

Le point sur le congé paternité

AVIS D'EXPERT

MARIANNE FAVRE
MOREILLON
DIRECTRICE
DROIT ACTIF



NO MAN'S LAND

Légalement, le congé paternité est encore inexistant. Seules certaines conventions avant-gardistes réglementent ce sujet.

En mai 2008, Travail Suisse, les Femmes protestantes en Suisse, la Ligue suisse des femmes catholiques et Masculinités.ch ont déclaré dans un communiqué de presse vouloir poursuivre leurs efforts afin que la Suisse adopte un congé paternité digne de ce nom.

Cette déclaration d'intention a trois causes principales: l'échec des précédentes tentatives pour instaurer un congé paternité fédéral, l'état actuel de la situation en Suisse et les initiatives déjà prises par certains États européens en la matière. Cet article reviendra sur ces trois réalités.

Motion Nordmann

Le 8 mars 2007, le Conseil national a accepté la motion de Roger Nordmann, conseiller national vaudois, pour un congé paternité. La motion proposait d'accorder aux jeunes pères quelques semaines de congé payé. D'entente avec l'employeur, le père aurait pu répartir le congé sur les 12 mois

qui suivent la naissance. Le salaire aurait été couvert par une allocation perte de gain analogue à l'actuelle assurance maternité.

La motion considérait en effet que les solutions actuelles, négociées au niveau de l'entreprise ou de la branche, n'étaient pas satisfaisantes. Elle affirmait la nécessité d'ancrer le congé paternité dans une loi fédérale.

En décembre 2007, le Conseil des états a rejeté la motion Nordmann. Ce texte demeure cependant emblématique du combat mené pour l'adoption d'un congé paternité fédéral. Il sert de référence dans le domaine.

Situation actuelle en Suisse

De nombreuses conventions collectives de travail prévoient cinq jours de congé paternité. Certaines entreprises se montrent cependant plus généreuses. Le congé paternité peut ainsi aller jusqu'à 20 jours. Dans le secteur public, les pratiques sont très variables. Appenzell Rhodes-Intérieures n'accorde aucun congé paternité. Neuf cantons offrent un à deux jours, neuf autres en octroient cinq. Le reste des cantons offre trois à quatre jours.

Le travail des fédérations membres de Travail Suisse et d'autres organismes s'intensifie au niveau politique pour que la Suisse adopte un congé paternité plus long, de 20 jours au moins, modulable sur une période de plusieurs mois. C'est dans ce sens que vont se poursuivre les discussions menées



CHICHE En Suisse, de nos jours, les congés usuels pour la naissance d'un enfant sont la plupart du temps d'un jour pour le père.

lors des futures négociations des conventions collectives de travail. Il convient cependant de signaler l'existence de congés usuels octroyés dans certaines entreprises, branches ou lieux à l'occasion d'événements

personnels importants, tels que mariage, adoption, décès ou naissance. En Suisse, de nos jours, les congés usuels pour la naissance d'un enfant sont la plupart du temps d'un jour pour le père.

En 1974, le gouvernement suédois a fait passer une loi sur le congé paternité. Le régime public d'assurance parentale mis en place prévoit une indemnité de 16 mois que les deux parents peuvent se parta-

ger comme ils le jugent bon, sauf un congé d'un mois réservé à la mère et un mois réservé au père. Autrement dit, l'état suédois paie les pères et les mères pour faire une pause dans leur vie professionnelle et s'occuper du nouveau-né. Le Danemark, la Norvège et la Finlande connaissent un système sensiblement similaire.

Evolution à venir

En Suisse, de nombreux pères désirent s'occuper de leur enfant au quotidien et nombre de mères aspirent à une répartition plus équilibrée du travail familial. Cependant, le congé paternité compte bon nombre d'adversaires. D'aucuns enjoignent par exemple aux hommes de prendre sur leurs vacances les jours nécessaires au soutien des jeunes mamans.

L'avenir nous dira si le congé paternité ancré dans la loi est appelé à croître et grandir ou s'il doit mourir dans l'œuf. Quoi qu'il en soit, en l'absence d'une solution négociée au niveau de la branche, la possibilité existe pour les employeurs d'instaurer un congé paternité au niveau de l'entreprise. Cependant, cela est un peu complexe. C'est pourquoi, face aux questions techniques en rapport avec l'instauration d'un tel congé paternité, le recours à un juriste spécialisé est recommandé. ■

Prochaine chronique, le 2 octobre: «L'entretien d'embauche»

www.droitactif.ch

Démotivé au moment de rédiger sa lettre de motivation

AVIS D'EXPERT

STÉPHANE HAEFLIGER
DIRECTEUR RH
BANQUE PRIVÉE
ESPIRITO SANTO



CANDIDATURE

Écrire une lettre de motivation n'est pas chose aisée. Quelques clés pour vous ouvrir les portes du poste recherché.

