

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

28 avril 2026



QUELLES OBLIGATIONS POUR QUEL EFFECTIF ? Le site « Entreprendre Service Public » a annoncé le **lancement d'un simulateur permettant aux employeurs d'identifier leurs obligations sociales et d'anticiper d'éventuelles obligations supplémentaires en cas d'embauche de salariés** ([ici](#)). Le simulateur suppose la communication d'informations sur l'effectif de l'entreprise (nombre et types de contrats) et recense les différentes obligations relatives aux **déclarations sociales, aux obligations sociales envers les salariés** (comme la mise en place d'un comité social et économique), ainsi qu'aux **cotisations et contributions sociales**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT



CSP ET RETOUR A L'EMPLOI. Selon deux études publiées par l'Unédic, **68 % des bénéficiaires du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ayant ouvert des droits au 2^e trimestre 2022 occupaient un emploi durable après 24 mois, contre 54 % des autres licenciés pour motif économique** ([ici](#)). Par ailleurs, en 2023, les adhérents qui retrouvent un emploi 6 mois après leur adhésion sont plus nombreux parmi les moins de 25 ans (45 % d'entre eux), dans le secteur de la construction (37 %) et de l'industrie (36 %) et moins nombreux parmi les cadres (31 %) et dans le tertiaire (32 %). Enfin, le nombre d'adhérents à un CSP est passé de 81 000 en 2023 à près de 100 000 personnes en 2025.

[En savoir plus](#)



NAO ET LOYAUTÉ DE L'EMPLOYEUR. Par un arrêt du 15 avril 2026 ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation apporte deux précisions. D'une part, **l'employeur ne saurait fixer le terme des négociations obligatoires d'entreprise à une date antérieure à celle de l'établissement du procès-verbal de désaccord**. Ainsi, en pratique, avant d'établir ce procès-verbal, l'employeur doit veiller à s'assurer que l'ensemble des organisations syndicales ont manifesté de façon claire et non équivoque leur désaccord, peu important que la date de clôture des négociations fixée par les parties ait été dépassée. D'autre part, l'arrêt retient que **l'employeur ne peut pas conditionner sa propre signature à celle de syndicats représentant la majorité des suffrages**.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE



UN NOUVEL ACCORD HANDICAP DANS LA METALLURGIE. La branche de la métallurgie a récemment conclu un accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ([ici](#)). Conclu pour six ans, il vise un **taux d'emploi direct de 5 % à l'horizon 2032** (contre 4,5 % en 2024). Pour l'atteindre, la branche s'engage notamment à **faciliter la diffusion des offres d'emploi** sur les sites de l'Agefiph et de France Travail et organiser un **événement paritaire de partage des bonnes pratiques**. Par ailleurs, **les parties demandent aux pouvoirs publics la création d'un bonus pour toute entreprise dont le taux d'emploi est supérieur à 6 %** (notamment par un allègement de cotisations ou une aide financière supplémentaire à l'accessibilité et à l'aménagement des postes de travail).

[En savoir plus](#)



LA BDESE

La base de données économiques, sociales et environnementales doit être le support des informations destinées au CSE.

LA TO DO LIST

Objet	Il s'agit d'une plateforme d'informations visant à rassembler l'ensemble des données nécessaires aux informations-consultations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE .
Champ d'application	Il s'agit d'une obligation pour les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'un CSE.
Négociation collective	La BDESE est largement aménageable par accord . L'accord collectif peut notamment définir l'organisation et l'architecture, le niveau de mise en place, le contenu, le support, les modalités de consultation et d'utilisation de la BDESE . Toutefois, il existe un socle minimum de thèmes et d'indicateurs auxquels il n'est pas possible de déroger par accord collectif.
A défaut d'accord	A défaut d'accord, la BDESE légale repose sur un contenu minimum de dix rubriques. Les données et indicateurs à renseigner dans chacune des rubriques sont déterminés par décret et varient selon que l'entreprise compte moins ou plus de 300 salariés . La BDESE doit permettre l'accès aux informations nécessaires aux trois consultations récurrentes du CSE , ventilées dans une BDESE structurée en rubriques et sous-rubriques. Les informations doivent porter sur l'année en cours, les deux années précédentes et les trois années suivantes .
Actualisation	Les éléments d'information doivent être régulièrement mises à jour . L'employeur doit informer les utilisateurs de la BDESE de cette actualisation selon les modalités qu'il détermine.
Accessibilité	La BDESE doit être accessible en permanence aux membres du CSE ainsi qu'aux délégués syndicaux.
Support	La BDESE est mise en place, au choix, sur un support papier ou informatique pour les entreprises comptant moins de 300 salariés. Pour celles comptant au moins 300 salariés, la loi impose, en l'absence d'accord, un support informatique.
Sanctions	L'absence de constitution d'une BDESE ou le fait d'empêcher sa mise à jour constituent des délits d'entrave passibles d'une amende de 7.500 € . En cas de difficultés d'accès aux informations, possible recours du CSE devant le tribunal judiciaire.

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