

ARGUMENTAIRE

Département fédéral de l'intérieur et Office fédéral des assurances sociales

Votation fédérale du 26 septembre 2004:

OUI à la révision des APG et à l'allocation de maternité

OUI à la révision des APG et à l'allocation de maternité

Le 26 septembre 2004, citoyens et citoyennes voteront sur la révision du régime des allocations pour perte de gain (APG). Cette révision offre aux femmes qui exercent une activité lucrative une protection raisonnable contre la perte de gain en cas de maternité. Elle prévoit également une amélioration des allocations versées aux personnes qui font du service, ainsi que l'adaptation des prestations des APG à la réforme Armée XXI. Cette allocation de maternité constitue un allègement pour l'économie ; elle remédie aussi aux inégalités de traitement dues aux conditions propres aux branches économiques et au nombre d'années de service lorsqu'il s'agit de poursuivre le paiement du salaire après l'accouchement. Cette révision prend en compte l'évolution du mode de vie : de nos jours, une grande partie des femmes restent actives lorsqu'elles ont des enfants.

Ce type de protection de la maternité est judicieux et financièrement avantageux parce que :

- l'obligation de poursuivre le versement du salaire incombait jusqu'ici à l'employeur seulement, aux termes du code des obligations : cette contrainte tombe ; les économies dont profitera l'économie s'élèveront à 136 millions de francs par an ;
- les inégalités de traitement entre les mères professionnellement actives cesseront ;
- ce changement n'implique ni la création d'une assurance sociale, ni celle d'un appareil administratif puisque l'allocation de maternité peut être appliquée dans un régime existant qui a fait ses preuves, celui des APG.

Sommaire :

Objectifs du projet

La situation actuelle en Suisse

Le projet point par point

Financement

Les arguments en faveur du projet

Objectifs du projet

La révision a pour point de départ et préoccupation majeure la réalisation d'un droit à une protection légale de la maternité après l'accouchement, droit inscrit depuis des décennies dans notre Constitution fédérale. La recherche de solution a cependant été guidée par le respect de la volonté populaire exprimée lors de la votation de 1999 : la création d'une assurance sociale spécifique prévoyant des prestations destinées à toutes les mères, actives ou non, avait alors essuyé un échec.

C'est pourquoi le projet actuel se borne à prévoir une allocation pour perte de gain insérée dans le régime existant des APG, réservée aux mères actives et limitée à 14 semaines. Le montant de l'indemnité journalière est égal à 80 % du revenu de l'activité exercée avant l'accouchement. Cette extension du régime des APG est logique : en effet, les femmes actives cotisent à ce régime, comme les hommes, depuis qu'il a été créé. La présente révision prévoit aussi de relever l'allocation de base à 80 % du revenu acquis avant le service en faveur des personnes servant dans l'armée, le service civil ou la protection civile.

Les coûts supplémentaires résultant de l'introduction de ces améliorations pourront être absorbés par le fonds bien garni des APG pendant les deux ou trois premières années d'application. Il conviendra ensuite de relever les cotisations salariales (employés et employeurs) aux APG en tout de 2‰ en deux étapes. Ce projet constitue malgré tout un allègement durable des charges des employeurs, en particulier parce que jusqu'ici, ils devaient financer seuls l'indemnité pour perte de gain en cas de maternité.

La situation actuelle en Suisse

La Suisse manque actuellement d'une protection suffisante pour les mères qui exercent une activité lucrative. Certaines réglementations existent, certes, aux niveaux fédéral, cantonal et communal, mais elles n'ont jamais été harmonisées. Partant, le système est lacunaire, non uniforme et source d'injustices. En effet, le montant des indemnités pour perte de gain et les modalités de versement dépendent dans une large mesure du secteur professionnel et des années de service de la femme. L'obligation de continuer à verser le salaire ne porte que sur trois semaines selon le code des obligations (CO), alors que l'interdiction légale de travailler s'étend sur huit semaines et qu'elle ne s'applique qu'aux employées bénéficiant d'un contrat de travail. L'élargissement de la réglementation actuelle prévue dans le code des obligations ne constituerait pas une solution pour les indépendantes, car ces dernières ne peuvent compter que sur leurs propres ressources en cas de grossesse.

Si les écarts entre les prestations servies sont énormes, l'inégalité des charges pesant sur les branches économiques est elle aussi insatisfaisante.

A cela s'ajoute que le mandat constitutionnel d'instituer une assurance-maternité date de 1945. Lorsqu'ils ont adopté la nouvelle constitution fédérale en 1999, les citoyennes et citoyens ont confirmé ce mandat et ils l'ont même précisé : la Confédération et les can-

tons s'engagent explicitement à ce que toute femme soit assurée contre les conséquences économiques de la maternité.

Coûts actuels des congés-maternité

Bien que la Suisse ne connaisse pas d'assurance-maternité en tant que telle, un nombre considérable de congés-maternité payés sont tout de même accordés (pour un montant de 380 millions de francs au moins). Ces congés reposent sur deux types de bases légales, les dispositions du code des obligations et les réglementations collectives ou individuelles des contrats de travail. C'est aux employeurs d'abord qu'il revient actuellement de financer ces congés-maternité : ils peuvent conclure des assurances perte de gain pour s'acquitter de leur obligation. Mais il arrive aussi que les employées elles-mêmes concluent une telle assurance.

Coûts actuels des congés-maternité payés (en millions de francs)

Coûts actuels assumés par les employeurs pour financer des congés-maternité payés	353
Coûts actuels assumés par les employées pour financer des congés-maternité payés (assurances individuelles)	29
Total	382

(Source: Rapport CSSS-N du 3.10.2002)

Charge inégale d'une branche économique à l'autre

Les coûts supportés actuellement par l'économie pour l'octroi de congés-maternité payés varient beaucoup d'une branche à l'autre. Les secteurs économiques qui emploient de nombreuses jeunes femmes accusent bien évidemment des charges relativement importantes, tandis que les coûts relatifs aux prestations pour maternité des branches qui emploient essentiellement des hommes restent minimes.

Charges respectives des branches économiques

Branche	Charge actuelle		Nouveau: charge uniforme
	en millions de francs	en % de la masse salariale	
Coiffure	1,7	0,51 %	0,08 %
Industrie horlogère	3,8	0,25 %	0,08 %
Commerce de détail	28,4	0,24 %	0,08 %
Banques	22,5	0,23 %	0,08 %
Restauration, hôtellerie	8,4	0,15 %	0,08 %
Industrie des machines	12	0,08 %	0,08 %
Construction	1,4	0,01 %	0,08 %
Communes	32	0,40 %	0,08 %
Cantons		0,34 %	0,08 %

Branche	Charge actuelle		Nouveau: charge uniforme
	en millions de francs	en % de la masse salariale	
Confédération	3	0,12 %	0,08 %
Moyenne suisse		0,15 %	0,08 %

(Source: Rapport CSSS-N du 3.10.2002)

Comparaison internationale

La protection de la maternité est réglée de manière nettement plus complète dans d'autres pays européens qu'en Suisse. Qui plus est, outre un congé maternité de 14 semaines ou davantage, ces pays connaissent tous un congé parental; celui-ci n'est pas rémunéré dans tous les pays.

Indemnités de maternité en Europe – Régimes légaux obligatoires

Pays	Congé de maternité (en semaines)	Montant des indemnités
Allemagne	14 (18 en cas de naissance multiple ou prématurée)	Maximum: 13 €/jour. L'employeur paie la différence jusqu'à 100 % du salaire net moyen des 13 dernières semaines
Autriche	16 (20 en cas de naissance multiple ou prématurée)	100 % du salaire net moyen des 13 dernières semaines
Belgique	15 (17 en cas de naissance multiple)	82 % du salaire non plafonné pendant les 30 premiers jours et 75 % du salaire plafonné ensuite. Plafond: 101 €/jour
Danemark	18 pour la mère, ensuite 32 à partager entre la mère et le père	Salariée: prestation calculée en fonction du salaire et du nombre d'heures de travail. Indépendante: prestation calculée en fonction du revenu de l'activité professionnelle. Maximum: 3 203 DKK/semaine (~655 CHF)
Espagne	16 (+2 par enfant en cas de naissance multiple)	100 % du dernier salaire perçu avant l'arrêt de travail
Finlande	105 jours	Population active: 70 % du revenu si le revenu annuel est compris entre 1026 et 26 720 €, 40 % pour la part de revenu annuel comprise entre 26 721 et 41 110 € et 25 % pour le revenu annuel supérieur à 41 110 €. Femmes non actives: minimum 11 €/jour
France	16 (18 si grossesse pathologique, 26 pour le 3e enfant, 34 pour des jumeaux, 46 pour des naissances de plus de 2 enfants)	100 % du salaire net. Minimum: 8 €/jour; maximum: 66 €/jour
Grèce	119 jours	Environ 100 % du dernier salaire. Minimum: 6 €/jour ; maximum avec 4 personnes à charge, par ex: 56 €/jour
Irlande	18	70 % du revenu moyen de l'année fiscale déterminante. Minimum: 142 €/semaine; maximum: 232 €/semaine
Italie	5 mois	80 % du salaire

Pays	Congé de maternité (en semaines)	Montant des indemnités
Liechtenstein	20	80 % du salaire
Luxembourg	16 (20 en cas de naissance multiple ou prématurée)	100 % du revenu
Norvège	42 à taux plein (100 %) ou 52 à taux réduit (80 %), dont 4 réservées au père	100 % ou 80 % du revenu. Plafond: 341 166 NOK/an (~60'728 CHF)
Pays-Bas	16	Salariée: 100 % du salaire. Maximum: 167 €/jour ; Indépendante: 100 % du revenu. Maximum: 1265 €/mois
Portugal	120 jours (+30 jours par enfant en cas de naissance multiple)	100 % du revenu. Minimum: 183 €/mois
Royaume-Uni	26	90 % du salaire pendant les 6 premières semaines, 100 £/semaine (~226 CHF) pendant les 20 semaines restantes
Suède	50 jours avant l'accouchement pour la mère, 480 jours après l'accouchement pour la mère ou le père	Indemnité prénatale: 80 % du revenu. Plafond: 294 700 SEK/an (~48 183 CHF). Indemnité postnatale: 80 % du revenu pendant 390 jours (minimum: 180 SEK/jour [~29 CHF], maximum: 646 SEK/jour [~106 CHF]), 60 SEK/jour (~10 CHF) les 90 jours restants

Le projet point par point

La révision de la loi sur les allocations pour perte de gain adoptée en 2003 par le Parlement prévoit pour l'essentiel les nouveautés suivantes :

