



Nouveautés importantes du droit du travail  
au 1<sup>er</sup> janvier 2021

## Congé de paternité

**Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, les citoyennes et citoyens suisses ont accepté le projet relatif à un congé de paternité de deux semaines. Ainsi, les pères bénéficient désormais en Suisse d'un congé payé de 2 semaines pour passer du temps en famille, à prendre dans les 6 mois qui suivent la naissance de leur enfant.**

Pour ancrer légalement le congé de paternité, l'article 329g CO a été introduit dans le Code des obligations, qui stipule :

- 1 *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.*
- 2 *Le congé de paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.*
- 3 *Il peut être pris sous la forme de journées ou de semaines.*

### Conditions d'octroi d'un congé de paternité payé au travailleur :

- Au moment du délai-cadre, le travailleur doit prouver que le travailleur est le père légal de l'enfant (mariage, reconnaissance de paternité, mais pas adoption). Attention : si cette condition est remplie, le salarié a droit au congé de paternité selon le CO. Pour que ce dernier soit payé, il faut soit que le salarié soit assujéti à la CCNT, soit que les conditions ci-après soient remplies :
  - Au moment de la naissance, le salarié doit exercer une activité lucrative ou être indépendant.
  - Dans les 9 mois précédant la naissance, il doit avoir été assuré à l'AVS à titre obligatoire et dans cette période, il doit avoir exercé une activité lucrative pendant au moins 5 mois.

### Gestion du congé de paternité payé :

- Le congé de paternité est en principe indemnisé à 80% via l'APG, sachant qu'une limite est fixée avec une indemnité journalière maximale CHF 196.– (salaire men-

suel de CHF 7350.–). Les salariés rentrant dans le champ d'application de la CCNT ont droit au maintien du salaire à 100% pendant le congé de paternité.

- Le droit au congé ou à l'allocation de paternité commence au plus tôt le jour de la naissance de l'enfant et peut durer au maximum 2 semaines (10 jours ouvrés, 14 jours civils). Le salarié doit prendre ses jours lors des 6 premiers mois suivant la naissance, sous la forme de journées entières, à défaut de quoi il est déchu de son droit.

En ce qui concerne le congé de paternité, il convient encore de mentionner que le fait de prendre un congé de paternité ne doit pas être considéré comme une absence susceptible d'entraîner une réduction des vacances. La jurisprudence devra encore définir la manière exacte de procéder si un salarié, en cas de résiliation du contrat par l'employeur, n'a pas encore pris tous les jours de congé auxquels il a droit pour son congé de paternité à la fin présumée des rapports de travail.

### Congé pour la prise en charge de proches

Il existe désormais une obligation de l'employeur de maintenir le paiement du salaire, indépendamment des anciennes réglementations, pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire, dont la prise en charge est nécessaire en raison d'une atteinte à la santé. La durée du congé est alors limitée à trois jours par événement au maximum ou à 10 jours par année. La teneur du nouvel article 329h CO est la suivante :

*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.*

Les membres de la famille désignent les proches en lignée ascendante et descendante (parents, enfants, petits-enfants, etc.) et les frères et sœurs. De plus, le conjoint/la conjointe, le/la partenaire enregistré(e), les beaux-parents et le/la partenaire font partie des membres de la famille, à condition qu'ils fassent ménage commun depuis au moins 5 ans. L'année de service et la durée maximale de 3 jours par cas sont déterminants pour fixer le plafond annuel. Il convient d'observer qu'une maladie de longue durée qui se manifeste sous la forme de crises récurrentes est considérée comme un seul cas, et que par conséquent, le congé pour la prise en charge se limite à 3 jours.

Il faut mentionner que cette obligation de maintien du salaire pour les absences de courte durée ne peut être imputée au paiement du salaire si le travailleur est empêché d'exercer son activité sans faute de sa part selon l'art. 324A CO. De plus, la limite maximale de 10 jours par année de service ne s'applique expressément pas à la prise en charge de ses propres enfants (cf. art. 36, al. 3 et 4, LTr).

