

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

11 avril 2023



ADOPTION DU PROJET DE DIRECTIVE SUR LA TRANSPARENCE SALARIALE. Le 30 mars dernier, le Parlement européen a adopté un projet de directive sur la transparence des rémunérations, initié par la Commission en 2021 ([ici](#)). Ce texte prévoit de **mettre fin au secret salarial dans les entreprises d'au moins 50 salariés** et leur impose de prendre des mesures lorsqu'il sera constaté un **écart de rémunération supérieur ou égal à 2,5 % entre les femmes et les hommes**. Enfin, les Etats membres devront instituer des **sanctions dissuasives** pour les employeurs non vertueux en la matière. Ce texte doit encore être validé par le Conseil de l'UE et publié au JOUE. Toutefois, il semble que le droit français soit d'ores et déjà doté d'un tel corpus de règles, notamment grâce à l'index égalité professionnelle.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES JEUNES DIPLÔMÉS ONT LE VENT EN POUPE. Le baromètre 2023 de l'insertion des jeunes diplômés publié par l'Apec le 4 avril dernier ([ici](#)) fait état d'un retour à des niveaux d'insertion comparables, voire même légèrement supérieurs, à ceux observés avant la crise sanitaire. En effet, **88 % des jeunes diplômés d'un Bac +5 en 2021 sont en emploi début 2023**, soit douze mois après l'obtention de leur diplôme. Constatant une amélioration de leurs conditions d'emploi (notamment en termes de rémunération), le baromètre témoigne également d'une hausse de leur niveau de satisfaction puisque **58 % des jeunes diplômés en poste attribuent une note d'au moins 8 sur 10 à leur emploi**. Des frustrations (management, niveau de salaire...) sont néanmoins relevées.



[En savoir plus](#)



FINANCEMENT PATRONAL DE L'EXPERTISE SUR LE RAPPORT RELATIF A LA PARTICIPATION. Les obligations de l'employeur en matière de financement des expertises ayant été revues et modifiées dans le cadre de la mise en place du CSE, la Cour de cassation clarifie certaines zones grises. Par un arrêt rendu le 5 avril dernier ([ici](#)), elle a jugé que **la rémunération de l'expert-comptable désigné par le CSE en vue de l'assister pour l'examen du rapport relatif à l'accord de participation est à la charge de l'employeur**. Cela découle de l'articulation des textes régissant cette expertise et du fait qu'elle participe de la consultation récurrente du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

AMENAGEMENT DES FORMALITES PREALABLES AU DETACHEMENT. Un décret du 17 mars dernier ([ici](#)) allège le **contenu de la déclaration préalable** au détachement de travailleurs en France (la date de signature du contrat et la nature du matériel ou des procédés de travail dangereux utilisés n'ont plus à y être mentionnés) et modifie la **liste des documents à conserver sur le lieu de travail et à tenir à disposition des services de l'inspection du travail** (ex : le contrat de travail). Enfin, une **amende administrative** est désormais prévue en cas de défaut de déclaration préalable ou de désignation d'un représentant sur le territoire national.



[En savoir plus](#)



LA DELEGATION DE POUVOIRS

Le chef d'entreprise peut, sous certaines conditions, s'exonérer de sa responsabilité pénale en déléguant ses pouvoirs à un salarié.

- **Principe** : sauf lorsque la loi en dispose autrement, le chef d'entreprise (déléguant) qui n'a pas personnellement pris part à la réalisation de l'infraction peut **s'exonérer de sa responsabilité pénale** s'il rapporte la preuve qu'il a **délégué** ses pouvoirs à un préposé (déléguataire) investi par lui et pourvu de la **compétence**, de l'**autorité** et des **moyens** nécessaires.
 - **Domaine** : tout type de pouvoir est susceptible d'être délégué, sauf dispositions spécifiques.
 - **Conditions de validité** :
 - Le déléguataire doit, en principe, **appartenir à l'entreprise** (à tout le moins ne pas être tiers à l'entreprise) ;
 - Le déléguataire doit avoir été **investi** par le déléguant et **précisément informé** par ce dernier de l'objet de la délégation et des obligations qui en découlent. Il est ainsi préférable que la délégation soit **expresse, certaine** et **précise** ;
 - Le déléguataire doit être pourvu de l'**autorité** (pouvoir de décision suffisant sur les salariés placés sous sa responsabilité pour faire respecter les consignes données), de la **compétence** (savoirs et connaissances techniques nécessaires au regard des règles dont il a la charge d'assurer le respect, ce qui peut conduire à devoir le former) et des **moyens** (indépendance dans l'accomplissement de ses fonctions, moyens humains financiers...) nécessaires pour contrôler l'application de la réglementation et en sanctionner le non-respect.
 - **Effets** : la délégation valablement conclue **exonère** l'employeur de toute **responsabilité pénale** en cas de manquement entrant dans son champ
- NB : la délégation de pouvoirs n'exclut pas l'engagement simultané de la responsabilité de l'entreprise en tant que personne morale.