



Conférence de presse, 29 avril 2021

« Congé paternité: Comblers les lacunes, faire preuve de clarté »

Éclaircissements juridiques pour des solutions équitables

Pas de triche pour le congé paternité!

L'expertise juridique demandée par Syna et Travail.Suisse au Prof. Dr. Thomas Geiser confirme la position de Syna, selon laquelle il convient en principe de cumuler les droits au congé paternité de la loi et des conventions collectives de travail.

Mathias Regotz, responsable Politique d'intérêts et CCT chez Syna

Le congé paternité est une cause importante pour Syna depuis plus de 10 ans et constitue un élément incontournable de nos revendications pour les plus de 100 conventions collectives de travail (CCT) que nous avons négociées. Syna est ainsi parvenu à convenir de réglementations favorables aux pères dans de nombreuses CCT – bien que souvent au prix de concessions sur d'autres points des revendications. Ces progrès obtenus de haute lutte sont cependant trop souvent restés en-deçà de nos attentes, raison pour laquelle Syna a déposé, avec son organisation faîtière Travail.Suisse, l'initiative «Pour un congé paternité raisonnable». Celle-ci a finalement conduit aux 10 jours de congé paternité ancrés dans la loi. Ainsi, tous les pères bénéficient désormais d'un congé paternité, et plus uniquement ceux qui ont la chance de travailler dans une branche régie par une CCT.

Cependant, l'entrée en vigueur début 2020 de la loi sur le congé paternité a soulevé la question de la marche à suivre pour les dispositions CCT relatives au congé paternité: sont-elles remplacées par la nouvelle loi ou s'y ajoutent-elles? Bon nombre d'employeurs ont adopté, de manière précipitée et unilatérale – sans consultation préalable des partenaires sociaux de leur branche – le point de vue selon lequel la loi remplace les dispositions CCT précédentes. Syna, pour sa part, est d'avis qu'il doit en principe y avoir un cumul des droits légaux et CCT, pour autant que les partenaires sociaux de la branche n'aient pas convenu ensemble d'une autre solution.

Un expert donc été mandaté pour clarifier la question et résoudre les blocages, mais aussi et surtout pour garantir les droits légitimes des pères. L'expertise confirme l'avis de Syna, selon lequel il doit y avoir cumul des droits, à quelques exceptions près.

Les jours de congés CCT accordés aux pères à la naissance de leur enfant ne sont pas assimilables aux congés maternité

De très nombreuses conventions collectives de travail prévoient que les employés reçoivent un ou plusieurs jours de congé à la naissance de leur enfant. Ces congés, indemnisés pour la plupart à 100 %, se réfèrent à l'art 329, par. 3 du CO, qui régit les absences de courte durée pour des événements tels que mariage, décès, déménagement ou, dans le cas présent, la naissance d'un enfant. L'expertise établit clairement que ces jours de congé payés accordés à la naissance d'un enfant n'entrent pas en concurrence avec le nouveau congé paternité légal, qui ne saurait purement et simplement les remplacer. Tandis que les premiers jours de congés concernent l'événement de la naissance, le nouveau congé paternité légal a une autre fonction, qui est de permettre le développement d'une relation à l'en-

fant et la mise en place des tâches de garde, de soins et d'éducation au sein de la famille. Selon l'expertise, ces objectifs différents font que les deux droits n'entrent pas en concurrence, sont complémentaires et doivent par conséquent être cumulés.

Cela concerne la plupart des conventions collectives de travail déclarées de force obligatoire de l'artisanat, par ex. pour les branches électricité, artisanat du métal, second-œuvre romand, carrelage et poèlerie-fumisterie, échafaudage, construction en bois et secteur principal de la construction.

Il en va de même pour de nombreuses CCT du secteur tertiaire, telles que celles de l'hôtellerie et restauration, de la location de services, de la boulangerie, de la coiffure, du nettoyage, des shops de stations-service et de Coop, où les congé paternités sont réglés en tant que «congés usuels» au sens de l'art 320 CO et sont par conséquent dus en plus du nouveau congé paternité légal, pour autant que les partenaires sociaux n'aient pas convenu d'une autre solution.

La branche carrelage et poèlerie-fumisterie donne le bon exemple: le jour accordé jusqu'à présent pour la naissance d'un enfant, entièrement payé, est accordé en plus du nouveau congé légal, conformément à la situation juridique établie par l'expertise. La branche marbre et granit fait mieux encore, en payant à 100 % les 10 jours de congé paternité légal, ce qui représente une indemnité équivalant à un jour supplémentaire par rapport à la CCT en vigueur. La solution de la coopérative fenaco, qui appartient à la marque «Landi», est elle aussi convaincante: non seulement le congé accordé par la CCT est ajouté au congé légal, mais de surcroît, les 15 jours qui résultent de ce cumul sont payés à 100 %.

Il y a également des branches où les partenaires sociaux se sont accordés sur un compromis. Dans la branche enveloppe des édifices, par exemple, le congé de 5 jours existant a été utilisé pour payer à 100 % les 10 jours du congé paternité légal.

Il est regrettable qu'il reste de nombreux employeurs avec lesquels aucune solution n'a été trouvée en partenariat social. Certains refusent les négociations et excluent unilatéralement – et à tort – un cumul des deux droits. Parmi eux, les patrons du second-œuvre romand, qui mêlent les deux droits de façon que les 3 jours anciennement accordés selon la CCT (payés à 100 %) soient désormais inclus dans les dix jours de congé paternité légal. Ce qui donne 3 jours payés à 100 % plus 7 jours à 80 %. Par conséquent, les employeurs ne doivent plus payer trois jours de leur poche, mais seulement 2/3 d'une journée, réalisant ainsi des économies aux dépens des salarié-e-s. Syna refuse cette manière de procéder unilatérale et, selon l'expertise, illégale, et exige de nouvelles négociations pour une solution équitable.

