



**Nicolas Facincani**

lic. iur., avocat, LL.M.  
Voillat Facincani Sutter + Partner  
www.vfs-partner.ch



**Jacqueline Brunner**

MLaw  
Voillat Facincani Sutter + Partner  
www.vfs-partner.ch



**Matteo Ritzinger**

B.A. HSG in Law and Economics  
Voillat Facincani Sutter + Partner  
www.vfs-partner.ch

## Droit du travail

# Congé de paternité: Aspects juridiques

Le 27 septembre 2020, le peuple suisse a voté lors d'un référendum sur l'instauration d'une allocation de paternité ainsi que d'un congé de paternité et approuvé leur introduction. Les auteurs en exposent les aspects relevant du droit du travail dans le présent article.

Outre une modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) ainsi que du code des obligations (CO), l'introduction du congé de paternité requiert l'adaptation d'autres lois fédérales. Voici un aperçu général des aspects du congé de paternité qui relèvent du droit du travail. L'effet juridique de ce congé dans le cadre d'une naissance se déploiera indépendamment de la question de savoir s'il existe une indemnité au sens de la LAPG<sup>1</sup>.

## 1. Situation juridique antérieure à 2021

Selon le droit en vigueur jusqu'à fin 2020, un père se voyait accorder en cas de naissance les heures et jours de congé usuels<sup>2</sup>. Ainsi, en termes de loisirs, la naissance de son enfant était assimilée en quelque sorte à son propre mariage ou au décès d'un proche parent. L'octroi des heures et jours de congé usuels lui permettait, durant son temps de travail, de jouir du congé nécessaire pour la naissance de son enfant.

L'étendue exacte du congé accordé n'était pas réglée dans la loi et dépendait donc des usages de l'entreprise ou de la branche<sup>3</sup>. Dans la pratique, en cas de naissance, l'interruption minimale de travail était d'un à deux jours ouvrés. Mais souvent les règlements relatifs au temps de travail et les conventions collectives de travail prévoient et prévoient encore des régimes plus généreux, surtout de la part des employeurs de droit public, qui connaissent en général de longue date le congé de paternité au sens du projet adopté.

## 2. Aménagement juridique du congé de paternité

Dans le cadre de la modification de la loi, un art. 329g CO a été introduit le 1<sup>er</sup> janvier 2021 dans le code des obligations, qui garantit explicitement un congé de paternité de deux semaines. En foi de quoi le travailleur qui est le père légal de l'enfant au moment de la naissance ou le devient au cours des six mois successifs a droit à un congé de paternité de deux semaines. Ce congé de paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de

l'enfant. Il peut être pris sous la forme de journées ou de semaines<sup>4</sup>.

### 2.1 Travailleurs ayant droit

Pour qu'un travailleur puisse jouir du congé de paternité conformément au code des obligations, il doit selon le texte parfaitement clair de l'art. 329g al. 1 CO – être le père légal de l'enfant au moment de la naissance ou le devenir au cours des six mois successifs. Il s'agit donc uniquement de la paternité légale. C'est pourquoi, même en cas de don de sperme, il faut retenir que le père biologique – s'il n'est pas le père légal de l'enfant – n'a aucun droit à un congé de paternité.

#### 2.1.1 La genèse de la paternité

La paternité légale peut apparaître de différentes manières: par mariage, par reconnaissance ou par constatation par un tribunal dans le cadre d'une action en paternité.

Le mari de la mère est réputé père si l'enfant est né pendant le mariage<sup>5</sup>. En cas de décès du mari, celui-ci est réputé être le père si l'enfant est né soit dans les trois cents jours qui suivent le décès, soit après les trois cents jours s'il est prouvé qu'il a été conçu avant le décès du mari<sup>6</sup>. Si le mari

est déclaré absent, il est réputé être le père de l'enfant né dans les trois cents jours qui suivent le danger de mort ou les dernières nouvelles<sup>7</sup>.

Lorsque le rapport de filiation existe seulement avec la mère, le père peut reconnaître l'enfant<sup>8</sup>. En vertu de l'art. 260 al. 3 CC, la reconnaissance a lieu par déclaration devant l'officier de l'état civil ou par testament ou, lorsqu'une action en constatation de paternité est pendante, devant le juge. En foi de quoi la mère et l'enfant peuvent intenter action pour que la filiation soit constatée à l'égard du père<sup>9</sup>.

