

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

1<sup>er</sup> mars 2022



**UN PROJET DE DIRECTIVE RELATIVE AU DEVOIR DE VIGILANCE.** Le 23 février, la Commission européenne a adopté une proposition de directive relative au devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité visant à favoriser un comportement durable et responsable tout au long des chaînes de valeur mondiales ([ici](#)). Cette proposition semble aller moins loin que le dispositif contraignant adopté en France en 2017 ([ici](#) et [là](#)), en proposant un **élargissement des entreprises soumises à l'obligation de vigilance** (y compris des sociétés dominantes extra-européennes), la **mise en place d'autorités administratives nationales** chargées de surveiller la mise en œuvre de l'obligation, la **possibilité pour ces autorités de prononcer des amendes représentant un pourcentage du chiffre d'affaires** ainsi que **l'association explicite des administrateurs des sociétés à la mise en œuvre de l'obligation**.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

**LA STAT**

**LES PRESTATIONS COMPLEMENTAIRES ONT BAISSE EN 2020.** Dans un rapport publié le 4 février 2022 ([ici](#)), la DREES fait état de la situation financière des organismes complémentaires assurant une couverture santé. Pour la première fois en 8 ans, les **cotisations santé, hors taxe, ont diminué de 0,3%** entre 2019 et 2020. De même, toujours pour la première fois depuis 2014, les **prestations versées par les organismes de complémentaire santé ont diminué**. Évaluées à 30,3 milliards d'euros en 2019, elles n'étaient que de 27,9 milliards d'euros en 2020, principalement en raison de la crise sanitaire, soit une **baisse de 7,9 %**.



[En savoir plus](#)



**LE COMPORTEMENT FAUTIF QUI PERSISTE APRES LA PERIODE DE PROTECTION JUSTIFIE UN LICENCIEMENT SANS AUTORISATION.** Dans une décision du 16 février 2022 ([ici](#)), la Cour de cassation

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

a rappelé que si **l'autorisation administrative** est requise pour licencier un salarié protégé au titre de faits commis pendant la période de protection, elle peut **ne pas être nécessaire en cas de persistance du comportement fautif après l'expiration de cette période**. L'arrêt d'appel est ainsi cassé, faute pour les juges du fond d'avoir recherché la date de connaissance exacte des faits reprochés et leur persistance au-delà de la période de protection.

**LE TEXTE**

**NOUVEAU DECRET SUR L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE.** Par un décret du 25 février ([ici](#)), les obligations afférentes à l'index égalité sont renforcées. Désormais, **en-deçà de 85 points**, s'ajoute



[En savoir plus](#)

l'obligation pour l'entreprise de fixer des **objectifs de progression** soumis à la **même publicité** que le niveau de résultat et les mesures de correction. Pour les résultats 2022, au titre de l'année 2021, ces mesures doivent être mises en œuvre au plus tard le **1<sup>er</sup> septembre 2022**.



**LES FORMALITES LIEES A L'EMBAUCHE**

*Sous peine de sanctions civiles, pénales et/ou administratives, les formalités à accomplir lors de l'embauche ne doivent pas être négligées.*

**LA TO DO LIST**

- **Effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** : cette **déclaration nominative** comportant des mentions obligatoires réalisée par l'employeur auprès de l'URSSAF permet d'ouvrir au salarié tous les droits sociaux et couvertures requises ; elle est faite dans les **8 jours qui précèdent l'embauche** ([ici](#)). En parallèle, l'affiliation à une caisse de retraite complémentaire doit également être réalisée.  
Sanctions : civile : redressement URSSAF ; administrative : pénalité égale à 300 fois le minimum garanti ; pénale : travail dissimulé puni d'une peine de 45 000 euros d'amende et 3 ans d'emprisonnement ou 225 000 euros d'amende pour les personnes morales
- **Inscrire le salarié au registre unique du personnel** : quel que soit l'effectif de l'entreprise et la nature du contrat, le salarié doit être inscrit sur le registre unique du personnel tenu **au niveau de l'établissement** qui mentionne de façon indélébile les **noms et prénoms de tous les travailleurs par ordre d'embauche** (ainsi que la nationalité, le sexe, la date de naissance, l'emploi et la qualification, les dates d'entrée et sortie, etc.) et est conservé **pendant 5 ans après le départ du salarié** ([ici](#)).  
Sanction pénale : amende prévue pour les contraventions de 4<sup>ème</sup> classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salarié concerné
- **Informer le salarié** : l'employeur doit communiquer au salarié un certain nombre de **documents et/ou informations** au moment de l'embauche, et notamment son **contrat de travail** en cas d'embauche en CDD (recommandé pour un CDI), les **textes conventionnels** applicables, le **livret d'épargne** présentant les dispositifs d'épargne salariale institués dans l'entreprise, le **droit de bénéficiaire à un entretien professionnel** tous les 2 ans, etc.
- **Organiser la visite d'information et de prévention** : l'employeur doit organiser cette visite auprès des services de santé **dans les 3 mois suivant la prise de poste** ([ici](#)).  
Sanction civile : engagement de la responsabilité de l'employeur et dommages et intérêts en cas de préjudice