

Conférence de presse, 30 septembre « Congé paternité : Un an après la votation »

Pères, profitez du congé paternité !

Il y a presque un an, le 27 septembre 2020, le peuple suisse disait oui au congé paternité à 60,3 %. Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses, en a été la roue motrice dans le cadre d'une large alliance. C'est pourquoi Travail.Suisse, en collaboration avec ses fédérations, suit de très près l'introduction et l'évolution du congé paternité. Les pères doivent mieux connaître la possibilité de bénéficier de dix jours de congé pour la naissance de leur propre enfant et aussi l'utiliser. Le jour de la naissance doit continuer à être un jour libre, indépendamment du congé paternité. Travail.Suisse fera clarifier cette question devant les tribunaux. En même temps, il faut mieux protéger les jeunes familles.

Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse

Depuis le 1er janvier 2021, tout père peut prendre au moins deux semaines de congé paternité à la naissance de ses propres enfants, s'il remplit les conditions légales. Les employeurs peuvent accorder des jours supplémentaires au-delà du minimum légal, comme c'est le cas dans certaines conventions collectives de travail. Le mot "peut" est délibérément choisi. Il n'y a aucune obligation pour les pères de prendre ces jours de congé. Malheureusement, après neuf mois, on ne dispose pas encore de chiffres concrets qui renseignent sur le degré d'utilisation du congé paternité. Sur la base d'un retour d'information partiel, Travail.Suisse estime qu'il y a encore une proportion considérable de pères qui choisissent de ne pas prendre de congé paternité.

Une meilleure sensibilisation, information et motivation des pères reste nécessaire

Pour que les travailleurs soient en mesure de prendre une décision fondée pour l'utilisation ou non de ce temps, ils doivent connaître leurs droits. C'est là qu'intervient le travail de conscientisation de Travail.Suisse. Avec nos fédérations membres, nous sensibilisons les travailleurs à leur droit. Les employeurs et les services de l'Etat sont aussi tenus de fournir un travail d'information. Les entreprises doivent avoir pour pratique courante de prévoir un congé paternité et les services de conseil aux mères et aux pères doivent informer les employés de leur droit et encourager les pères à prendre un congé paternité. Dans une enquête menée auprès d'un nombre représentatif de salariés pour le Baromètre Conditions de travail de Travail.Suisse, près de la moitié des personnes interrogées ont déclaré ne pas savoir combien de jours de congé paternité leur employeur leur accordait. On peut comprendre qu'il y en ait plus parmi les plus âgés, mais il y en a encore trop parmi les plus jeunes. Travail.Suisse a également connaissance d'un certain nombre de cas qui suggèrent que de nombreux employeurs ont intérêt à ce que les employés ne prennent pas les dix jours de congé paternité, même s'ils se voient rembourser 80 % de leur salaire par le fonds du régime des allocations pour perte de gain (APG). Travail.Suisse appelle donc les employeurs à informer leurs employés de leur droit. Pour Travail.Suisse, ces informations font partie du devoir d'information analogue à l'art. 330b CO¹. Travail.Suisse attend également des

¹https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de#art_330_b

collaborateurs qu'ils soient encouragés à utiliser le congé paternité pour leur propre famille et qu'ils créent des conditions favorables à cet effet dans l'entreprise. Les pourparlers peuvent généralement déboucher sur des solutions viables pour les deux parties. À la différence des vacances, toutefois, c'est au salarié de dire quand et comment il souhaite prendre les dix jours ouvrables dans les six mois qui suivent la naissance.

Le jour de la naissance doit rester libre dans le cadre des "heures et jours de congé usuels"

Bien que le Parlement n'ait pas modifié l'art. 329 al. 3 du CO, le site d'information du Secrétariat d'État à l'économie (Seco) a retiré² la naissance de son propre enfant de la liste des jours de congé début décembre 2020. Dans la pratique récente, le jour de la naissance est compté comme le premier jour du congé paternité pour les pères. Travail.Suisse n'accepte pas cette interprétation et a envoyé un courrier au Seco pour demander que la naissance de son propre enfant ne soit pas retirée de la liste des occasions spéciales pour lesquelles l'employeur doit donner du temps libre à l'employé selon l'art. 329 CO, tant qu'il n'y a pas de clarification définitive des faits. En parallèle, Travail.Suisse, en collaboration avec le syndicat Syna, prépare une action en justice au nom d'un père afin de clarifier devant le tribunal si le jour de la naissance doit être comptabilisé ou non dans le nouveau congé paternité. Travail.Suisse s'appuie sur l'avis de droit publié en avril par le Prof. Dr. Thomas Geiser³. Il y conclut clairement que la réglementation appliquée jusqu'ici sur les "heures et jours de congé usuels" reste en vigueur. L'employé continue donc à bénéficier du congé le jour de la naissance - indépendamment du congé paternité nouvellement introduit. Ce jour de congé - ou deux jours, selon l'usage - continue d'être payé à 100 % par l'employeur.

Pour une meilleure protection des jeunes familles

En plus de ces précisions importantes, Travail.Suisse et ses fédérations restent engagés pour une meilleure protection des jeunes familles. Les deux motions de la coprésidente de Transfair et conseillère nationale Greta Gysin, qui ont été soumises au Parlement, vont dans ce sens. Nous sommes d'avis que....

- la protection contre le licenciement à la naissance d'un enfant doit être étendue aux pères (cf. motion NR Greta Gysin 21.3733). Cette motion est soutenue par des représentants du Centre, du PLR, du PEV, du PS et des Verts. Travail.Suisse est optimiste quant à la possibilité d'obtenir une meilleure protection des jeunes familles, malgré le rejet incompréhensible de la motion par le Conseil fédéral.
- les pères devraient également bénéficier d'un congé de paternité en cas de décès d'un enfant (cf. motion NR Greta Gysin 21.3711). Cette motion est également soutenue par des représentants de tous les partis au Parlement. Pourtant, le Conseil fédéral la rejette, ce qui est absolument incompréhensible pour Travail.Suisse.

²https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/freizeit-und-feiertage.html

³ Dans le même avis, le Prof. Dr. Geiser conclut également que dans la plupart des cas, le congé paternité légal doit être accordé en plus du congé paternité accordé dans les conventions collectives, tant que les partenaires sociaux ne décident pas de changements.

Travail.Suisse continuera à appuyer ces deux motions et espère pouvoir combler d'importantes lacunes dans la législation actuelle. Les discussions au sein et en dehors du Parlement sur le congé parental comme prochaine étape logique seront suivies de près par Travail.Suisse.

Renseignements

Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, 079 287 04 93, wuethrich@travailsuisse.ch