

## Congés et temps de travail dans les conventions collectives de travail

**Karine Lempen**

Professeure à la Faculté de droit de l'Université de Genève



Vendredi 12 mai 2023 – Université de Neuchâtel

### Questions choisies

21 CCT de branche et 13 CCT d'entreprise  
Clauses normatives (art. 356 al. 1, 357 CO) en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2023

I. Congés

- Congé prénatal et congé de maternité
  - Durée du congé
  - Droit au réengagement
  - Transfert au père
- Congé de paternité et congé parental
  - Articulation avec le régime légal
  - Congé parental indépendant du sexe/genre

II. Modification du taux d'occupation

- Du fait de l'âge
- A la suite d'une naissance/adoption

III. «Droit à la déconnexion»

## Congé prénatal et congé de maternité (1)

### Durée du congé

Souvent plus généreuse que le régime légal (art. 329f CO, 16bss LAPG)

- CCT Swisscom, CCT SSR
  - 18 semaines rémunérées à 100%, dont 2 peuvent être prises immédiatement avant l'accouchement
- CCT enveloppe des édifices
  - 16 semaines rémunérées à 80%, le congé doit débuter 2 semaines avant l'accouchement
- CCNT Migros
  - Congé de maternité rémunéré à 100% pendant 18 semaines ou congé de maternité plus long rémunéré à 80%
  - Après 14 semaines, reprise progressive du travail possible
  - Sur demande, droit à un congé prénatal non payé

Lempen/3

## Congé prénatal et congé de maternité (2)

### Droit au réengagement

Non-reprise de l'activité après le congé de maternité

- CCT Coop
  - L'entreprise s'efforce, si possible, de réintégrer dans les 12 mois
- CCNT Migros
  - Le personnel a un «droit conditionnel» au réengagement
    - ⇒ au degré d'occupation précédent
    - ⇒ dans les 12 mois après la fin du congé de maternité
    - ⇒ dans la mesure où est disponible, au moment déterminant, un emploi vacant correspondant aux qualifications et à l'expérience professionnelle de la personne concernée
    - ⇒ au sein de l'entreprise où elle exerçait son activité avant son départ.
    - ⇒ «Le droit au réengagement revient soit à la mère, soit au père, dans la mesure où ils travaillent dans la même entreprise».

Lempen/4

## Congé prénatal et congé de maternité (3)

### Transfert au père

- CCNT Migros (art. 41.1 et 41.2)
  - «Après l'accouchement, la collaboratrice a droit à 18 semaines de congé de maternité payé. [...] La collaboratrice peut transférer, totalement ou en partie, la partie de son congé de maternité au-delà des 14 semaines fixées par la loi à son partenaire dans la mesure où cette personne prend un congé non payé attesté et de même durée au titre de sa paternité. Un tel transfert s'effectue dans tous les cas par un paiement correspondant».

Lempen/5

## Congé de paternité (1)

### Articulation avec le régime légal

- Clauses caduques (art. 358 CO) (CCT romande journalistes, 15bis)
- Clauses répétant le droit fédéral (art. 329g CO) (CCT Swissport, 4.12)
- Clauses spécifiant l'articulation
  - CCNT Migros (41.6)
    - «A l'occasion de la naissance d'un propre enfant, il est accordé au père un congé payé de 4 semaines et, à sa demande, un congé supplémentaire non payé jusqu'à 4 semaines. Les deux premières semaines de congé payé constituent le congé de paternité prévu par la loi et doivent être prises dans les six premiers mois suivant la naissance de l'enfant. Les deux autres semaines payées et les semaines non payées doivent être prises dans le délai d'un an à compter de la naissance. [...] Au lieu de prendre son congé de paternité à 100%, le collaborateur peut, s'il le souhaite, le prendre à 80% de son salaire net, ce qui permet de prolonger le congé en conséquence. [...] Pour les couples de femmes dont la femme qui n'a pas accouché est collaboratrice de Migros, les droits sont les mêmes que pour le congé de paternité».

Lempen/6

## Congé de paternité (2)

### Articulation avec le régime légal

- Interprétation des clauses normatives (ATF 136 III 283, c. 2.3.1)
  - CCT Poste (2021)
    - 4 semaines de congé de paternité payé, dont 2 doivent être prises au cours des 6 mois suivant la naissance
    - «En ce qui concerne le congé de paternité, la Poste accordera à l'avenir quatre semaines de congé, soit le double de ce qui est prévu dans le projet de loi sur lequel nous voterons cet automne» (<https://www.post.ch/fr/notre-profil/actualites/2020/avec-la-nouvelle-cct-la-poste-endosse-un-role-de-precurseur-parmi-les-employeurs>).