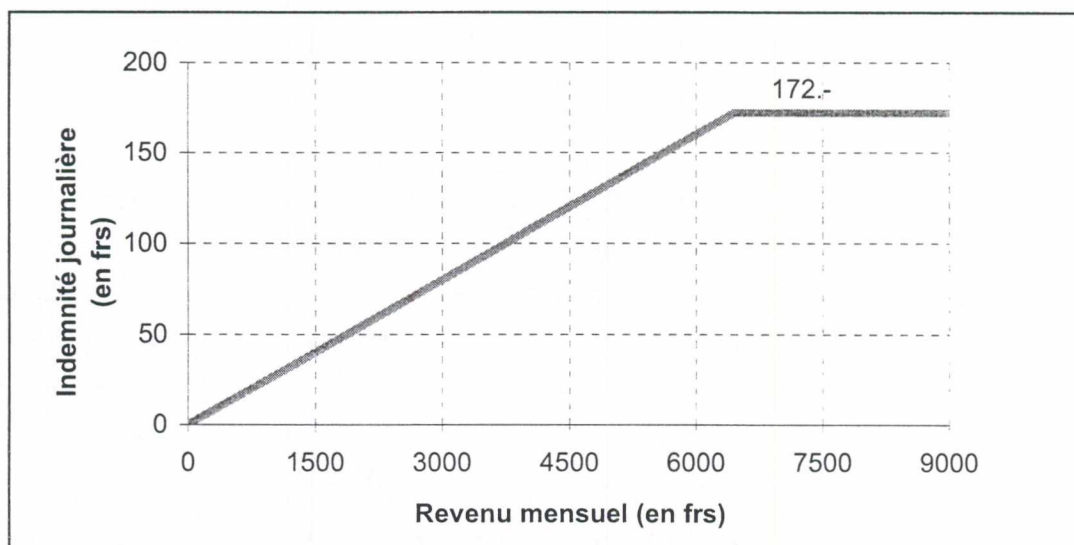
Maternité

- **14 semaines de congé-maternité payé (art. 16d):** les mères qui exercent une activité lucrative ont dorénavant droit à un congé-maternité payé d'une durée maximale de 98 jours.
- **Allocation sous forme d'indemnités journalières équivalent à 80 % (art. 16e):** l'allocation est égale à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation. Elle est versée sous la forme d'indemnités pour tous les jours de la semaine, comme c'est le cas pour les personnes qui font du service. Le montant maximal est plafonné à 172 francs (soit 80 % de l'allocation APG maximale de 215 francs). Pour obtenir ce montant maximal, il faut réaliser un revenu mensuel de 6450 francs.
- **Droit à l'allocation de maternité (art. 16b) :** ont droit à l'allocation les femmes :
 - salariées ou
 - actives dans l'entreprise de leur mari contre un salaire en espèces ou
 - indépendantes.
 Ces femmes doivent avoir été assurées obligatoirement au sens de la loi sur l'AVS pendant les neuf mois précédant l'accouchement (cette durée est réduite si

l'accouchement intervient avant terme). De plus, elles doivent au cours de cette période avoir exercé une activité lucrative durant au moins cinq mois.

- **Le droit à l'allocation prend effet le jour de l'accouchement (art. 16c, al. 1) :** le droit à l'allocation s'ouvre le jour de l'accouchement. Il n'est pas possible d'anticiper une partie du droit à l'allocation en prenant un congé payé avant l'accouchement. En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, la mère peut demander que le versement de l'allocation soit ajourné jusqu'au moment où l'enfant est rentré à la maison. Le congé payé reste limité à 14 semaines, même dans ce cas. Ajourner de la sorte le congé-maternité ne prolonge ni l'interdiction de travailler prévue dans la loi sur le travail, ni la durée pendant laquelle la mère ne peut être occupée que si elle y consent.
- **Le droit à l'allocation s'éteint avec la reprise du travail (art. 16d) :** si la mère reprend une activité lucrative, même à temps partiel, le droit au congé payé s'éteint. Il n'est pas possible de reporter une partie du congé à une date ultérieure.
- **Caducité des contrats d'assurance pour perte de gain en cas de maternité (dispositions transitoires) :** les dispositions des contrats d'assurance qui prévoient des indemnités journalières en cas de maternité deviennent caduques à l'entrée en vigueur du régime révisé des APG. Les dispositions de conventions collectives de travail (CCT) qui prévoient des prestations supérieures au minimum légal gardent leur validité.

Graphique: Allocation de maternité



Nouveautés pour les personnes qui font du service

- **Relèvement de l'allocation de base de 65 % à 80 % (art. 10, al. 1) :** pour garantir que les personnes servant dans l'armée, dans le service civil ou dans la protection civile ne soient pas plus mal indemnisées que les mères actives, l'allocation de base est portée à 80 % du revenu acquis avant l'entrée en service (auparavant : 65 %).

Les taux d'indemnisation sont les mêmes pour les services normaux que pour les services d'avancement.

