

	Projet de modification statutaire	TPGED 668629
		Version 05

CONGE DE PATERNITE

Projet de modification(s) des articles suivants du Statut du personnel (SP) et/ou du Règlement d'application du Statut du personnel (RSP) :

- Art. 43 bis SP (nouveau)

En jaune : planning prévisionnel / **En gras** : étape validée

Statut	Projet en cours de préparation
Validé par Direction le	23.03.2021 – Validation du projet avant consultation
Consultation	29.03.2021 : transmission du projet aux organisations syndicales 19.04.2021 : séance d'échange avec les organisations syndicales 29.03.2021 – 23.04.2021 : période de consultation 05.05.2021 : information sur issue de la consultation
Validé par Direction le	27.04.2021 (date du passage en RD – après consultation)
Préavis par CRHR le	10.05.2021 (date du passage en CRHR pour préavis)
Validé par CA le	31.05.2021 (date du passage au CA pour décision)

PLAN

I.	MODIFICATIONS DU SP / RSP	3
A.	Article 43 bis du Statut du personnel (nouveau).....	3
II.	EXPOSE DES MOTIFS	5
A.	Adoption du congé de paternité au niveau fédéral	5
B.	Introduction du congé de paternité au sein des tpg.....	5
C.	Commentaire article par article	6
1)	Article 43 bis SP (nouveau).....	6
III.	ENTREE EN VIGUEUR.....	11
IV.	DECISION D’ADOPTION	11
	EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D’ADMINISTRATION DU 31.05.2021	

I. MODIFICATIONS DU SP / RSP

A. Article 43 bis du Statut du personnel (nouveau)

Congé paternité

1. En cas de paternité, et si les conditions pour bénéficier de l'allocation de paternité prévues par la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité (LAPG) sont réunies, l'employé a droit à un congé de paternité payé de deux semaines.

Le droit est de deux semaine indépendamment du fait que l'année de service soit complète ou non.

Si les conditions pour bénéficier de l'allocation de paternité prévues par la LAPG ne sont pas réunies, l'employé peut bénéficier du congé de paternité, mais celui-ci sera un congé non payé.

2. Le congé peut être pris soit sous la forme de semaines (un bloc de deux semaines ou deux blocs d'une semaine), soit sous la forme de journées.

En cas d'activité à temps partiel, le nombre de journées de congé est calculé au prorata du taux d'activité et, le cas échéant, en tenant compte de l'horaire habituel de l'employé.

3. En cas de congé de paternité payé, l'entreprise verse à l'employé le plein traitement mensuel de base afférent aux jours de congé et encaisse directement l'allocation de paternité (APG). La prime de fidélité reste également due.

4. L'employé qui est au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée ou de durée maximale peut bénéficier du congé de paternité. Toutefois, le bénéfice du congé ne modifie pas la date de fin du contrat de travail, dont la durée ne saurait être prolongée en raison du congé de paternité. Le droit au traitement prend fin au moment de la fin du contrat et un éventuel solde de jours de congé n'est pas payé en espèces.

5. La hiérarchie est compétente pour fixer les dates du congé, sur proposition de l'intéressé et eu égard à la bonne marche et aux possibilités du service. S'il n'est pas possible de s'entendre sur les dates du congé et si l'employé maintient sa demande de prise de congé, la hiérarchie en fixe les dates.

Le congé de paternité peut être accolé aux vacances.

6. Si les besoins de service le justifient, et en accord avec l'employé, les dates du congé peuvent être déplacées. L'alinéa 8 demeure réservé.

7. En cas d'absence due à une maladie ou à un accident coïncidant avec des jours de congé de paternité, ces jours de congé sont considérés comme pris et ne seront pas accordés à une date ultérieure.

8. Le congé de paternité doit être pris au plus tard dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant. Au-delà, le droit au congé de paternité, respectivement tout solde de jours qui n'a pas été utilisé, s'éteint.

9. Si l'autorité d'engagement résilie le contrat de travail et si l'employé bénéficie d'un congé de paternité au sens de l'article 43 bis avant la fin du contrat de travail mais ne parvient pas à prendre – en tout ou en partie – son congé en raison de la résiliation, le solde non pris du congé de paternité fait l'objet d'une indemnité versée en espèces.

L'article 335c al. 3 CO n'est pas applicable, le délai de congé n'étant pas prolongé du fait du congé de paternité.

