



S.A.S. au capital de 686.250 € – RCS Dieppe B 390 359 545 – SIRET 390 359 545 00030 – APE 3320 C

**DECISION UNILATERALE DE L'EMPLOYEUR
EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE
DINEL**



S.A.S. au capital de 686.250 € – RCS Dieppe B 390 359 545 – SIRET 390 359 545 00030 – APE 3320 C

Préambule

Selon l'article L.2242-1 du code du travail, les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues d'engager, périodiquement, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Or, au sein de la société DINEL, aucune section syndicale d'organisations représentatives n'a été constituée.

Néanmoins, la Direction de DINEL est attachée au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes et elle est convaincue que l'égalité de genre est indispensable à la reconnaissance de tous les talents et à la performance et l'efficacité économique de DINEL.

Dès lors, bien que non-soumise à l'obligation d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la société DINEL a décidé de mettre en place, de manière unilatérale, deux mesures visant à favoriser la recherche d'un équilibre vie personnelle-activité professionnelle et à contribuer à l'évolution des représentations sur la répartition des rôles entre les femmes et les hommes.

La présente décision unilatérale a ainsi pour objet de formaliser les différentes mesures décidées.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions visent les salariés de DINEL.

ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES

La Direction s'engage à :

- encourager la prise effective de du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » par les parents 2 :

Deux campagnes de communication seront déployées chaque année afin de sensibiliser les parents 2 à l'importance du congé paternité et « d'accueil de l'enfant ».

- allonger la durée du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » :

Ce congé sera porté à 15 jours ouvrés pour tout parent 2. Ces jours ne pourront être fractionnés et devront être pris de manière consécutive. Un tel allongement de la durée du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » permettra au parent 2 d'être présent 3 semaines auprès de l'enfant.

- informer les collaborateurs de la mise en place d'un congé supplémentaire en cas d'hospitalisation du nouveau-né :

La Direction s'engage à informer les collaborateurs que, comme le prévoit les dispositions légales et réglementaires (*loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et décret 2019-630 du 24 juin 2019*), le parent 2 a droit à un congé spécifique en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance¹, dans l'une des unités de soins spécialisées suivantes :

- unités de néonatalogie ;
- unités de réanimation néonatale ;
- unités de pédiatrie de nouveau-nés et de nourrissons ;
- unités indifférenciées de réanimation pédiatrique et néonatale.

Ce congé est accordé au parent 2 dans la limite de 30 jours consécutifs conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le parent 2 souhaitant bénéficier de ce congé doit se charger seul de l'envoi des justificatifs nécessaires auprès de l'organisme de sécurité sociale dont il relève.

Le parent 2 doit, en outre, respecter le formalisme suivant :

- informer par écrit son Responsable Ressources Humaines de sa volonté de bénéficier de ce congé, en indiquant la date du départ en congé et la date de retour (celle indiquée sur le document justifiant l'hospitalisation), étant précisé que la période de prise du congé correspond nécessairement à celle de l'hospitalisation de l'enfant dans la limite de 30 jours. En cas d'allongement de cette période initiale d'hospitalisation, dans le cas où cette dernière serait inférieure à 30 jours, le parent 2 devra de nouveau avertir son Responsable Ressources Humaines dans les mêmes conditions précitées ;
- joindre à sa demande :
 - un document émanant de l'unité de soin spécialisée concernée, justifiant de cette hospitalisation ;
 - le cas échéant, un document justifiant le lien juridique du parent 2 avec l'enfant.

¹ « L'hospitalisation immédiate de l'enfant à la naissance » est caractérisée par l'absence de sortie de l'enfant vers son domicile avant son hospitalisation dans l'une des structures concernées

La Direction rappelle que ce congé se cumule avec le congé paternité et d'accueil de l'enfant de 15 jours ouvrés tel que défini ci-dessus.

- Garantir l'absence d'impact sur la rémunération du collaborateur :
 - Le salaire du parent 2 sera maintenu par le versement par l'Entreprise d'un complément de rémunération aux indemnités journalières pendant la période légale du congé paternité et « d'accueil de l'enfant » (11 jours calendaires).
 - Au-delà des 11 jours calendaires et dans la limite des 15 jours ouvrés, la rémunération du parent 2 sera intégralement maintenue par l'Entreprise.
 - Afin de garantir l'absence d'impact du congé spécifique en cas d'hospitalisation du nouveau-né sur la rémunération du parent 2, la Direction s'engage à maintenir le salaire du parent 2 bénéficiant de ce congé. Ce maintien de salaire interviendra pendant toute la période du congé spécifique autorisé, par le versement par l'Entreprise d'un complément de rémunération aux indemnités journalières, et ce pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS DIVERSES

Le comité social et économique de DINEL a été informé et consulté de ce projet de décision unilatérale le 6 février 2020.

La présente décision unilatérale entrera en vigueur pour les congés paternité et « d'accueil de l'enfant » et les congés supplémentaires en cas d'hospitalisation immédiate du nouveau-né à la naissance débutant à partir du 1^{er} mars 2020.

Fait à Gournay-en-Bray, le 6 février 2020,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ingrid Bernard', written over a horizontal line.

Ingrid BERNARD
Responsable ressources humaines