

CONGÉ MATERNITÉ & INTERMITTENCE en Suisse (page 1 à 7) SUIVI DE 5 EXEMPLES FICTIFS (page 8 à 10)

1. Introduction

Les questions traitées dans ce document sont relatives à la situation des personnes enchaînant des contrats à durée déterminée (CDD) courts dans le domaine du spectacle, qui peuvent se retrouver dans des périodes sans emploi, et donc sans couverture sociale. L'interrogation porte notamment sur la prise en charge de l'assurance maternité pour ces travailleuses, qui ne cotisent pas nécessairement en raison de l'instabilité de leur statut.

Les questions clés sont les suivantes :

- Peut-on bénéficier d'un congé maternité même en l'absence de cotisations continues pendant les périodes d'inactivité entre les contrats ?
- Est-il nécessaire d'avoir un·e employeuse pour pouvoir prétendre à un congé maternité en Suisse ?
- Qui prend en charge le congé maternité pour les travailleuses intermittentes dans le secteur de la culture
- Quelles sont les obligations des employeuses en matière d'assurance maternité pour les contrats des personnes intermittentes ?

2. Bases légales fédérales et cantonales

- En droit suisse, l'assurance maternité est régie principalement par :

- la [Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain \(LAPG\)](#),
- son [ordonnance d'application \(OAPG\)](#), ainsi que par les [dispositions de la circulaire sur les allocations de maternité et de paternité \(CAMaPat\)](#)

- À Genève, certaines lois et règlements complètent les bases légales fédérales, la [Loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption \(LAMat\)](#), du 21 avril 2005 - J 5 07 / le [Règlement d'application de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption](#), du 11 mai 2005 - J 507.01 / le [Règlement du conseil d'administration du fonds de compensation de l'assurance-maternité](#), du 25 avril 2001 - J 5 07.03

- À Fribourg, la [Loi sur les allocations de maternité \(LAMat\)](#) complète les bases légales fédérales.

3. Droit à l'allocation maternité

- En principe, toutes les femmes qui exercent une activité professionnelle rémunérée ont droit à une allocation de maternité. Toutefois, pour en bénéficier, les femmes doivent satisfaire aux trois conditions cumulatives suivantes, à la naissance de l'enfant :

- Conditions de cotisation : la personne doit avoir été assurée obligatoirement au sens de la loi sur l'Assurance vieillesse et survivants (LAVS) durant les neuf mois précédant l'accouchement (cf. point 8. Obligation de cotisation AVS).
- Exercice d'une activité lucrative : la personne doit avoir exercé une activité lucrative (salariée ou indépendante) pendant au moins cinq mois au cours des neuf mois précédant l'accouchement, indépendamment de son taux d'occupation. Pour préciser: c'est la durée que couvre le contrat qui est considérée peu importe le taux d'activité.
- La notion de maternité comprend la grossesse et les seize semaines qui suivent l'accouchement.
- En cas de naissance avant terme, ce délai se réduit à : 6 mois en cas d'accouchement avant le 7ème mois de grossesse ; 7 mois en cas d'accouchement avant le 8ème mois de grossesse ; 8 mois en cas d'accouchement avant le 9ème mois de grossesse.
- Statut : la personne doit être considérée comme salariée ou indépendante au moment de la naissance de l'enfant.

Action intermittence

- Il existe toutefois une exception à la dernière condition, soit le cas des femmes non salariées et non indépendantes : les femmes qui ne sont ni salariées ni indépendantes peuvent également remplir les conditions d'octroi de l'allocation de maternité si elles touchent des indemnités journalières de l'Assurance-chômage (AC), de l'assurance accidents ou de l'Assurance-invalidité (AI), notamment. En ce cas, la personne percevra l'allocation maternité à la place de l'indemnité de l'assurance sociale durant l'entier du congé maternité.
- Les périodes d'emploi et d'assurance accomplies au Royaume-Uni ou dans un Etat membre de l'UE ou de l'AELE sont prises en compte dans ce calcul.

