

L'actualité sur...

Congé paternité : les nouvelles règles

A compter du 1er juillet 2021, la durée du congé de paternité sera portée à 25 jours calendaires (32 en cas de naissances multiples) dans les 6 mois suivants la naissance de l'enfant (D. 1225-8 alinéa, 1 du Code du travail).

Quand en bénéficier ?

- ✓ Première période : 4 jours obligatoires pris dès la naissance
- ✓ Seconde période : les jours restants pourront être pris plus tard et être fractionnés

Qui peut en bénéficier ?

- ✓ le père salarié ;
- ✓ le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par PACS ;
- ✓ ou deux personnes différentes, le père et la personne qui partage la vie de la mère, homme ou femme.

Comment en bénéficier ?

- ✓ Adressez vos déclarations et vos demandes via e-Demandes RH - Rubrique Mes Congés/Mes Absences - en sélectionnant le formulaire adapté pour :
 - les congés liés à la maternité ou à l'adoption
 - le congé parental
 - le congé paternité
- ✓ Informer votre manager au-moins 1 mois avant la date prévisionnelle de l'accouchement.

Quelle indemnisation ?

Le contrat de travail étant suspendu durant le congé de paternité, il y a également suspension du versement du salaire.

L'assuré exerçant son droit à congé paternité perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS). L'entreprise peut également prévoir une indemnité complémentaire visant à compléter le IJSS.

En chiffres

55 heures

Travailler plus de 55 heures par semaine est un danger pour la santé selon l'OMS et l'OIT et représente le premier facteur de risque professionnelle (étude mise en ligne le 17 mai 2021).

Et vous vous travaillez combien d'heures par semaine ?



FO HSBC Continental Europe

38 Avenue Kleber
75116 Paris

Tel : 01 41 02 66 48 ou 01 58 13 84 55



Ne pas jeter sur la voie publique

Restez informés et connectés à FO HSBC

- Exprimez-vous@fo-hsbc.fr
- www.fo-hsbc.fr
- twitter.com/fohsbc
- facebook.com/fohsbc

Dans quelles situations ?

Le droit d'alerte pourra être mobilisé en présence d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toutes mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrats, de sanction ou de licenciement.

Elle pourra également s'envisager, notamment, en présence d'une atteinte à la vie privée (ex : consultation de messages personnels sur l'ordinateur professionnel – enregistrement par vidéo-surveillance) ou encore d'atteinte à la liberté d'expression...

L'atteinte de principe d'égalité de traitement ou un litige sur des rappels ou des heures supplémentaires, ou, encore sur le calcul de l'indemnité de congés payés ne peuvent pas être traités dans le cadre de la procédure d'alerte atteintes aux droits des personnes.

Attention : il peut exister d'autres dispositifs mobilisables dans l'entreprise pour traiter une même situation (ex : droit d'alerte danger grave et imminent, recours auprès des référents sexuels harcèlement ...). Pour autant, le membre du CSE reste libre d'exercer son droit d'alerte même en présence desdits dispositifs.

Par qui ?

Chaque membre du CSE.

Il ne s'agit pas d'un droit du CSE en tant qu'instance collégiale mais d'un droit de chaque membre du CSE qui ont donc la possibilité de l'exercer individuellement sans qu'il ne soit requis l'aval de l'instance.

Attention : certains accords CSE viennent prévoir que le droit d'alerte s'effectue dans le cadre de la CSSCT. La validité juridique d'une telle clause, pourrait être discutée étant précisé qu'elle n'a pas fait l'objet de jurisprudences.

Quelle est la procédure ?

(1) **Lorsque le membre du CSE constate**, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, il saisit immédiatement l'employeur.

Le texte ne prévoit pas de forme de cette saisine. Il conviendra de la formaliser par écrit en précisant les faits en cause et en demandant que soit menée sans délai une enquête.

(2) **L'employeur doit ensuite procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE.**

S'agissant d'une enquête conjointe, elle devra être menée conjointement par l'employeur et le membre du CSE.