### 2.1.2 Paternité contestée

Si la paternité d'un nouveau-né est litigieuse, le travailleur ne pourra prendre le congé de paternité que si celle-ci est clarifiée dans les six mois suivant la naissance. Autrement dit, le travailleur devra, durant ce délai, faire en sorte qu'une paternité légale éventuellement existante d'un autre homme soit annulée et que la sienne soit reconnue. À notre avis, le nouveau père légal – que l'autre ait ou non déjà pris un congé de paternité lié à la naissance de l'enfant – a droit à son statut pour autant que sa paternité soit établie dans les six mois suivant la naissance. Il pourrait donc arriver que plusieurs hommes veuillent revendiquer un congé de paternité dans le cadre de la naissance d'un enfant.

### 2.1.3 Relation père–mère

Peu importe par contre de savoir si l'enfant vit en Suisse ou si le père et la mère entretiennent une relation. En effet, le congé de paternité peut être utilisé pour voyager à l'étranger, rester auprès de l'enfant et soutenir la mère de celui-ci. La relation père–mère n'est donc pas directement déterminante mais peut jouer un rôle dans le contexte de la genèse juridique du lien de filiation de parents non mariés, par exemple si le père de l'enfant reconnaît la paternité de sa propre initiative ou si cette paternité requiert une procédure judiciaire.

## 2.2 Étendue et prise du congé de paternité

Le travailleur qui devient père d'un enfant a droit à un congé de paternité de deux semaines (soit dix jours ouvrés pour un taux d'activité de 100%). Ce congé peut être pris sous la forme de journées ou de semaines<sup>10</sup>.

Si le père légal ne prend pas le congé de paternité dans les six mois (ne serait-ce que parce que sa paternité n'est pas encore établie), il est déchu de son droit, conséquence de la disposition de l'art. 329g al. 2 CO. Il en va de même si sa paternité lui est retirée<sup>11</sup> ou si l'enfant décède dans les six mois suivant sa naissance.

L'art. 329g al. 1 CO évoque un droit au congé de paternité «au moment de la naissance» de l'enfant, ce qui a contrario impliquerait qu'en présence de jumeaux ou de triplés, ce droit sera doublé ou triplé. Selon nous, toutefois, le droit

au congé de paternité est acquis pour chaque naissance et non pour chaque enfant – comme c'est d'ailleurs le cas pour le congé de maternité<sup>12</sup>. Ainsi, toujours selon nous, des naissances multiples n'entraînent pas une prolongation en conséquence du congé de paternité. Toutefois, plusieurs allocations peuvent être versées durant la même année si l'homme devient père plusieurs fois au cours de l'année<sup>13</sup>.

Par contre, il n'y a pas de droit au congé de paternité en cas d'adoption<sup>14</sup>. De même, la loi ne prévoit pas de congé de paternité dans le cas d'un enfant recueilli et destiné à être adopté<sup>15</sup>.

### 2.2.1 Moment de la prise du congé de paternité

Sachant que le code des obligations régit le congé de paternité comme faisant partie du droit aux vacances, il est permis de penser que les dispositions générales de la législation sur les vacances – comme celles de l'art. 329c al. 2 CO, par exemple, qui règle la fixation de la date des vacances<sup>16</sup> – s'appliquent également au congé de paternité tout en obligeant à tenir compte des intérêts du travailleur quant à la fixation de la date du congé de paternité dans le délai de six mois, afin de ne pas dénaturer l'objet du congé de paternité<sup>17</sup>.

À cette fin précisément, il faut à notre avis considérer que l'employeur n'est habilité à refuser la demande de congé de paternité que pour des raisons importantes de fonctionnement de l'entreprise et doit en tout cas garantir que ce congé puisse être pris dans les six mois suivant la naissance<sup>18</sup>. S'il a fait échouer la prise du congé de paternité de façon déloyale, une prise ultérieure devrait selon nous être possible à une date ultérieure. Sachant que ce droit est limité dans le temps, le travailleur peut faire part de son désir de congé de paternité à relativement court terme par rapport aux vacances ordinaires<sup>19</sup>.

### 2.2.2 Début du délai

Le délai de six mois commence à courir le jour de la naissance de l'enfant<sup>20</sup> et, à la différence du congé de maternité, il n'est pas prévu selon nous de différer le début du droit ni donc le délai – par exemple en cas d'hospitalisation de longue durée de l'enfant. Il n'existe pas de régime légal contraire. Cette inégalité de traitement se justifie dans la mesure où le délai pour le congé de paternité, soit six mois, est plus long que celui concernant le congé de maternité, qui est de 14 semaines. L'évènement déclencheur du calcul du délai est donc la naissance de l'enfant. La date de naissance est celle qui figure sur l'acte de naissance.

