

Hopfenweg 21  
PF/CP  
CH-3001 Bern  
T 031 370 21 11  
info@travailsuisse.ch  
www.travailsuisse.ch

Par mail à  
Madame Emina Alisic  
[emina.alisic@bsv.admin.ch](mailto:emina.alisic@bsv.admin.ch)

Berne, le 12 décembre 2018

## **Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé paternité raisonnable - prise de position sur l'avant-projet et le rapport explicatif**

Cher Président de la Commission,  
Chères Mesdames, chers Messieurs,

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de prendre position sur l'avant-projet de loi mentionné.

### **1. Contexte**

Le congé paternité répond à un large besoin, sur lequel la politique fédérale est à la traîne depuis longtemps. Une étude de l'institut Link commandée par Travail.Suisse en 2015 confirme clairement ce besoin. Plus de 80% de la population est favorable à un congé paternité rémunéré légalement réglementé<sup>1</sup>. Depuis, le congé paternité a encore gagné de l'importance sur le marché du travail. Des enquêtes récentes montrent qu'une proportion croissante d'employés travaille dans le cadre d'une relation contractuelle prévoyant une certaine période de congé paternité. Mais cette évolution est loin de concerner tous les salariés et l'étendue du congé paternité laisse encore beaucoup à désirer<sup>2</sup>.

La conviction a donc mûri qu'il fallait une réglementation légale définissant l'égalité pour tous les employés et entreprises. L'initiative populaire fédérale pour un congé paternité raisonnable a donc été lancée en 2016 par Travail.Suisse et d'autres organisations et déposée en 2017. En 2016, Travail.Suisse a fondé l'association „Le congé paternité maintenant“ avec les autres organisations faïtières Pro Familia Suisse, Alliance F et Männer.ch. L'association représente l'alliance de la société civile avec plus de 160 organisations membres. Depuis, l'association a gagné 25 organisations membres supplémentaires soutenant l'initiative.

---

<sup>1</sup> <https://bit.ly/2DZAVRw>

<sup>2</sup> <https://bit.ly/2D10fWs>

Avant de lancer l'initiative, Travail.Suisse et les différentes organisations impliquées ont discuté en détail la manière de structurer l'initiative pour qu'elle puisse être soutenue par les différentes organisations de la société civile. Un compromis a pu être trouvé entre les partisans/nes d'une solution plus ambitieuse et les milieux ayant défendu un premier petit pas. Ce compromis, c'est l'initiative dans sa forme actuelle avec 4 semaines de congé paternité et des allocations pour perte de gain à hauteur de 80% du dernier salaire.

## 2. Remarques générales

Travail.Suisse se réjouit que pour la première fois une institution du parlement fédéral reconnaisse la nécessité d'un congé paternité rémunéré légalement réglementé. Il est également réjouissant que contrairement au Conseil fédéral, la Commission sociale du Conseil des Etats ait saisi la balle des initiateurs au bond et présente désormais un contre-projet indirect. Pour Travail.Suisse, il est grand temps d'introduire enfin en Suisse un congé paternité rémunéré et réglementé par la loi. Par la voie du contre-projet indirect, le congé paternité peut être introduit directement dans la loi sans que la question ne soit explicitement mentionnée dans la Constitution fédérale, car l'article 116, al. 3 de la Constitution fédérale est déjà une base constitutionnelle suffisante. Travail.Suisse peut donc aussi s'imaginer régler la question de manière satisfaisante par voie de contre-projet indirect.

Travail Suisse salue également l'octroi d'une période réservée aux pères sans toucher aux 14 semaines de congé maternité. C'est très important parce que le congé maternité de 14 semaines, bien que minimal, est un acquis sociopolitique ne devant pas être remis en cause selon Travail.Suisse.

Mais le contre-projet de la CSSS-E se limite à un minimum absolu en termes de durée. 2 semaines de congé paternité n'améliorent qu'en partie les conditions de vie d'une jeune famille selon Travail.Suisse.