10. L'employé informe sa hiérarchie et les Ressources humaines de son futur congé paternité 3 mois avant la date prévue de l'accouchement de son enfant. Les modalités pratiques entourant la mise en œuvre du congé de paternité sont pour le surplus réglées par instruction de service.

II. EXPOSE DES MOTIFS

A. Adoption du congé de paternité au niveau fédéral

Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, le peuple suisse a accepté un projet de modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain, conduisant à l'introduction en droit suisse d'un congé de paternité de deux semaines indemnisé par le régime des allocations pour perte de gain (APG).

Avant l'acceptation de ce projet, alors que la loi accordait aux mères actives 14 semaines de congé payé après la naissance d'un enfant (16 semaines à Genève), les pères salariés n'avaient en revanche que le droit de demander un congé à titre de « jours de congé usuels » pour un événement particulier (selon l'art. 329 al. 3 CO), comme pour les cas de déménagement, de mariage ou de décès. Ils pouvaient alors bénéficier, généralement, d'un à deux jours de congé, sous réserve d'un congé plus long octroyé par un employeur déterminé¹.

Le projet soumis au peuple prévoyait ainsi un congé de paternité payé de deux semaines à prendre dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Une allocation était prévue pour la durée du congé. Son calcul serait le même que pour le congé de maternité, soit 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant la naissance de l'enfant, mais au maximum 196 francs par jour. Le bénéficiaire de l'allocation de paternité doit être le père légal de l'enfant. La filiation est établie par mariage avec la mère, par reconnaissance ou par jugement. En cas d'adoption, il n'y a pas de droit à l'allocation de paternité.

Suite à l'acceptation du projet par le peuple, la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions a été fixée par le Conseil fédéral au 1^{er} janvier 2021.

L'introduction du congé de paternité a engendré une modification de la loi sur les allocations pour perte de gains (LAPG²) et de son règlement (RAPG³) ainsi qu'une modification de certaines dispositions du Code des obligations (CO⁴) concernant les congés, les vacances et le délai de congé.

B. Introduction du congé de paternité au sein des tpg

Compte tenu de ces modifications légales importantes, il est nécessaire de procéder à une modification du Statut du personnel des tpg, de sorte à y intégrer, lorsque les conditions légales du droit à l'allocation de paternité APG sont remplies, le droit au congé de paternité payé en faveur des collaborateurs des tpg et à disposer ainsi d'une base statutaire pour l'octroi et la rémunération dudit congé.

En effet, le Statut du personnel ne prévoit en l'état pas de congé de paternité en tant que tel. En cas de naissance, les collaborateurs des tpg peuvent bénéficier de 2 jours de congé payés à titre de congé spécial pour événement particulier (cf. art. 51 al. 1 let. c) SP). Il convient ainsi d'introduire et de régler le congé de paternité dans le Statut du personnel.

La naissance d'un enfant modifie de manière significative la vie de famille. Le congé de paternité doit ainsi permettre aux collaborateurs des tpg qui deviennent pères de passer du temps avec leur enfant et avec la mère de l'enfant, de s'impliquer plus activement et plus concrètement dans la nouvelle dynamique familiale et de décharger les mères de certaines tâches, ceci durant les premières semaines suivant la naissance de l'enfant, soit durant une période qui comporte d'importants changements dans l'organisation de la vie familiale.

¹ Voir la brochure « Explications du Conseil fédéral – Votation populaire du 27.09.2020 », la Fiche d'information du 06.08.2020 de l'OFSP « Congé de paternité : le projet en détail » et FF 2019 3309, p. 3311

² RS 834.1.

³ RS 834.11.

⁴ RS 220.

Il s'agit là d'éléments auxquels l'entreprise est sensible. Dans le but de garantir que ses collaborateurs puissent profiter pleinement de leur congé de paternité, sans devoir se préoccuper d'autres considérations (par exemple financières), et compte tenu de l'importance que l'entreprise accorde au bien-être de son personnel, l'entreprise a choisi d'aller plus loin que ce que prévoit la loi. Ainsi, à l'instar de ce qui est applicable pour le congé maternité au sein des tpg, l'entreprise entend maintenir le versement du salaire mensuel de base à 100% durant le congé de paternité. L'allocation de paternité reviendra quant à elle à l'entreprise. L'entreprise prend ainsi en charge la différence de 20% avec l'allocation de paternité, voire également la part qui excède le plafond prévu par la loi sur les allocations pour perte de gain s'agissant des revenus supérieurs audit plafond.