3.2. La situation des intermittentes du secteur de la culture

- Les intermittentes du secteur de la culture, qui alternent des CDD de courte durée avec des périodes d'inactivité, peuvent rencontrer des difficultés pour satisfaire aux conditions de cotisation continue. Toutefois, plusieurs solutions existent :

- **Cotisation au travers des CDD** : Dès lors qu'une intermittente cotise à l'AVS par l'intermédiaire de ses contrats de travail, elle bénéficie des mêmes droits que n'importe quelle personne salariée affiliée à l'AVS. La notion de "trou" entre les contrats n'est pas une exclusion automatique du droit au congé maternité, à condition que les périodes de travail cumulées permettent de remplir **la condition d'exercice d'une activité lucrative de 5 mois sur les 9 mois précédant l'accouchement**.
- **Assurance chômage** : La personne qui remplit la condition d'assurance à l'AVS et qui perçoit des indemnités journalières de l'assurance-chômage suisse jusqu'au jour de la naissance de l'enfant a droit à l'allocation de maternité.
- **Cotisation AVS pour les personnes sans activité lucrative** : Pour les périodes où aucune activité professionnelle n'est exercée, **et où aucune indemnité chômage n'est perçue, la personne intermittente doit s'acquitter de cotisations AVS**. De cette manière, elle s'assure de remplir la première condition pour l'octroi de l'allocation de maternité, à savoir l'affiliation continue à l'Assurance Vieillesse et Survivants (AVS).
- C'est la condition de durée minimale d'activité lucrative de 5 mois qui risque de poser problèmes aux personnes intermittentes du secteur culturel. Ainsi, seront précisées, ci-dessous la manière dont cette période est calculée.
- Pour remplir la durée minimale d'activité de cinq mois, il n'est pas nécessaire que la personne ait accompli un nombre déterminé de jours ou d'heures de travail au cours d'un mois civil. Peu importe qu'elle soit occupée à plein temps ou ne travaille qu'un jour par semaine. Ce qui est déterminant, c'est qu'elle ait perçu un revenu de l'employeuse ou, si elle est indépendante, qu'elle ait eu ce statut pendant au moins cinq mois.
- Les périodes durant lesquelles la personne a perçu des indemnités journalières de l'AC, de l'AI, de l'AMal, du régime des APG, de l'AM ou de l'AA (en vertu du droit des assurances sociales ou du droit des assurances privées, LCA) sont intégralement prises en compte pour déterminer la durée minimale d'activité. Cette règle s'applique aussi aux jours de suspension du versement de l'indemnité ainsi qu'aux jours d'attente.

3.2bis. La situation des intermittentes au chômage et enceinte / Période de cotisation

Référence : https://www.informaternite.ch/au_chomage_et_enceinte/periode_de_cotisation

Délai-cadre

Le délai-cadre est de deux ans, aussi bien pour la période d'indemnisation que pour la période de cotisation (art. 9 LACI). Si l'assuré-e se retrouve au chômage dans les deux ans qui suivent la fin de son délai cadre, il doit justifier d'une nouvelle période de cotisation de douze mois au minimum pour prétendre à de nouvelles indemnités (art. 13 alinéa 1 LACI).

Exceptions liées à la maternité

- En matière de délai-cadre, des exceptions sont prévues pour les personnes qui se consacrent à l'éducation des enfants.

Action intermittence

- Ainsi, la loi prévoit que les interruptions de travail qui sont liées à une grossesse ou un congé maternité comptent comme période de cotisation « dans la mesure où ces absences sont prescrites par les dispositions de protection des travailleurs ou sont conformes aux clauses des conventions collectives de travail (art. 13 al. 2 let. d LACI).

- De plus, le délai-cadre de cotisation de l'assuré qui s'est consacré à l'éducation de son enfant est de quatre ans et se prolonge de deux ans au plus lors de chaque naissance subséquente. Seul toutefois un des deux parents peut bénéficier d'une période éducative, et pour un seul enfant (art. 9b al. 2 – 4 LACI).

Recherches d'emploi

- Les assuré-es qui veulent obtenir des prestations de chômage sont tenu(e)s de chercher du travail et d'apporter la preuve de leurs recherches.