Cyrine Zeder

Wichtige arbeitsrechtliche Neuerungen per 1.1.2021

# Vaterschaftsurlaub

**An der Volksabstimmung vom 27. September 2020 hat die Schweizer Bevölkerung die Vorlage für einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Somit erhalten Väter in der Schweiz innerhalb von 6 Monaten ab Geburt ihres Kindes neu 2 Wochen bezahlte Zeit für die Familie.**

Im Obligationenrecht wurde zur Festsetzung des Vaterschaftsurlaubs der Artikel 329g OR eingeführt, welcher wie folgt lautet:

- 1 *Der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird, hat Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen.*
- 2 *Der Vaterschaftsurlaub muss innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden.*
- 3 *Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.*

## **Anspruchsvoraussetzungen des Arbeitnehmers für den Bezug von bezahltem Vaterschaftsurlaub:**

- Zum Zeitpunkt der Rahmenfrist muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass er der rechtliche Vater des Kindes ist (Ehe, Vaterschaftsanerkennung, nicht jedoch Adoption). Achtung, wenn diese Voraussetzung erfüllt ist, hat der Angestellte gemäss OR Anspruch auf Vaterschaftsurlaub. Damit dieser bezahlt ist, muss der Angestellte entweder dem LGAV unterstehen oder die nachfolgenden Voraussetzungen ebenfalls erfüllen:
  - Der Arbeitnehmer muss zum Zeitpunkt der Geburt erwerbstätig sein oder Selbständigerwerbender.
  - In den 9 Monaten vor der Geburt bei der AHV obligatorisch versichert sein und in dieser Zeit mindestens 5 Monate erwerbstätig gewesen sein.

## **Handhabung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs:**

- Der Vaterschaftsurlaub wird grundsätzlich zu 80% über die EO entschädigt, wobei dies bei einem maximalen Taggeld von CHF 196.– (CHF 7350.– Monatslohn) begrenzt ist. Angestellte unter dem Geltungsbereich des LGAV haben einen Anspruch auf 100% Lohnfortzahlung während des Bezugs des Vaterschaftsurlaubs.
- Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub bzw. -entschädigung beginnt frühestens mit dem Tag der Geburt des Kindes und kann maximal 2 Wochen betragen (10 Arbeitstage, 14 Kalendertage). Diese Tage müssen innerhalb der ersten 6 Monate am Stück oder tageweise nach der Geburt bezogen werden, ansonsten der Anspruch verwirkt.

Zu erwähnen in Bezug auf den Vaterschaftsurlaub ist noch, dass der Bezug von Vaterschaftsurlaub nicht als Abwesenheit angesehen werden darf, welcher eine Ferienkürzung nach sich ziehen kann. Die Rechtsprechung muss auch noch die genaue Handhabung definieren, wenn ein Arbeitnehmer bei einer Arbeitgeberkündigung beim vermeintlichen Ende des Arbeitsverhältnisses noch nicht alle Vaterschaftsurlaubstage, auf welche er Anspruch hat, bezogen hat.

## **Urlaub für die Betreuung von Angehörigen**

Neu gibt es eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers, unabhängig der bisherigen Regelungen, für die Betreuung eines Familienmitglieds oder Lebenspartners, dessen Betreuung aufgrund einer gesundheitlichen Be-

einträchtigung notwendig ist. Dabei ist die Zeit auf maximal drei Tage pro Ereignis bzw. 10 Tage pro Jahr beschränkt. Der neue Artikel 329h OR lautet wie folgt:

*Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.*

Bei den Familienmitgliedern handelt es sich um Verwandte in auf- und absteigender Linie (Eltern, Kinder, Grosskinder etc.) und Geschwister. Weiter gehören zu den Familienmitgliedern der Ehegatte/die Ehegattin, der eingetragene Partner/die eingetragene Partnerin, die Schwiegereltern sowie der Lebenspartner/die Lebenspartnerin, sofern man seit mindestens 5 Jahren einen gemeinsamen Haushalt führt. Ausschlaggebend für die maximale Obergrenze pro Jahr ist das Dienstjahr und pro Fall die maximal 3 Tage. Zu beachten gilt, dass eine Langzeiterkrankung, welche sich in wiederholten Krisen äussert, als ein Fall gilt und somit den Bezug auf 3 Tage beschränkt.

Zu erwähnen ist, dass diese Lohnfortzahlungspflicht bei kurzen Abwesenheiten nicht an die Lohnfortzahlung bei eigener unverschuldeter Verhinderung gemäss Art. 324a OR anzurechnen ist und die Obergrenze von maximal 10 Tagen pro Dienstjahr ausdrücklich nicht gilt für die Betreuung der eigenen Kinder (vgl. Art. 36. Abs. 3 und 4 ArG).

■  
Cyryne Zeder