En outre, suite aux discussions avec les partenaires sociaux et après avoir procédé à une évaluation globale de la question, l'entreprise a choisi de maintenir le congé spécial de 2 jours pour naissance, nonobstant l'introduction du congé de paternité de deux semaines et malgré le fait que ces deux congés visent le même événement, c'est-à-dire la naissance d'un enfant. L'entreprise est en effet sensible à la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et familiale de ses collaborateurs et collaboratrices. Par ailleurs, elle porte une attention particulière à promouvoir l'attractivité des tpg en tant qu'employeur. Le maintien de ces 2 jours de congé s'inscrit dans ce contexte.

C. Commentaire article par article

1) Article 43 bis SP (nouveau)

Alinéa 1

L'alinéa 1 de l'article 43 bis SP ancre dans le Statut du personnel le principe du droit en faveur de l'employé à un congé de paternité de deux semaines. Il constitue ainsi la base statutaire permettant de fonder l'octroi du congé.

S'agissant de la rémunération durant le congé de paternité, il convient de distinguer deux situations :

- Si les conditions pour bénéficier de l'allocation de paternité prévues par la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service, de maternité et de paternité (LAPG) sont réunies, l'employé bénéficie d'un congé payé.
- Si les conditions pour bénéficier de l'allocation de paternité prévues par la LAPG ne sont pas réunies, l'employé peut tout de même demander à bénéficier du congé de paternité, mais celui-ci sera un congé non payé.

Alinéa 2

L'alinéa 2 de l'article 43 bis SP reprend le principe du CO, selon lequel le congé de paternité peut être pris sous la forme de semaines ou de journées (cf. art. 329g al. 3 CO). Cela permet d'offrir davantage de flexibilité à l'employé pour organiser son congé en fonction de ses besoins, ceci sous réserve de la bonne marche et des possibilités du service.

En matière de droit du travail, il est prévu un droit à un congé de paternité de deux semaines (cf. art. 329g al. 1 CO). Lorsque le congé est pris par semaines complètes (un bloc de deux semaines ou deux blocs d'une semaine), le taux d'activité de l'employé ou la répartition de son horaire de travail habituel n'a pas d'incidence. Il bénéficie de semaines complètes de congé, comme lorsqu'il planifie une semaine complète de vacances.

Lorsque le congé est pris sous forme de journées isolées, alors le taux d'activité de l'employé et/ou la répartition de son horaire de travail habituel doivent être pris en considération, en ce sens que le nombre de jours de congé doit être calculé au prorata du taux d'activité et, le cas échéant, en fonction de l'horaire habituel. En effet, la durée d'une semaine de congé – tout comme par exemple la durée d'une semaine de vacances – varie selon le nombre de jours de travail, respectivement le nombre d'heures de travail, que le travailleur accomplit contractuellement pendant une semaine de travail ordinaire.

Ainsi, un employé travaillant par exemple à 80% à raison de quatre jours de travail par semaine bénéficie, s'il prend son congé en semaines complètes, de 8 jours de congé correspondant à des jours habituellement travaillés. S'il prend son congé en jours isolés, il a également le droit à 8 jours de congé à prendre sur ses jours habituellement travaillés. Le travailleur à temps partiel travaillant par exemple 5 demi-jours par semaine (taux d'activité de 50%) bénéficie de 10 demi-jours de congé de paternité, respectivement de 5 jours entiers de congé (2,5 jours de travail par semaine x 2 semaines de congé paternité).

Il est précisé que la détermination du nombre de jours de congé devant être octroyé n'a pas d'incidence sur le nombre d'indemnités journalières pouvant être perçues au titre de l'allocation de paternité en application de la LAPG.

Alinéa 3

L'alinéa 3 de l'article 43 bis SP ancre dans le Statut du personnel le principe du droit au plein traitement en faveur de l'employé bénéficiant d'un congé de paternité payé, c'est-à-dire l'employé qui remplit les conditions pour bénéficier de l'allocation de paternité prévue par la LAPG. Il constitue ainsi la base statutaire permettant de fonder la rémunération versée à l'employé durant son congé.

