

Congé paternité: une matière à négocier

Les propositions politiques de congé paternité ou de congé parental se multiplient, au nom d'une conception moderne des relations de travail. Or les entreprises ne peuvent pas se permettre de voir leurs coûts croître encore de manière incontrôlée. Une solution consiste à négocier, dans d'autres domaines, des allègements allant eux aussi dans le sens d'une adaptation aux habitudes modernes de travail.

Quatre semaines, ou trente-huit, ou deux...

L'introduction d'un congé paternité légal est un des thèmes qui agitent actuellement la scène politique fédérale. On se souvient que le syndicat Travail.Suisse, accompagné des organisations Männer.ch, Alliance F et Pro Familia, a déposé en 2017 une initiative populaire intitulée «Pour un congé paternité raisonnable». Celle-ci demande un congé de quatre semaines au moins (vingt jours à prendre en bloc ou de manière séparée, dans un délai d'une année après les naissances); cette nouvelle assurance sociale serait financée par le régime des allocations pour perte de gain (APG).

Au début du mois de juin de cette année, le Conseil fédéral a transmis ce dossier au Parlement, en recommandant le rejet de cette initiative trop coûteuse. Ensuite, durant l'été, on a vu surgir diverses propositions de variantes, plutôt axées sur un congé parental (à répartir entre la mère et le père): seize semaines pour le PLR, huit mois pour les Verts, et même trente-huit semaines pour la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF). Cet organe consultatif de l'administration est en effet intervenu dans le débat en qualifiant la Suisse de «lanterne rouge» et en plaidant pour une solution maximaliste dont le coût – entre 1 et 1,5 milliard de francs par an – serait censé être compensé par des gains de productivité.

C'est maintenant le parcours parlementaire qui commence. Le 21 août dernier, la commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats (CSSS-E) a déjà pris position en faveur d'un contre-projet qui consisterait en un congé paternité semblable à celui proposé par l'initiative, mais limité à deux semaines au lieu de quatre.

Le libre choix des entreprises bientôt rattrapé par la loi

L'économie privée observe cette évolution. Au-delà du réflexe syndical de base consistant à revendiquer par principe toujours plus de congés, on constate tout de même que l'idée d'un congé paternité ou d'un congé parental semble s'imposer progressivement dans les mœurs d'une partie de la population. De nombreuses entreprises et administrations ont déjà fait le pas en accordant de tels congés sur une base volontaire. Mais les esprits étatistes et égalitaristes ne se satisfont pas de cette solution: le progrès n'existe pas tant qu'il n'est pas imposé par la loi. En même temps, les entreprises qui accordent déjà des congés paternité pourraient voir d'un bon œil l'émergence d'une solution légale avec financement externe, notamment par l'assurance perte de gain.

On peut donc en conclure qu'une forme de congé paternité légal va prochainement se mettre en place. La question est: sous quelle forme et à quel prix?

Impressum

Editeur:
Centre Patronal
Rédacteur responsable:
P.-G. Bieri

Route du Lac 2
1094 Paudex
Case Postale 1215
1001 Lausanne
T +41 58 796 33 00
info@centrepatalonal.ch

Kapellenstrasse 14
3011 Bern
T +41 58 796 99 09
cpbern@centrepatalonal.ch

www.centrepatalonal.ch

Puisque l'introduction d'un congé paternité est demandée au nom de la modernité, il faut suivre cette logique et négocier une véritable modernisation des conditions de travail, dans plusieurs domaines.

Le principal enjeu de négociation réside dans le nombre de jours – dont on ne doute pas qu'il sera âprement marchandé. Accessoirement, on discutera du choix entre congé paternité et congé parental – mais on sait déjà que ce dernier modèle est contesté par les milieux les plus progressistes, qui craignent de laisser trop de liberté aux couples dans la répartition de leurs congés. Il existe pourtant d'autres pistes de réflexion.

Des concessions réciproques pour moderniser les relations de travail

Une chose est sûre: l'initiative «Pour un congé paternité raisonnable», avec un coût de 420 millions de francs par an, n'est ni raisonnable, ni supportable pour l'économie privée. Faut-il rappeler que le coût du travail est déjà particulièrement élevé en Suisse, que cela pénalise les entreprises helvétiques, et que les tensions commerciales internationales n'arrangent pas les choses?

Mais puisque l'introduction d'un congé paternité est demandée au nom de la modernité, il faut alors suivre cette logique et négocier une véritable modernisation des conditions de travail, dans plusieurs domaines. Il faut en particulier exiger que les charges supplémentaires liées à un congé paternité soient compensées

par l'allègement de diverses contraintes administratives et bureaucratiques. Beaucoup d'entreprises se plaignent aujourd'hui des prescriptions sur l'enregistrement du temps de travail, héritées du temps où l'on travaillait en usine, et qui ne correspondent plus à une économie moderne orientée vers les services. Beaucoup d'entreprises revendiquent aussi une flexibilisation du temps de travail, qu'il serait opportun d'annualiser tout en assouplissant les limites hebdomadaires. La flexibilité est une caractéristique des relations de travail modernes; elle est utile tant aux travailleurs qu'aux employeurs.

D'autres pistes de négociation sont certainement possibles. L'important est de privilégier une logique de concessions réciproques plutôt que de confrontation. Plus on allégera les charges inutiles qui pèsent sur les entreprises, plus ces dernières entreront en matière sur un projet – raisonnable! – de congé-paternité.

Pierre-Gabriel Bieri