

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

30 avril 2024



**GARE A LA COLLECTE DE DONNEES PERSONNELLES LORS DU RECRUTEMENT.** La CNIL a récemment mis en demeure une société de limiter sa collecte de données personnelles lors de la phase de recrutement ([ici](#)). Elle rappelle que les données telles que le lieu de naissance, la nationalité, la situation familiale ou encore les salaires perçus par le passé ne peuvent être collectées au cours de cette phase. Ainsi, la collecte d'informations doit obéir au principe de minimisation, lequel exige que les données aient un lien direct et nécessaire avec le poste proposé. Ce n'est qu'au stade de l'embauche que l'employeur pourra collecter des données supplémentaires.

L'INFO

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**PANORAMA DE LA VIE EN ENTREPRISE EN 2023.** D'après l'observatoire sur la vie en entreprise récemment publié par Axa ([ici](#)), le taux d'absentéisme s'est élevé à 4,2% en 2023, soit en légère diminution par rapport à 2022. Toutefois, cette baisse en « trompe l'œil » masque une augmentation structurelle des arrêts de longue durée. En outre, les troubles psychologiques deviennent la première cause des arrêts de longue durée (25% d'entre eux). Cette tendance est particulièrement marquée chez les salariés de moins de 30 ans, pour qui les troubles psychologiques représentent 25,6 % des motifs des arrêts de longue durée en 2023.



[En savoir plus](#)



**DU DELAI POUR INVOQUER UN MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE SECURITE.** Rappelant que le point de départ de l'action en contestation du licenciement pour inaptitude est la notification du licenciement, la Cour de cassation a jugé que le salarié, qui conteste dans le délai imparti son licenciement pour inaptitude, est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude serait consécutive à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ([ici](#)). Il en résulte ainsi qu'il suffirait au salarié licencié pour inaptitude, estimant que cette dernière serait imputable à des manquements de l'employeur à son obligation de sécurité, de saisir la juridiction d'une contestation dans le délai d'un an, peu important que ces manquements soient prescrits.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**ECONOMIES EN VUE SUR LES DEPENSES LIEES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE.** Poursuivant un objectif d'économies d'un montant de 200 millions d'euros, un décret supprime l'aide de 6.000 euros versée pour le recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation de moins de 30 ans à compter du 1<sup>er</sup> mai ([ici](#)). Poursuivant un objectif analogue d'économies, un autre décret impose désormais à ceux qui souhaitent mobiliser leur compte personnel de formation de s'acquitter d'un ticket modérateur d'un montant forfaitaire de 100 euros, quel que soit le prix de la formation ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



## LE SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

Focus sur ce dispositif complémentaire à l'accord d'intéressement introduit par la loi du 30 décembre 2006.

## LA TO DO LIST

Décision de versement	Le conseil d'administration, le directoire ou, quand aucun des deux n'existe, le chef d'entreprise peut décider de verser un supplément d'intéressement. Toutefois, il ne peut être versé en l'absence d'accord d'intéressement initial.
Formalisme	Un arrêt du 19 octobre 2023 ( <a href="#">ici</a> ) tend à recommander d'accompagner systématiquement la mise en place d'un supplément d'intéressement d'un accord spécifique, que les modalités de répartition du supplément soient différentes ou non de celles fixées dans l'accord d'intéressement initial.
Montant du supplément	Son montant est libre et n'a pas à être lié avec l'intéressement versé au titre de l'accord. Toutefois, la somme de l'intéressement et du supplément ne doit pas dépasser annuellement 20 % du total des salaires bruts. Aussi, le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder 75 % du montant du PASS.
Non-substitution	Les sommes versées ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération.
Bénéficiaires	Sont bénéficiaires du supplément les salariés bénéficiaires de l'accord d'intéressement initial.
Répartition	Elle s'opère selon les modalités de répartition prévues par l'accord d'intéressement ou, le cas échéant, par un accord spécifique (cf. réserve liée à l'arrêt susvisé)
Régime social et fiscal	Le supplément est exonéré des cotisations de sécurité sociale et des autres cotisations et prélèvements ayant la même assiette. Il reste soumis à CSG et CRDS. Il est également en principe assujéti à l'impôt sur le revenu (en cas d'affectation à un plan d'épargne → exonération partielle).