

	Projet de modification statutaire	TPGED 668631
		Version 05

**CONGE POUR PRISE EN CHARGE DE PROCHES
CONGE POUR GARDE D’ENFANT GRAVEMENT MALADE**

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

- Art. 51 bis SP (nouveau)
- Art. 51 ter SP (nouveau)
- Art. 51 al. 8 SP (modification)
- Art. 58 RSP (note marginale et nouvelle teneur de l’alinéa 1)

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 et décision Direction
Validé par Direction le	27.04.2021 (date du passage en RD – après consultation)
Préavis par CRHR	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 51 bis du Statut du personnel (nouveau).....	3
B.	Article 51 ter du Statut du personnel (nouveau)	3
C.	Article 51 al. 8 du Statut du personnel (nouvelle teneur).....	5
D.	Article 58 du Règlement d’application du SP (note marginale et nouvelle teneur de l’alinéa 1) 5	
II.	EXPOSE DES MOTIFS	6
A.	Entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l’amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.	6
B.	Introduction du congé pour la prise en charge de proches au sein des tpg	6
C.	Commentaire article par article	7
1)	Article 51 bis SP (nouveau).....	7
2)	Article 51 ter SP (nouveau)	9
3)	Article 51 al. 8 SP (nouvelle teneur).....	13
4)	Article 58 du Règlement d’application du SP (note marginale et nouvelle teneur de l’alinéa 1)	13
III.	ENTREE EN VIGUEUR.....	14
IV.	DECISION D’ADOPTION	14
	EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU CONSEIL D’ADMINISTRATION DU 31.05.2021	

I. MODIFICATIONS DU SP / RSP

A. Article 51 bis du Statut du personnel (nouveau)

Congé spécial pour la prise en charge de proches atteints dans leur santé

1. Le membre du personnel a droit, sur présentation d'un certificat médical, 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 il ne doit pas dépasser trois jours par cas et dix jours par année civile au total.

Au-delà de ces limites, et sous réserve de l'alinéa 4, il n'existe pas de droit à bénéficier d'un congé. Si un congé est néanmoins octroyé, celui-ci est non payé. L'article 324a du Code des obligations n'est pas applicable.

2. Par membre de la famille et partenaire, il faut entendre les personnes suivantes :
 - Conjoint (époux), partenaire enregistré et concubin qui fait ménage commun avec l'employé et qui a été annoncé aux Ressources humaines ;
 - Descendants au 1^{er} degré (existence d'un lien de filiation) : enfants ;
 - Ascendants au 1^{er} degré : père et mère.
3. Le congé doit faire l'objet d'un certificat médical attestant que la présence de l'employé auprès du proche est indispensable pour des raisons médicales. A défaut, le congé n'est pas payé.
4. Lorsque le congé concerne la prise en charge d'enfants atteints dans leur santé, l'employé peut bénéficier de congés au-delà de la limite de dix jours par an prévue à l'alinéa 1 ; toutefois, au-delà de cette limite, le congé est non-payé.

Demeure réservée la possibilité, sur demande de l'employé, de compenser l'absence par d'autres moyens (compteurs de temps, vacances, etc.). L'art. 51^{ter} SP demeure réservé.
5. En cas d'absence due à une maladie ou à un accident coïncidant avec des jours de congé, ces jours de congé sont considérés comme pris et ne seront pas accordés à une date ultérieure.
6. Les ressources humaines fixent la procédure à suivre en cas d'absence.

B. Article 51 ter du Statut du personnel (nouveau)

Congé pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé

1. Si l'employé a droit à une allocation de prise en charge au sens des art. 16n à 16s de la Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain du 25 septembre 1952 (LAPG) parce que son enfant est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident, il a droit à un congé de prise en charge de quatorze semaines au plus.

Un certificat médical attestant de la gravité de l'atteinte à la santé doit être remis à l'entreprise.

Le droit au congé est accordé par cas de maladie ou d'accident, sous réserve toujours de la condition que l'employé ait droit à l'allocation de prise en charge au sens de la LAPG.