Il y a plusieurs raisons d'introduire un congé paternité ancré dans la loi. À cet égard, nous renvoyons volontiers à l'argumentaire de l'initiative, qui montre que le congé paternité est important tant du point de vue du père et de la mère que du point de vue de l'enfant et du couple, mais aussi dans la perspective de l'économie et de la société<sup>3</sup>. Il existe donc des arguments forts, en particulier d'un point de vue de politique familiale, de politique d'égalité, de politique du marché du travail, démographique, et dans la perspective économique des PME.

- **Politique familiale:** Un congé paternité renforce la relation entre le père et l'enfant (les enfants), entre les parents, soulage les mères et contribue ainsi à la stabilité familiale.
- **Egalité:** Les femmes ont besoin de vrais partenaires. Les hommes ne peuvent l'être que s'ils disposent de davantage de temps pour de bons débuts de la vie familiale. Ils acquièrent les compétences paternelles nécessaires et participent davantage au travail familial à plus long terme.
- **Marché du travail:** Un congé paternité renforce l'activité professionnelle de la femme et est un pilier indispensable de la lutte contre la pénurie de personnel qualifié.
- **Démographie:** Associé à d'autres prestations de politique familiale, le congé paternité contribue à ce que les familles réalisent davantage leur désir d'enfants, à ce que les femmes formées aient également plus d'enfants, et à ce que les mères continuent à travailler.

---

<sup>3</sup> <https://bit.ly/2Qywlmc>

- **Egalité pour toutes les entreprises et employés:** Aujourd'hui, ce sont surtout les employés des grandes entreprises qui bénéficient d'un congé paternité. Les petites entreprises ont plus de difficultés de financement. Une réglementation légale avec un financement solidaire apporte une égalité pour toutes les entreprises et tous les employés.

Un congé paternité de deux semaines facilite certes les débuts de la vie familiale et apporte une certaine stabilité à court terme, mais il n'exploite pas tous les effets positifs potentiels. La limitation du congé paternité à deux semaines, comme proposée dans le contre-projet, est restreinte dans ses effets, notamment sur l'égalité, le marché du travail et la démographie:

Les parents ont besoin de temps pour s'entendre et répartir équitablement les tâches de garde d'enfants et développer les compétences paternelles pour s'occuper de l'enfant, resp. des enfants. Les mères veulent gagner leur vie. Lorsque au stade précoce elles sentent que leur partenaire les soutiendra de manière fiable et durable après l'arrivée du bébé, elles sont plus rapidement disposées à mettre en œuvre leurs plans professionnels. Le congé paternité aide ainsi l'économie à exploiter le potentiel des mères. Cela fait sens aussi économiquement. Aujourd'hui en Suisse, les femmes et les hommes ont moins d'enfants qu'ils ne le souhaitent. Alors que la plupart des jeunes hommes et femmes désirent deux ou trois enfants, le taux de natalité de 1,5 à 1,6 enfant par femme reste faible. Il y a un fort décalage entre le désir d'enfants et sa réalisation. Les femmes bien formées en particulier sont trop souvent confrontées à l'alternative: enfants ou carrière professionnelle. Aujourd'hui, les femmes n'acceptent plus d'interrompre simplement leur carrière après avoir fondé une famille. Beaucoup de jeunes femmes et hommes reportent leur désir d'enfants à plus tard, ou y renoncent complètement, ce qui a de lourdes conséquences démographiques sur l'ensemble de la société: la population vieillit. Un congé paternité substantiel assorti d'autres prestations familiales contribue à une plus grande confiance, et permet à plus de familles de réaliser leur désir d'avoir des enfants. Avec seulement deux semaines de congé paternité, ces effets sont limités.

