

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

10 février 2026



**HANDICAP ET INSERTION PROFESSIONNELLE : INSUFFISANCES.** La Cour des comptes a dressé un bilan de la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ([ici](#)). Les résultats demeurent en deçà des objectifs : **seules 35 % des entreprises de plus de 20 salariés comptent au moins 6 % de travailleurs handicapés et 28 % d'entre elles n'en emploient aucun.** En cause, notamment, les **dérogations pour les emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière et les accords agréés dispensant du respect de l'obligation** lorsqu'une politique interne en faveur de l'inclusion est mise en place. Le rapport relève une coordination déficiente entre les acteurs et souligne une approche trop centrée sur les quotas, au détriment de la qualité des parcours et de la lutte contre les discriminations.

[En savoir plus](#)

L'INFO

## LA STAT

**UN RECOL DES GREVES OBSERVE EN 2024.** Selon la Dares ([ici](#)), les grèves ont fortement reculé en 2024 après le pic de 2023 lié à la réforme des retraites. Ainsi, **seules 1,6 % des entreprises de dix salariés ou plus ont connu un arrêt collectif de travail en 2024**, soit 1,1 point de moins qu'en 2023. Par ailleurs, **le nombre de journées individuelles non travaillées pour grève a chuté de 64 %**, atteignant 62 jours pour 1 000 salariés. Les grandes entreprises de 500 salariés ou plus sont restées les plus touchées par la grève en 2024, 23,4 % d'entre elles ayant été concernées. Enfin, les conflits ont porté en 2024 principalement sur les salaires et les conditions de travail.



[En savoir plus](#)



[En savoir plus](#)

L'ARRÊT

**QU'EST-CE QU'UNE DELIBERATION DE RECOURS A EXPERTISE ?** Lors d'une réunion du CSE, le secrétaire a remis une déclaration mentionnant la volonté du CSE de recourir à une expertise dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques. L'employeur a contesté le recours à l'expertise. Toutefois, le CSE avait soulevé une fin de non-recevoir tirée de la forclusion de l'action. Les juges du fond ont jugé la saisine de l'employeur irrecevable. Dans un arrêt du 26 janvier ([ici](#)), la chambre sociale les censure : **la déclaration du secrétaire ne constituait pas une délibération du CSE décidant du recours à l'expertise.** Ainsi, **le délai de contestation imparti à l'employeur n'avait pas commencé à courir.** Les demandes de la société étaient ainsi **recevables**.



[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**CREDIT AGRICOLE SE REENGAGE EN MATIERE D'EMPLOI DES SALARIES HANDICAPES.** Le groupe Crédit agricole a conclu un nouvel accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap ([ici](#)). Applicable jusqu'au 31 décembre 2028, il prévoit le **recrutement de 200 salariés en situation de handicap sur les trois prochaines années**, dont au moins 70 en CDI et 50 alternants. Par ailleurs, ces salariés bénéficieront de **moyens de « compensation raisonnable des conséquences du handicap »**, pouvant s'agir notamment d'aides aux transports, au logement, à la communication. Enfin, les salariés concernés bénéficieront de **trois jours de congés supplémentaires** pour réaliser les démarches nécessaires à la reconnaissance du handicap ou leur renouvellement.



## LA MISE EN CAUSE DE L'ACCORD COLLECTIF

*La mise en cause d'un accord collectif se produit en raison d'événements externes tels qu'une fusion ou un changement d'activité. Focus sur les règles qui l'encadrent.*

## LA TO DO LIST

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Situations visées             | Lorsque l'entreprise fait l'objet d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, l'accord conclu à ce niveau est mis en cause.   |
| Préavis                       | Un préavis de <b>trois mois</b> doit être respecté, sauf clause conventionnelle prévoyant une durée supérieure.  |
| Survie provisoire de l'accord | L'accord collectif mis en cause continue de produire effet <b>jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord</b> ou, à défaut, <b>pendant un délai d'un an</b> .   |
| Négociation de substitution   | Une nouvelle négociation doit s'engager dans l'entreprise concernée, à la demande d'une des parties intéressées, <b>dans les trois mois suivant la mise en cause</b> , soit pour l'adaptation aux dispositions conventionnelles nouvellement applicables, soit pour l'élaboration de nouvelles stipulations.   |
| Accord de transition          | <b>Les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise d'origine</b> peuvent négocier et conclure un <b>accord de transition</b> à durée limitée (pas plus de 3 ans) – dont la vocation est d'assurer la transition avec les normes conventionnelles applicables dans l'entreprise d'accueil. A l'expiration de l'accord, les accords collectifs applicables dans l'entreprise d'accueil s'appliquent aux salariés transférés. |
| Accord d'adaptation           | <b>Les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises ou établissements concernés</b> peuvent négocier et conclure un <b>accord d'adaptation</b> qui se substitue aux accords collectifs mis en cause et révise les accords applicables dans l'entreprise d'accueil.  |
| Garantie                      | En l'absence de conclusion d'un accord dans le délai d'un an précité, les salariés voient leur <b>rémunération conventionnelle maintenue</b> .   |