



LES CONGÉS PAYÉS NE DOIVENT PAS ÊTRE ILLIMITÉS

AGEFI - 05.11.2020

LA LÉGISLATION ACCORDE AUX TRAVAILLEURS DES CONGÉS PAYÉS TOUJOURS PLUS NOMBREUX. LE CARACTÈRE JUSTIFIÉ OU COMPRÉHENSIBLE DE CERTAINES ABSENCES NE DOIT PAS CONDUIRE À FAIRE ABSTRACTION DU PRINCIPE DE RESPONSABILITÉ INDIVIDUELLE.

Le 1er janvier 2021 entrera en vigueur le premier volet de la nouvelle loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Celui-ci instaure un droit à un congé payé - à l'instar de ce que prévoit le droit actuel concernant la garde d'enfants malades - «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.»

En tant que telle, cette nouvelle norme n'est assurément pas propre à perturber exagérément le bon fonctionnement des entreprises et, a fortiori, celui de l'économie en général, même si elle comporte son potentiel d'abus. On constate toutefois qu'elle s'ajoute à de nombreux autres congés payés et s'inscrit dans une tendance générale à considérer que les problèmes ou aspirations de nature privée doivent être pris en charge par l'employeur.

On rappellera à cet égard que le travailleur peut prétendre au maintien de son salaire en cas de maladie ou accident, qu'il a droit aux congés dits usuels (mariage, déménagement, enterrement), à ceux nécessaires à la recherche d'un nouvel emploi, ainsi que, la plupart du temps, aux absences pour rendez-vous médicaux ou dentaires. Le 1er janvier prochain entrera aussi en vigueur le congé-paternité de deux semaines (auquel le Centre Patronal ne s'est d'ailleurs pas opposé) et, le 1er juillet, le congé de quatorze semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé (deuxième volet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches).

Le propos n'est pas ici de remettre en cause les congés existants (ou sur le point d'entrer en vigueur), mais tout de même de se demander où se situe la limite. Il est question depuis longtemps d'un congé parental de plusieurs mois, idée que ses partisans n'ont évidemment pas abandonnée avec l'adoption du congé-paternité. On parle aussi de congé d'adoption. Dans la mesure où l'on considère comme justifié que le travailleur ne subisse pas de perte de salaire pour de courtes absences telles que celles mentionnées plus haut, celles-ci pourraient être étendues aux rendez-vous au Service des automobiles pour l'expertise de son véhicule, aux entretiens avec l'institutrice de son enfant et à de multiples autres situations.

Si l'empilement des droits et prestations a nécessairement un coût, le problème n'est pas de nature exclusivement financière. On ne peut pas indéfiniment examiner ces questions sous le seul angle du caractère justifié ou compréhensible des absences, en faisant abstraction du principe de responsabilité individuelle.