## Faisabilité financière

Les coûts du contre-projet indirect sont estimés à 224 millions de francs en 2022, à charge des APG comme pour le congé maternité. Ces coûts sont très modestes. Travail.Suisse salue le règlement analogue à celui du congé maternité prévu dans le contre-projet. Pour 4 semaines de congé paternité, l'initiative populaire prévoit des coûts de 448 millions de francs, également pris en charge par APG. Selon les derniers scénarios de financement des APG, les coûts de l'initiative populaire s'élèvent à environ 0,11 % des salaires. C'est encore facilement finançable. Cela correspond à environ 3 francs par mois pour les employeurs et pour les employés gagnant le salaire médian réel suisse<sup>4</sup>.

Aujourd'hui, le taux de cotisation des APG représente 0,45% du salaire. Lors de l'introduction du congé maternité en 2005, une augmentation de 0,3 à 0,5% du salaire avait été annoncée. Grâce à la bonne situation financière des APG, cette augmentation a longtemps pu être reportée et n'a eu lieu qu'en 2011. En 2016 déjà, le taux de cotisation a pu être abaissé à 0,45%. Il est de la compétence du Conseil fédéral de décider de relever le taux de cotisation APG à 0,5% du salaire. Les perspectives financières actuelles des APG montrent que les dépenses en APG pour le personnel militaire tendent à diminuer à long terme<sup>5</sup>. Entre 2021 et 2035, il faudra entre 0,41 et 0,44% de cotisations salariales pour les APG. Avec 4 semaines de congé supplémentaires pour les pères, il faut ajouter un pourcentage salarial de 0,11. Ces prochaines décennies, il faut donc compter avec un taux de cotisation APG compris entre 0,52 et 0,55 du salaire. Avec le capital investi, les APG génèrent des réserves supplémentaires. En d'autres termes: si le Conseil fédéral fait usage de ses compétences et relève le taux de cotisation APG à 0,5% du salaire, une partie aussi du congé paternité de quatre semaines est financée.

L'augmentation du taux de cotisation des APG serait donc très modérée et facile à gérer, tant pour l'initiative que pour le contre-projet indirect. Vu l'effet largement reconnu d'un congé paternité de quatre semaines, c'est un excellent rapport qualité-prix. Alors qu'aujourd'hui les entreprises financent seules le congé paternité de manière volontaire, le financement solidaire prévu allégera leur fardeau. Les entreprises offrant déjà un congé paternité de 2 semaines ne paieront donc pas davantage avec une augmentation à 4 semaines. Et le financement solidaire créera une certaine égalité sur le marché du travail pour celles ne pouvant pas encore offrir de congé, en particulier les petites entreprises.

## Faisabilité organisationnelle

Le contre-projet et l'initiative sont réalisables, en grande partie grâce à la flexibilité de la solution. Contrairement au congé maternité, le congé paternité doit être flexible. La flexibilité concerne le moment de l'ouverture du droit et sa répartition: il doit aussi être possible de prendre un congé paternité sous forme de jours de congé individuels. L'idée sous-jacente est que le congé paternité peut être combiné avec le travail à temps partiel. Travail Suisse se félicite que ces considérations aient été prises en compte dans le contre-projet. L'exécution à la journée peut aussi profiter à l'employeur, surtout s'il s'agit d'une petite entreprise. Le congé étant de toute façon pris en accord avec l'employeur et planifiable bien à l'avance, les dix à vingt jours d'absence du nouveau père peuvent être organisés et pris en charge aussi par une petite entreprise. Mais avec seulement 10 jours de congé paternité, il est plus difficile de combiner une période de congé et un jour de congé régulier, et donc de répondre aux besoins de la famille.

---

<sup>4</sup> En 2017, le salaire médian des employé-e-s (temps partiel et plein) était annuellement de 67'600 francs selon l'Office fédéral de la statistique et de 60'000 francs chez les indépendants (cf <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail.assetdetail.6706379.html> )

<sup>5</sup> <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/finanzen.html>

Pour les raisons évoquées précédemment, Travail.Suisse considère la solution proposée par le contre-projet comme un pas important dans la bonne direction, mais juge sa portée très limitée. Du point de vue de Travail.Suisse, les exigences de l'initiative offrent de nombreux effets positifs supplémentaires sans inconvénients fondamentaux, raison pour laquelle Travail.Suisse considère le rapport qualité-prix du congé paternité de 4 semaines comme meilleur. Sur la base de ces réflexions, Travail.Suisse maintient sa demande de compromis minimum à 4 semaines.