A l'instar de ce qui est applicable pour le congé maternité au sein des tpg, l'entreprise maintient le versement du salaire de base à 100% durant le congé de paternité. Elle prend ainsi en charge la différence de 20% par rapport à l'allocation de paternité ainsi que la part qui excède le plafond prévu par la LAPG. De cette manière, l'employé de l'entreprise qui devient père peut profiter pleinement de son congé de paternité sans subir de baisse de son traitement mensuel dû selon l'échelle des traitements.

L'allocation de paternité revient quant à elle à l'entreprise.

Alinéa 4

L'alinéa 4 de l'article 43 bis SP précise que le congé de paternité est applicable à l'employé qui est au bénéfice d'un contrat de durée déterminée ou de durée maximale ; il se justifie en effet d'octroyer la possibilité de prendre un congé de paternité également à cet employé. Ceci vaut indépendamment de la durée des rapports de travail. En revanche, le congé ne saurait avoir un quelconque impact sur la durée du contrat : le contrat de durée déterminée ou maximale prend fin à la date prévue et il n'est pas prolongé du fait de la survenance du droit au congé de paternité, y compris si le congé de paternité intervient au terme du contrat et si la durée du congé se prolonge au-delà de la date de fin du contrat ou s'il subsiste un solde de jours de congé. Avec la fin du contrat, le droit au traitement prend également fin, même s'il subsiste un solde de jours de congé de paternité. Un tel solde n'est pas payé en espèces à la fin du contrat. Pour cette raison, il est important que les jours de congé de paternité puissent être pris durant les rapports de travail, sauf circonstances tout à fait exceptionnelles et pour autant que la durée du contrat qui subsiste le permette.

Alinéa 5

L'alinéa 5 de l'article 43 bis SP règle la manière dont les dates du congé de paternité sont fixées.

Il est précisé que le congé de paternité constitue un droit et non une obligation. Si l'employé ne demande pas à exercer son droit au congé, l'on ne peut pas l'obliger à le prendre.

Pour la fixation des dates du congé, il convient de tenir équitablement compte aussi bien des intérêts de l'entreprise que de ceux de l'employé.

En pratique, l'employé qui fait sa demande de congé de paternité formule des propositions de dates auxquelles il souhaiterait dans l'idéal pouvoir bénéficier du congé. Il doit adresser sa demande suffisamment à l'avance pour permettre à sa hiérarchie de l'examiner et, en cas d'accord sur la date, de disposer du temps approprié pour organiser le travail en tenant compte de l'absence de l'employé.

Dans la mesure où la bonne marche et les possibilités du service le permettent, il est fait droit aux propositions de dates formulées par l'employé.

Si malgré les échanges et les discussions entre les intéressés, il n'est pas possible, pour des raisons objectives liées à la bonne marche du service, de s'entendre sur les dates du congé, la fixation des dates revient au final à la hiérarchie. Cette dernière doit toutefois tenir compte de la règle de l'alinéa 8 et elle ne saurait priver l'employé de son droit à bénéficier du congé de paternité. Par conséquent, il est de la responsabilité de la hiérarchie d'organiser le service et le travail de telle sorte que l'employé puisse bénéficier de son congé.

Enfin, à l'instar de ce qui vaut actuellement pour le congé spécial de naissance (art. 51 al. 6 SP), il est possible d'accoler le congé de paternité à des vacances, dans la limite de la bonne marche et des possibilités du service.

Alinéa 6

L'alinéa 6 de l'article 43 bis SP reprend la règle prévue à l'article 53 al. 5 1^{ère} phrase du Statut applicable en matière de vacances.

Un déplacement du congé de paternité après que la date a été acceptée par la hiérarchie requiert l'accord de l'employé.

Alinéa 7

L'alinéa 7 de l'article 43 bis SP règle la question des conséquences de la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident durant le congé de paternité.

A l'instar de ce qui est applicable en matière de congé maternité, la survenance d'une incapacité de travail coïncidant avec des jours de congé de paternité reste sans conséquences : les jours de congé de paternité sont considérés comme pris et ne pourront pas être déplacés ou récupérés à une date ultérieure. Le principe d'égalité de traitement commande d'appliquer la même règle en matière de congé de paternité et de congé maternité.

La même règle s'applique d'ailleurs également aux jours de congés spéciaux (cf. art. 51 al. 3 SP), étant rappelé qu'avant l'introduction du congé de paternité de deux semaines, le congé pour naissance était traité comme un congé spécial et ne pouvait donc pas être reporté en cas d'incapacité de travail.

Alinéa 8

L'alinéa 8 de l'article 43 bis SP reprend la règle prévue à l'article 329g al. 2 CO, selon laquelle le congé de paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Ce délai de six mois correspond par ailleurs au délai cadre durant lequel l'allocation de paternité en vertu de la LAPG doit être perçue. Ainsi, ce délai-cadre prend fin et le droit à l'allocation s'éteint au plus tard au terme des six mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Alinéa 9

Dans le cadre de l'introduction du congé de paternité au niveau fédéral, un nouvel alinéa 3 a été introduit à l'article 335c CO concernant le délai de congé. Ce nouvel alinéa 3 prévoit que si l'employeur résilie le contrat de travail et que le travailleur bénéficie d'un congé de paternité 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.

L'entreprise entend s'écarter de cette règle et ne pas l'intégrer dans son Statut du personnel, comme l'article 342 CO l'autorise à le faire, car une telle prolongation du délai de congé – potentiellement de quelques jours uniquement – (i) n'est pas appropriée, compte tenu notamment des spécificités statutaires applicables à l'entreprise, (ii) engendre des complications administratives et (iii) pourrait éventuellement comporter des risques disproportionnés à la charge de l'entreprise.

En effet, et en premier lieu, contrairement au droit privé qui est régi par le principe de la liberté de résiliation du contrat de travail, la résiliation des rapports de service d'un membre du personnel des tpg doit reposer sur des motifs dûment justifiés (art. 71 SP). Le risque qu'une résiliation intervienne à l'approche d'un congé de paternité doit ainsi être fortement relativisé.

Ensuite, une prolongation du délai de congé telle que prévue par l'article 335c al. 3 CO conduirait à une fin de contrat en cours de mois, voire en tout début de mois s'il ne reste plus que quelques jours isolés de congé de paternité à prendre. Or, une telle situation n'est favorable ni à l'entreprise, compte tenu notamment des complications administratives qu'elle engendrerait (par exemple calcul prorata du salaire), ni au membre du personnel, notamment dans l'optique de la reprise d'un nouvel emploi. Le collaborateur risquerait ainsi de devoir faire face à une période durant laquelle il ne percevrait pas de rémunération, son contrat auprès des tpg prenant par exemple fin le 3 du mois, son nouvel emploi débutant le 1^{er} du mois suivant et l'assurance-chômage ne couvrant pas la période intermédiaire faute d'aptitude au placement. L'entreprise est d'avis que la solution retenue au présent alinéa est en général plus favorable au membre du personnel en comparaison avec la règle de l'article 335c alinéa 3 CO.

Troisièmement, une prolongation du délai de congé, même de quelques jours seulement, serait potentiellement susceptible d'avoir des conséquences financières disproportionnées pour l'entreprise en cas de maladie ou d'accident survenant durant cette courte prolongation. En effet, la question de l'applicabilité des règles sur la suspension du délai de congé en cas de maladie ou d'accident (art. 73 al. 2 2^{ème} phrase SP et art. 336c al. 2 2^{ème} phrase CO) qui surviendrait durant la prolongation du délai de congé pour raison de paternité n'est pas claire et pourrait faire l'objet de contentieux. Dès lors, même si en principe, une suspension du délai de congé selon l'article 73 al. 2 2^{ème} phrase SP est *a priori* exclue dans une telle situation (le délai de congé a de fait expiré avant l'incapacité ; il n'a été que "prolongé" à l'instar de ce que prévoit l'art. 336c al. 3 CO ou l'art. 73 al. 3 SP), l'on ne peut pas totalement écarter la possibilité que les tribunaux retiennent le contraire. Dans cette dernière hypothèse, l'on pourrait ainsi se retrouver dans une situation où les rapports de travail seraient prolongés de plusieurs semaines ou de plusieurs mois, engendrant pour l'entreprise une charge financière supplémentaire conséquente. Or, il ne revient pas à l'entreprise d'assumer un tel risque. Ceci est d'autant plus vrai eu égard aux règles applicables en matière de traitement en cas de maladie (art. 37 SP).