- **Réduction de l'allocation pour enfant à 8 % (art. 13) :** Cette allocation se monte aujourd'hui à 20 % pour le premier enfant, puis à 10 % pour chacun des enfants suivants. Etant donné que l'allocation de base passe à 80 %, les bénéficiaires obtiendraient une allocation équivalant à 100 % dès le premier enfant. Mais avec la réduction de l'allocation pour enfant, ils n'obtiendront une allocation équivalant à 100 % de leur revenu qu'à partir du troisième enfant (comme aujourd'hui). La réduction de cette allocation ne constitue donc pas une péjoration par rapport à aujourd'hui, mais simplement une conséquence logique du relèvement de l'allocation de base.
- **Relèvement de l'allocation versée aux recrues (art. 9, al. 1) :** l'allocation versée aux recrues passe de 43 francs à 54 francs par jour. Les recrues qui ont des obligations d'entretien envers des enfants touchent une allocation de base équivalant à 80 % du revenu acquis avant l'entrée en service, et les allocations pour enfant en sus.
- **Allocations APG pour conscrits (art. 1a, al. 2bis) :** toute personne convoquée au recrutement dans un des centres suisses de recrutement – les examens peuvent durer jusqu'à trois jours conformément à la réforme Armée XXI – a droit à une allocation de même montant que celle des recrues.
- **Amélioration du dispositif d'allocation pour les cadres en service long (art. 16) :** selon le droit en vigueur, il peut se produire qu'un sous-officier en service long touche une allocation plus élevée pour les services d'instruction que celles versées pour le service normal subséquent. Dorénavant, les personnes en service long auront droit à une indemnité journalière de 54 francs durant la formation de base. A partir du moment où la personne accomplit une formation pour atteindre un grade supérieur, l'allocation passe à 80 francs par jour au minimum. Les personnes en service long qui ont des obligations d'entretien envers des enfants touchent une indemnité journalière minimale de 119 francs pour un enfant ou de 134 francs pour plusieurs enfants.
- **Egalité de traitement des personnes astreintes à la protection civile et des recrues durant l'instruction de base (art. 9, al. 4) :** la future loi sur la population et sur la protection civile prévoit que les personnes astreintes à la protection civile doivent aussi suivre une instruction de base. Pour éviter toute inégalité de traitement, les personnes astreintes à la protection civile et les recrues toucheront les mêmes allocations durant cette instruction. Le Conseil fédéral peut prévoir des prescriptions différentes (améliorations) en faveur des personnes astreintes à la protection civile qui ont déjà achevé l'instruction militaire de base, entièrement ou en partie.

Financement

Les coûts globaux de ce paquet de réformes s'élèvent à 575 millions de francs par an. Durant les deux ou trois premières années après l'entrée en vigueur de la révision des APG, les surcoûts pourront être financés par les excédents courants et par les réserves du fonds APG. Par la suite, il conviendra de relever à deux reprises de 1 ‰ les taux de cotisation des employés et des employeurs.

Coûts de la révision des APG (calculs pour 2004) en millions de francs

Introduction de l'allocation de maternité pour les mères actives	483
Relèvement de l'allocation de base pour personnes qui font du service	62
Relèvement de l'allocation de base pour les recrues	26
Adaptations dues à Armée XXI et à la réforme de la protection de la population	4
Total	575

Les coûts de 483 millions de francs relatifs à l'introduction d'allocations de maternité en faveur de mères actives sont très relatifs quand on considère qu'aujourd'hui, employés et employeurs dépensent déjà 382 millions pour financer des congés-maternité (voir plus haut). Les dépenses supplémentaires nécessaires à l'amélioration des réglementations actuelles représentent donc quelque 100 millions : le montant restant est simplement réparti ou financé différemment.

Financement des coûts supplémentaires

La révision des APG pourra être financée par les excédents courants des APG, ainsi que par les réserves du fonds APG, durant les deux ou trois premières années après son entrée en vigueur. Recourir aux réserves est une démarche légitime et adéquate, car ces dernières, qui se chiffrent à 2,3 milliards de francs, sont bien supérieures au montant requis par la loi. Vu l'existence de ces réserves, il serait inopportun d'activer des sources supplémentaires de financement dès l'entrée en vigueur de la révision des APG.