2. Le congé peut être pris en une fois (bloc de quatorze semaines) ou 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. Le congé de prise en charge doit être pris dans un délai-cadre de 18 mois. Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée ou est due.

Le droit au congé prend fin au terme du délai-cadre, après perception du nombre maximal d'indemnités journalières ou lorsque les conditions du droit à l'allocation de prise en charge ne sont plus remplies. Il s'éteint également, en cas de résiliation du contrat, à la fin des rapports de travail.

Tout solde de congé non pris est perdu. Aucune indemnisation en espèces n'a lieu.

4. Si les deux parents travaillent, chacun a droit à un congé de prise en charge de sept semaines au plus. Ils peuvent convenir de se partager le congé de manière différente, le membre du personnel devant en informer l'entreprise sans délai.

5. En cas de congé pour lequel l'employé a droit à l'allocation de prise en charge au sens de la LAPG, le traitement afférent aux jours de congé est versé à concurrence de 80% du traitement mensuel de base, ceci à titre d'avance sur les prestations d'assurance,. La prime de fidélité reste due. L'entreprise encaisse directement l'allocation de prise en charge (APG).

6. L'employé qui est au bénéfice d'un contrat de travail de durée déterminée ou de durée maximale peut bénéficier du congé de prise en charge. 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. 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.

7. L'employé informe sa hiérarchie et les Ressources humaines dans les meilleurs délais du futur congé de prise en charge ainsi que des modalités selon lesquelles le congé sera pris et de tout changement (par exemple en cas de partage du congé entre les deux parents).

La hiérarchie est compétente pour fixer les dates du congé, en principe selon les propositions et les souhaits de ce dernier, eu égard à la bonne marche et aux possibilités du service ainsi qu'aux besoins du membre du personnel.

Les modalités pratiques entourant la mise en œuvre du congé sont pour le surplus réglées par instruction de service.

8. Si les besoins de service le justifient, et en accord avec l'employé, les dates du congé peuvent être déplacées. L'alinéa 3 demeure réservé.

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

10. L'art. 336c al. 1 let. c^{bis} CO est applicable.

C. Article 51 al. 8 du Statut du personnel (nouvelle teneur)

8. Les demandes particulières et extraordinaires sont examinées par les ressources humaines.

D. Article 58 du Règlement d'application du SP (note marginale et nouvelle teneur de l'alinéa 1)

Congés spéciaux (CS)
(SP 51 et 51 bis)

1. Degrés de parenté par rapport à l'employé au sens de l'art. 51 al. 1 SP :

(...)

II. EXPOSE DES MOTIFS

A. Entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.

Le 7 octobre 2020, le Conseil fédéral a annoncé l'entrée en vigueur, en deux étapes, de la nouvelle Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches¹. Cet acte regroupe différentes adaptations législatives, notamment l'introduction ou l'adaptation de dispositions dans le Code des obligations (CO) et dans la Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (LTr) au sujet de congés pour la prise en charge de proches. Ainsi, cette loi introduit :

- D'une part, un congé pour des absences de courte durée pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé, soit un congé de maximum 3 jours par cas et 10 jours par an au total, sauf pour la prise en charge des enfants pour laquelle la récurrence du congé n'est pas limitée.

Cette partie de la loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

- D'autre part, un congé pour des absences de plus longue durée pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé, soit un congé jusqu'à 14 semaines au plus. Ce congé peut être indemnisé par le biais des allocations pertes de gain (APG) si les conditions sont remplies.

L'entrée en vigueur de cette partie de la loi est fixée au 1^{er} juillet 2021.

B. Introduction du congé pour la prise en charge de proches au sein des tpg

Compte tenu de ces modifications légales importantes, il est nécessaire de procéder à une adaptation du Statut du personnel des tpg, afin de tenir compte des différentes modifications en matière de congés apportées par la Loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches.