- **Les femmes enceintes sont dispensées d'effectuer des recherches d'emploi durant les deux mois qui précèdent le terme prévu de la grossesse.**

- Pratiquement, le dossier de chômage est annulé à la date de l'accouchement. Si la mère entend exercer son droit à l'indemnité de chômage à l'issue de son congé maternité, elle devra reprendre ses recherches d'emploi en principe dès la quinzième semaine de son congé. Elle en est dispensée durant les 14 premières semaines (note C184 Circulaire IC du SECO, depuis janvier 2016). Le dossier ayant été annulé lors de la naissance, une nouvelle inscription est nécessaire. Elle devra être effectuée le lendemain du dernier jour du congé maternité et les preuves de recherche d'emploi effectuées durant le congé devront être présentées lors de cette réinscription.

- Est réservé le cas où la jeune mère est en incapacité de travail, attestée par un certificat médical. Dans ce cas, l'exigence relative aux recherches est suspendue le temps de l'incapacité.

Libération des conditions relatives à la période de cotisation

- Certaines personnes sont libérées de par la loi des conditions relatives à la période de cotisation lorsqu'elles ont été dans l'impossibilité de travailler, et donc de cotiser pendant plus d'une année, dans les limites de leur délai-cadre de cotisation ou d'indemnisation (art. 14 al. 2 LACI).

- Les raisons de cet empêchement doivent tenir soit à la maladie, à l'accident ou encore à la maternité. La notion de maternité comprend la grossesse et les seize semaines qui suivent l'accouchement. L'empêchement pour les raisons précitées doit être attesté par un médecin.

- Ainsi, les femmes qui, dans les limites du délai-cadre et pendant plus de douze mois au total, n'étaient pas parties à un rapport de travail pour raison de maternité et n'ont de ce fait pas pu remplir les conditions relatives à la période de cotisation sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation. Il est toutefois exigé que durant la période correspondante, la personne ait été domiciliée en Suisse.

- Sont également libérées des conditions relatives à la période de cotisation les personnes qui, en raison d'une séparation, d'un divorce, ou de l'invalidité ou de la mort de leur conjoint ou pour des raisons semblables, ou en raison de la suppression de leur rente d'invalidité, sont contraintes d'exercer une activité salariée ou d'étendre celle qu'elles exerçaient précédemment. L'événement en question ne doit toutefois pas remonter à plus d'une année et la personne concernée doit avoir été domiciliée en Suisse au moment où il s'est produit. Le droit de ces personnes se monte à 90 indemnités journalières au plus (art. 27 al.4 LACI), soit à 4 mois de chômage.

Délai-cadre d'indemnisation

- En principe, l'indemnisation commence à courir **le premier jour du chômage** et dure deux ans.

- Si l'assuré **s'est consacré à l'éducation de son enfant**, son délai-cadre est prolongé de deux ans, aux conditions suivantes :

1 - un délai-cadre d'indemnisation court déjà au début de la période éducative consacrée à un enfant de moins de dix ans;

2 - à sa réinscription, l'assuré ne justifie pas d'une période de cotisation suffisante.

- Comme pour le délai-cadre de cotisation, un seul des deux parents peut bénéficier d'une même période éducative, et pour un seul enfant (art. 9 b al. 2-4 LACI).

3.3. Cas spécifique des frontalières et des personnes ayant travaillé sur le territoire européen

- Que la personne soit frontalière ou domiciliée en Suisse, elle bénéficie du droit aux allocations maternité. A l'exception du cas où la personne frontalière est au chômage : dans ce cas, elle bénéficie du congé maternité selon le cadre légal du pays de résidence.
- S'agissant de la condition de cotisation, la personne doit avoir été assurée obligatoirement au sens de la loi sur l'Assurance Vieillesse et Survivants (LAVS) durant les neuf mois précédant l'accouchement.
- Les périodes d'assurance effectuées dans un État de l'Union européenne (UE) ou de l'Association européenne de libre-échange (AELE), y compris le Royaume-Uni, sont prises en compte sans restriction pour le calcul des droits à l'allocation de maternité.

3.4. Cas spécifique du travail à temps partiel

- Il convient de noter que le travail à temps partiel n'affecte pas les conditions d'octroi de l'allocation de maternité. Que l'employée travaille à temps plein ou à temps partiel, les conditions demeurent les mêmes : qu'elle ait effectivement exercé une activité professionnelle pendant au moins 5 mois au cours des 9 mois précédant l'accouchement.
- En revanche, le travail à temps partiel peut influencer le montant de l'indemnité.