D'ici deux à trois ans, le taux de cotisation aux APG sera relevé par deux fois de 1 ‰, soit deux augmentations successives de 0,5 ‰ pour les employeurs et pour les salariés. Il n'y aura pas à recourir à d'autres sources de financement, ni d'ailleurs aux ressources fiscales. La révision coûtera donc en tout 1 ‰ aux salariés et 1 ‰ aux employeurs, ce qui représente environ 270 millions de francs par an (état 2003). Elle ne charge ni le budget de la Confédération, ni celui des cantons, puisque les pouvoirs publics ne participent pas au financement du régime des APG.

Aux termes de la loi en vigueur (art. 27 LAPG), c'est le Conseil fédéral qui fixe le montant des cotisations aux APG. Mais le gouvernement n'édicterait pas les arrêtés fédéraux nécessaires au relèvement des taux de cotisation avant que les moyens supplémentaires

soient réellement nécessaires. Ce pragmatisme est adéquat puisqu'il permet au Conseil fédéral d'intégrer d'éventuels changements récents dans le processus de décision.

Net allègement pour les employeurs

Pour les employeurs, l'entrée en vigueur de la révision des APG se soldera par un allègement d'au moins 300 millions de francs. Même après deux hausses du taux de cotisation de 0,5% chacune, ils auront réalisé une économie de 136 millions de francs par an étant donné qu'ils seront libérés de la majeure partie des frais qui leur incombent maintenant lorsqu'ils accordent des congés-maternité payés (pour 350 millions de francs en tout cas).

Compensation entre les branches économiques

Lorsque le régime APG révisé sera en vigueur, les dépenses pour les allocations de maternité se monteront à 0,08 % de la masse salariale pour la totalité des branches. La plus grande partie des secteurs économiques peuvent tabler sur un allègement parfois même significatif (voir récapitulatif « Charges respectives des branches économiques » p. 5).

Si l'on compare les coûts actuels et futurs par branche économique, il ne faut pas perdre de vue que l'économie profite aussi de l'allocation de base pour personnes en service dans l'armée ou la protection civile. L'exercice lui est en effet favorable chaque fois que l'employeur assume la différence entre l'allocation APG et le salaire ordinaire. Si l'allocation de maternité profite surtout aux branches occupant des femmes, ce sont par contre les branches qui occupent surtout des hommes jeunes qui bénéficieront de cet allègement. Si l'on tient compte de ce volet de la révision, même l'industrie des machines peut tabler sur une baisse de ses charges. Quant au secteur de la construction, il sera beaucoup moins affecté par les coûts supplémentaires dus à cette révision qu'il n'y paraît au premier abord, si tant est qu'il y ait des coûts supplémentaires.

Les arguments en faveur du projet

Si cette révision passe le cap des urnes, ce sont surtout les femmes qui en profiteront. Tout d'abord parce qu'elles aussi bénéficieront d'une indemnité pour perte de gain alors qu'elles alimentent cette source de financement depuis des dizaines d'années par leurs cotisations salariales. Mais les employeurs, les personnes qui font du service (armée, service civil, protection civile), les recrues, l'armée et l'Etat dans son ensemble seront aussi gagnants dans cette opération.

Les avantages pour les femmes

► Salaire de remplacement

Grâce à l'allocation de maternité, la subsistance des mères et de leur famille est assurée comme avant pendant les huit semaines d'interdiction de travail après l'accouchement. De plus, cette allocation couvre aussi une partie des autres huit semaines pendant lesquelles la mère peut, si elle y consent, reprendre le travail.

De nombreuses futures mères seront ainsi délivrées de leurs préoccupations matérielles. L'interdiction légale de travailler après l'accouchement doit être assortie, pour toutes les mères qui exercent une activité lucrative, d'une garantie portant sur le maintien de leur revenu. En effet, il est possible aujourd'hui qu'une mère se retrouve sans aucun revenu durant une partie des huit semaines que compte l'interdiction réglementaire de travailler, puisque l'obligation minimale de poursuivre le versement du salaire ne porte que sur trois semaines.

