

Monoparentalité et travail

Monoparentalité et travail



Rôle des parents

Beaucoup de mères sont le principal, certaines même le seul, soutien financier de la famille. Elles doivent concilier ce rôle avec celui de s'occuper des enfants au quotidien. La situation inverse s'applique aussi aux pères seuls.

Le défi des revenus professionnels

A cause des pauses familiales, les mères seules ont souvent des trous dans leur parcours professionnel et ont suivi peu de formation continue. Cela a un impact direct sur les revenus :

- beaucoup ont certes un emploi à plein temps, mais celui-ci ne suffit pas à subvenir aux besoins élémentaires de la famille.

Planifier le parcours professionnel : des petits pas vers le succès

Les mono-parents, déjà fortement sollicités, n'ont que peu de temps et d'énergie disponibles pour la formation continue professionnelle, et leurs moyens financiers sont par ailleurs souvent limités.

- Dans de telles situations, il est recommandé d'avancer par petits pas, mais de manière régulière, afin de donner aussi aux **enfants** le temps nécessaire pour s'adapter aux nouvelles circonstances.
- Les **succès** du chemin renforcent l'estime de soi et la confiance en ses propres capacités

Financement de la formation

Le financement de chaque étape de formation doit être examiné. On peut par exemple clarifier

- s'il existe des **bourses** ou **emprunts** publics ou privés, ou
- si l'office régional de placement (**ORP**) peut aider.
- Peut-être que quelqu'un du cercle de la **famille** ou des amis pourra aider.
- Dans certaines circonstances, les **frais de cours** ou de scolarité peuvent être payés par tranches.

Trouver un emploi compatible avec une famille

Pour trouver un employeur adapté, il faut déployer ses antennes, écouter autour de soi et nouer des contacts.

- Il est possible d'assister à des séances d'informations d'entreprise et d'associations professionnelles et
- de se renseigner sur des réseaux.

Recherche d'emploi : mettre l'accent sur les compétences

Les mono-parents sont des collaborateurs très **motivés** et extrêmement **résistants**. Leur vie leur a appris à s'adapter et à réagir de manière souple.

- Ces forces devraient être abordées pendant la recherche d'emploi,
- mais les faiblesses aussi devraient être nommées tout en montrant comment il sera possible d'y pallier.

Expérimenter des possibilités et des solutions pour la prise en charge des enfants

Un remplacement, un engagement professionnel temporaire ou une formation continue peuvent servir de **phase de test** pour la prise en charge des enfants :

- cette solution fait-elle ses preuves dans la pratique ?
- C'est particulièrement important lorsqu'on dépend de l'aide du voisinage : la contrainte est-elle supportable à long terme pour la voisine ?
- Et : quelles conséquences la solution choisie a-t-elle pour moi ?

Choisir le taux d'activité adapté

Les **taux d'activité peu élevés**, inférieurs à 50 pour cent, paraissent attirants au premier abord. Mais les horaires de travail sont souvent irréguliers et demandent beaucoup de flexibilité, ce qui peut justement poser problème à des mono-parents. Les salaires et perspectives d'évolution professionnelle sont aussi souvent moins bons pour les taux d'activité moins élevés. Cela vaut donc la peine de bien clarifier si des postes à **pourcentage de travail plus élevé** avec des horaires de travail réguliers ne sont pas au final plus avantageux et moins contraignants.

Les points suivants jouent un rôle important dans la décision :

- la profession
- les possibilités de prise en charge des enfants
- l'âge et les besoins des enfants
- les propres ressources
- la situation géographique du lieu de travail et du lieu de résidence
- le trajet pour aller au travail
- l'environnement personnel.

Pour se faire une idée claire du taux d'activité possible et judicieux dans la situation du moment, il est recommandé d'examiner en profondeur les **questions** suivantes et d'y répondre :

- Quelles conditions cadre doivent être remplies pour que je puisse avoir une activité professionnelle ?
- Quelles sont mes exigences envers un emploi : qu'est-ce qui est impératif pour moi ? Qu'est-ce qui est seulement souhaitable ? Qu'est-ce qui est réaliste ?
- Quels sont les avantages et les inconvénients d'un taux d'activité plus élevé (poste à partir de 50 pour cent), quels sont ceux d'un taux inférieur ?
- Quels sont les avantages et les inconvénients d'horaires de travail souples, quels sont ceux d'horaires de travail fixes ?
- Qu'en est-il de la prise en charge des enfants ? Est-ce que je peux vraiment me reposer dessus ? Est-ce que j'ai un « concept d'urgence » pour les maladies et les imprévus ?