3.5. Obligations des employeurs

- Si la femme enceinte ne peut plus travailler pour des raisons de santé liées à son état de grossesse, elle a droit à son salaire dans les limites de l'article 324a al. 3 CO. Cela signifie que le traitement est le même qu'en cas de maladie ou d'accident. À savoir que les indemnités journalières sont couvertes par le chômage durant 30 jours puis ensuite, le relais est pris en charge par les Prestations Complémentaires pour Maladie (PCM).
- Les employeuses, même dans le cadre de CDD ou d'une relation de travail intermittente, ont l'obligation de payer les cotisations AVS pour leurs employé-es pendant la durée du contrat. Cela inclut la part des cotisations relatives à l'assurance maternité. Ainsi, tout-e employeuse doit veiller à déclarer et cotiser pour l'assurance maternité en faveur de ses employés pendant les périodes de travail, indépendamment de la durée du contrat.
- En cas de non-paiement ou de non-déclaration, l'employée peut se retourner contre l'employeur pour régulariser ses droits et percevoir les prestations de maternité auxquelles elle pourrait avoir droit.

3.6. Conclusion

Peut-on bénéficier d'un congé maternité même en l'absence de cotisations continues pendant les périodes d'inactivité entre les contrats?

- Oui, il est possible de bénéficier d'allocations maternité même en l'absence de cotisations continues pendant les périodes d'inactivité entre les contrats. En effet, la condition principale est d'avoir été assurée à l'AVS pendant les neuf mois précédant l'accouchement, et d'avoir exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois au cours de cette période.
- Les périodes d'inactivités entre les contrats ne sont pas un obstacle, tant que les conditions de cotisation et d'activité professionnelle sont remplies. De plus, il est possible de maintenir les droits à l'assurance maternité pendant ces périodes d'inactivité en continuant de cotiser à titre individuel à l'AVS.
- Par ailleurs, même si une personne est sans emploi, elle peut percevoir des allocations de maternité si elle est bénéficiaire de l'assurance chômage. Dans ce cas, l'allocation de maternité sera versée en remplacement des indemnités journalières de l'assurance chômage, à condition que la personne ait rempli les critères de cotisation à l'AVS au cours des mois précédant la naissance de l'enfant.

Est-il nécessaire d'avoir un-e employeuse pour pouvoir prétendre à un congé maternité en Suisse?

- Non, il n'est pas nécessaire d'avoir un-e employeuse au moment de la naissance pour prétendre à un congé maternité en Suisse. Une personne peut percevoir l'allocation de maternité même sans employeur, à condition qu'elle remplisse les autres critères d'affiliation à l'AVS et d'exercice d'une activité lucrative.

Action intermittence

- Par exemple, les travailleuses indépendantes, les femmes touchant des indemnités journalières de l'assurance-chômage, de l'assurance-accident, de l'assurance-invalidité peuvent bénéficier de l'allocation de maternité, même en l'absence d'un employeur.

Qui prend en charge le congé maternité pour les travailleuses intermittentes dans le secteur culturel?

- Le congé maternité est pris en charge par les caisses de compensation. À Genève : [Allocation de maternité | Ocas](#)
- Si l'employeuse maintient le versement du salaire pendant le congé de maternité, c'est la caisse de compensation qui verse l'allocation de maternité à l'employeuse. Cependant, en cas de situation particulière ou de conflit avec l'employeuse, il est possible de demander à ce que la caisse de compensation verse directement l'allocation de maternité à la salariée.

Quelles sont les obligations des employeuses en matière d'assurance maternité pour les contrats intermittents?

- Les employeuses ont l'obligation de payer les cotisations AVS, y compris celles relatives à l'assurance maternité, pour leurs employé.es, même dans le cadre de contrats intermittents. Cela signifie que pendant la durée d'un contrat, l'employeuse doit déclarer et cotiser pour l'AVS, afin de garantir que l'employée puisse bénéficier de l'allocation de maternité.
- En cas de non-paiement ou de non-déclaration des cotisations, l'employée peut se retourner contre l'employeuse pour régulariser ses droits à l'allocation maternité.

