



# FACTSHEET : coûts et financement du congé paternité

---

## Comment le congé paternité est-il financé ?

Comme le congé maternité, le congé paternité est financé par le régime des allocations pour perte de gain (APG). Les employeurs et les salarié-e-s paient chacun la moitié des cotisations salariales. Aujourd'hui, un droit aux APG existe pour les mères après la naissance de leur enfant, pour les jours de service dans l'armée, la protection civile, le service civil, pour le service de la Croix-Rouge, les cours de formation des cadres pour la jeunesse et le sport et les cours pour les jeunes tireurs. Les pères auraient désormais également droit à des indemnités journalières dans le cadre du régime des APG après la naissance de leur enfant.

## Quel est le montant de la compensation du revenu que les pères recevraient ?

La compensation pour la perte du revenu est de 80 % du salaire précédent. L'indemnité maximale pour les pères qui travaillent serait de 196 francs suisses par jour. Cela correspond à 2 744 francs suisses pour deux semaines (14 jours\*196 francs suisses). Aucune autre cotisation - comme les allocations familiales - n'est versée en plus des 196 francs.

## Que coûte le congé paternité ?

La moitié du coût du congé paternité est payée par les salarié-e-s et l'autre moitié par les employeurs. Le coût total s'élève à 230 millions de francs suisses par an. 115 millions de francs sont payés par les salarié-e-s et 115 millions de francs par les employeurs. Les coûts sont financés grâce à un relèvement des cotisations des allocations pour perte de gain. Aujourd'hui, la contribution des APG s'élève à 0,45 % du salaire. Elle sera désormais portée à 0,5 %. Cela correspond à une augmentation de 0,05%. Comme les employeurs financent déjà en partie le congé paternité de deux semaines ou plus, leurs coûts supplémentaires réels sont nettement inférieurs à 115 millions par an (voir point : "Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour une entreprise ?").

## Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour un-e salarié-e ?

En cas de oui au congé paternité, les salarié-e-s devraient verser 0,025% en plus de leur salaire pour financer le congé paternité. Avec un salaire normal à plein temps (salaire

médian) de 6 500 CHF, cela correspond à un montant supplémentaire de 19,50 CHF par an, soit un peu moins de 20 CHF. Pour un salaire inférieur, par exemple 4 500 francs, les coûts sont proportionnellement inférieurs à 13,50 francs par an. Toutefois, l'indemnité de paternité est également inférieure.

### **Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour une entreprise ?**

Pour les entreprises, les coûts par salarié-e sont exactement les mêmes, puisqu'elles supportent la moitié des coûts. Cela signifie que pour chaque personne employée dans l'entreprise, un supplément de 0,025 % du salaire pour le congé paternité doit désormais être versé. Pour un salaire normal de 6500 francs, cela se traduit par des coûts de 19,50 francs par an et par employé. Dans une petite entreprise de cinq employé-e-s, par exemple, cela entraîne des coûts supplémentaires de près de 100 francs par an. Pour une plus grande PME de 25 employé-e-s, cela se traduit par des coûts supplémentaires de 490 francs par an. Cependant, les petites entreprises, en particulier, ont souvent des salaires plus bas. Les coûts sont donc moins élevés.

Toutefois, comme les prestations sont plafonnées - un maximum de 196 francs suisses par jour - mais que les cotisations sont également prélevées sur les salaires élevés, les entreprises qui ont des salaires élevés paient davantage. Elles financent ainsi le congé paternité pour les entreprises à salaires moyens et bas. Les deux semaines de congé paternité financées par les APG sont donc une solution idéale pour les PME artisanales.

En fait, les grandes entreprises ont également des avantages, car elles offrent déjà fréquemment un congé paternité de deux semaines ou plus. Leurs coûts n'augmenteront donc pas davantage, puisqu'elles financent déjà au moins deux semaines. Les coûts supplémentaires réels pour les entreprises ne s'élèvent donc pas à 115 millions de francs, mais devraient être bien inférieurs.

Selon une évaluation des CCT faite par Travail.Suisse, environ 13,5 % des salarié-e-s devraient déjà bénéficier d'un congé paternité de deux semaines ou plus. En outre, il y a des entreprises qui financent déjà un congé paternité de 3 à 9 jours. Cela signifie qu'au total, les entreprises prennent déjà à leur charge 45% des coûts en cas d'acceptation de deux semaines de congé paternité (115 millions de francs à la charge des employeurs). Cela correspond à 51,25 millions de francs. Le coût supplémentaire total pour les entreprises est ainsi estimé à 64 millions de francs suisses par an.

---

**Nouveaux coûts effectifs du congé paternité pour les entreprises :**

On part du fait que 25 % des grandes entreprises (250 employé-e-s ou plus) financent déjà un congé paternité de deux semaines ou plus. On estime que 15% des salarié-e-s dans les entreprises moyennes (50-249 salarié-e-s), 5% dans les petites entreprises (10-49 salarié-e-s) et 1% dans les micro-entreprises (1-9 salariés) bénéficient déjà d'un congé paternité d'au moins deux semaines.