Vie professionnelle et maternité / devoirs familiaux



Protection contre le licenciement

Pendant la **grossesse** et dans les **16 semaines** qui suivent la naissance, l'employeur ne peut pas dénoncer la relation de travail (après la fin de la période d'essai),

- sauf en cas de relations de travail à durée déterminée et en cas de licenciement sans préavis pour raisons graves.
- Il est important que l'employée ne résilie pas le contrat de travail pendant la grossesse ou avant l'échéance du congé maternité.

Interdiction de travail

La loi sur le travail interdit aux femmes de travailler pendant les huit semaines qui suivent un accouchement.

Droit aux allocations de maternité

Les **travailleuses** indépendantes, les salariées et les femmes qui travaillent au sein d'une exploitation familiale qui ont cotisé à l'AVS pendant au moins neuf mois avant la naissance de l'enfant, dont cinq mois en tant que personne active, ont droit aux allocations de maternité.

- Y ont aussi droit les mères qui remplissent les conditions d'obtention d'indemnités journalières de l'assurance-chômage ainsi que les mères inaptes au travail qui touchent des indemnités journalières d'une assurance sociale ou d'une assurance privée, ou qui ne reçoivent aucun versement, leur droit aux indemnités journalières ayant été épuisées, mais qui sont dans une relation de travail valide.
- Le droit **commence** le jour de l'accouchement et se **termine** au plus tard après 14 semaines, soit 98 jours. Si la mère reprend une activité professionnelle, entièrement ou en partie, avant l'échéance de cette période, ce droit expire.
- En cas de séjour prolongé de l'enfant à l'hôpital, la mère peut demander à ce que le droit aux allocations commence seulement au moment du retour de l'enfant à la maison.
- Le droit aux allocations maternité peut être **exercé** jusqu'à 5 ans après la naissance de l'enfant. Il n'est ensuite plus possible de l'obtenir.

Montant de l'allocation de maternité

L'allocation de maternité s'élève à 80% du revenu moyen avant l'accouchement, mais au maximum à 196 francs par jour (état au 01.01.2016).

Du temps pour l'allaitement

Le temps nécessaire à l'allaitement et au tirage du lait doit être accordé aux mères qui allaitent. Durant la première année de vie de l'enfant, une partie de ce temps est considéré comme temps de travail payé :

- Au moins 30 minutes pour une durée quotidienne de travail inférieure à 4 heures
- Au moins 60 minutes pour une durée quotidienne de travail supérieure à 4 heures
- Au moins 90 minutes pour une durée quotidienne de travail supérieure à 7 heures

Quand l'enfant tombe malade

Les employeurs doivent donner aux employé-e-s le temps nécessaire (jusqu'aux trois jours), pour leur permettre de s'occuper de leurs enfants malades et/ou de trouver quelqu'un qui s'occupe des enfants. Les employé-e-s doivent présenter un certificat médical.

Allocations familiales



Le droit aux allocations familiales

L'Etat aide les parents à remplir leur obligation d'entretien avec des allocations familiales (allocations pour enfants et de formation).

- Les allocations familiales ne sont pas réglées de manière définitive et uniforme par la Confédération ; les cantons ont une marge de manœuvre considérable dans certains domaines.
- Les parents qui exercent une activité professionnelle à plein temps ou à temps partiel – aussi les travailleurs indépendants – ont droit dans toute la Suisse à des allocations familiales fixées au niveau national.
- Les allocations pour enfants de moins de 16 ans et pour les enfants incapables d'exercer une activité lucrative de moins de 20 ans s'élèvent à au moins 200 francs, et
- les allocations de formation pour les enfants en formation de 16 à 25 ans s'élèvent à au moins 250 francs par enfant et par mois.
- Les personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle et avec des revenus très bas ont aussi droit à des allocations pour enfant et de formation.