► **Disparition d'un obstacle à la mobilité absurde**

Aujourd'hui, la durée du droit à l'indemnité pour perte de gain dépend en général de la durée de l'engagement auprès du même employeur. Il s'en suit que la majorité des femmes qui souhaitent avoir un enfant dans un futur proche évitent de changer d'emploi. La nouvelle réglementation permettra de trancher ces liens qui entravent les salariées dans leur carrière professionnelle et qui ne sont d'ailleurs guère favorables à l'économie.

► **Egalité entre femmes et hommes**

Puisque les femmes comme les hommes s'acquittent de cotisations aux APG, les uns et les autres ont droit à une indemnisation appropriée de la perte de gain.

► **Droit à l'allocation de maternité étendu aux indépendantes**

Le congé-maternité de quatorze semaines s'étendra non seulement aux salariées, mais aussi aux indépendantes, aux femmes qui travaillent dans l'entreprise de leur mari contre un salaire en espèces et aux agricultrices. Cela représente une nette amélioration par rapport à la réglementation du CO qui laisse les femmes enceintes actives en qualité d'indépendantes à leurs propres ressources.

► **Les hommes aussi bénéficient de l'allocation de maternité**

L'indemnité pour perte de gain versée en cas de maternité contribue à ce que la naissance d'un enfant ne déséquilibre pas complètement le budget familial, ce dont le partenaire bénéficie aussi.

Les avantages pour les employeurs

► **Allègement financier**

Le nouveau mode de financement par le régime des APG soulage les employeurs qui n'ont plus à payer de leur poche 80 % du salaire des mères durant le congé-maternité, comme c'est le cas actuellement selon les solutions négociées par branche.

Le fait de relever à 80 % l'indemnité pour perte de gain versée aux personnes qui font du service soulagera les employeurs qui paient à leurs employés dans ce cas la différence entre l'indemnité et le salaire plein. Quant aux indépendants, ils gagnent aussi au change puisque grâce au dispositif, ils minimisent la perte de revenu due au service.

► Plus juste répartition des charges

Actuellement, le financement des salaires versés en cas de maternité est surtout assumé par les employeurs. Dorénavant, les employés contribueront eux aussi à ce financement. Sans compter que les coûts des congés-maternité seront plus équitablement répartis entre tous les secteurs de l'économie : les branches où la proportion des femmes est forte seront nettement déchargées, sans pour autant que les branches à occupation typiquement masculine n'en fassent les frais. En effet, elles bénéficieront du relèvement de l'allocation de base pour les personnes qui font du service.

► Suffisamment d'espace pour des solutions plus généreuses proposées par les partenaires sociaux

S'agissant du congé-maternité et/ou du droit à allocation, les partenaires sociaux ont élaboré ces dernières années des solutions qui vont parfois au-delà du présent dispositif. Ces solutions contractuelles peuvent continuer d'exister, voire même être encore améliorées par les partenaires sociaux.

Avantages pour les personnes faisant du service et les recrues**► Allocation de base plus élevée**

Pour les personnes servant dans l'armée, le service civil et la protection civile, la révision des APG se traduira par une hausse de l'allocation de base, qui passera de 65 % à 80 % du revenu moyen acquis avant l'entrée en service. Celles pour lesquelles l'employeur ne verse pas la différence entre l'allocation APG et le revenu régulier du travail bénéficieront aussi d'une indemnité sensiblement plus élevée. L'allocation de base du régime des APG sera ainsi portée au niveau des indemnités versées par l'AA, l'AI et l'assurance-chômage. Le relèvement du montant minimum profitera surtout aux personnes sans enfant dont le salaire mensuel est inférieur à 2000 francs.

► Augmentation du montant des allocations pour les recrues

Le montant journalier passera de 43 à 54 francs, ce qui équivaut à une hausse d'un quart.

Des avantages pour l'armée et pour l'Etat**► Coup de pouce à la motivation des personnes qui font du service et des cadres**

Le montant plus approprié de cette allocation motivera les personnes aptes à assumer des fonctions plus élevées dans la hiérarchie et à suivre les formations ad hoc ou à s'acquitter des services d'avancement.

