

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

29 mars 2022



C'EST LA SEMAINE DE L'ÉPARGNE SALARIALE. Jusqu'au 1^{er} avril, les **dispositifs d'épargne salariale** sont mis à l'honneur. Pendant toute une semaine, la Direction générale du Travail et ses partenaires

L'INFO

sensibilisent « *de manière objective et pratique* » les salariés et les chefs d'entreprise, notamment ceux des TPE-PME, sur les dispositifs de participation et d'intéressement et sur les plans d'épargne dont l'objectif est d'**associer les salariés aux résultats et aux performances de l'entreprise**. Le site consacré à cette semaine de l'épargne salariale ([ici](#)) recense les différents événements organisés pour l'occasion, notamment sous forme de webinaire, lesquels sont tant à destination des salariés que des entreprises.

[En savoir plus](#)

LA STAT

LES SALARIES DELAISSENT LES GRANDES METROPOLES. Dans une étude du 17 mars, la DARES s'est intéressée à la **mobilité géographique** des salariés entre avril 2020 et avril 2021, en pleine



crise sanitaire ([ici](#)). Ainsi, **le nombre de déménagements a stagné** pendant cette période par rapport aux années précédentes (12,3% entre 2020 et 2021 contre 11,8% entre 2019 et 2020 et 12,6% entre 2018 et 2019). En outre, si le nombre de déménagements à plus de 100 kms est en léger recul, **les départs des métropoles sont en augmentation** et les arrivées en baisse. C'est notamment le cas en Ile-de-France où le nombre de départs a augmenté de 34% par rapport à l'année précédente, et le nombre d'arrivées a chuté de 12%. L'étude met en avant le fait que le nombre de déménagements à plus de 100km est plus élevé dans les entreprises qui pratiquent fréquemment le télétravail.

[En savoir plus](#)



LA MISE EN ŒUVRE ANTICIPÉE D'UN PROJET DE REORGANISATION EST POSSIBLE. Dans un arrêt rendu le 23 mars ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation a considéré que **l'employeur pouvait**

L'ARRÊT

mettre en œuvre une restructuration alors que le PSE qui l'accompagne n'a pas encore été homologué par l'administration, dès lors que le CSE a été saisi en temps utile du projet. En l'espèce, le CSE avait valablement été consulté sur un projet de regroupement de deux agences au sein d'une nouvelle agence. Dès lors, dans l'attente de l'homologation du PSE, l'employeur était fondé à placer en dispense d'activité rémunérée les salariés qui avaient refusé leur mobilité et dont le licenciement était envisagé.

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

MEDIATION PREALABLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE. Un décret du 25 mars ([ici](#)) précise les contours de la **procédure de médiation préalable obligatoire à la saisine du juge administratif dans**



certain litiges de la fonction publique territoriale et d'Etat et litiges sociaux. Le texte liste les différentes catégories de décisions concernées, dont notamment **les litiges avec Pôle Emploi** (à compter du 1^{er} juillet) ou les recours contre un certain nombre de **décisions individuelles défavorables** (à compter du 1^{er} avril). Ce texte fait écho à la loi du 22 décembre 2021 ([ici](#)) qui généralisait la procédure de médiation préalable obligatoire expérimentée dès 2016.

[En savoir plus](#)



TRAVAIL ILLÉGAL : QUELLES SANCTIONS ?

L'employeur reconnu coupable de travail illégal encourt des sanctions civiles, pénales et administratives ainsi qu'un redressement URSSAF.

LA TO DO LIST

- **Formes de travail illégal** (hors emploi illégal de travailleurs étrangers, qui fera l'objet d'une prochaine to-do) :
 - le **travail dissimulé** (en cas de dissimulation d'activité ou de dissimulation d'emploi salarié) ;
 - le **prêt illicite de main d'œuvre** (opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'œuvre) ;
 - le **marchandage** (prêt causant un préjudice au salarié ou éludant l'application de dispositions légales ou conventionnelles).
- **Sanctions civiles** : le travail dissimulé ouvre droit pour le salarié dont le contrat a été rompu à une **indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire**, quelle que soit son ancienneté et l'ampleur du manquement.
- **Sanctions pénales** (hors cas particuliers donnant lieu à des sanctions plus lourdes) :
 - pour le chef d'entreprise, personne physique : **peine d'emprisonnement** (2 à 3 ans maximum) et jusqu'à **45 000€ d'amende** ;
 - pour l'employeur, personne morale : jusqu'à **225 000 € d'amende**.
- **Sanctions administratives** : **fermeture d'établissement** jusqu'à **3 mois**, **remboursement** de tout ou partie des aides publiques perçues **au cours des 12 derniers mois**, **suppression** de certaines aides (ex : activité partielle, apprentissage...) pour une durée maximale de **5 ans**, etc.
- **Redressement URSSAF** : le bénéfice de toute exonération ou réduction de cotisations est **supprimé**, et le travail dissimulé fait l'objet d'un **redressement spécifique** dont le montant est **majoré d'au moins 25 %**. Les majorations sont augmentées en cas de nouvelle infraction de travail dissimulé dans les 5 prochaines années.