En effet, le Statut du personnel ne contient en l'état pas de disposition qui règle de manière claire le congé (de courte durée) pour la prise en charge d'un proche atteint dans sa santé. Il prévoit uniquement, en son art. 51 al. 8, que les demandes particulières, notamment en cas de maladie grave attestée par certificat médical d'un proche ou d'une personne à charge, sont examinées par la division des ressources humaines. Sur cette base, les ressources humaines ont adopté une instruction de service. Il convient néanmoins d'ancrer les principes applicables dans le Statut.

Par ailleurs, l'introduction du congé (de longue durée) pour la prise en charge d'un enfant gravement malade est une nouveauté législative au niveau fédéral. Le Statut ne prévoit donc rien à ce sujet et doit être complété afin de contenir une base statutaire pour fonder l'octroi du congé.

¹ RO 2020 4525 ; FF 2019 3941

C. Commentaire article par article

1) Article 51 bis SP (nouveau)

Alinéa 1

L'alinéa 1 de l'article 51 bis SP reprend le contenu de l'article 36 al. 3 et 4 LTr. Il prévoit l'octroi d'un congé pour la prise en charge d'un membre de la famille, ce qui inclut les enfants, ou du partenaire atteint dans sa santé. La notion de « membre de la famille » est définie à l'alinéa 2.

Le droit au congé pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire est limité au temps nécessaire à la prise en charge, respectivement à la mise en place d'une solution de substitution pour l'organisation de la prise en charge ; dans tous les cas, le droit au congé est limité de manière absolue à une durée de trois jours par cas au maximum et de dix jours par année civile au maximum (sous réserve de l'alinéa 4 concernant les enfants). Au-delà de ces durées, l'entreprise n'est pas obligée d'accorder de congé.

La durée de trois jours par cas se rapporte à une affection déterminée. Le droit au congé ne peut donc être exercé qu'une seule fois par affection, et non de manière répétée pour une même affection.

La durée maximale de dix jours par année s'applique à toutes les absences confondues pour les membres de la famille et le partenaire ; en d'autres termes, il n'existe pas un crédit de dix jours de congé par membre de la famille, mais un crédit total, absolu, de dix jours pour l'ensemble des absences dues à la prise en charge d'un membre de la famille et du partenaire.

En ce qui concerne la rémunération durant l'absence, l'article 36 LTr susmentionné ne règle pas la question de savoir si le congé devant être octroyé est payé ou non.

L'alinéa 1 de l'article 51 SP précise ainsi que dans les limites prévues quant à la durée du congé (trois jours par cas et dix jours par année maximum), et sur présentation d'un certificat médical, le congé est payé. Le membre du personnel perçoit ainsi son plein traitement durant l'absence concernée.

Au-delà des limites prévues, et sous réserve de l'alinéa 4, il n'existe aucun droit de bénéficier d'un congé supplémentaire. Si un congé est néanmoins accordé, à bien plaisir, par la hiérarchie, ledit congé est non payé. En particulier, l'article 324a CO se n'applique pas. Demeure évidemment réservée la possibilité de couvrir le congé par la prise de vacances, la récupération d'heures supplémentaires, etc.

Alinéa 2

L'alinéa 2 de l'article 51 bis SP donne la définition de la notion de « membre de la famille » et de « partenaire », pour lesquels un congé payé peut être obtenu. La liste est exhaustive.

S'agissant du partenaire, il faut entendre l'époux/l'épouse (mariage ou lien juridique assimilé), le/la partenaire enregistré-e et le/la concubin-e qui fait ménage commun avec le membre du personnel et qui a été annoncé-e aux ressources humaines.

Le congé est donné en deuxième lieu pour les descendants au 1^{er} degré, c'est-à-dire les enfants. Par enfants, il faut entendre ceux avec lesquels le lien de filiation est établi au sens du droit civil. Cela ne concerne par exemple pas, en cas de famille recomposée, les enfants du partenaire avec lesquels il n'existe pas de lien de filiation légal.

Enfin, en troisième lieu, le congé concerne les ascendants au 1^{er} degré, soit les père et mère du membre du personnel.

Alinéa 3

L'alinéa 3 de l'article 51 bis SP précise l'exigence de la remise d'un certificat médical pour pouvoir bénéficier du congé payé de prise en charge.

