

Office fédéral des assurances sociales
Madame Marie Buchs
Effingerstrasse 20
3003 Berne

marie.buchs@bsv.admin.ch

Paudex, le 23.05.2022
PAS/ty

Octroyer le congé de maternité au père en cas de décès de la mère

Madame,

Nous avons pris connaissance avec intérêt de l'objet cité sous rubrique, qui a retenu toute notre attention, et nous permettons de vous faire part de notre avis à ce sujet.

La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national a mis en consultation un projet de modification de divers actes législatifs, en particulier la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG) et le Code des obligations (CO), qui met en œuvre l'initiative parlementaire 15.434 de la conseillère nationale Margrit Kessler.

Le projet prévoit ainsi, en cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les quatorze semaines qui suivent, d'accorder à l'autre parent un congé, de quatorze semaines également, ainsi que les allocations pour perte de gain y afférentes, à prendre de manière ininterrompue à compter du jour qui suit le décès.

Par souci d'égalité, une majorité de la commission propose que la mère puisse, en sus du congé maternité, bénéficier du congé et des allocations de deux semaines, en cas de décès de l'autre parent dans les six mois suivant la naissance; ledit congé devrait être pris, sous forme de semaines ou de journées, dans les six mois suivant le décès.

A côté de cela, le projet prévoit des modifications terminologiques afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du mariage pour tous. Ainsi, le père devient l'«autre parent».

1. L'octroi des congés

Nous sommes opposés à l'octroi des nouveaux congés proposés. Sur le principe, notre organisation rappelle systématiquement que la réglementation des rapports de travail doit, pour l'essentiel, relever de la liberté contractuelle et du partenariat social, le législateur ne devant intervenir que pour garantir des conditions minimales.

Il ne s'agit pas de nier ou de minimiser les difficultés, aussi bien organisationnelles qu'émotionnelles, que doivent assumer les jeunes parents en cas de décès de leur partenaire.

On ne prétendra pas non plus que la réglementation proposée mettrait en péril les entreprises et l'économie, dès lors que les cas visés sont heureusement peu fréquents et

que les prestations transmises auraient de toute façon dû être versées. Il faut néanmoins rappeler que si, prises isolément, les charges toujours plus nombreuses imposées aux employeurs sont supportables, leur accumulation finit, quant à elle, par ne plus l'être.

On constate en effet une tendance grandissante à vouloir légiférer sur tous les problèmes que peuvent rencontrer les individus au cours de leur existence, qui se traduit en particulier par l'octroi régulier de nouveaux congés ou des propositions en ce sens. Or la loi – par définition générale et abstraite – n'a pas vocation à régir les cas particuliers et les situations individuelles, dont le nombre est infini.

Par ailleurs, les difficultés auxquelles est confronté le parent survivant diffèrent aussi d'un cas à l'autre (droit ou non à des prestations pour survivants – d'assurances sociales ou de l'employeur du défunt –, solutions de garde à court terme, horaires de travail libres ou flexibles, etc.), de sorte qu'une réglementation uniforme est inadéquate. Il y a au contraire lieu de laisser les parties au contrat de travail trouver, en bonne entente, des solutions sur mesure.

En tout état de cause, si une législation devait être adoptée, il y aurait lieu de se rallier à la position de la minorité, qui exclut l'octroi du congé de deux semaines à la mère en sus du congé maternité, et qui refuse le cumul des congés de quatorze et deux semaines pour l'autre parent.

2. Modifications terminologiques

Nous n'avons pas de remarque à formuler sur ce point.

3. Congés pris sous la forme de journées

Nous nous permettons de formuler une remarque, en marge de la présente procédure de consultation, quant au versement des allocations lorsque les congés (paternité et pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé) sont pris sous forme de journées. Afin de tenir compte de la différence entre la semaine de travail et la semaine civile, la législation en vigueur prévoit que, pour cinq jours indemnisés, deux indemnités journalières supplémentaires sont versées. Autrement dit, cette solution ne vaut que pour les cas où l'employé travaille cinq jours par semaine. Or le travail à temps partiel est largement répandu. Il s'agirait donc de trouver une formulation permettant de garantir que, pour une semaine de congé, sept indemnités journalières sont versées, quel que soit le nombre de jours de travail que comporte une semaine pour l'employé considéré. En réalité, même si on ne se fait guère d'illusion sur la possibilité d'un retour en arrière, il faudrait idéalement imposer la prise des congés sous forme de semaines «blocs», dès lors que le droit actuel pose des difficultés pratiques aussi bien aux employeurs qu'aux caisses de compensation, a fortiori lorsque le congé peut être partagé entre les parents.

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à la présente prise de position, nous vous prions de croire, Madame, à l'expression de notre considération distinguée.

Centre Patronal

Sophie Paschoud