4. Prestations de l'assurance maternité

- L'allocation de maternité est versée sous forme d'indemnité journalière, équivalente à 80 % du revenu moyen généré avant l'accouchement, avec un plafond de CHF 220.-, par jour.
- Ce montant maximal est atteint à partir d'un salaire mensuel de CHF 8'250.-, ou d'un revenu annuel de CHF 99'000.-, pour les indépendantes.

5. Cas spécifique des cantons de Genève et de Fribourg

- À Genève, les prestations fédérales pour perte de gain en cas de maternité, de paternité ou d'adoption sont complétées par l'assurance-maternité cantonale.
- L'assurance cantonale intervient à la fin du versement des indemnités journalières fédérales, en prolongeant le versement pendant 14 jours, de manière à ce que les femmes bénéficient d'un congé de maternité de 16 semaines au lieu des 14 prévues par le droit fédéral. Les prestations cantonales visent également à compléter les indemnités versées sur la base du droit fédéral si celles-ci n'atteignent pas un certain seuil. L'assurance cantonale verse des indemnités journalières complémentaires en cas d'adoption.
- Le canton de Fribourg prévoit également une loi cantonale qui permet d'attribuer des allocations de maternité complémentaires et des allocations d'adoption.
- Pour un résumé des régimes cantonaux romands voir : [652](#)

6. Financement de l'allocation de maternité

- Cotisation obligatoire apparaissant sur les cotisations sociales sur le contrat de travail.
- L'allocation de maternité est financée par les cotisations au régime des allocations pour perte de gain (APG), perçues en même temps que les cotisations AVS.
- Sont soumis à l'obligation de cotiser les employeuses, les salariés, les indépendants et les personnes sans activité lucrative.
- Le taux de cotisation est actuellement, pour les personnes actives, de 0,5 % du salaire brut.
- Pour les salarié-es, l'employeuse doit assumer la moitié des cotisations.
- Les pouvoirs publics ne participent pas au financement de l'allocation de maternité.

7. Démarches pour obtenir l'allocation de maternité

- La plupart du temps, c'est la mère qui devra effectuer les démarches pour l'obtention de l'allocation, auprès de son employeuse si elle est salariée, ou en s'adressant auprès de la caisse de compensation si elle n'est pas salariée.
- Le droit à l'allocation est exercé moyennant le dépôt d'un formulaire officiel ([318.750 f](#)). La présentation d'une seule demande suffit pour toute la durée du droit à la prestation.

Comment dois-je faire valoir mon droit à l'allocation de maternité ?

Les personnes ci-après peuvent déposer une demande d'allocation de maternité auprès de la caisse de compensation compétente :

- Vous-même, en tant que mère par l'intermédiaire de votre employeuse, si vous êtes salariée ; en vous adressant directement à la caisse de compensation si vous êtes active en qualité d'indépendante, au chômage ou en incapacité de travail ;
 - Votre employeuse dans la mesure où vous omettez d'en faire la demande par l'intermédiaire de votre employeuse et que ce dernier vous verse un salaire durant le congé de maternité;
 - Vos proches si vous ne satisfaites pas à votre propre entretien ou à vos obligations d'entretien.
- Si vous êtes salariée, au chômage ou en incapacité de travail au moment de l'accouchement, c'est votre employeuse (actuel, ou le/la dernier·ère en date) qui atteste de la durée des rapports de travail / du salaire déterminant pour le calcul de l'allocation de maternité, ainsi que du salaire qu'il vous versera pendant le congé de maternité ouvrant le droit aux indemnités journalières.
- Chaque employeuse supplémentaire remplit le formulaire complémentaire à la demande d'allocation de maternité et l'envoie à la caisse de compensation de l'employeuse principal.
 - Vous pouvez télécharger les formulaires : [DémarcheFormulairesAremplir](#)

8. Obligation de cotisation AVS

La condition d'assurance à l'AVS pendant les 9 mois précédant la naissance signifie que la personne doit être affiliée à l'AVS (soit en tant que salariée, soit en tant qu'indépendante, ou même en tant que personne sans activité lucrative). Cela implique que, même si une personne ne travaille pas toute la période des 9 mois, elle peut être assurée à l'AVS par d'autres moyens (ex. : couverture sociale en tant qu'indépendante, ou au titre des allocations de chômage, ou encore une couverture minimale si elle est en congé parental, etc.).