### **3. Remarques sur des points particuliers**

Nous allons évoquer certains points concrets de la conception, toujours dans l'idée que quatre semaines de congé paternité sont nécessaires, adéquates et finançables.

#### **Droit à l'indemnité de paternité**

Sur le principe, Travail.Suisse est d'accord de fonder les conditions d'admission sur le règlement du congé maternité. Le lien entre le droit du bénéficiaire et le lien de filiation est compréhensible. Comme le lien de filiation peut aussi être établi après la naissance (judiciairement ou par reconnaissance du père), il faut examiner si le délai doit être allongé à un an après la naissance. Les partenaires enregistrés auraient plus de chances d'avoir droit à un congé paternité, puisqu'ils auraient alors un an après la naissance pour établir un lien de filiation par reconnaissance. Pour tous les autres cas aussi, un délai d'un an permettrait de mieux répondre aux diverses réalités familiales. De plus, le règlement proposé prévoit la possibilité d'établir la paternité par reconnaissance après 6 mois. Toutefois la jouissance du droit ne peut plus avoir lieu, parce que le délai-cadre du droit a déjà expiré. C'est à corriger. Si l'enfant meurt à la naissance, une réglementation analogue à celle qui s'applique aux mères devrait également être adoptée.

#### **Nombre d'indemnités journalières et limite supérieure**

Travail.Suisse est d'accord avec le règlement proposé. Il importe en particulier que soit explicitement mentionné que 7 indemnités journalières sont payées pour chaque 5 jours ouvrables individuels. Cela permet d'éviter l'incertitude quant à la référence quotidienne. Au mieux, l'ordonnance doit clarifier la manière dont l'indemnité journalière est traitée en cas de travail à temps partiel. Le taux de remplacement du salaire proposé de 80% est important. L'expérience montre que les congés paternité et les congés parentaux ne sont pris que s'ils compensent suffisamment le manque à gagner. Le plafond de 196 francs par indemnité journalière comme pour l'indemnité de maternité est donc cohérent. Pour les modalités de paiement, Travail.Suisse est ouvert à des solutions pratiques limitant l'effort administratif (p. ex. un ou deux paiements seulement).

#### **Règlement des APG: droit au congé, protection contre le licenciement, règlement des vacances**

Il importe que les pères ne remplissant pas les conditions d'indemnisation des APG aient aussi droit à un congé. Concernant la protection contre le licenciement, une disposition doit protéger les pères contre la privation du congé paternité par licenciement. Il est donc juste et important de prolonger le délai de préavis du nombre de jours pouvant encore être pris en congé paternité au moment du préavis de licenciement. Il en va de même pour le règlement des vacances. Les jours fériés ne peuvent être réduits en raison du droit au congé paternité.

### **Définition de la paternité et absence de reconnaissance de la paternité**

D'une manière générale, Travail.Suisse veille à ce que les dispositions soient adaptées à la conception multiple de la famille actuelle, notamment en examinant en profondeur les possibilités pour les parents de même sexe d'accéder au congé paternité (et au congé maternité). Il faut aussi examiner comment les beaux-pères ou les pères d'accueil s'occupant des enfants peuvent avoir droit au congé paternité. Enfin, en l'absence de reconnaissance de paternité pendant le délai (parents élevant seuls leurs enfants), il faut examiner si le congé maternité peut être prolongé de la période du congé paternité.

Nous vous remercions de prendre en compte nos préoccupations et vous adressons nos meilleures salutations.



**Adrian Wüthrich, conseiller national**  
Président



**Matthias Kuert Killer**  
Responsable de la politique sociale