

3.4. Permettre les congés non payés

Description
<p>La possibilité de prendre un congé non payé peut s'avérer être un outil intéressant pour répondre aux besoins personnels des collaborateur·rice·s. Cela permet par exemple de faire un long voyage ou de s'engager dans le cadre d'un projet bénévole. En l'absence d'une telle possibilité, l'employé·e pourrait n'avoir d'autre choix que de démissionner. Un congé non payé peut aussi servir à prolonger le congé de maternité ou de paternité légalement accordé, sans risquer de devoir chercher un nouvel emploi.</p>
Conditions
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilité dans la planification du travail • Ouverture à la modification de l'aménagement du temps de travail
Potentiels effets positifs
<ul style="list-style-type: none"> • Moins de fluctuation • Promotion de l'autodétermination des collaborateur·rice·s • Diversification des projets de vie des collaborateur·rice·s • Meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée
Potentielles difficultés
<ul style="list-style-type: none"> • Répartition du travail à effectuer • Trouver des professionnel·le·s pour les remplacements temporaires • Continuité dans le suivi des bénéficiaires
Liens
<ul style="list-style-type: none"> • WEKA : Congés non-payés : la liberté sans les bases légales • SECO : Demandes de congés sans solde : comment y répondre ? • SWISSMEM : À quoi faut-il veiller en cas de congé non payé ?