Si le code du travail est silencieux sur les modalités de l'enquête, il s'agira d'en déterminer les modalités avec l'employeur, notamment, selon la situation en cause, en listant les salariés à auditionner (témoins et auteurs présumés des faits dénoncés, les éléments de preuves à étudier (éléments de comparaison sur les rémunérations de différents salariés)...

L'enquête devra aboutir par des conclusions ou un compte-rendu qui devront être formalisés par écrit pour lui donner une force probante.

Il convient, dans la mesure du possible, que les conclusions soient communes. Toutefois, en cas de désaccord, le membre du CSE ne devra pas hésiter à faire ses propres conclusions.



FO HSBC Continental Europe

38 Avenue Kleber
75116 Paris

Tel : 01 41 02 66 48 ou 01 58 13 84 55



Ne pas jeter sur la voie publique

Restez informés et connectés à FO HSBC



Exprimez-vous@fo-hsbc.fr



www.fo-hsbc.fr



twitter.com/fohsbc



facebook.com/fohsbc

Il pourra être, selon les cas, judicieux de présenter le rapport en réunion plénière de CSE même si cela n'est pas prévu par les textes.

(3) Une fois l'enquête finalisée, **l'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation et en rendre compte au membre du CSE.**

(4) Si l'employeur ne prend aucune mesure ou en cas de divergence sur cette atteinte **le membre du CSE ou le salarié concerné pourra saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes** afin qu'il ordonne toute mesure de nature à faire cesser l'atteinte, cette décision pouvant être assortie d'une astreinte.

Il est à préciser que bon nombre de droits d'alerte ne font pas l'objet d'une saisine du conseil de prud'hommes, une solution étant trouvée avant d'en arriver à une telle extrémité.

A noter : si la saisine est initiée par le membre du CSE, le salarié concerné peut s'opposer à cette démarche.

La place de la jurisprudence

Cass. soc., 8 avril 2021 n° 19-15.432 : fixation des objectifs annuels

Si l'employeur peut modifier les objectifs annuels dans le cadre de son pouvoir de direction, il lui appartient cependant de le faire en début d'exercice, et non en cours d'exécution alors qu'il prend connaissance de leur niveau d'exécution.

Cass. soc., 14 avril 2021, n°19-23.589 FS-P : recours à l'expertise pour la préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle

Dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le CSE peut faire appel à un expert pour qu'il apporte aux organisations syndicales en charge des négociations tout analyse utile. La désignation doit être faite en temps utile à la négociation et peut également avoir lieu quand bien même la négociation aurait déjà été engagée.

Cass. soc., 9 juin 2021, n°19-24.678 : la désignation d'un adhérent comme délégué syndical doit résulter d'une renonciation préalable des candidats.

Il sera rappelé que l'article L.2143-3 du Code du travail permet de déroger à la condition d'audience de 10 % pour la désignation d'un délégué syndical pour un désigner un adhérent.

Toutefois, cela suppose que tous les élus ou candidats remplissant la condition d'audience personnelle de 10% aient renoncé par écrit à leur droit d'être délégué désigné avant la désignation d'un candidat

Toute renonciation effectuée après la désignation dérogatoire est sans portée.

Cass. soc., 23 juin 2021, n°19-13.856 : Licenciement - inopposabilité des enregistrements issus d'un dispositif de surveillance en raison de l'atteinte à la vie personnelle.

La surveillance constante via caméra d'un seul salarié, travaillant en cuisine dans une pizzeria, est attentatoire à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but allégué.

De ce fait, les enregistrements visant à justifier le licenciement pour faute grave sont inopposables aux salariés et ne peuvent donc pas justifier le licenciement pour faute grave.

La délégation *FO* est à votre écoute, n'hésitez pas à nous contacter ...



FO HSBC Continental Europe

38 Avenue Kleber
75116 Paris

Tel : 01 41 02 66 48 ou 01 58 13 84 55



Ne pas jeter sur la voie publique

Restez informés et connectés à FO HSBC



Exprimez-vous@fo-hsbc.fr



www.fo-hsbc.fr



twitter.com/fohsbc



facebook.com/fohsbc