	<b>Salariée-e-s</b>	<b>Salarié-e-s en %</b>	<b>Salariés avec congé paternité ≥ 2 semaines, en %</b>
Micro-entreprises	1193661	23	0.23
Petites entreprises	1037863	20	1
Entreprises de taille moyenne	1018902	20	3
Grandes entreprises	1929744	37	9
<b>Total</b>	<b>5180170</b>	<b>100</b>	<b>13.5</b>

*Données sur les entreprises et les salariés : Office fédéral de la statistique (STATENT), année 2017*

Selon ces estimations, 13,5 % des salarié-e-s ont déjà un congé paternité d'au moins deux semaines. Cela signifie qu'au moins 13,5% des coûts des entreprises pour deux semaines de congé paternité devraient déjà être entièrement couverts aujourd'hui. Cela correspond à 15,5 millions. Environ 30 % des entreprises devraient déjà disposer de 5 jours de congé paternité et ont donc déjà financé la moitié des coûts. Cela correspond à 17,25 millions de francs suisses supplémentaires que les entreprises utilisent déjà pour le congé paternité. En outre, 17 % des entreprises financent déjà un congé paternité de trois ou quatre jours. Cela correspond à 7 millions de francs suisses supplémentaires qui sont déjà financés par les entreprises aujourd'hui.

Comme toutes les entreprises financent déjà un jour de congé aujourd'hui, 10 % supplémentaires des coûts de 115 millions de francs, soit 11,5 millions de francs, sont également éliminés. Au total, cela se traduit par des coûts supplémentaires de  $115 - 15,5 - 17,25 - 11,5 - 7 =$  environ 64 millions de francs pour les entreprises.

---

## Les coûts supplémentaires sont-ils acceptables ?

L'organisation d'une absence planifiée de deux semaines d'une personne individuelle est "raisonnable" pour les entreprises. C'est ce que confirme Fabio Regazzi, le président désigné de l'Union suisse des arts et métiers, dans une interview accordée au Blick (édition du 9 février 2020 : « Fabio Regazzi trouve que deux semaines de congé paternité sont raisonnables pour les PME »). Si tel n'était pas le cas, d'autres absences pour les PME ne seraient pas organisables, comme le service militaire ou civil. L'emploi d'une femme qui pourrait devenir mère et qui, de ce fait, serait absente pendant au moins 14 semaines devrait donc être exclu en principe.

## Le congé paternité apporte-t-il aussi des bénéfices ?

Oui, les bénéfices sont nettement supérieurs aux coûts. C'est pourquoi le congé paternité est aussi un investissement qui rapporte. Mais ces bénéfices sont plus difficiles à quantifier. En particulier, les bénéfices suivants sont générés :

- Productivité accrue : les pères sont physiquement et émotionnellement fatigués après la naissance de leurs enfants. Ils ont besoin de temps. S'ils peuvent rester à la maison avec leur famille pendant les jours qui suivent la naissance ou prendre des jours libres dans les six mois qui suivent, ils peuvent mieux se rétablir physiquement et émotionnellement. Il en va de même pour les femmes. Ce rétablissement favorise en fin de compte la productivité des parents. Le présentéisme - être présent au travail mais très peu productif - diminue pour les deux parents.
- Moins d'absences : même un court congé paternité favorise la santé des femmes. Ce qui est décisif pour sa santé, ce ne sont pas seulement les soins médicaux, mais aussi la prise en charge fournie par d'autres personnes, c'est-à-dire le père comme le montrent clairement des études<sup>1</sup>. Des femmes et des enfants en meilleure santé signifient également moins d'absence des parents au travail. Moins d'absences liées à la santé signifie moins de coûts.
- Moins de fluctuations : le congé paternité, qui peut être pris de manière flexible sur six mois, lie les employé-e-s à l'entreprise pendant plus longtemps. La participation accrue des pères à la garde des enfants entraîne également une diminution des retraits des femmes du marché du travail. Aujourd'hui, environ 6 % des femmes se retirent du marché du travail après l'accouchement et 3 % sont licenciées.<sup>2</sup> Moins de changements d'emploi et de licenciements signifient moins de coûts de fluctuation (nouvelles embauches, intégration, etc.).
- Moins de pénurie de personnel qualifié : les femmes qui veulent continuer à travailler après la naissance d'un enfant ont besoin de partenaires fiables. Le congé paternité y contribue. Plus de femmes au travail signifie moins de pénurie de personnel qualifiée.

## Les travailleurs indépendants n'ont pas été financés par l'allocation pour perte de gain pendant l'épidémie – le régime des APG a-t-il encore de l'argent ?

Les indemnités pour perte de gain - par exemple pour les travailleurs indépendants - n'ont pas été versées par les APG. Les coûts élevés de la période du coronavirus sont une charge directe pour la caisse fédérale et non pour le régime des APG.

---

<sup>1</sup> Persson P. et M. Rossin-Slater (2019) : "When Dad can stay home : Fathers' Workplace Flexibility and Maternal Health", IZA Discussion Paper Series, DP Nr. 12386, mai 2019.

<sup>2</sup> Rudin M, H. Stutz, S. Bischof, L. Bannwart, J. Jäggi (2019) : "Erwerbsunterbrechung vor der Geburt", rapport de recherche n° 2/2018, étude commandée par l'Office fédéral des assurances sociales, p.63 et suivantes.