Cette exigence est conforme à ce que prévoit l'article 36 al. 3 LTr.

A défaut de remise d'un tel certificat médical, le congé n'est pas payé.

Alinéa 4

L'alinéa 4 de l'article 51 bis SP prévoit un assouplissement s'agissant de la limite du nombre de jours de congé par an pouvant être pris lorsqu'il est question de la prise en charge d'un enfant malade.

Conformément à l'article 36 al. 4 LTr, la limite de dix jours de congé maximum par année ne s'applique en effet pas au congé pour la prise en charge d'un enfant atteint dans sa santé.

En revanche, la limite de trois jours maximum par cas reste quant à elle applicable également lorsque le congé concerne la prise en charge d'un enfant malade.

Ainsi, lorsqu'il s'agit de la prise en charge d'un enfant atteint dans sa santé, le membre du personnel peut s'absenter au-delà de la durée limitée de dix jours par année. Toutefois, si un congé supplémentaire est pris au-delà de cette limite de dix jours par année, ledit congé est non payé. En particulier, l'article 324a CO se n'applique pas. Demeure évidemment réservée la possibilité de couvrir le congé par la prise de vacances, la récupération d'heures supplémentaires, etc. L'article 51^{ter}, soit le congé pour la prise en charge d'enfant gravement atteint dans sa santé, demeure également réservé lorsque ses conditions d'application sont remplies.

Alinéa 5

L'alinéa 5 de l'article 51 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 spécial de prise en charge.

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 reste sans conséquences : les jours de congés spéciaux sont considérés comme pris et ne pourront pas être déplacés ou récupérés à une date ultérieure.

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 de l'article 51 bis SP, le congé pour prise en charge d'un enfant malade était traité comme un congé spécial et ne pouvait donc pas être reporté en cas d'incapacité de travail (art. 51 al. 3 SP).

Alinéa 6

L'alinéa 6 de l'article 51 bis SP donne la compétences aux ressources humaines de fixer la procédure à suivre en cas d'absence et de demande de congé.

2) Article 51 ter SP (nouveau)

Alinéa 1

L'alinéa 1 de l'article 51 ter SP ancre dans le Statut du personnel le principe du droit en faveur du membre du personnel à un congé de quatorze semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé.

Le droit au congé est accordé pour autant que et à condition que le congé soit indemnisé par le régime des APG. Autrement dit, pour pouvoir bénéficier du congé, il faut que le membre du personnel remplisse les conditions pour percevoir l'allocation de prise en charge au sens des articles 16n à 16s LAPG. Il est précisé que la détermination des conditions d'octroi du droit, en particulier l'existence d'une atteinte grave à la santé, qui relève de la compétence des autorités d'exécution de la législation en matière d'assurances sociales, est complexe. A ce stade, les modalités d'examen du droit à l'allocation ne sont pas claires. Il faut néanmoins espérer que la décision concernant l'existence ou non du droit puisse être rendue rapidement. Il n'est toutefois pas exclu que le membre du personnel puisse subir des inconvénients financiers dans l'hypothèse où le droit à l'allocation devait être refusé après la prise d'un congé.

S'agissant des conditions prévues par la LAPG, le droit à l'allocation – et donc au congé – est ouvert pour la prise en charge de l'enfant du travailleur. Il suppose donc l'existence d'un rapport de filiation au sens de l'article 252 du Code civil. L'état civil des parents est en revanche sans importance. L'allocation, et donc le congé, ne peut être accordé que pour la prise en charge d'un enfant de moins de 18 ans.

Il est précisé que lorsqu'un enfant naît avec une grave maladie, ses parents n'ont pas droit à l'allocation de prise en charge. La mère bénéficie en effet du droit à l'allocation de maternité, qui a la priorité sur l'allocation de prise en charge (cf. art. 16g al. 1 let. f LAPG).

