

FIDERE 5/5

5 minutes pour 5 infos n° 48 (10/02/2020)



[En savoir plus](#)

RAPPORT RAMAIN. Une version non-définitive et officieuse du rapport propose d'**accélérer**, dès 2021, le mouvement de **fusion de branches** afin d'atteindre l'objectif de 100 branches (contre près de 200 à ce jour) en se dotant de **nouveaux leviers législatifs**. Ces mesures devront se conformer à la décision du Conseil constitutionnel du 29 novembre dernier sur les fusions de branches. ([ici](#))

L'INFO

LA STAT

CONJONCTURE. Le nombre de demandeurs d'emploi enregistre une forte baisse en 2019 : - **3,3 % de demandeurs** de catégorie A. ([ici](#) et [là](#)). Dans le même temps, le nombre de **procédures collectives** en France a **baissé de 4,8 %** ([ici](#)).



[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)

ETAT DE GROSSESSE – En cas de réintégration suite à un **licenciement nul**, le salarié a droit à une **indemnité** correspondant aux salaires qu'il aurait dû toucher pendant la période d'éviction. Si la cause de nullité est une **discrimination en raison de l'état de grossesse**, cette indemnité est calculée **sans déduire les revenus de remplacements perçus par la salariée** pendant cette période. (*Cass. Soc. 29 janv. 2020, 18-21.862, PB*).

L'ARRÊT

L'ACCORD

COMITE MONDIAL – Michelin conclut un accord ([ici](#)) pour se doter d'une « super instance de représentation du personnel ». Doté de **50 représentants de chaque pays où l'enseigne est implantée**, ce comité pourra aborder des **sujets aussi variés** que l'impact du digital sur l'organisation et les orientations du groupe, la protection sociale des salariés, leurs conditions de travail ou la pénibilité.



[En savoir plus](#)



COMMENT METTRE EN ŒUVRE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

LA TO DO LIST

Depuis le 1^{er} janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux occupant moins 20 salariés, doivent déclarer les travailleurs handicapés qu'ils emploient. Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés ([ici](#) et [là](#))

- **EMBAUCHE DIRECTE** : Il est possible de s'acquitter de son OETH par des embauches directes à hauteur de 6% de l'effectif de l'entreprise ([ici](#) et [là](#)).
- **ACCUEIL EN STAGE ET PERIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL** : Seuls certains types de stages sont éligibles. L'accueil des stagiaires permet de satisfaire jusqu'à 2% maximum de l'effectif d'assujettissement. L'accueil dans le cadre d'une mise en situation en milieu professionnel est également pris en compte pour le calcul dans la limite de 2% de l'effectif total.
- **CONCLUSION DE CONTRATS AVEC LE SECTEUR PROTEGE** : Possibilité de satisfaire son OETH par le biais de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de service avec : 1) des entreprises adaptées 2) des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) 3) des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cette modalité n'entre que pour 3% de l'obligation légale d'emploi.
- **MISE EN ŒUVRE D'ACCORD COLLECTIF** : L'obligation d'emploi peut être acquittée en appliquant un accord collectif qui prévoit la mise en œuvre d'un programme (annuel ou pluriannuel) en faveur des travailleurs handicapés.
- **VERSEMENT D'UNE CONTRIBUTION A L'AGEFIPH** : S'il ne remplit pas les 6 % dans les conditions susmentionnées, l'employeur doit s'acquitter d'une contribution à l'AGEFIPH.

Nous contacter : 0185088450 – fidere@fidereavocats.fr – www.fidereavocats.fr – [in](#)