



Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats  
c/o Office fédéral des assurances sociales  
3003 Berne

**Par courriel à:**

[emina.alisic@bsv.admin.ch](mailto:emina.alisic@bsv.admin.ch)

Berne, le 25 février 2019

**18.441 Initiative parlementaire. Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité**  
**Prise de position**  
**Traduction**

Monsieur le président de la Commission,  
Madame, Monsieur,

L'avant-projet soumis en consultation par la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des Etats instaure un congé paternité de deux semaines sous forme de 14 indemnités journalières octroyées à partir de la naissance de l'enfant, par des dispositions complémentaires intégrées dans la LAPG. Ce congé peut être pris soit en bloc, soit par jours isolés dans un délai cadre de 6 mois dès la naissance de l'enfant. L'allocation paternité s'élève à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative.

Sans entrer en matière sur les aspects politiques de cette allocation paternité, nous formulons les remarques suivantes.

**1. Remarque générale**

La mise en œuvre du droit aux allocations paternité sous forme d'indemnités journalières, sur la base du modèle appliqué à la mère pour l'allocation maternité (notamment statut de cotisant, durée d'assurance) de même que le calcul du montant de l'indemnité journalière sur la base d'un revenu moyen, correspond à une situation déjà connue et ne pose en soi pas de problème particulier.

Concrètement, les pères salariés ont droit à un congé de 2 semaines auprès de leur employeur. Ce dernier dépose la demande d'indemnités journalières auprès de la caisse AVS à laquelle il est affilié. La caisse examine les conditions d'assurance, effectue le calcul sur la base du salaire moyen obtenu avant la naissance de l'enfant et verse les indemnités journalières généralement auprès de l'employeur. Les jours de congé peuvent être pris de manière isolée et la caisse de compensation concernée sera prête à fractionner les indemnités journalières, le cas échéant. Il convient de relever toutefois que le coût administratif de ce fractionnement risque d'être élevé s'il s'agit de 10 jours isolés.

Pour l'organisation du congé, le délai cadre de 6 mois et la possibilité de fractionner les deux semaines apportent une certaine souplesse pour le père de l'enfant ainsi que pour l'employeur.

En revanche, tout changement de situation professionnelle du père au cours du délai cadre de 6 mois peut entraîner une complexité importante au niveau de la mise en œuvre : en effet, le moment déterminant pour les conditions d'octroi de l'indemnité comme pour la détermination du revenu servant de base au calcul de l'indemnité journalière reste la situation lors de la naissance de l'enfant.

Cela implique que toute modification qui intervient dans le délai cadre de 6 mois ne sera pas prise en compte, notamment une évolution du salaire ou un nouveau contrat de travail. Les adaptations de l'art 335c al 3 CO par le prolongement du délai de congé permettent de compenser en partie les inconvénients de cette situation, mais pas totalement. Notamment, si un engagement auprès d'un nouvel employeur est déjà prévu dans cette période de 6 mois ou si le père était indépendant pendant une partie du délai cadre.

Si dans les 6 mois, le père conserve la possibilité d'obtenir un congé paternité de deux semaines auprès d'un nouvel employeur, ou de le continuer s'il l'a déjà entamé avant, l'indemnité pour les jours de congé pris auprès du nouvel employeur sera calculée sur la base du revenu lors de la naissance. Cette situation n'est pas souhaitable.

Pour les organes d'application, dans ce même contexte de changement d'employeur, voire de statut de cotisant, la question de la caisse compétente, de l'examen des conditions, du calcul de l'indemnité et du versement et contrôle du nombre maximal d'indemnités journalières devrait être tranchée pour être mise en œuvre sans engendrer des coûts administratifs totalement disproportionnés.

Pour éviter cette problématique, l'introduction d'une condition supplémentaire en cas de fractionnement des jours de congé, d'être pris exclusivement lors des rapports de travail auprès de l'employeur lors de la naissance, serait bienvenue.

