

13 AVRIL 2023

RECRUTEMENT : QUELLES DONNEES PERSONNELLES UN EMPLOYEUR PEUT-IL RECUEILLIR SUR UN CANDIDAT ?

Tout recrutement impose à l'entreprise de se renseigner sur les candidats, ce qui peut conduire à recueillir des données personnelles à leur sujet.



Pour éviter toute dérive, la Cnil indique la marche à suivre dans un guide.

Le recruteur doit recueillir uniquement des données ayant pour finalité de vérifier si le candidat à l'emploi peut ou non occuper le poste proposé et dispose des aptitudes professionnelles exigées [C. trav., art. L. 1221-6]. Il convient donc de se limiter à : l'identification du candidat, la vérification de ses compétences (expérience, connaissances, savoir-faire, savoir-être) et de ses qualifications (diplômes et autres certifications), ceci, sans entrer sur le terrain de sa vie privée ni s'écarter du contexte professionnel.

Un recruteur peut être tenté d'aller chercher sur internet des informations relatives au candidat qui seraient librement accessibles. Sur ce point, la Cnil invite à la plus grande prudence en rappelant que s'applique le principe selon lequel les données recueillies doivent avoir pour seule finalité d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé et ses aptitudes professionnelles. La Cnil recommande aux recruteurs de se limiter par principe à la seule consultation de réseaux sociaux, sites ou plateformes à vocation professionnelle, en formalisant ces processus et en sensibilisant les salariés qui sont en charge des opérations de recrutement.

Source : *Guide recrutement, Cnil, janv. 2023*

SOBRIETE DES ENTREPRISES : PRECONISATIONS DU GOUVERNEMENT



Le gouvernement incite les salariés à lever le pied sur le chemin du travail en restant au-dessous de 110 km/h sur autoroute, et les entreprises à mieux organiser le télétravail afin de faire baisser la consommation d'énergie du pays.

Le gouvernement invite les entreprises à "fixer des objectifs chiffrés de baisse de consommation d'énergie" (carburant, électricité, gaz), de "faire valider ces objectifs par des instances internes élevées comme le conseil d'administration" ou le comité exécutif, et enfin de les "publier sur internet ou sur des plateformes dédiées du type de celle soutenue par l'Etat baptisée les entreprises s'engagent". L'idée est que les données de sobriété des entreprises soient accessibles aux investisseurs, et aient un rôle d'entraînement pour tout un secteur.

De plus, le gouvernement a rappelé les consignes pour l'été : pas de climatisation tant que la température intérieure n'atteint pas 26 degrés au moins, une règle du code de l'énergie datant de 2007.

Source : <https://www.entreprises.gouv.fr/fr/actualites/presentation-du-plan-de-sobriete-energetique>

EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES : RAPPEL DES OBLIGATIONS



L'objectif d'insertion des personnes en situation de handicap constitue la raison d'être de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Ce régime désormais géré par l'Urssaf se décline en deux volets : une vérification de la part des personnes handicapées dans l'effectif, à déclarer annuellement ; et, si ce taux est inférieur à 6 %, le paiement d'une contribution.

Tout employeur d'au moins 20 salariés est tenu d'employer des bénéficiaires de l'obligation dans la proportion minimale de 6 % de son effectif total [C. trav., art. L. 5212-1 et L. 5212-2].

Ce taux s'applique jusqu'en 2025. La loi prévoit en effet qu'il est révisé tous les cinq ans, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail.

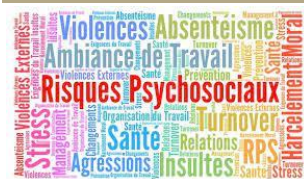
Le nombre de bénéficiaires de l'OETH devant être employés est égal au produit de l'effectif d'assujettissement par 6 %, arrondi à l'entier inférieur.

L'employeur peut s'acquitter de son OETH en employant des travailleurs handicapés, quelles que soient la durée et la nature de leur contrat (CDI, CDD...), y compris les stagiaires (et ce quelle que soit la durée du stage), les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel et les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire ou les groupements d'employeurs [C. trav., art. L. 5212-6, L. 5212-7 et D. 5212-3].

L'employeur peut également s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant à l'Agefiph une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'OETH qu'il aurait dû employer [C. trav., art. L. 5212-9].

Source: <https://travail-emploi.gouv.fr>

PRISE EN COMPTE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX LORS D'UN PSE



Les risques psychosociaux doivent être expressément pris en compte lors de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), confirment deux arrêts du Conseil d'État rendus le 21 mars. Dans le cadre du contrôle qu'elle opère en la matière, l'autorité administrative vérifiera d'une part que le CSE a été informé et consulté sur les risques psychosociaux susceptibles d'être générés par la réorganisation à l'origine du plan et, d'autre part, que ce plan contient des mesures précises et concrètes propres à prévenir les risques identifiés et à en protéger les travailleurs.

Source: <https://www.lemonde.fr>

LE CHIFFRE

308 800

Emploi cadre : la dynamique positive se poursuit, les difficultés de recrutement aussi !

Après une année 2022 exceptionnelle, l'emploi des cadres pourrait battre un nouveau record en 2023, selon les prévisions de l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) publiées mardi 4 avril. Seul bémol : les difficultés de recrutement persistent.

L'année 2023 pourrait se terminer avec 308 800 recrutements. Cela constituerait un volume nettement supérieur à celui enregistré en 2019 (281 300), l'année de référence d'avant Covid.

L'étude mentionne par ailleurs que les cadres d'une expérience professionnelle d'un à dix ans resteraient en 2023 les profils les plus recherchés par les entreprises du secteur privé. Ils représenteraient à eux seuls 61 % des embauches globales. Près de sept jeunes diplômés sur dix (68 %) sont en CDI et la rémunération médiane est de 32 000 euros bruts par an, des indicateurs qui ont retrouvé leur niveau d'avant crise.

Huit entreprises sur dix anticipaient des difficultés au 1er trimestre 2023, dont 32 % jugeaient cette tâche très difficile.

Source : APEC