- Toute personne vivant ou travaillant en Suisse est tenue de payer des cotisations dès le 1er janvier suivant son 20e anniversaire, et ce jusqu'à l'âge de la retraite. L'obligation de cotiser commence dès 17 ans si la personne travaille déjà et se prolonge au-delà de l'âge de la retraite si elle continue à exercer une activité lucrative.
- Si une personne ne travaille pas (par exemple si elle est étudiante, en préretraite, si elle touche une rente de l'assurance-invalidité, des indemnités journalières d'assurances maladie ou accident, ou si elle est chômeuse en fin de droit), elle doit verser une cotisation à l'AVS d'au moins CHF 530.-, par an, en fonction de sa situation. Ce montant inclut également les cotisations obligatoires pour l'assurance-invalidité et l'assurance perte de gain.
- Les cotisations AVS (8,7 % du salaire) sont partagées à moitié entre la salariée et l'employeuse.
- L'employeuse prend en charge la gestion des cotisations : elle déduit la part des cotisations AVS du salaire du salarié et les verse à la caisse de compensation. Il convient de noter que, en plus des cotisations AVS, la salariée et l'employeuse doivent également verser les autres cotisations obligatoires pour l'assurance-invalidité, l'assurance perte de gain et l'assurance-chômage.
- En tant qu'indépendante, la personne est responsable du paiement de ses cotisations AVS, qui sont généralement de 8,1 % de son revenu. Il est également important de noter que l'indépendante doit s'acquitter des autres cotisations obligatoires pour l'assurance-invalidité et l'assurance perte de gain.

Action intermittence

9. Caisse de compensation compétente

- Est compétente pour la fixation et le paiement de l'allocation de maternité la caisse de compensation qui, conformément à la L'AVS, a perçu les cotisations. Ainsi, pour la personne salariée, est compétente la caisse de compensation à laquelle son dernier employeur était affilié et pour la personne indépendante, la caisse de compensation à laquelle elle doit verser les cotisations.
- La caisse de compensation en question reste compétente même si, pendant le congé de maternité, la personne change d'employeur et que le nouvel·le employeur·se est affilié à une autre caisse de compensation.

En cas de réalisation de gains intermédiaires durant la période de chômage, est compétente la caisse auprès de laquelle est affilié l'employeur·se.

10. Assurance maternité complémentaire

- Il est possible pour les employeur·ses de contracter une assurance maternité complémentaire afin de compléter les prestations minimales prévues par la législation fédérale.
- Ce type d'assurance verse des allocations journalières de maternité en supplément de celles fournies par l'assurance maternité fédérale (et cantonales) et améliore les prestations légales sur trois points principaux : le salaire maximum assurable, la part du revenu assuré (l'assurance complémentaire peut couvrir jusqu'à 100 % du salaire, contre 80 %) et la durée du congé maternité.

11. Congé éducatif

- Le congé maternité n'est pas considéré comme une période éducative. Seules les périodes qui suivent le congé maternité peuvent être prises en compte comme périodes éducatives et permettre la prolongation des délais-cadres.
- Le délai-cadre de cotisation ou le délai-cadre d'indemnisation peut être prolongé après une période éducative, à condition que la personne ait consacré son temps à l'éducation d'un enfant de moins de 10 ans au moment de son inscription au chômage.
- Sont reconnues comme périodes éducatives celles passées à l'éducation de ses propres enfants, des enfants de son conjoint ou partenaire enregistré, des enfants adoptés ou en cours d'adoption.