### 2.2.3 Enfant mort-né

Le congé de maternité est accordé à compter de la 23<sup>e</sup> semaine, que l'enfant soit mort-né ou

vienné vivant au monde. Une mortalité est une épreuve surtout psychique pour la mère, ce qui explique le maintien du congé si l'enfant est mort-né. Le congé de paternité étant étroitement lié au soulagement de la mère, ce régime pourrait ici s'appliquer par analogie sachant que l'allocation est traitée elle aussi de façon analogue au congé de maternité. En l'espèce, toutefois, le droit au congé de paternité est exclu en cas de mortalité. Le congé de paternité a en effet pour but de soutenir la mère durant la phase post-natale et de construire une relation avec l'enfant<sup>21</sup>. On peut toutefois consentir au père, en cas de mortalité, un à trois jours de congé dans le cadre de l'art. 329 al. 3 CO.

### 2.3 Pas de réduction des vacances du fait du congé de paternité

Le droit aux vacances d'un salarié croît en proportion du travail effectué. Si un salarié a quatre semaines de vacances par an, son droit aux vacances est de 1,67 jour par mois. Pour cinq semaines de vacances, il est de 2,08 jours par mois et même de 2,5 pour six semaines. S'il ne travaille pas, toutefois, le droit aux vacances n'est pas censé augmenter. La législation sur le travail repose en effet sur le principe «pas de travail, pas de vacances». Mais ce principe a ses limites, ainsi en cas de demeure de l'employeur (art. 324 CO), celui-ci empêchant sans faute du travailleur l'exécution du travail: les vacances ne peuvent pas être réduites. L'art. 329b CO limite le principe précité<sup>22</sup>.

Le salarié qui prend un congé de paternité est censé être protégé et le principe «pas de travail, pas de vacances» ne pas s'appliquer. C'est pourquoi le nouveau régime prévoit qu'il est interdit de raccourcir les vacances d'un salarié qui a pris un congé de paternité selon l'art. 329g CO. S'agissant de la réduction des vacances, le congé de paternité est par conséquent assimilé au congé de maternité: une réduction des vacances est également prohibée pendant le congé de maternité d'une durée maximale de 14 semaines<sup>23</sup>.

### 2.4 Incidences sur le délai de résiliation

Le nouveau congé de paternité a également des incidences sur le délai de résiliation. C'est ainsi que le nouvel art. 335c al. 3 CO dit ceci: «Si l'employeur met fin aux rapports de travail et que le travailleur bénéficie d'un congé de paternité au sens de l'art. 329g CO avant le terme du contrat de travail, le délai de résiliation est prolongé du nombre de jours de congé qui n'ont pas été pris.»

En vertu de ce texte de loi explicite, la prolongation du délai de résiliation n'entre donc en considération que si cette résiliation émane de l'employeur. Si c'est le travailleur qui résilie son contrat de travail, un congé de paternité éven-

tuel ou, plus exactement, la naissance d'un enfant n'a aucune influence sur la date de la résiliation. Si malgré la prolongation du délai de résiliation, le père décide de ne pas prendre son congé, il perd son droit<sup>24</sup>.

#### 2.4.1 Calcul des jours non pris

La prolongation du délai de résiliation a pour toile de fond le fait qu'une résiliation des rapports de travail par l'employeur pendant le congé de paternité est – contrairement à la situation dans le contexte du congé de maternité – valide<sup>25</sup>. Par analogie au congé de maternité et en vertu du texte parfaitement clair de l'art. 335c al. 3 CO, la résiliation par le travailleur n'entraîne pas de prolongation du délai de résiliation.

Le moment déterminant pour le calcul des jours de congé restant à prendre est la fin des rapports de travail, pas la date de résiliation. Aussi le délai de résiliation est-il également prolongé si le travailleur n'est pas encore père à la date de résiliation des rapports de travail mais le devient en cours de délai de résiliation. La prolongation du délai de résiliation ne saurait être contournée par l'employeur du fait qu'il met fin aux rapports de travail en prolongeant ce délai<sup>26</sup>.

