

ABILITY SHARED NEWS

Le Bulletin d'information mensuel



LE RENOUVELLEMENT DES ACCORDS D'INTÉRESSEMENT

Votre accord d'intéressement vient à échéance à la fin de l'année 2023 ?

Il est temps de commencer à vous préoccuper de la suite !

- Voulez-vous le renouveler en l'état ?
- Voulez-vous en modifier le contenu ?

Quelle que soit votre décision, vous avez jusqu'à 6 mois après la clôture de vos comptes pour signer un nouvel accord (soit le 30 juin si vous clôturez vos comptes au 31 décembre).

Vous devez ensuite le déposer sur portail "Téléaccords" du Ministère du Travail au plus tard 15 jours après cette date limite de signature (soit le 15 juillet)



DANS CE NUMÉRO :

Les sujets d'actualité

- Le renouvellement des accords d'intéressement

Zoom tendance du recrutement

- La prime "Golden Hello"
- Le ghosting des candidats
- La transparence des rémunérations

Zoom sur un service

- Les clés du pilotage d'un RPO

L'actualité Ability

- Retrouvaille avec l'équipe Tech

LE RENOUVELLEMENT DES ACCORDS D'INTÉRESSEMENT (SUITE)

Passé ce délai, l'administration considérera que vous n'avez plus le droit d'appliquer les exonérations sociales attachées au versement de la prime d'intéressement et les sommes versées seront requalifiées en salaires.

Si votre entreprise a moins de 50 salariés vous pouvez mettre en place l'intéressement par la voie d'une décision unilatérale aux conditions suivantes :

- ne pas avoir de délégué syndical et de CSE
- ou ne pas avoir obtenu la signature d'un accord avec un délégué syndical ou un CSE

Pour rappel, depuis 2023, la durée de l'accord d'intéressement peut être de 5 ans maximum (contre 3 ans auparavant) et une clause de reconduction tacite peut être prévue.

Vous ne souhaitez pas reconduire le dispositif ? Dans ce cas, aucune procédure particulière ne s'applique.

Le saviez-vous ?

Depuis le 1er janvier 2023, c'est votre URSSAF qui est votre interlocuteur sur le sujet de l'intéressement. Un parcours en ligne a été mis en place :

<https://www.mon-interessement.urssaf.fr/accueil/>



LA PRIME DU GOLDEN HELLO



Connaissez-vous la prime de "golden hello" ?

Il s'agit tout simplement d'un bonus de bienvenue versé à une nouvelle recrue.

Ces primes sont destinées à attirer certains profils, rares. Le "golden hello" est en quelque sorte une compensation donnée au candidat qui accepte de changer d'employeur dans une situation de pénurie avérée de profils.

Cette prime peut aussi compenser un avantage dont le candidat aurait bénéficié s'il était resté chez son ancien employeur.

Fruit d'une négociation entre le nouvel employeur et le candidat, le principal avantage pour l'entreprise est de ne pas alourdir la rémunération fixe contractuelle et par conséquent de ne pas déséquilibrer la pyramide des salaires dans l'entreprise.

Pour finir, cette prime est soumise aux charges sociales et entre dans la base d'imposition du salarié.



Que faire face à un candidat "mercenaire" ?

L'usage s'est institué d'insérer une clause dans le contrat de travail qui oblige le salarié à rembourser partiellement le "golden hello" s'il démissionne dans un certain délai après son embauche.

Et la cour de cassation a validé récemment le caractère licite de cette pratique en admettant qu'on puisse imposer un remboursement de la prime au prorata du temps passé dans l'entreprise, dès lors que cette prime est indépendante de la rémunération perçue par le salarié en contrepartie de son travail.

GHOSTING DES CANDIDATS

Avez-vous entendu parler du "ghosting" des candidats ?

En période de guerre des talents telle qu'on en connaît aujourd'hui, le ghosting parfois utilisé par des entreprises moins soucieuses de leur marque employeur est aujourd'hui utilisé par les candidats.

Désormais, il est hélas fréquent de voir "disparaître" un candidat, sans explication ni retour possible, et ceci à n'importe quelle étape du processus de recrutement.

Les principales raisons de l'envolée de ce phénomène ?

- le Covid, bien sûr, qui a modifié la relation au travail
- la pénurie de candidats sur certains métiers
- la digitalisation des process qui rend la chose plus facile
- et enfin, les process de recrutement souvent trop lourds (*)



Dès lors, que faire en tant que recruteur pour éviter de perdre du temps avec des candidats fantômes tout en atteignant son objectif de recrutement ?