## **2. Remarques par article**

### **Art. 16i LAPG : Ayants droit**

Les nouvelles dispositions sur le congé paternité confèrent aux pères un droit à l'allocation également en cas d'adoption d'un enfant (établissement d'un lien de filiation). L'adoption présuppose que les parents adoptifs ont pris soin de l'enfant et ont assuré son éducation pendant au moins une année. Dans le cas d'un partenariat enregistré, le droit au congé de paternité ne peut être invoqué que si un lien de filiation est établi par reconnaissance dans le délai de 6 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour de la naissance de l'enfant (art. 16j LAPG).

On ne sait pas comment les deux conditions peuvent être remplies en cas d'adoption :

- les parents adoptifs ont pris soin de l'enfant et ont assuré son éducation pendant au moins une année,
- un lien de filiation a été établi par reconnaissance dans le délai cadre de six mois.

Afin de mettre en œuvre la disposition relative à « l'adoption », il convient de lever l'ambiguïté quant au début du délai-cadre.

### **Art.16j al.2 LAPG : Le délai cadre de 6 mois court à compter du jour de la naissance.**

Selon la nouvelle disposition applicable aux allocations maternité, la question du report du début du congé en cas d'hospitalisation de l'enfant, de même que le délai cadre par analogie et sa durée, devra être intégrée dans le nouveau dispositif.

Contrairement à l'allocation de maternité, le droit au congé paternité ne prend pas fin avec la reprise d'une activité lucrative (cf. art. 16d LAPG). Cela signifie également que, en cas de perception d'indemnités journalières (IJ) de l'une des assurances sociales visées à l'art. 16k, al. 1 LAPG, le versement des IJ reprend après la prise du congé paternité sous forme de journées. Les dispositions correspondantes doivent encore être intégrées dans la LACI.

**Art. 16k LAPG** : forme de l'allocation et nombre d'indemnités : 14 indemnités journalières au total

Comme évoqué plus haut, le fractionnement des jours de congé dans un délai cadre de 6 mois est complexe. De plus, la formulation du congé de 2 semaines, soit en bloc, soit par semaine ou encore sous forme de jours isolés avec l'octroi de 14 indemnités journalières n'est pas claire. Le fait de prévoir qu'après 5 jours isolés, 2 indemnités supplémentaires sont versées, n'est pas clair. L'alinéa 4 fixe les règles relatives à la prise du congé sous la forme de journées. Deux indemnités journalières supplémentaires sont versées pour cinq jours indemnisés.

Cette exigence soulève diverses questions de coordination avec les indemnités journalières de l'assurance chômage (art. 16m, al. 1, let. a. LAPG), de l'assurance invalidité (art. 16m, al. 1, let. b. LAPG) et de l'assurance militaire (art. 16m, al. 1, let. d. LAPG). Il est à noter que l'assurance-chômage verse cinq indemnités journalières par semaine civile. Ce n'est qu'en ce qui concerne la LAA qu'il existe des règles claires (art. 16, al. 3 LAA).

La prise du congé sous forme de journées offre une grande flexibilité mais entraîne un travail et des règles de coordination complexes.

**Art. 16m LAPG**: *Primauté de l'allocation de paternité*

Il est simplement mentionné dans le commentaire que les questions de coordination relatives au cumul d'indemnités journalières de plusieurs assurances sociales doivent être réglées dans les différentes lois d'assurances sociales.

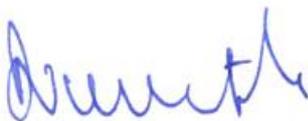
Les points 3.2.2, 3.2.3 et 3.2.4 du commentaire portent uniquement sur les modifications apportées à la LPP, à la LAA et à la LFA. Il n'y a aucune indication concernant les modifications relatives à la LACI, à la LAI et à la LAM (voir les dispositions sous 16k, al. 4 LAPG).

### 3. En conclusion

La mise en œuvre d'un congé paternité de 2 semaines peut être soutenue, sous réserve d'une adaptation des dispositions en cas de jours de congé isolés. A défaut, la mise en œuvre entraînerait des coûts de gestion disproportionnés pour tous les acteurs (employeurs et caisses).

Nous vous remercions de tenir compte de nos remarques et vous adressons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.

**Conférence des caisses cantonales de compensation**



Andreas Dummermuth  
Président