À notre avis, il devrait être tout autant illicite qu'un employeur puisse ordonner de prendre le solde de jours de vacances pendant le délai de résiliation ainsi prolongé. La prolongation du délai de résiliation a été conçue pour prendre le congé de paternité et non pour prendre des vacances.

#### 2.4.2 Résiliation des rapports de travail en cours de mois

Les rapports de travail sont prolongés non pas automatiquement jusqu'à la fin d'un mois mais uniquement du nombre de jours restant à prendre pour le congé de paternité.

Une particularité liée à la prolongation du délai de résiliation réside par conséquent dans le fait que les rapports de travail finiront de plus en plus, désormais, en cours de mois. D'ordinaire les résiliations sont prononcées pour la fin d'un mois (ainsi qu'en dispose l'art. 335c al. 1 CO). Mais il serait licite de prévoir dans le contrat de travail la possibilité de le faire chaque jour dans le respect du délai. Comme il est dit plus haut, le délai de résiliation est prolongé non pas automatiquement jusqu'à la fin d'un mois mais uniquement du nombre de jours restant à prendre pour le congé de paternité. Pour que les rapports de travail ne finissent pas dans le courant d'un mois civil, il serait envisageable de concevoir un régime légal selon lequel le délai de résiliation, même si le congé de paternité n'a pas été pris, serait prolongé jusqu'à la fin d'un mois complet ou jusqu'à un autre terme<sup>27</sup>.

#### 2.4.3 Pas de prolongation pendant le temps d'essai

Par contre il n'y a pas de prolongation du délai de résiliation pour prendre le congé de paternité si l'employeur met fin aux rapports de travail pendant le temps d'essai. Ainsi, durant cette période, il n'existe aucune protection contre le licenciement pour cause de grossesse<sup>28</sup> ni aucune prolongation de délai de résiliation pour les hommes passés au statut de père.

#### 2.4.4 Changement d'emploi

Se pose en outre la question du droit au congé de paternité en cas de changement d'emploi. Le salarié doit-il ou peut-il prendre ses deux semaines de congé de paternité chez l'ancien ou chez le nouvel employeur? L'art. 335c al. 3 CO évoque clairement pour lui «la possibilité de prendre le reste des deux semaines de congé jusqu'à l'échéance de son contrat de travail»<sup>29</sup>. Il s'ensuit, selon l'opinion défendue ici, que le droit au congé de paternité prévu par l'art. 329g CO n'est pas reporté sur le nouveau contrat de travail, à moins que le nouvel employeur n'y consente. Si par conséquent le salarié ne prend pas son congé de paternité pendant le délai de résiliation prolongé, il est déchu selon nous de ce droit et ne pourra pas le faire valoir envers le nouvel employeur sans le consentement de celui-ci.

Si par contre il y a résiliation des rapports de travail à l'initiative du salarié, il n'en résulte de toute manière aucune prolongation du délai de résiliation, ce qui rend obsolète tout développement concernant le changement d'emploi.

#### 2.5 Protection contre le licenciement

La protection temporelle contre le licenciement fait l'objet des art. 336c et 336d CO. Elle n'entre en jeu – sous réserve d'une clause contractuelle contraire – qu'à l'expiration du temps d'essai. La loi prévoit diverses situations dans lesquelles la protection temporelle contre le licenciement opère, notamment en cas de maladie: quiconque est victime d'une incapacité totale ou partielle de travail par suite de maladie ou d'accident non imputable à sa faute est protégé contre le licenciement. La durée de cette protection (délai de blocage) dépend en l'espèce du nombre d'années de service. Elle est de 30 jours au cours de la première année, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et de 180 jours à partir de la sixième année<sup>30</sup>. La protection contre le licenciement opère aussi lorsqu'une salariée se voit licenciée pendant sa grossesse ou au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement<sup>31</sup>.

Si le licenciement survient pendant l'une de ces périodes, autrement dit durant sa protection, il est nul et non avenu. L'employeur est tenu de prononcer un nouveau licenciement à l'expiration du délai de blocage s'il entend maintenir cette

mesure. Il peut arriver aussi qu'un licenciement soit prononcé valablement et qu'un motif de délai de blocage apparaisse pendant le délai général de résiliation en cours. Dans ce cas, en vertu de l'art. 336c al. 2 CO, la durée de l'incapacité de travail est à ajouter à la fin du délai de résiliation du fait du délai de blocage; en d'autres termes, le délai de résiliation est interrompu à raison de la durée du délai de blocage.