Enfin, l'introduction de la prolongation du délai de congé dans le CO avait pour but de faciliter la prise du congé de paternité ; il était en particulier fait référence au cas du travailleur dont le contrat se termine peu après la naissance parce que son délai de congé est court ou parce que l'employeur a résilié bien avant le moment de la naissance⁵. A cet égard, hormis durant le temps d'essai et durant la première année de

⁵ Voir FF 2019 3309, p. 3321

service, le délai de résiliation devant être respecté par l'entreprise est de trois mois pour la fin d'un mois. Dès lors, dans l'hypothèse relativement rare, voir exceptionnelle, où une résiliation du contrat de travail devait surgir à l'approche d'un congé de paternité, et compte tenu de la durée de ce congé et du préavis de résiliation applicable, il sera en principe possible pour le collaborateur de bénéficier de son congé de paternité, respectivement du solde de celui-ci, avant l'échéance du contrat. Le cas échéant, l'entreprise peut fixer la date du congé de paternité s'il n'est pas possible de s'entendre sur une date. En ce sens, il est entendu que la priorité reste, autant que possible, une prise des jours de congés en nature. Ainsi, il convient dans toute la mesure du possible de privilégier une prise du congé de paternité en nature encore durant les rapports de travail. Le versement d'une indemnité en espèces pour compenser un éventuel solde de jours non pris ne doit intervenir qu'à titre subsidiaire.

Compte tenu de ces circonstances, il convient de s'écarter de la règle prévue à l'article 335c al. 3 CO : le contrat de travail prend fin à la date initialement prévue – et le délai de congé n'est donc pas prolongé – même si l'employé n'a pas bénéficié, en tout ou en partie, de son congé de paternité avant la fin des rapports de travail.

En contrepartie, pour les quelques situations exceptionnelles qui conduiraient à l'impossibilité de bénéficier en nature du congé de paternité avant la fin du contrat (naissance très proche de l'échéance du contrat), il est prévu de compenser le solde des jours de congé non pris par le versement d'une indemnité en espèces, à l'instar de ce qui peut se produire en cas de solde de vacances non pris.

Alinéa 10

L'alinéa 10 de l'article 43 bis SP donne la compétence aux différents domaines d'activité de régler les modalités pratiques et opérationnelles entourant la mise en œuvre du congé de paternité, ceci afin de tenir compte des particularités inhérentes aux différents services et de l'organisation et des besoins spécifiques à chaque service.

Par « *modalités pratiques entourant la mise en œuvre du congé paternité* », il faut comprendre les aspects d'ordre opérationnel.

Ainsi, cette disposition permet, d'une part, au service des Ressources humaines d'édicter les règles et procédures opérationnelles appropriées pour permettre la bonne gestion, au niveau administratif, du congé de paternité, soit par exemple : procédure d'annonce d'une naissance et du futur congé paternité, documents et justificatifs requis pour le traitement de la demande de congé, procédure en matière de demande d'allocation de paternité, etc.

Cette disposition permet, d'autre part, aux différents domaines d'activité de prévoir des instructions particulières qui seraient nécessaires à la bonne marche du service. L'on peut notamment et par exemple songer à l'instauration d'un préavis à respecter pour formuler une demande de congé ou à toutes autres instructions particulières en lien avec l'Exploitation.

Ces règles et instructions particulières doivent respecter les dispositions de l'art. 43 bis SP ; elles ne peuvent pas y déroger.

Dans tous les cas, s'agissant de l'annonce du futur congé de paternité, cet alinéa 10 de l'article 43 bis SP prévoit que l'employé doit informer sa hiérarchie et le service des Ressources humaines de l'existence du futur congé trois mois avant la date de la naissance prévue, ceci pour des raisons organisationnelles. Cette annonce doit également permettre de vérifier en amont si les conditions du droit à l'allocation de paternité sont ou non remplies, ce qui est déterminant pour la question de savoir si le congé de paternité sera un congé payé ou non payé (cf. alinéa 1). Il sera ainsi possible de renseigner l'employé en temps opportun. Les dates effectives du congé de paternité peuvent quant à elles être fixées ultérieurement.

III. ENTREE EN VIGUEUR

Les modifications présentées ci-dessus entrent en vigueur rétroactivement avec effet au 1^{er} janvier 2021.

Les nouvelles dispositions s'appliquent par conséquent aux naissances survenues dès le 1^{er} janvier 2021 compris.

IV. DECISION D'ADOPTION

EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 31.05.2021