

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

7 février 2023



**RGPD ET RECRUTEMENT : LA CNIL PUBLIE UN GUIDE.** Le **recrutement** implique nécessairement la **collecte et l'utilisation des données personnelles des candidats**. A toutes les étapes constitutives de traitements de données, les recruteurs doivent **se conformer au RGPD**. Dans ce contexte, la CNIL a publié un **guide en 19 fiches** sous forme de questions/réponses ([ici](#)) relatives notamment au **type de données pouvant être collectées**, aux **personnes pouvant y avoir accès**, aux **droits des candidats** sur leurs données, à l'**information** qui leur est communiquée ainsi qu'aux **méthodes de recrutement** admissibles.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**DES RUPTURES CONVENTIONNELLES PLUS COÛTEUSES, CONSEQUENCE DE LA REFORME DES RETRAITES ?** Actuellement, les ruptures conventionnelles conclues avant 62 ans bénéficient d'un régime de faveur, avec un forfait social de 20 %. Ce régime disparaît lorsque le salarié atteint l'âge légal, ce qui peut « inciter » à des ruptures avant cette date. Lorsqu'un employeur met à la retraite un salarié à partir de 67 ans, s'applique une contribution patronale de 50 %. Contre de possibles « effets d'aubaine », un amendement ([ici](#)) soutenu par le Gouvernement propose d'appliquer le même **régime à toutes les ruptures conventionnelles (quel que soit l'âge du salarié), avec une contribution de 30 %**. Le même taux s'appliquerait également aux mises à la retraite.



[En savoir plus](#)



**LIBERTE CONVENTIONNELLE POUR DETERMINER LES ETABLISSEMENTS DISTINCTS.** Le législateur ne soumet la détermination des établissements distincts par accord collectif à **aucun critère**, laissant en principe toute liberté aux partenaires sociaux pour en fixer le nombre et le périmètre. Dans un arrêt du 1<sup>er</sup> février ([ici](#)), la Cour de cassation juge que les critères retenus relèvent de la seule **liberté des partenaires sociaux**. Le juge doit cependant vérifier que ces critères sont de nature à **permettre la représentation de l'ensemble des salariés**, eu égard au principe constitutionnel de participation.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

**LE TEXTE**

**LA PRESENTATION DU BULLETIN DE PAIE EVOLUE.** Un **arrêté du 31 janvier 2023** ([ici](#)), vient modifier les **libellés, l'ordre et le regroupement des informations figurant sur le bulletin de paie**.



A compter du **1<sup>er</sup> juillet 2023**, les bulletins de paie devront être mis en conformité avec des libellés plus lisibles, une séparation entre cotisations obligatoires et facultatives ainsi qu'une nouvelle rubrique : le **montant net social**, c'est-à-dire le revenu net après déduction de l'ensemble des prélèvements sociaux obligatoires, ce qui simplifiera les démarches pour plusieurs allocations.

[En savoir plus](#)



**L'ENTRETIEN PREALABLE AU LICENCIEMENT**

*Sauf en cas de grand licenciement collectif pour motif économique, l'employeur qui envisage de licencier un salarié doit le convoquer à un entretien préalable afin de lui exposer les motifs de la décision envisagée et recueillir ses explications.*

**LA TO DO LIST**

- **Convocation** : Adressée par **lettre recommandée** avec accusé de réception ou remise en **main propre** contre décharge, elle mentionne **l'objet, la date, l'heure, le lieu** de l'entretien et la **faculté pour le salarié de se faire assister**.
- **Date** : Au plus tôt **5 jours ouvrables** pleins après la présentation ou la remise de la convocation. Si ce délai de 5 jours expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est reporté au premier jour ouvrable suivant
- **Lieu** : Cet entretien a lieu en présentiel (dans l'entreprise ou un autre lieu). La visioconférence suppose l'accord du salarié.
- **Participants** :
  - l'employeur peut être représenté par une personne habilitée à cet effet et non étrangère à l'entreprise. Lui ou ce représentant peut être assisté d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise ;
  - si l'entreprise a un CSE, le salarié peut être assisté par tout autre salarié de l'entreprise, si l'entreprise est dépourvue de CSE, le salarié peut également être assisté par un conseiller du salarié inscrit sur une liste consultable à l'inspection du travail ou à la mairie
- **Déroulement** : **L'absence** du salarié régulièrement convoqué **ne fait pas obstacle au déroulement de la procédure de licenciement**. Il peut néanmoins demander un report de l'entretien, que l'employeur n'est pas tenu d'accepter.
- **Issue** : A partir de l'entretien, l'employeur doit respecter un **délai de réflexion** avant d'adresser la lettre de licenciement (si motif personnel : 2 jours ouvrables – si motif économique 7 jours, porté à 15 jours pour le licenciement individuel d'un cadre). Aucun délai maximum n'est prévu, sauf pour le licenciement disciplinaire, qui doit être notifié sous 1 mois.