

CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES **absences de courte durée payées pour la prise en charge de membres de la famille ou de partenaires**

En date du 11 septembre dernier, je présentais les récentes modifications législatives relatives à l'adoption d'un congé payé de 14 semaines pour les parents d'« *enfants gravement malades* ».

Je traiterai aujourd'hui d'un autre congé bientôt en vigueur depuis bientôt une année qui suscite dans la pratique encore beaucoup de questions d'application : le congé payé de prise en charge de proches (art. 329h CO).

Pour qui ?

Ce congé est ouvert à tout salarié.e, peu importe votre domaine d'activité ou votre profession.

Quel sont les conditions ?

Trois conditions doivent être réunies pour que vous puissiez bénéficier de ce type de congé, il faut premièrement qu'il s'agisse de la prise en charge d'un membre de votre famille ou de votre partenaire (1), deuxièmement, que ce dernier soit atteint dans sa santé (2), et troisièmement, que sa prise en charge soit nécessaire (3).

– Prise en charge d'un membre de la famille du partenaire

Sont assimilés aux membres de la famille : vos parents de ligne ascendante ou descendante (autrement dit parents, enfants, grands-parents) ainsi que vos frères et sœurs. S'y ajoutent votre conjoint, votre partenaire enregistré ou encore vos beaux-parents. Entre également en compte votre partenaire de vie, si ce dernier fait ménage commun avec vous depuis au moins cinq ans sans interruption.

– Atteinte à la santé

Sont entendus par atteinte à la santé non seulement les cas de maladie ou d'accident, mais aussi les cas de handicap par exemple. Il vous revient en tant qu'employé.e de prouver l'existence d'un problème de santé du membre de la famille ou du partenaire. Votre employeur peut exiger un certificat médical (voir art. 36 al. 3 Ltr), condition qui devrait également, le cas échéant, figurer dans le règlement du personnel de votre entreprise et/ou dans votre contrat de travail.

- Nécessité ?

La nécessité de la prise en charge dépend, entre autres, de la possibilité éventuelle pour d'autres personnes de votre entourage d'assumer la prise en charge. En présence d'enfants mineurs, le droit au congé pour nécessité de prise en charge doit pouvoir être accordé régulièrement. L'obligation de continuer à verser le salaire de votre employeur perdure en outre uniquement jusqu'à ce qu'une solution de remplacement appropriée ait pu être trouvée, dans le cas d'un

enfant malade/accidenté, ou alors jusqu'au moment où que votre prise en charge en tant que parents ne soit plus considérée comme nécessaire pour des raisons médicales.

Les solutions de remplacement envisageables incluent notamment l'implication d'autres membres de la famille disponibles ou des offres de décharges des différentes organisations disponibles dans votre région.

Durée du congé payé :

Le congé de courte durée dont vous pouvez bénéficier est limité au temps nécessaire de prise en charge, mais ne peut excéder trois jours par événement et dix jours au maximum par année de service. Vous pouvez ainsi vous occuper de différents proches tout au long de l'année de service jusqu'à l'atteinte de la limite de dix jours. En cas d'année de service inférieure à douze mois, le droit maximal annuel doit être réduit *au prorata*.

A noter que la limite supérieure de dix jours ne s'applique pas pour la prise en charge de vos enfants. Cela signifie que si votre enfant est malade/accidenté à plusieurs reprises durant l'année et que cela dépasse dix jours, vous ne pouvez pas vous retrouver sans salaire¹.

Montant du salaire

Durant ces congés de courte durée vous continuez à percevoir de la part de votre employeur l'intégralité du salaire convenu par contrat.

Je suis dans cette situation, quelles démarches sont à entreprendre ?

Premièrement, contactez votre employeur, expliquez-lui la situation, faites-lui part des solutions de remplacement recherchées et le cas échéant, votre contrat de travail le prévoit, ou alors votre employeur vous le demande, transmettez-lui un certificat médical.

Ce que vous devez encore savoir :

Vous n'êtes pas protégé.e contre les licenciements durant ce type de congé. Cela veut dire que votre employeur peut résilier votre contrat pendant que vous êtes en congé octroyé pour vous occuper d'un proche atteint dans sa santé².

¹ Un droit à des absences rémunérées – conformément aux règles légales sur le maintien du versement du salaire si l'employé est empêché de travailler sans faute de sa part – découlant de l'art. 324a CO.

² Limite du licenciement abusif.