Lempen/7

## Congé de paternité (3)

### Articulation avec le régime légal

- Cumul avec les jours de congés usuels en cas de naissance? (art. 329 al. 3 CO)
  - Cumul prévu
    - CCT Graphisme (art. 211 et 213), CCT Centres d'appel (art. 5.19)
  - Cumul exclu
    - CCT Techniques du bâtiment (art. 34a)

«Tous les travailleurs soumis à la CCT ont droit à dix jours de congé de paternité avec maintien du versement du salaire à 100 %. Les employeurs conservent l'allocation pour perte de gain correspondante. Le droit aux jours de congé liés à la naissance d'un enfant est ainsi rempli. La CCT ne prévoit pas davantage de jours de congé que le congé de paternité légal. Le congé de paternité doit être pris dans les six mois suivant la naissance de l'enfant».

Lempen/8

## Congé de paternité (4)

### Indépendant du sexe et du genre

- CCT Hôpital Riviera-Chablais
  - «congé paternité ou congé du deuxième parent référent»
- Avenant 2020 CCT Nestlé (art. 16.11.1-3)
  - congé payé parental primaire (18 semaines), secondaire (4 semaines)

«La Collaboratrice qui donne naissance [...] est considérée par défaut comme bénéficiaire d'un Congé Parental Primaire. De la même manière, le Collaborateur qui est le père biologique de l'enfant [...] est considéré par défaut comme bénéficiaire d'un Congé Parental Secondaire. Les parents ou personnes qui auront la responsabilité de l'enfant mineur qui souhaitent intervertir le type de congé octroyé doivent annoncer leur décision à leur supérieur hiérarchique et aux Ressources Humaines, au minimum trois mois avant la date prévue de la naissance [...]. Si la Collaboratrice ayant donné naissance souhaite bénéficier du congé maternité au sens du droit suisse, elle ne peut pas intervertir le Congé Parental Primaire avec son conjoint ou partenaire».

Lempen/9

## Modification du taux d'occupation

- En général: droit de modifier son taux non prévu dans les CCT
  - CCT Swisscom: hiérarchie doit motiver par écrit un refus
- Parfois: droit de réduire pour le personnel âgé
  - CCT Poste: dès 58 ans révolus, une fois 10%  $\leftrightarrow$  taux résiduel  $\geq$  50%. Autres conditions d'engagement + fonction «si possible inchangées».
  - Réduction sous forme de vacances
    - CCT Coop: 7 semaines de vacances par an dès 60 ans et 8 dès 63 ans
- Rare: droit de réduire après un congé maternité/paternité/ adoption
  - CCT SSR: exercice dans les 6 mois après la naissance
- Réduction temporaire à la suite d'une naissance/adoption? (art. 60a OPers)
  - Assurances et banques: recommandé
  - CCT Swisscom: possibilité d'épargner des heures sur un «compte à long terme» -> réduction du temps de travail avec maintien du taux (+ salaire)

Lempen/10

## «Droit à la déconnexion» (1)

### Séparation entre vie privée et vie professionnelle

- CCT Poste (art. 2.10.6)

«Les collaborateurs/collaboratrices ont le droit de ne pas répondre aux appels téléphoniques et de ne pas consulter les messages durant leur temps libre, sans que cela ne leur soit préjudiciable».

### Droit à la non-joignabilité durant le temps libre

- CCT CFF (art. 61 al. 3), CCT Sunrise (art. 21.2), CCT Swisscom (art. 2.2.1)

Lempen/11

## «Droit à la déconnexion» (2)

Règlement Swisscom sur le travail mobile (2018) (art. 7, extrait)

- «Les **vacances** sont destinées exclusivement au repos. Pendant les vacances, les collaboratrices/collaborateurs ne sont pas censés lire leurs e-mails, y répondre, ni être joignables par téléphone. Le message d'absence doit comporter les coordonnées du suppléant (la collaboratrice/le collaborateur en vacances ne doit pas mentionner son numéro de portable personnel).
- Les plages horaires qui précèdent ou suivent les heures de travail, les weekends, jours fériés et jours de libre sont également réputés être du **temps libre**. Pendant son temps libre, il n'y a aucune obligation de lire ses e-mails ni d'être joignable par téléphone. Font exception à la règle les collaboratrices/collaborateurs qui travaillent ou assurent le service de piquet conformément au plan d'intervention.
- Dans les cas d'urgence nécessitant de joindre la collaboratrice/le collaborateur immédiatement ou appelant une réponse rapide de sa part, la communication aura lieu par SMS. Cette règle de communication (SMS) n'est pas applicable pendant le service de piquet».

Lempen/12

## Conclusion

The collage consists of several document covers for collective labor agreements (CCAs) from various Swiss industries:

- Convention collective de travail Poste CH**: A yellow cover with the La Poste logo.
- Convention collective de travail pour la branche des centres d'appel et de contact**: A teal cover featuring a photo of a woman wearing a headset.
- Convention collective de travail SIG Sauer**: A white cover with a photo of a factory interior.
- Convention collective de travail du Groupe Migros 2023–2026**: A blue cover with a handshake icon.
- CONTRAT COLLECTIF DE TRAVAIL**: A yellow cover for the graphic industry.
- Convention collective de travail Nestlé Waters (Suisse) SA**: A dark blue cover with a photo of industrial tanks.
- CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CCT 2020–2023**: A white cover with a photo of two workers on a roof.

Lempen/13