Par ailleurs, le droit à l'allocation de prise en charge est prévu pour les parents d'enfants gravement atteints dans leur santé qui requièrent de ce fait un niveau accru d'accompagnement et de soins. La définition d'une atteinte grave à la santé se trouve à l'art. 16o LAPG. Il s'agit de distinguer une atteinte grave à la santé d'une atteinte moyenne ou bénigne, cette dernière n'ouvrant pas de droit à l'allocation de prise en charge. Est considérée comme moyenne une atteinte à la santé qui nécessite certes des hospitalisations ou des consultations médicales régulières et rend ainsi la vie quotidienne plus difficile, mais dont on peut prévoir une issue positive ou sous contrôle (par ex. fracture, diabète, pneumonie).

La définition de l'art. 16o LAPG, qui comporte quatre éléments cumulatifs, prévoit que l'enfant est réputé gravement atteint dans sa santé :

- s'il a subi un changement majeur de son état physique ou psychique,
- si l'évolution ou l'issue de ce changement est difficilement prévisible ou qu'il faut s'attendre à ce qu'il conduise à une atteinte durable ou croissante à l'état de santé ou au décès,
- si l'enfant présente un besoin accru de prise en charge de la part d'un des parents, et
- si au moins un des deux parents doit interrompre son activité lucrative pour s'occuper de l'enfant.

Le degré de gravité de l'atteinte à la santé est d'abord déterminé par les symptômes observés. Les atteintes à la santé doivent impliquer un traitement médical hospitalier ou ambulatoire de longue durée (plusieurs mois). La notion de gravité de l'atteinte à la santé doit également être mise en relation avec la nécessité d'une prise en charge accrue et intense de la part des parents. En ce sens, l'importance du besoin de prise en charge peut dépendre de l'âge de l'enfant : un même problème de santé peut nécessiter une prise en charge et un besoin d'accompagnement différent en fonction de l'âge de l'enfant, un jeune adolescent ne requérant pas le même accompagnement qu'un jeune enfant. La même atteinte à la santé peut donc être jugée plus ou moins grave selon l'âge de l'enfant.

L'accompagnement, l'assistance ou les soins doivent être d'une importance telle qu'ils nécessitent l'interruption de l'activité lucrative d'au moins un des parents.

La gravité de l'atteinte ainsi que la nécessité de la présence du parent pour l'accompagnement, l'assistance ou les soins de l'enfant doivent être attestées par un certificat médical. Un tel certificat est également requis pour la demande d'allocation perte de gain.

Le droit à l'allocation – et donc le droit au congé – est accordé par cas de maladie ou d'accident. Si l'enfant est atteint d'une autre maladie grave distincte, sans lien avec la précédente, les parents peuvent demander une nouvelle allocation, et donc bénéficier d'un nouveau congé.

Alinéa 2

L'alinéa 2 de l'article 51 ter SP reprend le principe du CO, selon lequel le congé peut être pris en une fois ou sous la forme de journées.

En matière de droit du travail, il est prévu un droit à un congé de prise en charge exprimé en semaines, soit quatorze semaines (cf. art. 329/al. 1 CO), à l'instar de ce qui vaut pour le congé de paternité ou pour les vacances.

Lorsque le congé est pris en un bloc, soit par semaines complètes, le taux d'activité du membre du personnel 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 par exemple une semaine complète de vacances.

Lorsque le congé est pris sous forme de journées isolées, alors le taux d'activité du membre du personnel 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, une semaine de congé pour un employé travaillant par exemple à 80% à raison de 4 jours de travail par semaine correspond à 4 jours de congé. Cet employé peut ainsi bénéficier, au total et au maximum, de 56 jours de congé (14 semaines x 4 jours) s'il prend le congé de prise en charge par journées. Le travailleur à temps partiel travaillant par exemple 5 demi-jours par semaine (taux d'activité de 50%) bénéficie de 70 demi-jours de congé de prise en charge à maximum, respectivement de 35 jours entiers de congé (2,5 jours de travail par semaine x 14 semaines de congé de prise en charge).

Alinéa 3

La première phrase de l'alinéa 3 de l'article 51 ter SP reprend la règle du CO (art. 329/al. 2 CO). Le délai-cadre commence à courir le jour pour lequel la première indemnité journalière est versée, respectivement est due. Il est renvoyé pour le surplus aux dispositions prévues à l'article 16^p LAPG.

