

Union Patronale Suisse  
Madame Daniella Lützelschwab  
Hegibachstrasse 47  
8032 Zürich

Lausanne, le 7 février 2019

U:\1p\politique\_economique\consultations\2018\POL1839\_congé  
paternité\POL1839\_congépaternité.docx  
map/jek

## ***Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité***

Chère Madame,

Nous avons bien reçu votre circulaire no 11/2018 du 22 novembre 2018 relative au sujet mentionné en titre et vous en remercions.

Cela fait maintenant quelques années que la question du congé paternité ou parental est débattue au Parlement. Diverses interventions visant à instaurer un tel congé ont été déposées, sans succès à ce jour, mais certaines sont toujours en cours de traitement. Parallèlement à ces démarches parlementaires, l'initiative populaire « Pour un congé de paternité raisonnable – en faveur de toute la famille » a abouti en juillet 2017; elle demande l'introduction d'un congé de paternité de quatre semaines.

La Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats (CSSS-E) propose de lui opposer un contre-projet indirect, qui fait l'objet de la présente consultation. L'idée est de reprendre le concept voulu par les initiants d'un congé de paternité financé par le biais des allocations pour perte de gains, comme le congé de maternité, mais d'en limiter la durée à deux semaines.

Selon le droit en vigueur, les pères peuvent bénéficier d'un congé usuel à la naissance de leur propre enfant. D'au moins un jour, la durée de ce congé varie considérablement en pratique et peut parfois aller jusqu'à une ou deux semaines, voire davantage selon les modalités propres à chaque employeur.

### **Appréciation**

Aux dires de ses promoteurs, le congé de paternité faciliterait l'exercice des responsabilités familiales des parents et permettrait un rééquilibrage des rôles au sein du couple, le père pouvant ainsi s'occuper pleinement de son enfant et participer à son éducation. La contribution d'un tel congé à l'atteinte de ces louables objectifs ne saute pas aux yeux. L'implication des deux parents dans l'éducation des enfants dépend à l'évidence d'autres facteurs qu'un congé éphémère de deux ou quatre semaines. Nous pensons en particulier à un accès facilité à des structures d'accueil pré- et parascolaires, ainsi qu'à une flexibilisation des conditions de travail (taux d'activité, horaires, télétravail, etc.).

Quoi qu'il en soit, et même si le congé de paternité ne saurait être considéré comme une priorité, il faut considérer le contexte politique dans lequel cette proposition s'inscrit : la pression parlementaire visant à instaurer un tel congé s'accroît et l'initiative populaire demandant un congé de paternité de quatre semaines a rapidement et facilement recueilli les signatures nécessaires. Force est également de constater que la pratique des entreprises a considérablement évolué ces dernières années. Nombre d'entre-elles accordent, aujourd'hui déjà, des congés de paternité supérieurs au jour dit « usuel » selon les règles en vigueur. Il n'est plus rare d'observer des durées d'une semaine voire davantage dans les entreprises.

En demandant quatre semaines, l'initiative populaire va sans doute trop loin. D'abord parce que sa mise en œuvre occasionnerait des coûts excessifs dans un contexte de hausses de prélèvements à venir pour assurer la pérennité des assurances sociales existantes, en particulier l'AVS et la prévoyance professionnelle. Mais aussi parce qu'elle poserait d'importants défis organisationnels aux entreprises, principalement aux PME, qui devraient faire face à des absences de longue durée.

Dans leurs principes, ces arguments peuvent certes également être avancés contre le contre-projet indirect, mais leur pertinence s'estompe avec une durée de congé limitée à deux semaines. Pour les entreprises, une absence de deux semaines, qui plus est modulable sous forme de journées isolées dans un délai de six mois dès la naissance de l'enfant, semble supportable d'un point de vue organisationnel. Quant à l'aspect financier, le coût d'un congé de deux semaines est estimé à 224 millions de francs, ce qui représente une hausse de 0.06 point pour le régime de l'APG. Le taux total de cotisation de cette assurance passerait ainsi de 0,45% à 0.5%, soit une hausse de 0,025 point pour les employeurs et les travailleurs. Cette modeste augmentation paraît également supportable, même en tenant compte des inévitables hausses de prélèvements qui s'annoncent pour les autres assurances sociales, ce d'autant que le taux de 0,5% s'appliquait déjà avant la baisse à 0,45% intervenue en janvier 2016. Enfin, le fait de soumettre au peuple un contre-projet indirect raisonnable affaiblirait clairement les chances de succès d'une initiative excessive, avec le mérite de clore le débat une fois pour toute.

S'agissant du contenu des dispositions prévues, nous n'avons pas de remarques particulières à formuler, si ce n'est sur l'introduction de l'art. 335c al. 3 CO, que nous rejetons. En effet, la prolongation du délai de congé du nombre de jours non pris du congé de paternité au moment du licenciement ne se justifie pas. Dans la mesure où le congé paternité est limité à dix jours ouvrables, le père licencié pourra très bien utiliser les quelques éventuels jours qui lui restent pendant son délai de congé d'au moins un mois. Une prolongation de quelques jours sur le mois suivant compliquerait inutilement les modalités de départ du travailleur, l'écrasante majorité des contrats se terminant en fin de mois.

**En conclusion, nous soutenons le contre-projet indirect à l'initiative pour un congé paternité tel que proposé par la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats, à l'exception de l'art. 335c al. 3 (nouveau) CO.**

En vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces lignes, nous vous prions d'agréer, chère Madame, nos salutations distinguées.

**Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie**



Guy-Philippe Bolay  
Directeur adjoint



Mathieu Piguet  
Sous-directeur