La Société suisse des entrepreneurs (SSE), déjà rétrograde et opposée aux améliorations, agit de manière encore plus éhontée en supprimant le jour de congé payé prévu dans la convention nationale du secteur principal de la construction et en le remplaçant par le nouveau congé paternité légal. Ce qui, selon l'expertise, est illégal. La SSE exclut toute négociation avec les partenaires sociaux pour une solution constructive et prétend vouloir défendre sa position jusque devant le tribunal fédéral. La SSE fait ainsi une fois encore preuve de mépris pour le partenariat social et pour ses propres employés. Dans une branche majoritairement masculine, qui souffre d'une sévère pénurie de main d'œuvre qualifiée, une telle attitude témoigne d'une vue à court terme de fort mauvais augure.

Les droits peuvent entrer en concurrence partielle

Selon l'expertise, lorsque les disposition CCT relatives au congé paternité ne sont pas en lien avec la réglementation régissant les absences courte durée ou sont en lien avec un congé parental, il est envisageable que les droits entrent en concurrence. Dans ce cas, les points suivants s'appliquent:

- Selon le principe de faveur («Günstigkeitsprinzip»), il est établi qu'un droit CCT plus étendu (en durée et/ou en montant de l'indemnité) que le droit accordé par la nouvelle loi congé paternité conserve sa validité. Si, par exemple, une CCT accorde 20 jours de congé paternité à 100 % du salaire, ce droit reste valable et ne peut pas être remplacé par le congé paternité légal de 10 jours à 80 % du salaire.

- D'autre part, l'interprétation de la disposition CCT devra montrer s'il doit y avoir cumul des droits, ou si le droit accordé par la CCT est remplacé par celui de la loi. Pour ce point, le moment de l'accord conventionnel est déterminant:
 - Si, au moment de l'accord sur les dispositions CCT l'évolution de la loi était prévisible, les droits doivent être cumulés, sauf si une disposition transitoire est explicitement précisée dans la CCT. De telles dispositions transitoires se trouvent par exemple dans la CCT plâtrerie et peinture ou dans la CCT échafaudages. Des formulations telles que «pour autant qu'aucun congé paternité légal de durée égale ou supérieure ne soit introduit [...]» indiquent que le congé paternité légal doit remplacer les dispositions CCT.
 - Lors que l'évolution de la loi n'était pas prévisible au moment de l'accord, il convient d'examiner si la disposition CCT visait à une amélioration durable pour les personnes assujetties à la CCT. Selon l'expertise, on peut supposer qu'une disposition de congé paternité n'a pas été sans contrepartie, c'est-à-dire discutée puis convenue dans le cadre de négociations usuelles. Il est par conséquent probable qu'une telle disposition n'a pas été concédée «gratuitement», «en cadeau» par les employeurs, mais qu'elle a au contraire dû être «achetée» avec une ou plusieurs concessions par les représentant-e-s des salarié-e-s. Par conséquent, l'expertise part du principe que les droits CCT et de la loi sur le congé paternité doivent être cumulés.

En résumé, dans ce cas également, il convient en principe de cumuler les deux droits aux congés paternité, pour autant que les partenaires sociaux ne s'accordent pas sur une autre solution.

Des compromis de cet ordre ont par exemple été négociés dans l'industrie MEM des machines, des équipements électriques et des métaux et dans la technique du bâtiment.

Le groupe chimique BASF se montre particulièrement progressiste en accordant désormais 20 jours de congé paternité au lieu de 10, avec 100 % du salaire. Dans ce cas, les droits au congé paternité ont non seulement été cumulés, mais développés.

Les autres grandes entreprises bâloises de la chimie et pharma, en revanche, ont déçu: elles refusent toute négociation en partenariat social et considèrent que les six jours de congé paternité inscrit dans leur CCT sont entièrement remplacés par la nouvelle loi. Pour une branche aussi prospère, voilà l'aveu d'une pauvreté d'une autre nature...

Le congé paternité se fait pierre de touche

L'expertise juridique présentée a permis de résoudre les questions liées au congé paternité. Or le nouveau congé paternité légal devient ainsi pierre de touche à plus d'un titre:

- Les associations patronales et les employeurs sont-ils prêts à accepter les réponses apportées par cette expertise aux questions juridiques et à les appliquer, de manière à apporter une sécurité juridique à leurs employés? Ou les jeunes pères seront-ils contraints de faire valoir leurs droits devant les tribunaux – avec le soutien de Syna?
- Dans le cas d'une interprétation litigieuse, les partenaires sociaux sont-ils prêts à se montrer constructifs, à chercher et trouver des solutions favorables aux pères et par conséquent aux familles?
- Les employeurs sont-ils prêts à voir le congé paternité pour ce qu'il est, c'est-à-dire une prestation d'actualité et nécessaire, qui permet aux jeunes pères de construire une relation avec leur nouveau-né? Où veulent-ils priver les pères de leurs droits légitimes par souci d'économie?

En tant que partenaire social constructif, Syna est prêt à trouver avec les employeurs des solutions pour les conventions collectives de travail, dans le cadre établi par la présente expertise juridique.

Informations complémentaires:

Mathias Regotz

Responsable Politique d'intérêts et CCT chez Syna, 078 811 74 79, mathias.regotz@syna.ch