Les jours pris sous une autre forme de congé (par ex. vacances, compensation des heures supplémentaires ou autre congé) ne sont pas inclus dans le délai-cadre et ne le raccourcissent donc pas. A l'inverse, les jours pris sous une autre forme de congé ou les vacances qui sont pris pendant le délai-cadre ne le prolongent pas.

Cet alinéa 3 précise en outre que tout solde de congé qui n'aurait pas été pris lorsque le droit au congé prend fin (pour quelque raison que ce soit) est perdu. Il ne saurait faire l'objet d'une quelconque indemnisation.

Alinéa 4

L'alinéa 4 de l'article 51 ter SP reprend le principe prévu par le CO (art. 329/al. 3 CO).

Ainsi, si les deux parents travaillent, le congé de prise en charge est en principe réparti entre eux à parts égales, de sorte que chacun bénéficie de sept semaines de congé. Les parents doivent toutefois aussi avoir la possibilité d'établir, d'un commun accord, une répartition différente. Cet accord est suffisant pour modifier la répartition. L'employeur n'a pas à l'approuver, mais il doit en être informé sans délai et de façon concrète.

Les ressources humaines règlent les modalités et la procédure d'annonce.

Alinéa 5

L'alinéa 5 de l'article 51 ter SP règle la question de la rémunération du membre du personnel durant le congé de prise en charge pour un enfant gravement atteint dans sa santé.

Au niveau du droit fédéral, l'allocation perte de gain versée à titre d'indemnité journalière selon la LAPG se monte à 80% du revenu moyen de l'activité réalisée avant le début du droit à l'allocation. A ce jour, soit en 2021, elle est toutefois plafonnée à un montant de CHF 196.- par jour. Ce montant maximal est atteint à partir d'un salaire mensuel de CHF 7'350.- (7'350 francs x 0.8 / 30 jours = 196 francs/jour).

Conformément à cet alinéa 5, l'entreprise verse au membre du personnel, qui remplit les conditions pour recevoir l'allocation APG, le traitement afférent aux jours de congé à hauteur de 80% du traitement mensuel de base, ceci à titre d'avance sur l'allocation APG, mais sans égard au plafond prévu par le droit fédéral.

Tout membre du personnel, peu importe son revenu mensuel (y compris les employés dont le salaire est supérieur au plafond prévu par le droit fédéral), peut donc bénéficier du congé de prise en charge avec le versement de son traitement à raison de 80%, ceci toujours pour autant que les conditions du versement de l'allocation APG soient réunies.

L'allocation APG pour le congé de prise en charge revient quant à elle à l'entreprise.

S'il devait au final apparaître que les conditions du versement de l'allocation de prise en charge APG ne sont pas réunies, le membre du personnel devrait alors remboursement à l'entreprise la rémunération correspondante aux jours de congé qui ont été pris. Des modalités particulières de remboursement peuvent être discutées et convenues entre l'entreprise et le membre du personnel.

Alinéa 6

L'alinéa 6 de l'article 51 ter SP précise que le congé de prise en charge est applicable au membre du personnel 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 prise en charge également à ce membre du personnel. 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, y compris si le congé 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. Un tel solde n'est pas payé en espèce à la fin du contrat.

Alinéa 7

L'alinéa 7 de l'article 51 ter SP règle la manière dont les dates du congé de prise en charge sont fixées.

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

D'une manière générale, il est important que l'employé informe sa hiérarchie et le service des Ressources humaines du futur congé dans les meilleurs délais, ceci pour des raisons organisationnelles. Cette annonce doit également permettre d'examiner en amont si les conditions du droit à l'allocation sont *a priori* remplies ou non. Il sera ainsi possible de renseigner l'employé en temps opportun, étant précisé que dans tous les cas et au final, seule la décision (octroi ou refus des allocations APG) des autorités d'exécution en matière d'assurances sociales fait foi.