Le salarié qui vient d'être père ne jouit d'aucune protection temporelle contre le licenciement, contrairement à la mère. Même en cours de congé de paternité, le père ne bénéficie d'aucune protection contre la résiliation de son contrat de travail. Cette pratique est sans doute abusive<sup>32</sup> dans le cas de l'art. 336 al. 1 let. d CO, vu la longue durée de six mois de congé dont peut profiter la mère et compte tenu d'un licenciement que l'employeur ne prononce que parce que son salarié prend ou veut prendre un congé de paternité. Si le licenciement est abusif, il n'en est pas moins exécutoire mais le salarié a droit à un dédommagement<sup>33</sup>.

### 3. Réglementation impérative

Serait nulle une clause contractuelle selon laquelle le salarié renonce au congé de paternité. La clause légale étant en partie impérative, elle ne peut être modifiée qu'en faveur du travailleur (en prévoyant par exemple un congé plus long)<sup>34</sup>.

### 4. Digression: Congé de prise en charge

L'art. 324a CO régit l'obligation pour l'employeur de continuer à verser le salaire si le salarié ou la salariée est empêché(e) de travailler pour des causes inhérentes à sa personne et qui font qu'il ou elle ne peut s'acquitter de son obligation de travailler ou que cette obligation n'est pas acceptable pour la personne en question. Une telle obligation légale peut exister par exemple en cas d'assistance et de soins à assurer aux propres enfants, ainsi qu'à l'épouse, à l'époux ou au partenaire enregistré.

Outre le congé de paternité, il existe désormais en Suisse un congé dit de prise en charge<sup>35</sup>. L'art. 324a CO reste toutefois tel quel en vigueur. Ce congé de prise en charge comprend deux volets: le maintien du salaire pour la prise en charge de proches et un congé pour la prise en charge d'enfants gravement malades.

#### 4.1 Congé pour la prise en charge de proches

Il est instauré un maintien du salaire pour une absence de courte durée (trois jours au plus) en vue de la prise en charge d'un membre de

la famille ou du partenaire enregistré atteints dans leur santé<sup>36</sup>.

Les membres de la famille, ce sont les parents en ligne directe ascendante et descendante (les parents et les enfants principalement) ainsi que les frères et sœurs, auxquels s'ajoutent le conjoint, le ou la partenaire enregistré(e), les beaux-parents ainsi que la concubine ou le concubin qui fait ménage commun avec le ou la salarié(e) depuis au moins cinq ans sans interruption. Les enfants sont ceux avec lesquels le lien de filiation est établi au sens du droit civil.

La durée du congé est de trois jours par cas. Le cas se rapporte à une affection déterminée. Le droit au congé peut donc être exercé une seule fois par affection et non de manière répétée, même s'il se peut que, lors d'affections de longue durée, des crises répétées nécessitent un soutien à chaque fois. Il s'agit ici de déterminer non pas quels sont les cas où un soutien est nécessaire, mais ceux dans lesquels le travailleur aura droit à un congé payé au sens de la nouvelle disposition. De plus, pour éviter que le nombre de congés ne soit trop élevé, un plafond annuel de dix jours par année est introduit. Une personne pourra par exemple s'occuper d'un enfant malade, de son père, de son frère et d'un autre enfant malade la même année si les autres conditions sont remplies, pour peu que le total des absences ne dépasse pas dix jours. L'année à considérer est l'année de service. Les affections donnant droit au congé sont des atteintes à la santé<sup>37</sup>.

#### 4.2 Congé pour la prise en charge d'enfants gravement malades

Il est instauré un congé de prise en charge lorsqu'un enfant du travailleur est gravement atteint dans sa santé en raison d'une maladie ou d'un accident. Ce congé est limité à 14 semaines

et couplé à la question de savoir si le travailleur a droit à une indemnité de prise en charge au sens des art. 16n à 16s nLAPG<sup>38</sup>. Le point de rattachement pour la relation parents–enfants réside à cet égard dans le lien de filiation établi à l'art. 252 CC. L'état civil des parents est par conséquent insignifiant. La grave atteinte à la santé est définie à l'art. 16o nLAPG. Cette définition est censée établir une distinction entre une grave atteinte à la santé et une maladie bénigne ou des conséquences légères d'un accident. Un enfant est dès lors réputé gravement atteint dans sa santé en cas de: a) changement majeur de son état physique ou psychique; b) incertitude quant à l'issue de ce changement ou de forte présomption que celui-ci conduise à un handicap durable ou au décès; c) besoin de prise en charge accru de la part des parents et d) nécessité pour l'un des parents d'interrompre son activité professionnelle pour s'occuper de l'enfant.

