

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

4 juillet 2023



DES DROITS POUR LES SALARIEES VICTIMES DE FAUSSES COUCHES. Ce jeudi, le Parlement a définitivement adopté la **proposition de loi visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche** ([ici](#)). Celle-ci prévoit une série de mesures dont le **droit à un arrêt maladie sans jour de carence**, un **accompagnement psychologique**, ainsi qu'une **protection contre le licenciement** d'une durée de dix semaines, bénéficiant aux victimes de fausses couches tardives ([ici](#) et [là](#)). Cette loi fait écho au **rapport élaboré par les sénatrices appartenant à la délégation aux droits des femmes** ([ici](#)), qui invite à appréhender la santé au travail sous l'angle du genre, pour mieux évaluer les risques professionnels auxquels sont particulièrement exposées les femmes et prendre les mesures adaptées.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LA PERCEPTION DE LA RSE PAR LES SALARIES. Une étude menée par le cabinet Cegos ([ici](#)) fait état d'une meilleure maîtrise du **concept de RSE** puisque **71% des salariés français interrogés affirment avoir une notion de ce qu'il recouvre**. Néanmoins, la RSE demeure source de frustration : seulement **33% des sondés estiment que les engagements de leur organisation sont à la hauteur des grands défis actuels** (changement climatique, diversité et inclusion, sobriété énergétique...), 55% d'entre eux **attendent que leur entreprise s'engage davantage** pour répondre à ces problématiques, tandis que **38% jugent inefficaces les actions RSE mises en place par leur organisation**.



[En savoir plus](#)



LIMITES DU DROIT D'AUDITION DES SALARIES PAR L'EXPERT-COMPTABLE DU CSE. Le 28 juin 2023, la Cour de cassation a précisé que **l'expert-comptable désigné par le CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale ne saurait procéder à l'audition de salariés de l'entreprise**, sans obtenir préalablement **l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés** ([ici](#)). En effet, le droit d'accès aux locaux dont bénéficie l'expert ne lui confère pas le droit de s'entretenir avec les salariés. L'employeur qui s'est opposé à de tels entretiens est donc fondé à obtenir la réduction par le juge de la durée et du coût de l'expertise.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SOCIETE GENERALE RENFORCE LES DROITS DE SES SALARIES DANS LE MONDE. Le 23 juin dernier, le groupe Société Générale a signé un **accord mondial** avec UNI Global Union (syndicat international) visant à **renforcer les droits de ses salariés** ([ici](#)). Destiné à « *offrir un socle commun de garanties et de protection minimum des droits sociaux pour tous les salariés* », cet accord institue notamment un **congé maternité de quatorze semaines**, un **congé paternité d'une semaine avec maintien à 100 % du salaire fixe**, et une **indemnité décès**, couvrant ou complétant les régimes déjà existants localement, d'un montant s'élevant à **minima à deux ans de salaire fixe**.



[En savoir plus](#)



LE CONGE DE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

A l'occasion de la naissance d'un enfant, le salarié père de l'enfant ou en couple avec la mère de l'enfant bénéficie sous certaines conditions d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

LA TO DO LIST

Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none">- Le salarié père de l'enfant- Le/la salarié(e) en couple avec la mère de l'enfant (mariage, PACS, concubinage).	
Durée	<p>Si naissance d'un seul enfant</p> <p>Congé d'une durée de 25 jours calendaires dont :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une période obligatoire de 4 jours calendaires à prendre immédiatement après le congé de naissance (de 3 jours, soit une période totale de 7 jours) ;- Une période facultative de 21 jours calendaires fractionnable en 2 fois au plus (à condition que chaque période ne soit pas inférieure à 5 jours) prise dans les 6 mois de la naissance.	<p>Si naissance de plusieurs enfants</p> <p>Congé d'une durée de 32 jours calendaires dont :</p> <ul style="list-style-type: none">- Une période obligatoire de 4 jours calendaires à prendre immédiatement après le congé de naissance (3 jours) ;- Une période facultative de 28 jours calendaires fractionnable en 2 fois au plus (à condition que chaque période ne soit pas inférieure à 5 jours) prise dans les 6 mois de la naissance.
Indemnisation	La CPAM verse des IJSS dont le montant ne saurait être inférieur à 10,24 € ni supérieur à 95,22 € par jour (sous réserve de dispositions conventionnelles prévoyant des conditions d'indemnisation plus favorables comme par exemple le maintien intégral du salaire).	
Situation du salarié	Le congé entraîne la suspension du contrat de travail . Durant les 10 semaines suivant la naissance de l'enfant (pouvant couvrir tout ou partie du congé), le salarié est protégé contre le licenciement (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif autre que le congé). A l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi (ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente).	