Votre CV est rédigé sur papier glacé. Reste maintenant à écrire cette satanée lettre de motivation. c'est bien là le problème! Que vais-je pouvoir raconter? Est-ce nécessaire? Comment procéder? Tour d'horizon en cinq étapes.

■ **1. A QUOI ÇA SERT?** Si la fonctionnalité du CV est claire (décrire son parcours professionnel sous l'angle chronologique ou thématique sur deux pages au maximum), la lettre d'accompagnement, elle, vise à expliciter les raisons qui vous motivent à proposer votre candidature. Mais sa finalité est en réalité autre: obtenir un entretien afin de convaincre de visu le recruteur que vous êtes la personne recherchée.

■ **2. COMMENT DÉCRIRE SA MOTIVATION?** En parlant intelligemment de l'entreprise pour laquelle vous proposez vos services. Le 95% des lettres de motivation sont convenues, mal rédigées, inefficaces, inutiles et naises. Car il est vain de démontrer sa motivation en écrivant «Je suis très motivé à

rejoindre votre société». Par contre, vous pouvez illustrer votre envie réelle de rejoindre une entreprise en précisant que vous vous êtes intéressé à elle. Comment diantre? En analysant par le détail le contenu de son site internet, en rappelant que vous avez pris connaissance avec intérêt de son plan stratégique, en demandant par courriel que l'on vous adresse les rapports annuels, en invitant quelques collaborateurs de vos connaissances à partager un repas au cours duquel l'entreprise vous sera présentée, en dressant une liste de questions pertinentes que vous pourrez adresser au recruteur...

Bref, vous démontrerez votre motivation par des faits concrets, par des actions et par une préparation illustrant l'engage-

ment qui est le vôtre. Tous ces éléments pourront être mobilisés dans la lettre d'accompagnement.

■ **3. COMMENT DÉCRIRE SA MOTIVATION BIS?** En parlant intelligemment de vous. Bien sûr que votre lettre devra évoquer l'entreprise (cf. point 2); mais elle dépeindra également des traits de votre personnalité. Imaginez que votre recruteur lise votre curriculum vitae et que vous êtes à côté de lui? Qu'aimeriez-vous lui dire afin qu'il vous confie le job? Quels sont les éléments qui ne sont pas dans le CV et qui pourraient faire la différence et le convaincre de vous engager? Vos compétences sociales, votre énergie insatiable, votre loyauté...? Que souhaitez-vous lui raconter afin de le sécuriser

et de générer un seuil de confiance suffisamment élevé qui aboutisse à un recrutement favorable? La lettre de motivation mariera votre identité personnelle avec celle de l'entreprise que vous souhaitez rejoindre.

■ **4. POSTULER PAR INTERNET ÉVITE-T-IL DE RÉDIGER UNE LETTRE DE MOTIVATION?** Absolument pas. Vous devrez même en rédiger deux. En effet, si la lettre d'accompagnement sera placée en fichier attaché et de préférence en PDF, vous devrez en sus vous fendre d'un mot d'accompagnement qui prendra place dans le corps du courriel. On ne peut pas imaginer que le recruteur reçoive deux fichiers attachés sans message d'explication. Et là aussi, attention!!! Ne redites pas ce

qu'il y a dans le CV, ni dans la lettre de motivation. La lettre de motivation ne devrait pas excéder une page. Le courriel d'accompagnement cinq à dix lignes.

■ **5. DOIT-ELLE ÊTRE MANUSCRITE? QUELLE EST SA LONGUEUR?** Je préconise que le CV et la lettre de motivation soient dactylographiés. Si l'employeur souhaite obtenir un échantillon de votre écriture manuscrite, il pourra vous le demander ultérieurement. N'hésitez pas à le questionner sur les raisons qui justifient cette requête. En effet, si votre recruteur veut procéder à une analyse graphologique, il devrait vous en avertir et vous transmettre les résultats des analyses. ■

shaefliger@espiritosanto.com

Abonnez-vous!



0800 824 124

Appel gratuit, lu-ve 7h30-18h



www.24heures.ch



Retrouvez toutes nos offres d'abonnement!



LUNDI



MERCREDI



JEUDI



SAMEDI