

ANGLE DROIT

Soins prodigués à des proches malades. Congé ?



Service juridique du SEV
journal@sev-online.ch

Qui ne connaît pas cela: au milieu de la nuit, des toux et des éternuements retentissent dans la chambre des enfants. Malgré toutes les inquiétudes et les tracas organisationnels, nous savons que nous avons le droit de rester à la maison et de nous occuper de notre enfant malade. Mais qu'en est-il lorsque le ou la partenaire ou les parents tombent malades et ont besoin de soins ?

1. Fondements juridiques

Depuis la révision du Code des obligations (CO) et de la Loi sur le travail (LTr) dans le cadre de la mise en œuvre des réformes de la politique familiale (en vigueur depuis le 1er janvier 2021), il existe un droit légal à un congé payé pour s'occuper de proches malades.

- L'art. 329h du CO régit le droit aux congés pour s'occuper de proches qui ont des problèmes de santé.

2. Conditions requises

Un/e employé/e a droit à un congé lorsque :

- un proche parent (par exemple, conjoint, partenaire enregistré, concubin, enfant, parents, beaux-parents, frères et sœurs) est concerné et
- qui souffre d'un problème de santé qui nécessite une prise en charge,
- la prise en charge est prodiguée gratuitement et personnellement par l'employé-e.

3. Durée du congé

- Chaque cas de maladie donne droit à un maximum de trois jours de congé rémunéré.

- Le droit total est limité à dix jours par année.

4. Réglementation spéciale: prise en charge d'un enfant gravement malade

En plus du congé d'assistance général, il existe un droit particulier conformément à l'art. 329i CO :

- les parents ont droit à un congé d'assistance pouvant aller jusqu'à 14 semaines s'ils doivent s'occuper d'un enfant souffrant d'un grave problème de santé.
- Ce congé peut être pris dans un délai de 18 mois.
- Le droit au salaire est assuré par le régime des allocations pour perte de gain (APG).

5. Rapport avec le devoir d'assistance et de loyauté

Les dispositions concrétisent l'équilibre entre :

- l'obligation de travailler et le devoir de loyauté de l'employé-e d'une part,
- et le devoir d'assistance de l'employeur (art 328 CO) d'autre part.

6. Conséquences en cas de refus

Si l'employeur refuse d'accorder le congé d'assistance garanti par la loi, il enfreint le droit impératif. L'employé-e peut :

- obtenir par voie de justice l'exemption de travailler,
- en cas de refus persistant, envisager éventuellement une démission immédiate pour motif grave (art. 337a CO).

Selon les dispositions de la CCT, des délais plus longs peuvent également être possibles. Nous pouvons donc rester à la maison et prendre soin des nôtres. Mais là encore, la prise en charge ne peut durer que tant qu'il n'existe pas d'autres solutions et qu'elle est réellement nécessaire d'un point de vue médical. Une discussion ouverte avec le ou la supérieur-e hiérarchique vous aidera à trouver le juste équilibre.

COMITÉ

La nouvelle présidence à l'œuvre



Suisse s'engage pour qu'Israël protège la population et que les personnes aient accès à l'aide humanitaire. Il est également précisé dans sa lettre que la Suisse exige la libération inconditionnelle des otages détenus par le Hamas. Le coordinateur responsable réaffirme en outre que la Suisse considère la solution des deux États comme la seule approche réaliste pour parvenir à une paix juste et durable, conformément au droit international.

Budget 2026

L'administrateur des finances, Aroldo Cambi, présente le budget 2026 du SEV. « Nous avons durablement amélioré l'évolution de notre effectif ces dernières années. Mais nous devons rester vigilants, car nous constatons toujours une légère baisse des recettes provenant des cotisations des membres ». Grâce à de bons résultats, les finances du SEV sont équilibrées. Malgré des taux d'intérêt très bas, les perspectives financières sont également bonnes. Le SEV table même sur un léger bénéfice en 2026. Le comité approuve le budget à l'unanimité.

Les autres membres de la direction syndicale présentent les thèmes d'actualité qui préoccupent le SEV en ce moment. Parmi ceux-ci figure notamment la situation difficile chez CFF Cargo Suisse, en particulier au Tessin. Matthias Hartwich explique qu'après la séance, il se rendra à Mendrisio pour participer à une manifestation contre les coupes prévues chez CFF Cargo Suisse. Il rend compte des échanges qu'il vient d'avoir avec des collègues européens. Pratiquement partout en Europe, le transport ferroviaire de marchandises est sous pression. Il faut donc se battre également au niveau européen pour que le transfert de la route vers le rail se poursuive.

