

La newsletter mensuelle d'actualité RH de RHunning

DANS CE NUMÉRO #4

- Les actus à ne pas manquer
- Les chiffres RH du mois
- Le focus juridique du mois
- L'actu de RHunning



Les actus à ne pas manquer

Pour accéder aux textes de référence, activez les liens dans les titres des actus.

Loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 : parution de la loi qui acte le [report de l'âge légal de départ en retraite](#) et [l'augmentation de la taxe sur les ruptures conventionnelles](#) à compter du 1/09/23. A noter : la censure par le Conseil constitutionnel des projets d'index seniors, de CDI Senior, et de suivi individuel des salariés particulièrement exposés à certains facteurs de risques professionnels.

Indemnités kilométriques : le barème applicable en 2022 lorsque le salarié utilise son véhicule personnel pour son activité professionnelle est publié. Afin de compenser la hausse des prix du carburant, il augmente de plus de 5 % par rapport à celui de l'année dernière.

DOETH : La déclaration annuelle et le paiement de la contribution au titre de l'année 2022 doivent être réalisés par les employeurs de 20 salariés et plus sur la DSN du mois d'avril 2023, exigible le 5 ou le 15 mai 2023.

Télétravail : l'Apec fait évoluer son formulaire de publication d'offre d'emploi, offrant désormais la possibilité aux recruteurs de renseigner 3 modalités de télétravail : ponctuel autorisé / télétravail partiel possible / télétravail total possible.

CDD de remplacement : la liste des secteurs autorisés à conclure des CDD de remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée est publiée. Cette expérimentation durera 2 ans.

Durée des périodes d'essai : A compter du 10 septembre 2023, il ne sera plus possible d'appliquer des durées de période d'essai plus longues que la loi, possibilité jusqu'à présent prévue pour les conventions collectives de branche conclues avant le 26 juin 2008.

Inaptitude et télétravail : Lorsque le médecin du travail préconise un reclassement sur un poste en télétravail dans un avis d'inaptitude, l'employeur ne peut s'y opposer au motif que cette modalité n'a pas été mise en place au sein de l'entreprise, l'aménagement d'un poste en télétravail pouvant résulter d'un simple avenant au contrat de travail.

Les chiffres RH du mois

+ 10 %

Soit le coût supplémentaire pour l'employeur d'une rupture conventionnelle à compter du 1^{er} septembre 2023 (nouvelle taxe de 30 % remplaçant le forfait social de 20 %).

88/100

C'est la note moyenne à l'index de l'égalité professionnelle des entreprises de plus de 50 salariés en 2023.

Elle était de 86/100 en 2022.

Le focus juridique du mois

Différence de rémunération H/F

« *A travail égal, salaire égal* ». On connaît le dicton, pourtant la réalité est toute autre dans de nombreuses entreprises, malgré les sanctions et contraintes (index égalité hommes femmes) prévues par la réglementation. [L'Insee](#) estime en effet que dans le secteur privé en 2021, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 24 % à celui des hommes (15 % à temps de travail identique). À poste comparable (même profession exercée pour le même employeur), l'écart de salaire en équivalent temps plein se réduit à 4 % environ.

Pourtant, les revendications en matière d'égalité de rémunération sont au final relativement limitées, se heurtant souvent à une forme d'opacité de la part des entreprises.

Une récente décision de la Cour de cassation est particulièrement intéressante sur ce sujet. Suite à son licenciement, une salariée qui considérait avoir perçu une rémunération inférieure à certains collègues masculins occupant un poste similaire, saisit le juge dans le but d'obtenir communication de son ancien employeur d'éléments de comparaison.

L'employeur a vainement tenté de se réfugier derrière le respect de la vie privée (les bulletins de salaire contenant des données personnelles) pour ne pas communiquer les informations demandées.

La Cour de cassation juge que le droit à la protection des données à caractère personnel n'est pas un droit absolu, dès lors qu'il permet de prouver le non-respect de droits fondamentaux, en l'occurrence l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Ainsi, l'employeur est condamné à communiquer les bulletins de paie de 8 salariés, avec occultation des données personnelles, à l'exception des noms et prénoms, de la classification conventionnelle, de la rémunération mensuelle détaillée et de la rémunération brute totale cumulée par année civile.

Justifier une différence de traitement entre salariés en matière de rémunération à poste équivalent est possible en se fondant sur différents critères : qualités professionnelles, qualité de travail, diplômes, ancienneté... Encore faut-il que ces critères différenciants ne soient pas discriminatoires et reposent sur des justifications objectives.

Vous souhaitez auditer la conformité de vos pratiques ? Parlons-en !

L'actu de RHunning

Outils RH

Des outils pour vous sécuriser et vous faire gagner du temps...

Actualisation 2023 de nos [check-lists de conformité RH](#)

- Obligations sociales
- Gestion RH

Social'360

Réalisation en partenariat avec l'association MyFides d'un outil dématérialisé de diagnostic de conformité sociale pour les cabinets comptables.

[Présentation de l'outil et test gratuit.](#)

Formation

Nos prochaines formations qui pourraient vous intéresser ...

- « **Mener une mission d'audit des contrats de travail : les points clés** »
Club social Pays de la Loire 11/05
- « **Actualités sociales** » Club social national 16/05
- « **Santé / sécurité au travail : nouvelles obligations et sources de contentieux** »
Sup'expertise 25/05



<https://rhunning.fr>



ng@rhunning.fr



07.50.66.45.91

Nous sommes à votre écoute pour tout besoin de mise en conformité, conseil RH, formation.