#### 4.3 Entrée en vigueur par étapes

Les nouvelles réglementations entreront en vigueur par étapes. La première, qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021, traite de la poursuite du versement du salaire en cas d'absence professionnelle de courte durée. Une prochaine étape, le 1<sup>er</sup> juillet 2021, verra l'entrée en vigueur du congé de 14 semaines pour la prise en charge d'enfants gravement malades ou victimes d'un accident. ■

<sup>1</sup> Le présent article ne traite pas du droit aux indemnités prévues par la LAPG.

<sup>2</sup> Art. 329 al. 3 CO.

<sup>3</sup> Il existe en outre la possibilité de prendre des vacances. Attention à l'art. 329c al. 2 CO concernant la date des vacances.

<sup>4</sup> Art. 329g CO.

<sup>5</sup> Art. 255 al. 1 CC. Le partenariat enregistré ne peut générer aucun rapport de filiation.

<sup>6</sup> Art. 255 al. 2 CC.

<sup>7</sup> Art. 255 al. 3 CC.

<sup>8</sup> Art. 260 al. 1 CC.

<sup>9</sup> FF 2019 3315.

<sup>10</sup> Art. 329g al. 3 CO.

<sup>11</sup> Peu importe à cet égard qu'un lien de filiation soit établi avec un autre homme.

<sup>12</sup> FF 2019 3318.

<sup>13</sup> FF 2019 3318.

<sup>14</sup> En droit suisse, l'adoption présupposerait de toute manière que les parents adoptifs aient pris soin de l'enfant et assuré son éducation pendant au moins une année. La question du lien de filiation pendant les six premiers mois de l'enfant ne se poserait donc pas si l'adoption obéissait au droit suisse.

<sup>15</sup> Ces cas sont couverts, le cas échéant, par l'art. 324a CO.

<sup>16</sup> L'employeur fixe la date des vacances. Il doit toutefois tenir compte des désirs du travailleur dans la mesure compatible avec les intérêts de l'entreprise.

<sup>17</sup> Peter Reinert/Dario Gomringer, Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub, in: Jusletter du 9 novembre 2020, N 9.

<sup>18</sup> Les vacances doivent être accordées en principe au cours de l'année de service correspondante, mais elles ne s'éteignent pas si elles ne sont pas prises.

<sup>19</sup> Peter Reinert/Dario Gomringer, Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub, in: Jusletter du 9 novembre 2020, N 9.

<sup>20</sup> Le calcul de la fin du délai est fondé sur les dispositions de l'art. 77 al. 1 ch. 3 CO.

<sup>21</sup> FF 2019 3317.

<sup>22</sup> Voir aussi Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Art. 329b N 1 ss.

<sup>23</sup> Art. 329b al. 3 CO.

<sup>24</sup> FF 2019 3321.

<sup>25</sup> Voir à ce propos le point 2.5 ci-après. À moins qu'il n'existe d'autres motifs susceptibles de déclencher la protection temporelle contre le congé.

<sup>26</sup> Peter Reinert/Dario Gomringer, Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub, in: Jusletter du 9 novembre 2020, N 24 s.

<sup>27</sup> Cf. art. 336c al. 3 CO.

<sup>28</sup> Art. 336c al. 1 let. c CO. Voir à ce sujet le point 2.5 ci-après.

<sup>29</sup> FF 2019 3321.

<sup>30</sup> Art. 336c al. 1 let. b CO.

<sup>31</sup> Art. 336c al. 1 let. c CO.

<sup>32</sup> Peter Reinert/Dario Gomringer, Rechtsfragen im Zusammenhang mit dem Vaterschaftsurlaub, in: Jusletter du 9 novembre 2020, N 21.

<sup>33</sup> Pour que le travailleur puisse faire valoir ses droits, il lui faudrait, en cas de résiliation abusive, faire opposition pendant le délai de congé au sens de l'art. 336b CO.

<sup>34</sup> Art. 362 al. 1 CO.

<sup>35</sup> Ces réglementations sont en partie impératives et ne pourront être modifiées qu'en faveur des travailleurs.

<sup>36</sup> Art. 329g CO.

<sup>37</sup> L'art. 36 al. 3 et 4 LTr sera également adapté dans le contexte.

<sup>38</sup> Art. 329i CO.