Le droit aux allocations familiales lorsque les parents vivent séparés

Les allocations pour enfants et de formation fonctionnent selon le principe « un enfant – une allocation ».

- Lorsque l'enfant n'habite pas avec ses deux parents dans le ménage commun, ou que seul un des deux parents détient l'autorité parentale, c'est la personne auprès de qui l'enfant vit principalement ou qui a l'autorité parentale qui a droit en priorité aux allocations familiales.
- L'autre personne a droit à la différence dans le cas où elle aurait droit à des allocations plus élevées parce que son canton a fixé des allocations plus élevées.

Allocations familiales et paiements de contributions d'entretien

Les personnes qui doivent verser des contributions d'entretien pour enfants sur la base d'une décision du tribunal ou d'une convention doivent verser les cotisations familiales auxquelles elles ont droit en plus des contributions d'entretien.

- Lorsque les allocations familiales ne sont pas utilisées pour les besoins d'une personne à laquelle elles sont destinées, celle-ci ou son représentant légal peut exiger que les allocations familiales lui soient versées directement.

Prévoyance vieillesse



Couverture du travail familial non rémunéré

A cause de leurs obligations familiales, les mono-parents ont souvent des revenus professionnels limités. Ils cotisent par conséquent moins à l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) et ne sont peut-être pas assurés auprès d'une caisse de pension (LPP) pendant de longues périodes. Ils n'ont pas non plus les moyens nécessaires pour verser des montants d'épargne supplémentaires dans le troisième pilier.

- Dans cette situation, les **bonifications pour tâches éducatives** de l'AVS améliorent la prévoyance vieillesse.
- La même chose vaut pour le **splitting** de l'AVS et le partage de la prévoyance professionnelle. Ces deux choses ne sont toutefois possibles que dans le cas du **divorce**.

Le droit aux bonifications pour tâches éducatives de l'AVS

- Si les parents sont **mariés**, les bonifications pour tâches éducatives de l'AVS sont réparties par moitié.
- Lorsqu'un des parents détient l'**autorité parentale exclusive**, c'est lui qui a droit aux bonifications pour tâches éducatives.
- Dans le cas de parents divorcés ou non mariés qui détiennent l'**autorité parentale conjointe**, la répartition de la prise en charge est déterminante pour le règlement des bonifications de l'AVS : les bonifications pour tâches éducatives sont attribuées au parent qui assume la prise en charge principale, à la mère en l'absence de règlement des autorités.
- La bonification est seulement partagée **par moitié** lorsque les parents prennent l'enfant en charge à parts égales.

Autorité parentale conjointe et règlement des bonifications pour tâches éducatives de l'AVS

- Lorsque le **tribunal** ou l'**APEA** règle l'autorité parentale conjointe, l'attribution de la garde ou les parts de prise en charge, ils décident en même temps de l'attribution des bonifications pour tâches éducatives.
- Lorsque l'autorité parentale conjointe découle d'une **déclaration commune** des parents, les parents doivent signer en même temps une convention sur l'attribution des bonifications pour tâches éducatives et la donner, ou déposer une telle convention dans les trois mois auprès de l'APEA compétente.
- Si cela n'est pas fait, l'**APEA** décide d'office de l'imputation des bonifications pour tâches éducatives.

Divorce : splitting et compensation de la prévoyance

Pour le **calcul des rentes AVS** (et des rentes de l'AI), les revenus professionnels obtenus par les époux pendant les années de mariage sont répartis par moitié entre les deux époux.

- Les époux divorcés peuvent demander ce splitting auprès d'une caisse de compensation immédiatement après le divorce.
- S'ils ne le font pas, le splitting est automatiquement effectué par les caisses de compensation au plus tard au moment du calcul des retraites.

En cas de divorce, les **avoirs de la prévoyance professionnelle** sont répartis entre les époux. La prestation de sortie acquise pendant le mariage est partagée par moitié.

- Depuis le 01.01.2017 le moment déterminant pour le calcul est le lancement de la procédure de divorce.
- Le partage est exécuté même si un des époux est à ce moment-là déjà à la retraite ou invalide.

Pour plus d'informations : www.svamv-fsfm.ch