

# Wilhelm Gilliéron

## AVOCATS



Auteur: Sandra Gerber | Le : 14 décembre 2020

## Prise en charge des proches par un(e) employé(e) : conciliation de la vie professionnelle et de la prise en charge des proches

***En même temps que le congé paternité, une autre nouveauté législative, passée presque sous silence alors qu'elle aura des incidences pour les employés et les employeurs, va entrer en vigueur le 1er janvier 2021. Il s'agit de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.***

Le 20 décembre 2019, le Parlement a adopté la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. En résumé, cette nouvelle loi prévoit le maintien du salaire pour les absences de courte durée pour prendre en charge un proche et instaure un congé indemnisé de quatorze semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement malade.

Une des particularités de cette loi est qu'elle entrera en vigueur en deux étapes. « *La première étape, dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er janvier 2021, permettra de régler le maintien du salaire pour les absences de courte durée et d'étendre les bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS. Le droit au supplément pour soins intenses et à l'allocation pour impotent de l'AI en faveur des enfants sera également adapté. Le congé indemnisé de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident entrera en vigueur dans une seconde étape, au 1er juillet 2021* » ( <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-80596.html> ).

Outre notamment une modification de la loi fédérale sur les allocations perte de gain (LAPG), soit l'introduction de l'allocation de prise en charge (nouveaux articles 16i à 16m LAPG), de nouveaux articles vont être introduits dans le Code des obligations (CO) et dans la loi fédérale sur le travail (LTr).

Ce sont ces nouveaux articles qui sont expliqués ici (Il est cependant précisé que la numérotation exacte de ces nouveaux articles n'est pas encore définitive).

### **Nouvel article 329b alinéa 3 CO : réduction des vacances**

Dans certaines situations, le droit aux vacances d'un(e) employé(e) absent(e) peut être réduit. Tel ne sera pas le cas des employé(e)s qui bénéficieront d'un congé et d'une allocation de prise en charge. Dans ce cas, les vacances ne pourront pas être réduites.

### **Nouvel article 329g CO : congé pour la prise en charge de proches**

Ce nouvel article introduit le droit à un congé payé pour la prise en charge d'un proche. Ce congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser 3 jours par cas et 10 jours par an au total. Sont concernés les membres de la famille et les partenaires, soit les parents, les enfants, les frères et sœurs, le conjoint, les beaux-parents et le partenaire qui fait ménage commun avec l'employé(e) depuis au moins 5 ans et de manière interrompue (FF 2019 3979). Toute atteinte à la santé du proche donne droit à ce congé, qu'il s'agisse donc d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap.

## **Nouvel article 329h CO : prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident**

Ce nouvel article, – **qui est la plus grande nouveauté selon l'auteure soussignée**, – prévoit un congé de prise en charge de 14 semaines au plus pour l'employé(e) qui a droit à une allocation de prise en charge selon les articles 16i à 16m LAPG parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident.

Ce congé doit être pris dans un délai cadre de 18 mois qui commence à courir le jour pour lequel la première indemnité est versée. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à 7 semaines mais ils peuvent convenir d'un partage différent.

Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées. De plus, les deux parents doivent pouvoir les prendre simultanément s'ils le souhaitent (FF 2019 3980-3981).

L'employeur n'a pas à approuver ce congé mais il doit en être informé immédiatement et, surtout, il doit être informé des modalités de ce congé choisies par les parents afin qu'il puisse s'organiser.

## **Nouvel article 336c alinéa 1 let. c bis CO : licenciement en temps inopportun**

Dans certaines situations ou périodes définies dans le CO (notamment incapacité de travail, grossesse etc), un licenciement ne peut pas intervenir. En d'autres termes, un licenciement qui intervient dans cette situation ou période est nul.

Avec l'introduction de ce nouvel article 336c alinéa 1 let. c bis CO – **et il s'agit ici aussi d'une nouveauté très importante** – l'employeur ne pourra pas résilier le contrat de travail d'un(e) employé(e) tant que dure le droit au congé de prise en charge de l'article 329h CO pour une période maximale de 6 mois.

Cette période de 6 mois commence le jour où le droit à l'indemnité journalière a commencé.

**Ainsi, par l'introduction de cet article, c'est un nouveau cas de protection contre un licenciement en temps inopportun qui est introduit dans le CO.**

## **Modification de l'article 362 CO : dispositions impératives**

Les nouveaux articles 329g et 329h vont être rajoutés à la liste des articles énumérés à l'article 362 CO, soit dans la liste des dispositions auxquelles il ne peut pas être dérogé au détriment du travailleur. L'article 336c figure quant à lui déjà dans la liste des dispositions auxquelles il ne peut être dérogé ni au détriment de l'employeur ni au détriment du travailleur (art. 361 CO).

## **Modification de l'article 36 alinéa 3 LTr et nouvel alinéa 4**

L'article 36 alinéa 3 LTr était jusqu'à présent la seule disposition légale de droit suisse en matière de droit du travail qui mentionnait expressément la maladie d'un enfant et donnait droit à un « *congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours* ».

Cet article va être adapté aux nouveaux articles 329g et 329h CO.

\* \* \* \*

Dans [un précédent article](#) (datant de 2017), l'auteure soussignée avait rappelé que, « *hormis à l'article 36 LTr, le droit suisse ne règle pas expressément la question de la maladie de l'enfant et du droit à un congé payé pour l'un ou les deux parents* ». Ce sera chose faite avec l'introduction de la nouvelle loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches qui prévoit notamment un droit au congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé mais également un droit à un congé, de plus courte durée, pour la prise en charge d'un membre de la famille ou un partenaire.

---

**Source : <https://www.wg-avocats.ch/actualites/droit-du-travail/conciliation-vie-professionnelle/>**