► Accomplissement du mandat constitutionnel

La révision a pour point de départ et préoccupation majeure la concrétisation du droit inscrit depuis des décennies dans notre constitution fédérale à une protection légale de la maternité après l'accouchement. La recherche de solution a cependant été guidée par le

respect de la volonté populaire exprimée lors de la mémorable votation de 1999 : la création d'une assurance sociale spécifique prévoyant des prestations destinées à toutes les mères avait alors été clairement refusée. Aujourd'hui, le Conseil fédéral et le Parlement veulent introduire une **allocation** de maternité allégée sous la forme d'une **indemnité pour perte de gain destinée uniquement aux femmes actives**. Elle s'en tient au minimum et, de ce fait, n'occasionne pas de grosses dépenses supplémentaires. Mais elle permet tout de même de combler une lacune inadmissible, tous s'accordent à le relever, pour une législation moderne.

► **Le projet respecte la volonté populaire**

A plusieurs reprises, les citoyens et les citoyennes ont rejeté l'idée d'une assurance-maternité en tant que telle, offrant une large couverture. Ce projet (allocation de maternité) tient compte de cet avis : il restreint en effet les prestations à financer aux mères qui exercent une activité lucrative. La solution proposée est efficiente et financièrement avantageuse parce qu'elle est appliquée au sein du régime des APG

► **Pas de nouvelle assurance sociale grâce à une modification simple et ciblée**

Aucune assurance sociale nouvelle n'est créée. La mise en œuvre du dispositif choisi n'implique pas de créer une loi et l'application peut être confiée aux caisses de compensation AVS, qui disposent déjà d'une expérience inestimable et travaillent à peu de frais.

A ces avantages s'ajoute que le système créé par la révision des APG est simple et uniforme ; il se substitue aux diverses dispositions fédérales, cantonales et communales qui pèchent par manque d'harmonisation. Cette uniformisation sera aussi bienvenue pour les employeurs actifs sur tout le territoire suisse.

► **Respect des engagements internationaux**

Un certain nombre de Conventions de l'ONU ratifiées par la Suisse prévoient l'octroi de congés-maternité payés. La révision du régime des APG permet à la Suisse de remplir ses engagements internationaux.

► **Le recours à la fiscalité est évité**

L'amélioration de la protection de la maternité telle que prévu se résume à résoudre le problème de la perte de gain dont l'indemnisation doit, logiquement, être financée par des cotisations salariales versées par les employeurs et les employés. Ce choix de financement rend donc superflu le recours aux ressources fiscales.

Le régime des allocations pour perte de gain (APG)

Le régime des allocations pour perte de gain (APG) compense une partie de la perte de revenu encourue par les personnes qui font du service civil ou militaire. Cette assurance obligatoire a été introduite en 1953. Son financement est assuré au moyen de cotisations salariales payées par toutes les personnes tenues de cotiser à l'AVS/AI (employeurs et employés, solidairement par moitié chacun). En 2003, les recettes du régime APG se sont montées à 932 millions de francs auxquels s'opposaient en tout 703 millions de francs de dépenses, soit un excédent de 229 millions de francs. Les réserves de l'assurance se montent actuellement à env. 2,3 milliards de francs. La dernière révision du régime des APG est entrée en vigueur en 1999 (6e révision des APG).

Taux de cotisations des assurances sociales en 2004

Assurance sociale	Cotisations en % du revenu du travail			
	Salariés	Employeurs	Total	Indépendants
AVS	4,20%	4,20%	8,40%	4,2-7,8%
AI	0,70%	0,70%	1,40%	0,754-1,4%
APG	0,15%	0,15%	0,30%	0,162-0,3%
AC	1,00%	1,00%	2,00%	-
AA (accidents prof.)	-	0,89%	0,89%	-
AA (acc. non prof.)	1,42%	-	1,42%	-
PP	4-11%	4-14% et plus	~17%	-