12. Ressources

- Compilation des bases légales fédérales et cantonales genevoises : [Bases légales de l'assurance-maternité | ge.ch](#)
- Informations sur l'allocation maternité, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) : [Allocation de maternité](#)
- Questions et réponses du Centre d'information AVS/AI : [Allocation de maternité | Prestations du régime des APG / AMat / AAP / APC / Adopt | Assurances sociales | Centre d'information AVS/AI](#)
- Brochure du Centre d'information AVS/AI en collaboration avec l'Office fédéral des assurances sociales « Allocation de maternité (Amat) » : [6.02.f Brochure du Secrétariat d'Etat à l'économie \(SECO\) - Maternité Protection des travailleuses : Broschüre A5 hoch](#)
- Pour les différents régimes cantonaux, le Guide social romand « Maternité et paternité :
- Pour Genève - Office cantonal des assurances sociales (OCAS) : [Allocation de maternité | Guide des droits et devoirs du chômeur / Articles du chapitre 4](#)
- Calculateur pour les allocations maternité fédérales : [CalculateurAllocMaterniteFédérales](#)
- INFOS :
https://www.informaternite.ch/au_chomage_et_enceinte/periode_de_cotisation
https://www.informaternite.ch/au_chomage_et_enceinte/indemnites_de_chomage
https://www.informaternite.ch/en_attendant_bebe/contracts_precaires_et_atypiques

5 EXEMPLES FICTIFS

OUTIL ⇒ [Calculateur pour les allocations maternité fédérales](#) ⇒ [CalculateurAllocMaterniteFédérales](#)

URSULA, comédienne, intermittente, vit à Genève, 1^{er} enfant

Ursula est inscrite à la caisse compensation chômage de Genève. Elle est intermittente, en milieu de délai-cadre, et a accouché le 30 novembre 2023 après 9 mois de grossesse. Elle a une employeuse et a cotisé à l'AVS via les contrats de travail suivants :

- 2 mois à 50% février-mars 23 avec la structure X de Fribourg
- 2 mois à 100% avril-mai 23 avec la structure Y de Lausanne
- 2 mois à 100% juillet-août 23 la structure Z de Genève

Ursula a bien cotisé 5 mois (mars, avril, mai, juillet, août) sur les 9 mois précédant l'accouchement à dater du 1 mars au 30 novembre). C'est l'OCAS en tant que caisse de compensation de sa/son dernière employeuse genevoise qui prend en charge son allocation maternité. L'employeuse doit remplir le document ad hoc.

Au niveau Fédéral, le congé maternité est de 14 semaines. Dans le canton de Genève, le congé maternité est de 16 semaines à Genève. Les 14 premières semaines (soit du 30 novembre 2023 au 10 mars 2024) sont assurées au niveau fédéral. Les 2 dernières semaines (soit du 11 mars au 24 mars 2024) sont compensées par le canton de Genève.

Ursula bénéficiera de 16 semaines de congé maternité du 30 novembre 2023 au 10 mars 2024 :

- du 30 nov. 2023 au 10 mars 2024, elle percevra par l'Etat, CHF 160.- d'indemnités journalières
- du 11 mars au 24 mars 2024, elle percevra par le Canton de Genève, CHF 156.- d'indemnités journalière

NB

- En cas d'adoption une compensation cantonale est ajoutée.
- Au niveau Fédéral le plafond assuré est de CHF 220.-, par jour d'indemnité maximum

DIHYA, plasticienne, intermittente, vit à Genève, 1^{er} enfant

L'intermittente Dihya, en milieu de délai cadre, a cotisé à l'AVS via les contrats de travail suivants :

- 1 mois en mars 24 avec la structure de production A
- 1,5 mois en avril à mi-mai 24 avec la structure de production B
- 1 mois en août 24 avec la structure de production C

Dihya a accouché le 30 septembre 2024 après 9 mois de grossesse. Elle n'a pas cotisé 5 mois sur les 9 mois précédant l'accouchement mais uniquement 3,5 mois (mars, avril, mi-mai, août). Cependant, elle peut s'acquitter de cotisations AVS dans les périodes où elle n'exerce pas d'activité professionnelle et où aucune indemnité chômage n'est perçue. De cette manière, elle s'assure de remplir la condition d'octroi de l'allocation maternité à savoir l'affiliation continue à L'AVS (l'Assurance Vieillesse et Survivants).

Comment faire pour s'acquitter de cotisations AVS hors contrats et hors chômage ?

- Il faut prendre contact avec la caisse de compensation : celle-ci vérifiera les périodes cotisées et procédera aux calculs des indemnités manquantes qu'il sera possible de verser.

