

Veille juridique du 1er juillet 2021

1-HARCELEMENT SEXUEL : Votre entreprise a-t-elle désigné le référent ?

RAPPEL : Article 1153-5 du Code du Travail : Il appartient à « l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires afin de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre fin et de les sanctionner. »

Depuis le 1er janvier 2019 : les entreprises **employant au moins 250 salariés** doivent nommer un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, lorsqu'il existe, **le Comité Social et Economique doit, lui aussi, désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité.**

Ce référent doit être, comme les membres du CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, formé à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il existe donc une carence dans les TPE, (moins de 11 salariés) au sein desquelles, le CSE n'existe pas, alors que des faits de harcèlement s'y déroulent comme dans les entreprises plus importantes.

Depuis le 1er janvier 2020 : le seuil d'effectif de 250 salariés doit être calculé selon les règles du code de la sécurité sociale prévues à l'article **L. 130-1**. A également été mis en place un dispositif qui prévoit que le franchissement à la hausse du **seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce dernier aura été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives** (Article L. 1151-2 du code du Travail).

L'adresse et le numéro d'appel de ce référent doivent faire l'objet d'une information par tout moyen, à destination des salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

En pratique, **dans les entreprises de 250 salariés et plus**, le référent peut être le DRH, le RRH ou un membre de ce service ou encore un salarié chargé de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

Par ailleurs, les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à une embauche, à un stage ou à une formation doivent être informés du texte de l'article 222-33 du Code pénal qui définit l'infraction de harcèlement sexuel et fixe les sanctions applicables. Depuis le 1er janvier 2019, ces personnes doivent également être prévenues des actions impliquant l'entreprise engagées devant les tribunaux en matière de harcèlement sexuel. Enfin, doivent être portés à leur connaissance les adresses et numéros de téléphone :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'Inspection du travail, incluant le nom de l'inspecteur ;
- du Défenseur des droits ;
- des référents désignés par l'entreprise de plus de 250 salariés et par le CSE.

En pratique : ces informations doivent être délivrées, par tout moyen (affichage, Intranet, courriel, document remis aux intéressés...), dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

2- LE CONGE PATERNITE

A partir du 1/07/2021, **le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté de 11 à 25 jours** calendaires, fractionnables pour une naissance simple, et de 18 à 32 jours en cas de naissances multiples conformément à la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 du 14 décembre 2020. Compte tenu du congé de naissance de trois jours ouvrables, le salarié bénéficiera donc, avec les deux congés cumulés, **d'un droit minimum de 28 jours** (au lieu de 14 aujourd'hui). En cas de naissances multiples, le congé de paternité passe de 18 à 32 jours calendaires.

Ce congé est applicable pour les enfants nés à partir 1er juillet 2021 ou nés avant mais dont la naissance était supposée intervenir à partir de cette date. Le congé doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance de l'enfant.

Pour en bénéficier, il faut être salarié (CDI, CDD ou contrat temporaire) et être le père de l'enfant.

Si la mère vit en couple (mariage, pacs ou concubinage) avec une autre personne salariée qui n'est pas le père de l'enfant, cette personne peut également bénéficier du congé de paternité et d'accueil.

Durée du congé

La durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant diffère donc, selon qu'il s'agit d'une naissance simple ou naissances multiples.

-En cas de naissance d'un enfant, la durée du congé est fixée à **25 jours calendaires**, (ces jours correspondent à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés) décomposée en 2 périodes :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires** prise immédiatement après le congé de naissance ;
- et une autre de 21 jours calendaires.

-En cas de naissances multiples, la durée du congé est fixée à **32 jours calendaires**, décomposée en 2 périodes :

- 1 période obligatoire de 4 jours calendaires** prise immédiatement après le congé de naissance ;
- et une autre de 28 jours calendaires.

La période de congé de 21 ou 28 jours peut être fractionnée en 2 périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune.

Le salarié qui souhaite en bénéficier doit avertir son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé.

L'indemnisation pendant le congé paternité

Pour être indemnisé, le bénéficiaire du congé doit remplir toutes les conditions suivantes :

- Prendre le congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les 6 mois qui suivent la naissance de l'enfant (sauf report du délai pour cause d'hospitalisation de l'enfant ou de décès de la mère)
- Posséder un numéro de sécurité sociale depuis au moins 10 mois à la date du début du congé
- Avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois précédant le début du congé (ou avoir cotisé sur un salaire au moins équivalent à 10 403,75 € au cours des 6 derniers mois précédant le début du congé)

-Cesser toute activité salariée, même en cas de travail pour plusieurs employeurs (en cas de demande de congé chez un employeur et de poursuite de l'activité chez l'autre, la CPAM peut réclamer le remboursement de la somme versée)

La CPAM verse des indemnités journalières (IJ) dont le montant est fixé selon les étapes de calcul suivantes :

1-Calcul du salaire journalier de base : somme des 3 derniers salaires bruts perçus avant la date d'interruption du travail, divisé par 91,25

2-Montant maximal du salaire journalier de base : Le salaire pris en compte ne peut pas dépasser le plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur lors du dernier jour du mois qui précède l'arrêt (soit 3 428 € par mois en 2021).

3-Taux forfaitaire appliqué par la CPAM : la CPAM retire à ce salaire journalier de base un taux forfaitaire de 21%.

3- ASSURANCE CHOMAGE

Un décret du 29 juin 2021, paru au Journal officiel du 30 juin 2021, **proroge jusqu'au 30 septembre 2021, le régime actuel de calcul du salaire journalier de référence**, issu de la convention du 14 avril 2017. Le Conseil d'Etat avait, en effet, suspendu, (voir le *Bulletin Ressources n°16 de juin 2021*) l'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance chômage qui devait être effective le 1er juillet. "Les dispositions suspendues (...) entreront en vigueur à une date fixée par décret en Conseil d'État", précise le décret.

Mais à compter du 1^{er} juillet 2021, les allocations chômage deviennent dégressives au bout du huitième mois pour les demandeurs d'emploi de moins de 57 ans qui percevaient une rémunération de plus de 4.500 euros bruts par mois. La dégressivité s'appliquera ensuite au sixième mois lorsque la situation de l'emploi se sera améliorée. Autrement dit, un cadre de moins de 57 ans, au chômage à compter du 1er juillet 2021, verra ses allocations baisser de 30% à partir du 1er mars 2022.

Elisabeth BONA-BRICHE