

Nouveautés importantes du droit du travail au 1^{er} janvier 2021

Congé de paternité

Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, les citoyennes et citoyens suisses ont accepté le projet relatif à un congé de paternité de deux semaines. Ainsi, les pères bénéficient désormais en Suisse d'un congé payé de 2 semaines pour passer du temps en famille, à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance de leur enfant.

Pour ancrer légalement le congé de paternité, l'article 329g CO a été introduit dans le Code des obligations, qui stipule :

- ¹ En cas de paternité, le travailleur a droit à un congé de deux semaines s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent.*
- ² Le congé de paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.*
- ³ Il peut être pris sous la forme de journées ou de semaines.*

Conditions d'octroi d'un congé de paternité payé au travailleur :

- Au moment du délai-cadre, le travailleur doit prouver que le travailleur est le père légal de l'enfant (mariage, reconnaissance de paternité, mais pas adoption).
Attention : si cette condition est remplie, le salarié a droit au congé de paternité selon le CO. Pour que ce dernier soit payé, il faut soit que le salarié soit assujéti à la CCNT, soit que les conditions ci-après soient remplies :
 - Au moment de la naissance, le salarié doit exercer une activité lucrative ou être indépendant.
 - Dans les 9 mois précédant la naissance, il doit avoir été assuré à l'AVS à titre obligatoire et dans cette période, il doit avoir exercé une activité lucrative pendant au moins 5 mois.

Gestion du congé de paternité payé :

- Le congé de paternité est en principe indemnisé à 80 % via l'APG, sachant qu'une limite est fixée avec une indemnité journalière maximale CHF 196.– (salaire mensuel de CHF 7350.–). Les salariés rentrant dans le champ d'application de la CCNT ont droit au maintien du salaire à 100 % pendant le congé de paternité.
- Le droit au congé ou à l'allocation de paternité commence au plus tôt le jour de la naissance de l'enfant et peut durer au maximum 2 semaines (10 jours ouvrés, 14 jours civils). Le salarié doit prendre ses jours lors des 6 premiers mois suivant la naissance, sous la forme de journées entières, à défaut de quoi il est déchu de son droit.

En ce qui concerne le congé de paternité, il convient encore de mentionner que le fait de prendre un congé de paternité ne doit pas être considéré comme une absence susceptible d'entraîner une réduction des vacances. La jurisprudence devra encore définir la manière exacte de procéder si un salarié, en cas de résiliation du contrat par l'employeur, n'a pas encore pris tous les jours de congé auxquels il a droit pour son congé de paternité à la fin présumée des rapports de travail.

Congé pour la prise en charge de proches

Il existe désormais une obligation de l'employeur de maintenir le paiement du salaire, indépendamment des anciennes réglementations, pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire, dont la prise en charge est nécessaire en raison d'une atteinte à la santé. La durée du congé est alors limitée à trois jours par événement au maximum ou à 10 jours par année. La teneur du nouvel article 329h CO est la suivante :

Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

Les membres de la famille désignent les proches en lignée ascendante et descendante (parents, enfants, petits-enfants, etc.) et les frères et sœurs. De plus, le conjoint/la conjointe, le/la partenaire enregistré(e), les beaux-parents et le/la partenaire font partie des membres de la famille, à condition qu'ils fassent ménage commun depuis au moins 5 ans. L'année de service et la durée maximale de 3 jours par cas sont déterminants pour fixer le plafond annuel. Il convient d'observer qu'une maladie de longue durée qui se manifeste sous la forme de crises récurrentes est considérée comme un seul cas, et que par conséquent, le congé pour la prise en charge se limite à 3 jours.

Il faut mentionner que cette obligation de maintien du salaire pour les absences de courte durée ne peut être imputée au paiement du salaire si le travailleur est empêché d'exercer son activité sans faute de sa part selon l'art. 324A CO. De plus, la limite maximale de 10 jours par année de service ne s'applique expressément pas à la prise en charge de ses propres enfants (cf. art. 36, al. 3 et 4, LTr).