

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

22 octobre 2024



FIFA : DES EVOLUTIONS A VENIR SUITE A L'AFFAIRE « DIARRA ». La CJUE a jugé que l'article 17 du Règlement du statut et du transfert des joueurs (RSTJ) faisait peser sur le joueur qui décidait de rompre unilatéralement son contrat avec son club une indemnité si élevée qu'elle constituait une **entrave à sa libre-circulation**. Faisant suite à cet arrêt, la FIFA a annoncé vouloir engager **un dialogue global avec les principaux acteurs concernant cette disposition** ([ici](#)). Dans ce cadre, la FIFA déterminera les conclusions à tirer de cet arrêt ainsi que les évolutions pertinentes à apporter au Règlement (paramètres de calcul des indemnités et des sanctions en cas de rupture contractuelle, mécanisme de délivrance d'un certificat international de transfert).

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

UN « FOSSE SALARIAL » DU HANDICAP IDENTIFIE PAR L'OIT. Selon un document de travail de l'OIT, **les personnes en situation de handicap ont tendance à gagner moins que des salariés « valides »**

([ici](#)). Plus précisément, il est constaté que les personnes en situation de handicap **sont payées 12 % de moins par heure** que les autres employés en moyenne. Les trois quarts de cet écart ne peuvent pas être justifiés par des différences d'âge, de diplômes ou de type de travail. Ce « fossé salarial » atteint même **26 % dans les pays à revenu faible ou à revenu intermédiaire inférieur**.



[En savoir plus](#)



PREUVE DE LA DISCRIMINATION : LE JUGE DOIT VEILLER AU RESPECT DU RGPD. Le juge qui, dans le cadre d'un litige visant à faire reconnaître l'existence d'une discrimination syndicale, **ordonne la communication de documents personnels concernant d'autres salariés**, tels des bulletins de paie, **doit s'assurer de la licéité de cette mesure au regard du RGPD**. Il doit tout particulièrement veiller, comme l'indique la deuxième chambre civile de la Cour de cassation dans un arrêt récent ([ici](#)), au **respect du principe de minimisation des données personnelles transmises**, qui doivent être adéquates, pertinentes et indispensables.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UNE DIRECTIVE EUROPEENNE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE EST TRANSPOSEE. Une ordonnance du 15 octobre ([ici](#)) transpose une directive européenne relative à un meilleur

équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées. Celle-ci s'appuie sur le dispositif issu de la loi « Copé-Zimmermann », l'approfondit et le renforce. A titre d'exemple, le texte **intègre dans l'assiette de calcul de la règle d'équilibre les administrateurs représentants des salariés**, exclus jusqu'alors.

Les organes d'administration des sociétés visées par la directive devront être composés conformément à la règle d'équilibre **d'ici au 30 juin 2026**. A défaut, elles devront mettre en place une **procédure de sélection adaptée des candidats**.



[En savoir plus](#)



LE DON DE JOURS DE REPOS

Un salarié peut renoncer à des jours de repos au profit d'un de ses collègues.

LA TO DO LIST

Conditions	<ul style="list-style-type: none">➤ Accord de l'employeur➤ Le bénéficiaire doit : soit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité ; soit faire son deuil dans l'année qui suit le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ; soit aider une personne en perte d'autonomie ou présentant un handicap.
Jours susceptibles de don	Le salarié peut renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris , qu'ils aient ou non été affectés dans un CET (jours de CP, jours de RTT, jours de congés conventionnels supplémentaires...), à l'exclusion des quatre premières semaines de CP, des jours fériés et des repos hebdomadaires.
Procédure	<ul style="list-style-type: none">➤ Le salarié souhaitant renoncer à des jours de repos doit en faire la demande auprès de son employeur (le don doit être anonyme et gratuit à l'égard du salarié en bénéficiant)➤ L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié ou de l'accepter partiellement, sans exigence de motivation (le refus ne doit toutefois pas reposer sur un ou plusieurs motifs discriminatoires).
Effets	<ul style="list-style-type: none">➤ Le salarié donateur travaille le temps correspondant aux jours de repos auxquels il a renoncé, sans rétribution ou indemnisation au titre du don ;➤ Le don augmente le nombre de jours disponibles pour le salarié bénéficiaire : il dispose de davantage de temps pour être présent auprès de son enfant ou du proche qu'il aide, sans diminution de salaire ou de droits à la retraite.