

Conférence de presse, 29 avril 2021

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

Congé paternité – nous continuons à être actifs !

Travail.Suisse, l'organisation faïtière indépendante des travailleurs et travailleuses, a largement contribué ces dernières années, avec ses fédérations, à ce que, depuis le 1er janvier 2021, la quasi-totalité des pères actifs aient droit à dix jours de congé payé après la naissance de leur enfant. Ce succès politique améliore sensiblement la vie des jeunes familles. Bien que le congé paternité légal soit nouveau, il n'est pas né dans un contexte vide. Au contraire, des réglementations existent déjà dans les conventions collectives de travail, qui sont le résultat de négociations entre les partenaires sociaux. En quoi peuvent-elles être concernées? Le professeur Thomas Geiser de l'Université de Saint-Gall a clarifié cette question dans un nouvel avis juridique. La réponse est assez claire dans de nombreux cas. Il est également clair que le régime légal actuel présente des lacunes et des insuffisances. Par ailleurs, les "heures et jours de congé usuels" lors de la naissance doivent persister en plus du congé paternité. Travail.Suisse continue à être actif: deux semaines de congé paternité ne suffisent pas, il faut d'autres améliorations pour les familles.

Adrian Wüthrich, Président de Travail.Suisse

Le 27 septembre 2020, 60,3 % des votant-e-s ont dit oui à un congé paternité payé de deux semaines. Travail.Suisse était responsable de la campagne référendaire et, avec une large coalition de la société civile, a réussi à ce qu'un objet de politique sociale obtienne, après un long laps de temps, à nouveau une majorité. La votation a été rendue possible parce que Travail.Suisse et ses fédérations membres avaient recueilli les 100 000 signatures nécessaires pour l'initiative sur le congé paternité après des efforts infructueux au Parlement. En réponse, le Parlement a adopté un contre-projet indirect. À la suite d'un référendum, la votation a eu lieu et le congé paternité de deux semaines a été confirmé par une très nette majorité du peuple. Sous la pression de Travail.Suisse, le Conseil fédéral a fait entrer la loi en vigueur dès le 1er janvier 2021, et non le 1er juillet 2021 comme prévu initialement.

Le besoin d'information des parents et des employeurs est élevé

Le congé paternité a commencé - 119 jours après sa naissance. Cependant, les nombreuses demandes que Travail.Suisse a reçues depuis le début de l'année montrent que certains employeurs ont encore beaucoup de mal à accorder ce droit à leurs employés. Nous devons donc continuer à fournir un grand nombre de conseils et d'informations pour que les employés ne se contentent pas d'avoir un nouveau droit, mais l'obtiennent réellement et en fassent usage. En tant qu'organisation faïtière, nous restons donc fortement engagés aux côtés de nos fédérations.

Congé paternité par convention collective de travail en plus de la solution légale

Cependant, certains employeurs sont aujourd'hui également confrontés à la coexistence de différentes dispositions légales, à savoir le nouveau congé paternité légal, les dispositions négociées dans la convention collective de travail et les dispositions prévues par le Code des obligations. Nous avons donc clarifié ces questions à l'aide d'un avis juridique, auquel nos fédérations se référeront dans les négociations actuelles et à venir avec les employeurs. L'expertise du professeur de droit Thomas Geiser de l'Université de St-Gall montre de manière différenciée comment interpréter les deux dispositions contractuelles. Dans la mesure où la réglementation relative au congé paternité dans le cadre des "heures et jours de congé usuels" est énumérée dans les conventions collectives de travail, il est incontestable qu'il existe un cumul de droits. C'est-à-dire que la disposition existante dans la convention collective est ajoutée au congé de paternité légal de deux semaines. Si, en revanche, la disposition de la convention collective sur le congé paternité est répertoriée dans le sens de divers congés pour les parents, l'appréciation se fait au cas par cas et dépend essentiellement du déroulement des négociations à ce moment-là. Mais là aussi, dans de nombreux cas, les solutions existantes devront être incluses dans le congé paternité légal d'un point de vue juridique. L'une des raisons en est que ces gains impliquent toujours une amélioration de la situation des employés par la conclusion d'une convention collective de travail. Greta Gysin et Mathias Regotz montreront ensuite concrètement comment la situation se présente dans certaines branches.

Les pères continuent à avoir droit aux "heures et jours de congé usuels" lors de la naissance

L'expertise du Prof. Dr. Thomas Geiser donne également une réponse claire à la réglementation sur les "heures et jours de congé usuels" existants dans le Code des obligations, qui permettait déjà à tous les pères de prendre au moins un jour de congé pour la naissance avant l'introduction du congé paternité légal. La réglementation existante sur les "heures et jours de congé usuels" reste en vigueur et le congé doit toujours être indemnisé à 100 % par l'employeur. Le nouveau congé paternité légal commence après la naissance et donc après ces heures et jours de congé. En tout état de cause, les "heures et jours de congé" ont une fonction différente de celle du congé paternité et ne lui font donc pas concurrence. Les pères disposent ainsi d'un ou - selon l'usage - de deux jours libres supplémentaires pour le début de la vie familiale. Travail.Suisse a été très surpris de voir que le Secrétariat d'État à l'économie (Seco), début décembre 2020, sur son site internet, a furtivement retiré la naissance de son propre enfant de la liste des jours de congé¹.... L'avis d'expert du professeur Geiser a maintenant également clarifié cette question. Travail.Suisse demande donc à l'Office fédéral des assurances sociales et au Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco) de clarifier rapidement cette pratique. Dans le cas contraire, les fédérations membres devront clarifier juridiquement la situation.

Des progrès pour les familles grâce aux conventions collectives de travail

Nous avons toujours souligné que le congé paternité de deux semaines n'est qu'un premier pas. Les solutions via les conventions collectives de travail permettent aux syndicats et aux fédérations d'obtenir d'autres progrès pour le congé paternité. Le rapport du professeur Geiser leur donne la base légale pour cela. Travail.Suisse et ses fédérations membres le feront savoir lors des négociations entre partenaires sociaux et, si nécessaire, demanderont à la justice de clarifier la situation. Il est

¹ https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/freizeit-und-feiertage.html

clair que les entreprises qui offrent volontairement un congé paternité plus étendu pourront se présenter à l'avenir comme des employeurs attrayants et favorables à la famille. Compte tenu de la pénurie actuelle de personnel qualifié, la « marque cotée » du congé paternité prend de plus en plus de valeur.

Le monde politique doit offrir de meilleures conditions-cadres aux familles

Travail.Suisse continuera à s'engager avec force pour des conditions-cadres favorables à la famille en Suisse - et ce pour tous les salarié-e-s. Ici aussi, il faut éviter de diviser le monde du travail en deux parties. L'égalité et la conciliation ne doivent pas être des privilèges réservés à quelques privilégiés. Nous ne pouvons pas nous permettre de faire un pas en arrière en termes d'égalité et de conciliation pendant et après la pandémie. Au contraire, des progrès supplémentaires sont nécessaires, notamment en ce qui concerne le congé paternité légal. La base juridique du congé paternité constitue un bon point de départ pour la poursuite de notre travail en faveur d'une plus grande égalité, d'une meilleure conciliation et d'une politique familiale moderne pour tous les salarié-e-s. Nous en ferons usage et restons actifs à ce sujet.

Renseignements

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