Quelques pistes :

- réduire le nombre d'entretiens
- ne pas hésiter à remettre de l'humain dans le process : un appel téléphonique plutôt qu'un mail impersonnel sur un site de recrutement par exemple
- ne pas se préoccuper en premier lieu du côté administratif : le candidat n'a pas joint le CV attendu mais le profil qu'il a renseigné sur LinkedIn semble intéressant ? un premier contact rapide permettra d'évaluer l'intérêt qu'il présente pour l'entreprise
- en entretien privilégiez des échanges équilibrés : il est aussi important de mesurer l'intérêt d'un candidat pour l'entreprise que de marketer ses offres d'emplois auprès de lui.

(*) Une étude de 2022 de la société américaine Greenhouse souligne que 60% des candidats jugent les procédures d'embauche trop longues - 58% s'attendent à une réponse dans la semaine qui suit leur candidature.



LA TRANSPARENCE SUR LA RÉMUNÉRATION

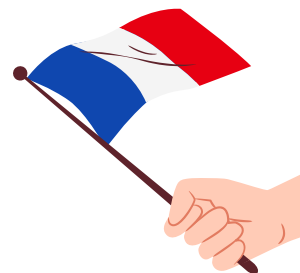
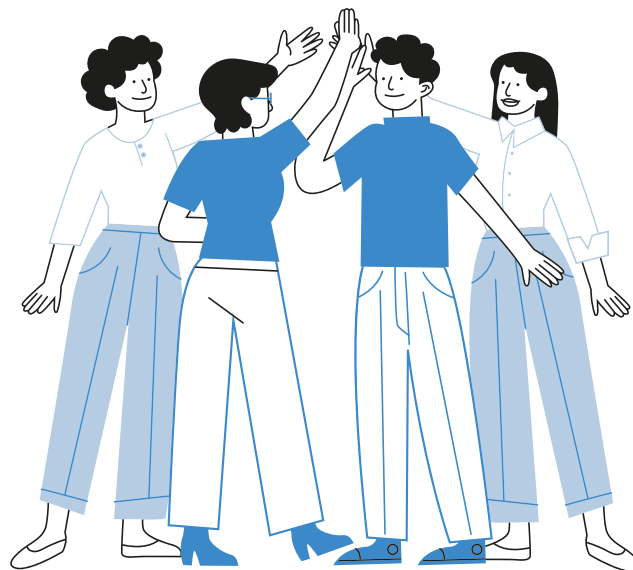


Une directive européenne du 30 mars 2023 portant sur "l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur" est venue apporter deux précisions importantes pour les recruteurs :

- la rémunération (ou la fourchette de rémunération) du poste à pourvoir doit être communiquée aux candidats => c'est ainsi la fin des libellés "salaire à négocier" dans les offres d'emploi
- il est interdit de demander aux candidats leur historique de rémunération => c'est ainsi la fin de la question très souvent posée "quel est votre salaire actuel ?"

Les Etats de l'Union Européenne ont 3 ans (donc jusqu'à fin mars 2026) pour intégrer cette directive dans le droit français.

Une bonne raison pour modifier ses propres pratiques dès maintenant !



ZOOM SUR UN SERVICE

LES CLÉS DU PILOTAGE D'UN RPO



Ability Shared, vous a concoqué un superbe article qui vous résume à quoi sert le RPO et surtout comment bien l'utiliser :

<https://abilityshared.com/blog/f/les-rpo-on-vous-explique>

Maintenant que vous avez toutes les cartes en main, à vous de jouer !

L'ACTUALITÉ ABILITY

L'équipe s'est retrouvée au Maroc pour le lancement de nos nouvelles fonctionnalités !

C'était également la semaine des bonnes nouvelles ...



Beaucoup nous demande pourquoi Ability Shared a créé dispo.work, et quel est le lien ?

L'idée de Dispo.work est arrivée lorsque les équipes d'Ability Shared ont souhaité améliorer le recrutement de leur expert RH et RPO. Il fallait un outil qui aide au recrutement, à la gestion des missions, permette la gestion des plannings de nos projets, l'identification des compétences.

Il fallait aussi que cet outil soit intelligent, on a donc inclus un parseur qui résume les expériences et compétences et un moteur de recherche en open ai qui devient le compagnon des équipes et interagissant pour trouver le meilleur talent.

Le lien est simple Dispo.work est un produit créé par Ability qui maintenant a pris son autonomie pour être l'outil idéal des entreprises à missions comme les GEIQ, les organismes de formation, les managers de transition, les ESN...