BRITTA, directrice de production, intermittente, vit à Genève, naissance du 2ème enfant

Depuis le 1^{er} mai 2024, Britta est sous contrat CDD avec la structure de production P., soit 6 mois avant la date de son accouchement de son deuxième enfant, le 1^{er} novembre 2024. Britta perçoit son allocation maternité via sa/son dernier-ière employeuse (structure P.) qui perçoit l'allocation de la part de l'OCAS. Avant sa grossesse, elle percevait un salaire de CHF 8'500.- pour un 100% auprès de la structure P.

Combien sera son indemnité durant les 2 semaines d'allocations prises en charge par le canton ?

- Il s'agira du même montant que pour le congé maternité fédéral. Le canton complète les indemnités fédérales. Pour un salaire mensuel de CHF 8'500 (salaire annuel de CHF 102'000.-), on dépasse dans ce cas précis le plafonnement fédéral.
- Le plafond assuré par l'allocation maternité fédérale a un seuil maximal de CHF 220.- par jour.
- La méthode consiste (comme pour les indemnités chômage) à calculer d'abord un revenu journalier, puis à retenir le 80 % de ce revenu journalier.
- L'allocation cantonale complémentaire genevoise peut être versée pour atteindre un montant minimum de CHF 69.- par jour et un maximum de CHF 329.60.- par jour.

MIU, journaliste-pigiste, intermittente, vit à Genève, naissance du 1er enfant

Miu débute un délai-cadre le 1 janvier 2024. Elle accouche le 31 décembre 2024 après 7 mois de grossesse. Elle a une employeuse et a cotisé à l'AVS via les contrats de travail suivants :

- 1 mois à 50% en février 2024 avec la Tribune de Genève
- 1 mois à 50% en mars 2024 avec le Festival fait son Cinéma
- 1 mois à 100% en avril 2023 avec le Courrier de Genève
- 15 jours divers dans le mois avec la Tribune de Genève (CDD qui couvre le mois de juillet)
- 3 jours en août avec le Courrier de Genève (CDD du 1er et au 31 août)

Miu totalise 5 mois de travail (1 jour de travail dans un mois est pris en compte (peu importe le temps partiel ou jours isolés). Cependant, elle ne remplit pas les conditions d'avoir travaillé 5 mois dans les 8 derniers mois avant son accouchement.

Que peut faire MIU ?

- Elle peut s'acquitter de cotisations AVS dans les périodes où elle n'exerce pas d'activité professionnelle et où aucune indemnité chômage n'est perçue. De cette manière, elle s'assure de remplir la condition d'octroi de l'allocation maternité à savoir l'affiliation continue à L'AVS (l'Assurance Vieillesse et Survivants).

Comment faire pour s'acquitter de cotisations AVS hors contrats et hors chômage ?

- Il faut prendre contact avec la caisse de compensation : celle-ci vérifiera les périodes cotisées et procédera aux calculs des indemnités manquantes qu'il sera possible de verser.

LOUISE, danseuse, intermittente, vit à Genève, naissance du 1^{er} enfant

Louise débute un délai-cadre le 1^{er} juillet 2024. Elle accouche le 1^{er} septembre 2024. Il est impossible pour Louise d'avoir cotisé 5 mois avant son accouchement durant ce délai cadre.

Que se passe-t-il dans le cas de Louise qui est en début de délai-cadre ?

- Oui, la caisse tiendra compte des contrats de son ancien délai cadre. Si c'est sa première inscription, la caisse de compensation tiendra compte de ses contrats avant son inscription au chômage.
- Oui, pour s'inscrire au chômage Louise a dû justifier de contrat de travail avant le 1^{er} juillet 2024, de sorte qu'il faudra tenir compte des contrats de travail entre le 1^{er} septembre 2023 et le 31 août 2024.
- Son indemnité journalière chômage est de CHF 120.-. Sur la base définie par les allocations maternité versées au niveau fédéral, son indemnité journalière d'allocation maternité sera donc de CHF 96.- (80 % de CHF 120.-).

Dans quelle mesure le canton complètera son indemnité versée par la Confédération ?

- Son indemnité correspond à 80% de son revenu, et n'est pas inférieur au seuil de CHF 69.-, de sorte que l'allocation fédérale ne sera pas complétée.