Le comité décide de laisser la liberté de vote sur les projets qui seront soumis au vote le 28 septembre (suppression de la valeur locative et e-ID). Enfin, le comité approuve une révision du règlement du personnel du SEV. Il approuve également la création d'une nouvelle section VPT Stadtbüs Winterthur (SBW).

ENQUÊTE SANTÉ BUS

Votre voix compte, participez!



indique où vous en êtes et vous amène à la bonne page chaque fois que vous vous y connectez.

Une autre nouveauté : TRAPHEAC teste en ce moment l'intérêt de vous livrer un rapport avec vos résultats individuels au questionnaire d'inclusion. Certains participants ont reçu l'information de comment accéder à ce rapport. Ce rapport a été conçu suivant les préférences exprimées par les 10 conducteurs-trices partenaires de TRAPHEAC.

Enfin, l'équipe de TRAPHEAC a trouvé des fonds additionnels pour offrir de nouveau un **bon de 25 francs** à ceux et celles qui remplissent le questionnaire de suivi **avant le 18 octobre 2025**. Les paiements vont commencer dès le 3 octobre. Trois bonnes raisons donc pour vous connecter et participer à cette étude que nous menons ensemble pour vous sur www.trapheac.ch/fr/participer

Il est utile de souligner que cette étude amènera des changements positifs seulement si vous y participez massivement et durablement. Pour l'instant c'est loin d'être le cas et il est temps de réagir. Nous serons heureux-euses de vous montrer bientôt tout ce que cette étude combinée à l'action syndicale a permis de changer en seulement un an depuis son démarrage. Chaque voix compte ! Participez !

SEV. Depuis mi-juin l'étude TRAPHEAC a lancé le premier questionnaire de suivi pour mesurer les changements – en bien ou en pire – qui auraient pu survenir dans les conditions de travail et dans l'état de santé de nos conducteurs-trices de bus.

Rappelons que ce questionnaire a été co-créé avec nos collègues du SEV : 10 conducteurs et conductrices des trois régions linguistiques qui se sont portés volontaires et devenus partenaires pour soutenir TRAPHEAC et son équipe ! Ils ont réorienté cette étude sur les besoins et les priorités du terrain.

Résultat de ce partenariat : le questionnaire est deux fois plus court, beaucoup plus simple, et bien plus interactif ! De plus, vous pouvez le compléter en plusieurs fois, il vous

SWISS TECHNIK

Groupe de travail: accord sur un modèle de travail posté

Markus Fischer. Swiss Technik aura besoin d'un nouveau modèle de travail de nuit à partir de 2026, car le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) ne souhaite plus prolonger son autorisation spéciale pour le modèle actuel 5:5, qui prévoit 50 heures de travail de nuit sur cinq jours, pour des raisons de protection de la santé. C'est pourquoi, depuis le printemps, des représentants de Swiss et du personnel ont formé un groupe de travail afin de trouver une nouvelle solution conforme à la loi et répondant également aux besoins du personnel.

Le modèle 5:5 actuel – 5 jours de travail, 5 jours de congé – permettait au personnel spécialisé, recruté dans toute l'Europe, de disposer de suffisamment de temps pour se reposer et mener une vie sociale et familiale. Une enquête menée en juillet par SEV-GATA auprès des collaborateurs concernés montre que le maintien du rythme 5:5 est la priorité absolue pour la grande majorité d'entre eux, devant le maintien du salaire en 2^e position et la suppression des jours supplémentaires en 3^e position. Jusqu'à présent, les collaborateurs travaillant selon le modèle 5:5 doivent en principe

effectuer 8 jours supplémentaires, qui peuvent toutefois être évités en renonçant à une partie de leur salaire ou à des jours de vacances.

Après plusieurs ateliers et de nombreuses discussions, les représentant-es du personnel et de Swiss au sein du groupe de travail se sont mis d'accord au début du mois sur un nouveau modèle pour les équipes de nuit permanentes, qui doit encore être approuvé par les collaborateurs concernés de Swiss Technik aux aéroports de Zurich et de Genève. SEV-GATA organisera un vote en ligne sur la proposition de solution auprès des départements TMH et TMG et informera au préalable les collègues sur place : les 21 et 22 septembre à partir de 19h30 dans la salle de pause à Zurich et le 26 septembre à partir de 19h dans la salle de pause à Genève. Il est prévu de maintenir le modèle 5:5 avec 10h par nuit, mais avec de nouveaux horaires, d'augmenter la prime de nuit de 10 à 20% et de porter le nombre de jours supplémentaires de 8 à 10, ceux-ci pouvant désormais être effectués en partie sous forme de jours de formation pour préparer les examens de licence.