



Atelier droit du travail 14 octobre 2021

Institut agricole de Grangeneuve

1. Le congé pour enfant gravement atteint dans sa santé
2. La prise en charge d'un proche
3. Le nouveau-né hospitalisé (prolongation du congé-maternité)
4. Le congé paternité
5. Divers

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

- Article 329i CO
 - 1 Si le travailleur 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, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.
 - 2 Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée.
 - 3 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.
 - 4 Le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.
 - 5 L'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Conditions : art. 16n LAPG

- Parent ou personne assimilée
- Enfant mineur
- Enfant gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident
- Interruption d'activité lucrative pour prendre en charge l'enfant.

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Personnes assimilées aux parents :

- Parents nourriciers (art. 35a RAPG) : qui ont recueilli l'enfant de manière durable pour son entretien et son éducation.
- Beaux-parents (art. 35b RAPG) : qui font ménage commun avec un parent qui a l'autorité parentale et la garde; qui contribuent à l'entretien et à l'éducation de l'enfant et si un des parents renonce complètement à son droit, pour autant qu'un lien de filiation existe envers les deux parents.

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Notion de « gravement atteint dans sa santé »(art. 16 o) LAPG)

- Il faut un changement majeur de son état psychique ou physique (y.c. si aggravation soudaine).
- Il faut que cet état soit causé par une maladie ou un accident (art. 16n LAPG).
- Il faut une évolution ou une issue difficilement prévisible, ou prévision d'une atteinte durable, croissante ou fatale.
- Il faut un besoin accru de prise en charge par un parent.
- Il faut la nécessité pour un parent d'interrompre son travail.

NB : il n'y a qu'une seule allocation par cas (art. 16n al. 2 LAPG). Une maladie liée à un cas ouvert n'est pas un nouveau cas. Par contre, une rechute après une longue interruption consiste en un nouveau cas.

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Conditions relatives aux parents :

- Interruption d'une activité lucrative pour prise en charge.
- Être au moment de l'interruption :
 - Salarié, indépendant, actif dans l'entreprise du conjoint avec salaire en espèces;
 - ou
 - Au bénéfice d'indemnités journalières chômage, invalidité, maladie ou accident (art. 35c et 35d let a RAPG)
 - ou
 - En incapacité de travail ayant épuisé son droit au salaire, mais sous contrat de travail (art. 35d let b RAPG)

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Durée et forme des indemnités:

- Maximum 98 indemnités journalières (14 semaines)
- Si congé pris par semaine : 7 indemnités / semaine
- Si congé pris par jour : 2 indemnités supplémentaires versées par 5 jours d'indemnités.
- Si les 2 parents travaillent : 49 indemnités chacun, sauf accord contraire entre les parents.

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Information :

- Art. 329i CO al. 5 : l'employeur est informé sans délai des modalités selon lesquelles le congé est pris et de tout changement.

Délai-cadre :

- 18 mois dès le 1^{er} jour indemnisé;
- S'éteint si les conditions ne sont plus remplies;
- Ne s'éteint pas prématurément si l'enfant devient majeur.

Prescription : art. 20 al.1 let. d LAPG : 5 ans dès la fin du délai-cadre

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Calcul de l'indemnité : art. 16r LAPG :

- 80% du revenu brut AVS avant la prise des jours de congé concerné (recalculé en cas de modification du salaire déterminant – art. 35f al. 2 RAPG)
- Au maximum 196.- par jour (correspond à un salaire mensuel brut de 7'350.-)
- Soumise aux cotisations AVS/AI/APG/AC (art. 19a LAPG), mais exempte des primes LAA (art. 115 al. 1 let. d OLAA).

Coordination des assurances sociales :

- Primauté de l'assurance maternité sur l'allocation de prise en charge (art. 16g let. f LAPG).
- Primauté de l'allocation de prise en charge sur les indemnités journalières des autres assurances sociales.
- Garantie des droits acquis.

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Formulaire de demande d'allocation (<https://www.ak81.ch/fr/formulaires#link-262>)

- Un formulaire par parent (1 seule caisse compétente : la première saisie);
- Données sur le 2^e ayant-droit (si applicable);
- Répartition prévue du congé entre les ayant-droit;
- Attestation des semaines ou des jours de congé pris;
- Attestation médicale de l'atteinte grave à la santé.

