

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

21 mars 2023



UN RECOURS A L'INTERIM RESTREINT DANS LES HÔPITAUX. À partir du 3 avril, les salaires des médecins intérimaires à l'hôpital public seront limités à **1 170 € bruts pour une garde de 24 heures**

L'INFO

([ici](#)). L'application de cette loi du 26 avril 2021 avait été suspendue par la crise Covid. Si les syndicats sont dans l'ensemble favorables à la mesure, qui vise à lutter contre la surenchère dans la rémunération de médecins remplaçants, des fermetures de garde sont à craindre dans un premier temps ([ici](#)).

[En savoir plus](#)

LA STAT

INDEX EGALITE 2023 : LES RESULTATS. Le 8 mars 2023, le ministre du Travail a présenté les **résultats de l'Index de l'égalité professionnelle 2023** ([ici](#)). Depuis l'instauration de l'index en 2019, les résultats



sont en constante progression. En 2023, **72 % des entreprises soumises à cette obligation (50 salariés et plus) ont publié leur note au 1er mars**, contre 54 % en 2020. De plus, la note moyenne déclarée par les entreprises est en hausse : **88/100** (contre 86/100 en 2022 et 84/100 en 2020).

[En savoir plus](#)



PREUVE D'UNE INEGALITE SALARIALE ET COMMUNICATION DE BULLETINS DE PAIE. Par un arrêt du 8 mars 2023 ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé qu'une salariée pouvait, sous certaines conditions,

L'ARRÊT

obtenir de son employeur la communication des bulletins de paie de ses collègues masculins, pour faire la preuve d'une **inégalité salariale**. Elle rappelle néanmoins qu'une telle demande, portant atteinte à la vie privée des salariés, n'est fondée que si elle est **indispensable à l'exercice du droit à la preuve de la salariée et proportionnée au but poursuivi**, en l'occurrence la défense de l'intérêt légitime de la salariée à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le droit à la protection des données personnelles n'est pas un droit absolu.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA LOI D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPEENNE EST PROMULGUEE. Le 10 mars dernier, la **loi d'adaptation au droit de l'Union européenne** a été promulguée ([ici](#)). Elle transpose



notamment deux directives de 2019. La première **impose aux employeurs de remettre aux salariés les informations principales relatives à la relation de travail** (dont la liste sera fixée par décret), et **met fin à la dérogation qui permettait aux accords de branche antérieurs au 26 juin 2008, d'augmenter la durée de la période d'essai au-delà de la durée légale**. La seconde **assimile notamment le congé de paternité et d'accueil et le congé de présence parentale à du temps de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

[En savoir plus](#)



LA JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité prend la forme, pour les salariés, d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée par an et, pour les employeurs, d'une contribution assise sur les salaires.

LA TO DO LIST

- **Salariés concernés** : tous les salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel (sauf les jeunes de moins de 18 ans si la journée correspond à un jour férié).
- **Modalités** : elles sont fixées **par accord** d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. **A défaut d'accord** collectif, elles sont fixées **par l'employeur**, après consultation du CSE. Peut être prévu :
 - le travail d'un **jour férié précédemment chômé** autre que le 1^{er} mai ;
 - le travail d'un **jour de repos accordé au titre d'un accord collectif** relatif à l'aménagement du temps de travail ;
 - **toute autre modalité permettant le travail de sept heures** précédemment non travaillées en application de stipulations conventionnelles.
- **Rémunération** : les salariés ne perçoivent pas de rémunération supplémentaire au titre de ce jour travaillé.
- **Incidences sur la durée du travail** : la journée de solidarité :
 - est décomptée de la durée du travail, pour vérifier le respect des durées maximales ;
 - ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires ou le volume d'heures complémentaires ;
 - soumet les salariés au forfait jours à un volume maximal de 218 jours par an (hors rachat de jours de repos).
- **Application au temps partiel** : la durée de la journée de solidarité est **réduite proportionnellement** (ex : un salarié effectuant 20h par semaine effectuera seulement : $7h \times 20/35^e = 4$ heures).