

Département fédéral de l'intérieur (DFI)
Palais fédéral
3003 Berne

Envoyée par courriel à
proches.aidants@bag.admin.ch

Genève, le 16 novembre 2018

Consultation : Avant-projet de loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches

Mesdames, Messieurs,

En date du 26 juin dernier, le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a mis en consultation le projet de loi cité en titre.

La Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève (CCIG) a pour objectif d'assurer une économie forte, permettant aux acteurs qui constituent le tissu économique local d'exercer leur activité de manière pérenne. Association de droit privé, indépendante des autorités politiques, la CCIG fait entendre la voix des entreprises, par exemple lors de consultations législatives cantonales et fédérales, et en formulant des propositions ayant trait aux conditions cadre économiques. La CCIG compte plus de 2 500 entreprises membres.

Dispositions proposées

Cet avant-projet vise à améliorer la conciliation entre l'activité professionnelle et la prise en charge de proches. Les mesures envisagées s'adressent aux travailleurs et nécessitent des modifications de plusieurs bases légales (Code des obligations, loi sur les allocations pour perte de gain, loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants, loi fédérale sur les allocations familiales dans l'agriculture, loi fédérale sur le prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité).

Les dispositions essentielles proposées sont les suivantes :

- Maintenir le salaire pour les absences de courte durée par l'introduction d'une disposition ad hoc dans le Code des obligations. Cette disposition permettra l'octroi d'un congé pour des soins prodigués à des membres de la parenté pour lesquels il n'existe pas d'obligation d'entretien légale. Le congé est toutefois limité à trois jours par cas.
- Créer un congé pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident : cette mesure prévoit l'octroi d'une allocation pour les parents qui s'occupent d'un enfant gravement atteint dans sa santé. Les parents qui s'occupent de l'enfant pourront prendre un congé de 14 semaines (98 jours) dans les limites d'un délai-cadre de 18 mois. Pour permettre le financement de cette prestation, les cotisations à l'APG, actuellement à 0.45%, seront relevées de 0.017% (art. 27, al. 2, LAPG).

- Étendre les bonifications pour tâches d'assistance : ces bonifications seront également octroyées lorsque le proche aidant soutient une personne avec une allocation pour impotence légère (aujourd'hui impotence moyenne ou grave). Enfin, ces bonifications seraient étendues aux concubins, qui font ménage commun depuis au moins cinq ans.

Maintien du salaire pour les absences de courte durée pour les parents ou les proches de personnes malades ou accidentées (art. 329g avant-projet CO)

La CCIG est consciente des grandes difficultés auxquelles doivent faire face les familles dont un proche est gravement malade ou est hospitalisé. Elle considère néanmoins que la législation actuelle est suffisante.

L'article 36 de la loi sur le travail (LTr) oblige l'employeur à tenir compte de la situation particulière des employés qui ont des responsabilités familiales lorsqu'il fixe leurs horaires de travail (durée du travail et du repos). Dans les responsabilités familiales sont comprises l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de 15 ans et la prise en charge de membres de la parenté ou d'autres proches qui exigent des soins, à savoir toutes les tâches qui rendent la présence de la personne qui assure la prise en charge nécessaire ou souhaitable. L'employeur est tenu de tenir compte des responsabilités familiales de ses employés dans la mesure où la situation de l'entreprise le permet.

L'article 36 alinéa 3 LTr oblige en outre l'employeur à donner congé à un parent, sur présentation d'un certificat médical, pendant le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade jusqu'à concurrence de trois jours. Cette dispense de travailler est assimilée à un empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part, au sens de l'article 324 CO. Le salaire est ainsi dû pour un temps limité, comme en cas de maladie du travailleur. L'article 36 alinéa 3 LTr énonce un principe général. Il n'empêche pas de dispenser le travailleur de travailler pendant une plus longue période s'il existe des raisons médicales, dont le travailleur peut attester, qui le justifient. Une telle dispense de travailler s'inscrit également dans le cadre de l'empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part visé par l'article 324a CO.