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Protection pendant le congé de prise en charge

- Maintien du droit aux vacances (art. 329b al. 3 CO);
- Maintien du salaire coordonné, sauf demande de l'assuré (art. 8 la. 3 LPP)
- Maintien de la couverture LAA (art. 7 al. 1 OLAA)
- Protection contre le licenciement tant que dure le droit, maximum 6 mois dès le 1^{er} jour indemnisé (art. 336c al. 1 let. c bis)
- Droit au congé relativement impératif (art. 362 CO)

L'ENFANT GRAVEMENT ATTEINT DANS SA SANTÉ

Coordination CO - LAPG

- Obligation de l'employeur de compléter le salaire jusqu'à 80% aux conditions de l'art. 324a et 324 b CO.

Rappel : entrée en vigueur 01.07.2021

LA PRISE EN CHARGE D'UN PROCHE

Article 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;

le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge, mais ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par an au total.

Article 36 al. 3 et 4 LTr

3 L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, accorder aux travailleurs un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé; le congé est limité au temps nécessaire à la prise en charge mais ne doit pas dépasser trois jours par cas.

4 En dehors de la prise en charge des enfants, le congé ne doit pas dépasser dix jours par an.

LA PRISE EN CHARGE D'UN PROCHE

Conditions du droit au congé :

- Prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire

-> art. 29 septies LAVS : parents en ligne ascendante ou descendante, frère/sœur, conjoint beaux-parents, enfants d'un autre lit, partenaire en ménage commun depuis 5 ans.

- Atteint dans sa santé (pas d'exigence d'une gravité particulière. Preuve par certificat médical)

Durée du congé payé :

- Temps nécessaire à la prise en charge (≠ temps de trouver une solution de prise en charge)

- Maximum 3 jours par cas. Maximum 10 jours par an au total

NB : La LTr ne prévoit pas de plafond pour les enfants, mais droit au salaire aux conditions de 324a CO.

LA PRISE EN CHARGE D'UN PROCHE

Protection pendant le congé de prise en charge:

- Pas de protection spécifique pour le droit aux vacances
- Pas de protection contre le licenciement (sauf congé abusif)
- Droit relativement impératif (art. 362 CO)

Assurances sociales : bonification pour tâches d'assistance (art. 29 septies LAVS)

NB : entrée en vigueur le 01.01.2021

LE NOUVEAU-NÉ HOSPITALISÉ (PROLONGATION DU CONGÉ-MATERNITÉ)

Art. 329f CO :

En cas d'hospitalisation du nouveau-né, le congé est prolongé d'une durée équivalente à la prolongation de la durée du versement de l'allocation de maternité.

NB : la prolongation est conditionnée au prolongement de l'APG

Allocation maternité : conditions : art. 16c al. 3 LAPG

- Enfant hospitalisé 2 semaines au moins
 - Immédiatement après la naissance (sans retour à la maison entre deux)
 - Preuve par certificat médical (24 RAPG)
- Reprise d'une activité lucrative prévue – au moment de l'accouchement pour la fin du congé (ok aussi si prise de vacances à l'issue du congé, congé non payé ou prise d'un nouvel emploi)

LE NOUVEAU-NÉ HOSPITALISÉ (PROLONGATION DU CONGÉ-MATERNITÉ)

Durée des indemnités : art. 16c al. 3 LAPG:

- La prolongation (d'au maximum 56 jours) équivaut à la durée de l'hospitalisation du nouveau-né.

Montant, extinction, rapport avec autres indemnités:

Comme pour l'allocation maternité (art. 16d à 16h LAPG)

Formulaire : inclus dans le formulaire maternité standard

LE NOUVEAU-NÉ HOSPITALISÉ (PROLONGATION DU CONGÉ-MATERNITÉ)

Protection pendant le congé maternité :

- Maintien du droit aux vacances (art. 329b al. 3 CO)
- LPP : maintien du salaire coordonnée, sauf demande de l'assurée (art. 8 al.3 LPP)
- LAA : maintien de la couverture (art. 7 al. 1 OLAA)
- Protection contre le licenciement selon l'art. 336c al. 1^{er} CO
- Droit au congé : relativement impératif (art. 362 CO)

LE NOUVEAU-NÉ HOSPITALISÉ (PROLONGATION DU CONGÉ-MATERNITÉ)

Situation à la fin du congé maternité :

Si, à l'issue du congé maternité prolongé, l'enfant requiert toujours la présence d'un parent :

- Éventuel congé de prise en charge aux conditions de l'art. 329i CO
- Éventuelle obligation de l'employeur de payer le salaire aux conditions de l'art. 324a CO

Entrée en vigueur : 1^{er} juillet 2021

LE CONGÉ PATERNITÉ

Art. 329 g al. 1er CO:

En cas de paternité, le travailleur a droit à un congé de deux semaines s'il est le père légal au moment de la naissance de l'enfant ou s'il le devient au cours des six mois qui suivent.

