

FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos

6 juillet 2021



DOUBLEMENT DU CONGE PATERNITE. Depuis le 1er juillet, la durée du congé pris par le père ou le second parent d'un enfant à naître ou d'un enfant adopté passe **de 14 à 28 jours, dont 7 obligatoires**. Sur ces 28 jours, 3 sont à la charge de l'employeur et 25 sont indemnisés par la Sécurité sociale. Certaines entreprises vont plus loin. Chez **Pernod Ricard**, les salariés ont 2 mois de congé indemnisés à 100 % ; chez **Kering**, le congé dure 14 semaines ([ici](#)). Pourquoi renforcer la présence parentale ? Parce que ce sont pendant les mille premiers jours de la vie d'un enfant que se construisent les inégalités ([ici](#)).

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

QUI SONT LES TRAVAILLEURS DETACHES EN FRANCE ? En 2019, on dénombrait **675.300** déclarations de détachement en France. Les travailleurs détachés sont à **34 %** dans l'industrie, **34 %** dans la construction, **20 %** dans les services et **9 %** dans l'agriculture. Le recours au travail détaché se fait majoritairement via des prestations de services transnationales entre deux entreprises distinctes (**57 %** de l'emploi). Les travailleurs détachés sont par ailleurs très majoritairement des hommes (**92 %**), titulaires de la nationalité d'un État membre de l'Union Européenne (**78 %**).



[En savoir plus](#)



PRESCRIPTION DES FAITS ET DEMANDE DE RESILIATION JUDICIAIRE. Le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail doit **examiner l'ensemble des griefs** invoqués au soutien de celle-ci, **quelle que soit leur ancienneté**. Ainsi, une cour d'appel ne peut débouter une salariée de sa demande de résiliation judiciaire fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité **au motif que les faits invoqués seraient prescrits**. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 30 juin 2021

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

L'ACCORD

DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.

La direction de **Safran** et la fédération syndicale européenne de l'industrie, **IndustriAll Europe**, ont récemment conclu **un accord-cadre européen** destiné à poser « des principes communs servant de cadre de référence à l'ensemble des filiales européennes, dans l'objectif de maintenir au meilleur niveau, de développer les compétences et les expertises, de dynamiser l'évolution professionnelle et de garantir l'employabilité de tous ». Tous les salariés dans l'UE, en Suisse et au Royaume-Uni sont concernés.



[En savoir plus](#)

LE FRACTIONNEMENT DES CONGES PAYES

La loi garantit à tout salarié **5 semaines de congés payés** pour une année de travail pleine. La durée du congé pouvant être pris en une seule fois **ne peut excéder 24 jours ouvrables** sauf disposition spécifique. La cinquième semaine doit donc être prise **séparément**.

LA TO DO LIST

✓ Rappel des conditions de fractionnement du congé principal :

- **12 jours ouvrables continus** (2 semaines calendaires) pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre (à défaut d'autre période déterminée par accord)
- Fractionnement possible pour les jours restant avec **l'accord du salarié** (sauf lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement)

✓ Conditions d'octroi de jours de congés supplémentaires dits jours de fractionnement :

- Déterminées par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou à défaut, de branche
- A défaut, le salarié bénéficie de :
 - **1 jour ouvrable** supplémentaire lorsqu'il prend entre **3 à 5 jours** en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre
 - **2 jours ouvrables** supplémentaires lorsqu'il prend **au moins 6 jours** en dehors de cette période
- Les jours de congés dus au-delà de 24 jours ouvrables (5^{ème} semaine) ne sont **pas pris en compte** pour l'ouverture du droit à ce supplément.