

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



## Le congé paternité, enfin allongé !

C'est une réforme sociétale que la **CFTC Cadres** a longtemps réclamée : l'allongement de la durée du congé paternité. Initialement d'une durée de 11 jours (+ 3 jours de congé de naissance), il est désormais de **28 jours, dont une semaine obligatoire**. Pour la CFTC Cadres, l'allongement de la durée du congé paternité, est **l'une des clés de l'égalité femmes-hommes** et contribue à **casser les représentations traditionnelles** du rôle de chacun dans un foyer. Il permet par ailleurs de diminuer les discriminations à l'embauche envers les femmes en âge d'avoir un enfant.

Aujourd'hui, 7 pères sur 10 recourent au congé paternité. Mais on constate que les salariés en CDI sont beaucoup plus nombreux à en bénéficier que leurs homologues en CDD. Cela s'explique notamment par une importante charge de travail, la crainte d'être jugé ou la pression de certains employeurs, exacerbée dans une situation contractuelle précaire. L'allongement du congé paternité permet aussi aux pères de prendre conscience du travail que représente le fait de s'occuper d'un bébé. Aujourd'hui, cette tâche est assumée à 65 % par les femmes (71 % pour les tâches domestiques). Or, plusieurs études montrent que **l'arrivée d'un nourrisson accentue encore plus ce déséquilibre**. Or, tisser tôt des liens avec son enfant permet une meilleure répartition des tâches au sein du foyer.

La **CFTC Cadres** accueille donc très favorablement cette réforme. Pour autant, nous aurions souhaité que le législateur aille plus loin et prévoit :

- Une meilleure **indemnisation** du congé parental (actuellement limité à 89 € par jour)
- Une **durée** plus importante (9 semaines étaient préconisées par le rapport *Les 1000 premiers jours*)
- Un congé parental plus **souple**, avec la possibilité d'en bénéficier jusqu'au 18 ans de l'enfant
- La possibilité de le **fractionner** et donc de le prendre en plusieurs fois (par exemple à la naissance, puis après la fin du congé maternité).

A titre de comparaison, la Finlande permet un congé paternité de 9 semaines alors que le Portugal a prévu un dispositif de 5 semaines. En Norvège, les pères ont droit, comme les mères, à quinze semaines avec un salaire inchangé. En Suède, chacun bénéficie d'un trimestre, assorti de 10 mois à partager entre le père et la mère. Enfin, en Espagne, le congé paternité a été porté de deux à cinq semaines, puis à 8 semaines et le gouvernement espagnol a pour ambition de le faire passer à 16 semaines.

## Le principe à travail égal, salaire égal écarté en cas de diplômes différents

Pour déterminer la rémunération des salariés, l'employeur doit respecter l'égalité de traitement qui se traduit principalement par le principe « à travail égal, salaire égal ». Ce principe vise à garantir aux salariés une protection contre des décisions « arbitraires » de l'employeur » et permet aux salariés de bénéficier des mêmes avantages et rémunération que leurs collègues placés dans une situation identique.

Pour autant, le principe « à travail égal, salaire égal » n'interdit pas à l'employeur d'individualiser la rémunération des salariés si les différences qu'il opère sont justifiées par des critères objectifs et pertinents, matériellement vérifiables et étrangers à toute discrimination.



Un arrêt de la Cour de cassation en fournit un très bon exemple concernant le diplôme. Dans cette affaire, une comptable réclamait un rappel de salaire au titre de la violation du principe « à travail égal, salaire égal ».

Dans son entreprise, ses trois collègues comptables (même classification et même coefficient) bénéficiaient d'une

rémunération sensiblement plus élevée qu'elle.

Pour la Cour de cassation, des diplômes de niveaux différents ou attestant de connaissances particulières utiles à l'exercice du poste occupé peuvent justifier une différence de traitement, tout comme la compétence du salarié. Ainsi, en dépit d'une ancienneté plus importante, les juges considèrent que les diplômes de niveau supérieur des autres comptables, tout comme leurs compétences particulières en informatique pouvait justifier cette différence de rémunération.

Rappelons par ailleurs que d'autres critères objectifs et pertinents peuvent justifier une différence de traitement : ancienneté et expérience, qualité du travail, classification cadre/non-cadre.

*Soc. 16 juin 2021 n° 19-18.965*

## Filmer un salarié en vidéosurveillance, un moyen de contrôle souvent disproportionné

La Cour de cassation illustre une nouvelle fois les dérives auxquelles certains employeurs s'adonnent. Ici il s'agit d'un salarié qui, suite à un avertissement disciplinaire, a vu émerger une caméra de surveillance au dessus de son seul poste de travail.

S'appuyant sur les images obtenues, l'employeur avait licencié le salarié, lequel a évidemment contesté les éléments de preuve apportés.

Pour la Cour de cassation, l'utilisation d'un tel dispositif de surveillance était disproportionné par rapport au but recherché en faisait subir au salarié une surveillance constante. Dès lors, les enregistrements étaient attentatoires à la vie personnelle du salarié et disproportionné au but de sécurité des personnes et des biens. Par conséquent, ils n'étaient pas opposables au salarié.

*Soc. 23 juin 2021 n° 19-13.856*



## Protocole sanitaire : des changements importants

Depuis le 1er juillet, un nouveau protocole sanitaire national est entré en vigueur dans les entreprises. Il assouplit plusieurs règles et encourage la vaccination.

### La vaccination encouragée

En plus de l'autorisation d'absence sur ses heures de travail pour se faire vacciner par un service de santé au travail, le protocole incite fortement les entreprises à libérer leurs salariés souhaitant se faire vacciner, y compris dans un centre de vaccination "lambda" en dehors de leur lieu de travail. Les employeurs sont ainsi invités à faire preuve de souplesse vis-à-vis des salariés s'absentant pour cause de vaccination.

### Retour des moments de convivialité

Jusqu'à présent, les moments de convivialités en entreprise étaient limités par une jauge de 25 personnes. Celle-ci est levée et le protocole rétablit la possibilité d'organiser des moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel.

Ces pots doivent cependant respecter les gestes barrières et les mesures d'aération et idéalement se tenir en extérieur.

### Le télétravail reste à privilegier

Le télétravail est toujours considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au Covid-19 et les réunions en audio ou visioconférence restent à privilégier.



Lorsqu'elles sont maintenues en présentiel, les réunions doivent respecter le port du masque, la ventilation des locaux et les règles de distanciation.

## Fin des jauges dans les restaurants d'entreprise

Le protocole met fin à la jauge de 50 % de capacité d'accueil dans les restaurants d'entreprise. On peut en déduire que le nombre maximal de six personnes à table n'est donc plus de rigueur, tout comme la distance minimum de deux mètres entre les tables. Une contrainte persiste avec l'obligation d'adopter des horaires de déjeuners décalés.

### Le covoiturage sous conditions

En cas de partage de véhicule, le port du masque est de rigueur, tout comme une désinfection et aération régulière.

## Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



Cftc Cadres

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ [ugica@cftc.fr](mailto:ugica@cftc.fr)

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma  
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 5 06214