Protection pendant le congé paternité :

- Maintien du droit aux vacances (art 329b al.3 CO)
- LPP : maintien du salaire coordonnée, sauf si demande de l'assuré (art. 8 al. 3 LPP)
- LAA : maintien de la couverture (art. 7 al. 1^{er} OLAA)
- Prolongation du délai de congé : art. 335c al. 3 CO

³ Si l'employeur résilie le contrat de travail et que le travailleur bénéficie d'un congé de paternité au sens de l'art. 329g avant la fin du contrat de travail, le délai de congé est prolongé du nombre de jours de congé qui n'ont pas été pris.¹⁷⁵

LE CONGÉ PATERNITÉ

Allocation paternité : conditions du droit : art. 16i al. 1^{er} LAPG

- Être le père légal ou le devenir dans les 6 mois
- Être salarié, indépendant ou actif dans l'entreprise de l'épouse avec salaire en espèces
- Durée minimale d'affiliation AVS : 9 mois avant la naissance (réduite si naissance prématurée (16 al. 2LAPG et 27 RAPG)
- Durée minimale de l'activité lucrative : 5 mois dans les 9 mois précédent la naissance (avec prise en compte des périodes de service – art. 28a RAPG / congé non payé : pas pris en compte)
- Prise en compte des périodes d'affiliation et d'activité lucrative dans un Etat UE/AELE (art. 26 à 28 RAPG)

Pères en incapacité de travail

Droit au congé paternité selon 30 RAPG, si :

- Indemnités perte de gain maladie/accident/invalidité jusqu'à la naissance ou rapport de travail valable, mais droit au salaire selon art. 324a CO épuisé.

LE CONGÉ PATERNITÉ

Durée et forme des indemnités: art. 16k LAPG

- Droit à 14 indemnités journalières
 - Si congé pris par semaine : 7 indemnités / semaine
 - Si congé pris par jours : 2 indemnités supplémentaires versées pour chaque 5 jours indemnisés
- On calcule le montant du jour-indemnité en faisant le salaire mensuel / 30
- Si temps partiel, par exemple 60% : 3 jours pas semaine -> dès que pris 3 jours, le père a droit à 7 indemnités

Délai cadre : art. 16j LAPG

- 6 mois dès la naissance
- Prend fin en cas du décès du père ou de l'enfant, ou de la rupture du lien de filiation
- Délai pour demander l'allocation (si congé pris, mais allocation pas demandée) : 5 ans dès la fin du délai-cadre (art. 20 al. 1^{er} let. c. LAPG)

LE CONGÉ PATERNITÉ

Calcul de l'indemnité : art. 16 I LAPG

- 80% du revenu déterminant avant la naissance (non prise en compte des jours avec salaire réduit sans faute : art. 31 al. 1^{er} RAPG)
- Au maximum : 196.- / jour (correspond à un salaire mensuel brut de 7'350.-)
- Soumise aux cotisations AVS/AI/APG/AC (art. 19a LAPG)
- Exempte de primes LAA (art. 115 al. 1^{er} let. d OLAA)
- Versée en une seule fois à la fin (art. 35 al. 3 RAPG)

Coordination entre assurances sociales : art. 16m LAPG

- Primauté de l'allocation paternité (exclut le versement d'indemnités journalières des autres assurances sociales)
- Garantie des droits acquis (i.e. le montant minimum versé jusqu'alors par une autre assurance, par ex. l'assurance chômage).

LE CONGÉ PATERNITÉ

Formulaire de demande de l'allocation paternité : <https://www.ak81.ch/fr/formulaires#link-262>

- Ne peut être déposé avant l'épuisement du droit à l'indemnité
- Salarié et employeur, respectivement caisse de chômage, doivent chacun attester que les jours de congé ont été pris (art. 34a RAPG)
- La caisse compétente est celle qui percevait les cotisations au dernier jour du congé paternité (at. 34 RAPG).

Coordination CO – LAPG

Le droit au congé est indépendant sur droit à l'allocation paternité

Question restée ouverte de l'obligation de l'employeur de verser un salaire en cas d'absence de droit à l'allocation paternité (ce n'est pas un cas de l'art. 324a CO)

Quid de l'art. 20.2 let. a) ch. 3) CCT-INFRI-FOPIS (10 jours payés de congé paternité)? En principe, reste...