

CONGES POUR LES PROCHES AIDANTS

Nouvelle législation fédérale

Le 20 décembre 2019, le Parlement a adopté la nouvelle loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Aucun référendum n'ayant été déposé, le Conseil fédéral a décidé le 7 octobre 2020 que celle-ci entrerait en vigueur en deux étapes, le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet 2021. Le premier volet, déjà en vigueur, régit le maintien du salaire durant les absences professionnelles de courte durée, l'extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS ainsi que l'adaptation du droit au supplément pour soins intenses et à l'allocation pour impotent de l'AI en faveur des enfants. Le deuxième volet introduira, dès le 1^{er} juillet, un congé indemnisé pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident.

Congé payé de courte durée

Le maintien du droit au salaire est prévu par le Code des obligations (art. 329h CO). Le travailleur a droit à un congé payé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé. Sont visés les parents en ligne directe ascendante ou descendante (principalement les parents et enfants), les frères et sœurs, le conjoint, le partenaire enregistré ou la personne qui fait ménage commun avec le salarié depuis au moins cinq ans de manière ininterrompue et les beaux-parents.

Le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge et ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an (année de service) au total. La notion de cas se rapporte à une affection déterminée. La nécessité de la prise en charge dépend notamment de la possibilité qu'auraient d'autres personnes de la famille d'assurer cette prise en charge. Durant l'absence du travailleur, son salaire doit lui être versé à 100%. A cet effet, il devra généralement présenter un certificat médical.

En ce qui concerne les membres de la famille envers lesquels le travailleur a une obligation d'assistance (principalement ses enfants et son conjoint ou partenaire enregistré), le Message du Conseil fédéral indique que ce nouveau congé est indépendant de celui que confère l'art. 324a CO pour la durée de l'échelle bernoise et qu'il est possible d'utiliser le crédit octroyé par l'une des dispositions sans entamer celui prévu par l'autre.

Congé indemnisé de longue durée

Le Code des obligations (art. 329i CO) accorde un congé de quatorze semaines au plus au travailleur qui a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s 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 journalière est versée. Il peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

L'enfant est réputé gravement atteint dans sa santé s'il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique, si l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible ou qu'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à l'état de santé ou au décès, si l'enfant présente un besoin accru de prise en charge de la part d'un des parents et si au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant. Est en revanche considérée comme moyenne une atteinte à la santé qui nécessite des hospitalisations ou des



consultations médicales régulières et rend ainsi la vie quotidienne plus difficile, mais dont une issue positive ou sous contrôle est prévisible (par ex. fracture, diabète).

Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente. L'employeur doit être informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris (répartition du congé entre les parents et jours de congé prévus) ainsi que de tout changement.

L'allocation de prise en charge est versée sous forme d'indemnités journalières (au max. 98). Celles-ci étant également dues les jours non ouvrés, deux indemnités journalières supplémentaires sont versées par tranche de cinq jours. L'indemnité journalière s'élève à 80 % du revenu brut moyen obtenu avant le début du droit à l'allocation et est plafonnée à 196 francs. La demande d'allocation doit être effectuée au moyen d'un formulaire auprès de la caisse de compensation AVS et accompagnée d'un certificat médical attestant de la gravité de l'atteinte à la santé et de la nécessité de la prise en charge.

En principe, l'allocation de prise en charge prime les prestations des autres assurances sociales. L'allocation de maternité a cependant la priorité. Lorsqu'un enfant naît avec une maladie grave, la mère a d'abord droit à l'allocation de maternité puis ultérieurement, si les conditions sont remplies, à l'allocation de prise en charge.

L'employeur ne peut pas réduire la durée des vacances du travailleur qui a bénéficié d'un congé de prise en charge (art. 329b al. 3 let. d CO). Après le temps d'essai, il ne peut pas résilier son contrat de travail tant que dure le droit au congé de prise en charge, mais pour une période maximale de six mois à compter du jour où le délai-cadre commence à courir (art. 336c al. 1 let. c bis CO).

Juin 2021