Enfin, en vertu de l'art. 329 alinéa 3 CO, l'employeur doit accorder au travailleur les jours de congé usuels occasionnés par des événements particuliers (mariage, naissance, visite ou surveillance d'un membre de la famille malade, décès, déménagement). Bien que l'article 329 CO ne prévoie pas le versement de salaire pour les congés usuels, les jours de congé doivent être rémunérés, sans compensation des heures manquées lorsque le salaire est payé au mois ou à la semaine.

Dans la pratique, une enquête auprès des entreprises¹ montre que 87% des employés perçoivent leur salaire pour les jours d'absence dus à la maladie d'un enfant mineur². Le fait que 13% ne bénéficient pas du versement de leur salaire, en dépit de l'art. 324a CO, pourrait signifier que ces entreprises ignorent la complexité de la réglementation juridique actuelle³.

Toujours selon cette enquête, en cas de congé accordé pour la prise en charge d'un parent malade, 70 % des personnes employées bénéficient du maintien de leur salaire, bien que les entreprises ne soient pas légalement tenues de le verser⁴. Le cas échéant, le personnel qui ne perçoit pas de salaire compense généralement les congés par le biais d'un horaire de travail flexible ou d'heures supplémentaires. Cela montre que les employeurs assument déjà aujourd'hui leurs responsabilités et contribuent à l'harmonie entre vie professionnelle et vie familiale. Des solutions individuelles sont trouvées au niveau de l'entreprise, qui comprennent souvent de généreuses prestations volontaires accordées par les employeurs.

La CCIG s'engage pour une meilleure conciliation entre vies professionnelle et familiale, mais elle s'oppose à la nouvelle réglementation prévue à l'art. 329g CO, à l'instar de la moitié des entreprises interrogées lors de l'enquête de l'OFSP⁵.

¹ Rapport explicatif concernant l'avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge des proches, du 27 juin 2018 (Rapport OFSP).

² Rapport OFSP, p. 31.

³ Rapport OFSP, p.31.

⁴ Rapport OFSP, p.31.

⁵ Rapport OFSP, p. 33.

Allocation pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident (art. 329h avant-projet CO)

La CCIG reconnaît que des atteintes graves à la santé nécessitent une prise en charge intense et un investissement considérable de la part des parents concernés. Mais pour permettre le financement d'un congé pour les parents, les cotisations à l'APG, actuellement à 0.45%, seraient relevées de 0.017% (art. 27, al. 2, LAPG). La nouvelle réglementation engendrait pour les entreprises un surcoût direct de quelque 30 millions de francs par an. Les surcoûts totaux (y compris les coûts indirects, notamment les frais d'organisation, heures supplémentaires d'autres collègues) représenteraient ainsi entre 90 et 150 millions de francs par an – en plus des de 300 à 500 millions de francs découlant des absences professionnelles dues à la prise en charge d'un membre de la famille envers lequel il n'existe pas d'obligation d'entretien que les entreprises supportent aujourd'hui volontairement.

La CCIG regrette que les nouvelles charges financières proposées par le Conseil fédéral toucheraient uniquement les employeurs et viendraient se cumuler à d'autres charges patronales induites par des réformes en cours (RFFA, AVS21, congé paternité, congé parental etc.). Elles frapperaient uniformément et uniquement toutes les entreprises et poseraient à nombre d'entre elles, et surtout aux petites structures, des problèmes organisationnels et financiers considérables. C'est une nouvelle charge financière qui grève le facteur travail.

Par ailleurs, la CCIG souligne qu'il ne faut pas imposer aux entreprises un modèle organisationnel et les contraindre à fournir des solutions uniformes, mais leur permettre d'offrir à leurs travailleurs des formules bien adaptées à leurs cas individuels comme aux réalités de l'entreprise.

Enfin, la CCIG estime que l'avant-projet du Conseil fédéral crée une surréglementation inutile car, comme le montre l'étude précitée, une solution d'un commun accord peut être trouvée dans pratiquement toutes les entreprises⁶.

En vous remerciant de l'attention que vous voudrez bien porter à ces éléments, nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de notre haute considération.

Chambre de commerce, d'industrie et des services de Genève



Nathalie Hardyn

Directrice du Département politique



Alexandra Rys

Directrice de la communication

⁶ Rapport OFSP, p.33.