De même, pour préserver les intérêts de l'entreprise, celle-ci doit être informée immédiatement des modalités selon lesquelles le congé est pris, c'est-à-dire de la répartition du congé entre les parents et des jours de congé prévus. Cette obligation s'applique aussi à tout changement apporté auxdites modalités.

Les dates effectives du congé peuvent quant à elles être fixées ultérieurement, si nécessaire.

En pratique, le membre du personnel qui fait sa demande de congé formule des propositions de dates auxquelles il souhaiterait dans l'idéal pouvoir bénéficier du congé. Il doit adresser sa demande le plus tôt possible 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.

Par ailleurs, cet alinéa 7 donne la compétence aux différents domaines d'activité de régler les modalités pratiques et opérationnelles entourant la mise en œuvre du congé de prise en charge, 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* », 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 prise en charge, soit par exemple : procédure d'annonce du futur congé, documents et justificatifs requis pour le traitement de la demande de congé, procédure en matière de demande d'allocation APG, 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. 51 ter SP ; elles ne peuvent pas y déroger.

Alinéa 8

L'alinéa 8 de l'article 51 ter 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 prise en charge après que la date a été acceptée par la hiérarchie requiert l'accord du membre du personnel.

Alinéa 9

L'alinéa 9 de l'article 51 ter 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 prise en charge.

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 prise en charge reste sans conséquences : les jours de congé sont considérés comme pris et ne pourront pas être déplacés ou récupérés à une date ultérieure.

La même règle s'applique d'ailleurs également aux jours de congés spéciaux (cf. art. 51 al. 3 SP), étant précisé qu'avant l'introduction de l'article 51 ter SP, le congé en cas de maladie grave d'un enfant était traité comme un congé spécial (art. 51 al. 8 SP) et ne pouvait donc pas être reporté en cas d'incapacité de travail (art. 51 al. 3 SP).

Demeure le cas échéant réservées les situations tout à fait exceptionnelles dûment motivées et justifiées, comme par exemple une interruption du congé de prise en charge pour cause de longue hospitalisation du membre du personnel. Il n'existe néanmoins pas de droit à un report des jours de congé pour prise en charge ; la décision relève du pouvoir d'appréciation de l'entreprise.

Alinéa 10

Dans le cadre de l'introduction du congé pour prise en charge d'un enfant gravement atteint dans sa santé au niveau fédéral, un nouvel article 336c al. 1 let. c^{bis} est introduit dans le Code des obligations. Celui-ci prévoit une protection contre le licenciement tant que l'intéressé a droit à un congé de prise en charge, mais pendant une période de six mois au plus.

L'alinéa 10 de l'article 51 ter SP précise, à toutes fins utiles, que l'article 336c al. 1 let. c^{bis} CO s'applique au congé prévu par l'article 51 ter SP.

3) Article 51 al. 8 SP (nouvelle teneur)

Il s'agit ici de reformuler cet alinéa 8 de l'article 51 SP. Selon sa teneur actuelle, cet alinéa fait référence, notamment, à des demandes particulières en cas de maladie grave d'un proche ou d'une personne à charge, lesquelles sont examinées par les ressources humaines.

Compte tenu de l'introduction des articles 51 bis et 51 ter SP, l'alinéa 8 de l'article 51 doit être adapté en conséquence.

Désormais, cet alinéa donne la compétence aux ressources humaines d'examiner les demandes particulières et extraordinaires, qui concernent par exemple des cas qui ne seraient pas prévus dans le Statut.

Le cas échéant, si un cas est susceptible de se répéter, les ressources humaines peuvent adopter une instruction de service pour clarifier et harmoniser la manière dont ce cas doit être traité.

4) Article 58 du Règlement d'application du SP (note marginale et nouvelle teneur de l'alinéa 1)

Il s'agit ici de compléter la note marginale de l'article 58 RSP afin d'y inclure une référence à l'article 51 bis SP en plus de la référence à l'article 51 SP. En outre, la formulation de l'alinéa premier est précisée, en ce sens que les définitions qui y figurent se rapportent au congé spécial de l'article 51 alinéa premier SP.

III. ENTREE EN VIGUEUR

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

IV. DECISION D'ADOPTION

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