

LE CHIFFRE À LA UNE 9 millions

C'est le nombre de contrats courts qui pourraient être transformés en contrats stables (CDI, CDD d'un an) ce qui correspondrait à 235.000 emplois de 5 jours par semaine, selon une étude de la Dares. Bien que ces contrats ne peuvent avoir pour objet de "pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise", certains employeurs y ont recours sur le même métier quasiment toute l'année. Les secteurs concernés sont principalement l'action sociale privée, l'industrie, ou encore l'hébergement-restauration.



LE CONSEIL DE LA SEMAINE

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (OETH)

Les entreprises d'au moins 20 salariés ont l'obligation d'employer au moins 6 % de personnes handicapées. A défaut, elles doivent s'acquitter chaque année d'une contribution collectée par l'Urssaf. Pour calculer cette dernière les employeurs sont tenus d'effectuer une déclaration annuelle via la DSN sous peine de se voir appliquer une contribution forfaitaire.

Un décret du 20 avril 2023 précise les modalités de calcul de cette contribution forfaitaire, et modifie certaines échéances relatives à la déclaration OETH.

Ainsi pour 2023, les entreprises concernées doivent déclarer l'effectif total des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur la DSN d'avril (à effectuer début mai).



L'ACTU DU CAB'



Women for
Women France

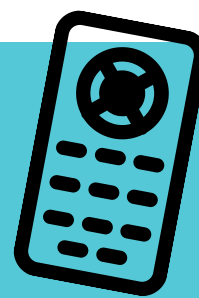
Le cabinet renouvelle son partenariat avec l'association de soutien aux victimes de violences conjugales dans le cadre d'un mécénat de compétences destiné à l'accompagner dans son développement.

L'INFO DE LA SEMAINE

PRESOMPTION DE DEMISSION : LA SAGA N'EST PAS FINIE !

Le syndicat Force ouvrière vient de déposer un recours devant le Conseil d'État à la fois pour faire annuler le décret mettant en œuvre le nouveau dispositif de présomption de démission pour abandon de poste, mais également le "questions-réponses" du Ministère du Travail qui après avoir tergiversé, ferme désormais la porte au licenciement pour abandon de poste permettant de bénéficier des allocations chômage.

Selon FO, le texte ne présente pas suffisamment de garanties, et en particulier ne tient pas compte de la situation d'un salarié qui serait dans l'impossibilité de relever son courrier (ex: hospitalisation), et qui se trouverait exposé au risque d'être déclaré "présumé démissionnaire".



LE ZAPPING DE LA JURISPRUDENCE

-Lorsque la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé est fondée sur la cessation d'activité de l'entreprise, l'administration n'a pas à tenir compte d'une situation de co-emploi entre l'employeur et le groupe dont il relève. En revanche, le licenciement ne peut être autorisé si l'administration a constaté qu'une autre entreprise était, en réalité, le véritable employeur du salarié (*CE, 28 novembre 2023, n° 453087*).

-Lorsqu'un CSE est informé d'un projet de cession celui-ci peut exiger d'être consulté durant la période de recherche du repreneur. A défaut d'agir avant la fin de cette première phase, le CSE n'est plus fondé par la suite à solliciter en justice la communication des offres des candidats non retenues dans le cadre du processus de sélection et la suspension du projet de cession (*Cass. soc., 19 avril 2023, n°22-12.845*).

-Dès lors qu'un salarié remplit les conditions prévues par la loi pour être désigné délégué syndical, il n'appartient qu'au syndicat désignataire d'apprécier s'il est en mesure de remplir sa mission, peu important que ce salarié ait précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou qu'il ait été élu lors des dernières élections sur des listes présentées par un autre syndicat (*Cass. soc., 19 avril 2023, n°21-17.916*).