

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

17 janvier 2023



MONDIAL DE RUGBY 2023 ET JO 2024 : RELEVEMENT DU PLAFOND POUR L'ATTRIBUTION DE BONS D'ACHAT OU CADEAUX.

L'INFO

Le ministère de l'économie a annoncé ([ici](#)) qu'à titre exceptionnel, les CSE, ou les employeurs en l'absence de CSE, pourront attribuer des **billets, bons d'achat et cadeaux** aux salariés au titre de ces événements organisés en France en bénéficiant d'un régime social assoupli. Le **plafond d'exonération** applicable sera ainsi porté à **25 % du PMSS** (contre 5 % en principe), ce qui représente 917 € pour 2023. Seule la fraction supérieure aurait vocation à être assujettie à cotisations et contributions sociales.

[En savoir plus](#)

LA STAT

DE NOMBREUX SENIORS NE SONT PLUS SOLLICITES PAR LES RECRUTEURS.

Alors que l'emploi des seniors est présenté comme un sujet majeur de la future réforme des retraites (avec la création d'un « index seniors »), une étude publiée le 5 janvier 2023 par le cabinet Robert Half ([ici](#)) souligne que **63 % des salariés âgés de 45 à 55 ans n'ont pas été sollicités par les recruteurs au cours des six derniers mois**. En comparaison, ce taux s'établit à 26 % pour les 18-34 ans. Néanmoins, selon une étude de la Dares, la **part des seniors en emploi a augmenté** de plus de 7 points depuis 2014 et leur taux de chômage reste inférieur à celui de l'ensemble des actifs. Ces chiffres restent toutefois en-deçà de la moyenne européenne.



[En savoir plus](#)



DEMONTRER UNE DISCRIMINATION A L'EMBAUCHE EN RAISON DU NOM : MODE D'EMPLOI.

L'ARRÊT

Le 14 décembre ([ici](#)), la Cour de cassation a approuvé une cour d'appel ayant considéré qu'un salarié établissait des faits laissant supposer une **discrimination à l'embauche en raison de son nom de famille à consonnance non européenne**. A partir du **registre unique du personnel** et de l'**organigramme** de la société, l'intéressé établissait que les salariés à patronyme non européen étaient **quatre fois plus représentés chez les intérimaires** et que, parmi eux, 6 % s'étaient vus proposer un CDI, contre 18 % des intérimaires à patronyme européen. **4 salariés sur 5 à patronyme européen étaient en CDI, contre 21 % des autres salariés**. La cour d'appel a jugé que l'employeur ne justifiait **pas d'éléments objectifs** étrangers à toute discrimination

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

UN NOUVEL ACCORD GPEC CHEZ ADECCO.

Les salariés du groupe Adecco bénéficient de l'application d'un nouvel accord de gestion des emplois et des parcours professionnels et de la mixité des métiers signé le 10 novembre 2022 ([ici](#)), lequel inclut un **accompagnement accru des carrières** (une formation annuelle minimum), un **renforcement des mesures pour les seniors** (bilan de santé, dispositif de réduction progressive d'activité, tutorat et mécénat des compétences, entretien spécifique de fin de carrière), la **création d'un congé mobilité pour nouveau projet professionnel** et une **dynamisation de la mobilité interne** (comprenant une aide financière au changement de résidence).



[En savoir plus](#)



LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

Il n'existe pas une seule procédure disciplinaire applicable mais plusieurs (une procédure simplifiée et une procédure plus lourde), chacune devant s'articuler avec une éventuelle procédure conventionnelle.

LA TO DO LIST

	Procédure simplifiée	Procédure « lourde »
Champ d'application	Sanction sans incidence immédiate ou à terme sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié (avertissement, blâme).	Sanction ayant une incidence immédiate ou à terme sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération (mise à pied, mutation disciplinaire, rétrogradation, licenciement).
Déroulement de la procédure	<ol style="list-style-type: none">1) Connaissance des faits fautifs2) Délai de deux mois maximum pour adresser au salarié une lettre notifiant la sanction et précisant les griefs retenus contre lui (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge) <p>Pas d'entretien préalable obligatoire</p>	<ol style="list-style-type: none">1) Connaissance des faits fautifs2) Délai de deux mois maximum pour convoquer le salarié à entretien préalable3) Tenue de l'entretien préalable au moins 5 jours ouvrables après remise ou présentation de la convocation4) Délai de 2 jours ouvrables minimum et un mois maximum pour la notification de la sanction au salarié (LRAR ou remise en main propre)
Prescription des sanctions	Outre le délai de 2 mois pour engager les poursuites disciplinaires, aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction	