

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

7 mai 2024



LE CAP DE FRANCE TRAVAIL POUR 2024-2027 EST FIXE. Après plusieurs semaines de négociation, la convention tripartite entre l'Etat, l'Unédic et France Travail (anciennement Pole emploi) a été signée le 30 avril dernier ([ici](#)). Celle-ci fixe à France Travail trois orientations stratégiques pour la période 2024-2027 : 1) **donner à chacun les moyens d'accéder à l'emploi durable** ; 2) **garantir l'accès des usagers à leurs droits à indemnisation** ; 3) **aider les employeurs à recruter rapidement et durablement.** Par ailleurs, la convention prévoit plusieurs outils pour s'assurer de l'atteinte des objectifs fixés parmi lesquels un comité de suivi, un comité de performance ou encore une série d'indicateurs (dont le taux d'accès à l'emploi durable, la part des entreprises ayant recours à France Travail...).

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

EMPLOI : LES SALARIES D'OUTRE-MER DEFAVORISES. Dans une note d'analyse publiée le 2 mai ([ici](#)), France Stratégie constate qu'à origine sociale comparable, les natifs des territoires d'Outre-Mer ont **20 % à 25 % de chances en moins d'obtenir un diplôme du supérieur**, environ **12 % de chances en moins d'accéder à l'emploi**, et **35 % à 45 % de chances en moins d'occuper un poste de cadre.** Par ailleurs, à origine sociale et niveau de diplôme équivalents, les natifs sédentaires des Antilles ont un **taux d'emploi de 15,3 % inférieur à celui des métropolitains.**



[En savoir plus](#)



TEMPS PARTIEL MODULE : PAS DE REQUALIFICATION AUTOMATIQUE EN CAS D'INVALIDATION DE L'ACCORD. Par un arrêt du 24 avril dernier ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé que **l'invalidation de l'accord collectif** permettant de faire varier la durée de travail d'un salarié à temps partiel dans certaines limites pendant l'année **n'entraîne pas automatiquement la requalification du contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps plein.** L'accord est une condition de recours à la modulation, mais pas une condition de recours au temps partiel.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

ENCOURAGER ET MIEUX RECONNAÎTRE L'ENGAGEMENT ASSOCIATIF. Une loi du 15 avril dernier ([ici](#)) visant à **encourager et mieux reconnaître l'engagement associatif** a été publiée. Pour ce faire, cette loi permet désormais à un salarié de **faire don, sous forme monétisée, de ses jours de repos non pris à une association.** Par ailleurs, cette loi **ouvre désormais le mécénat de compétences aux entreprises de moins de 5 000 salariés**, tout en étendant sa durée maximale de deux à **trois ans.** Enfin, elle permet d'ouvrir les droits de formation inscrits sur le CPF dans le cadre du compte d'engagement citoyen (CEC) aux bénévoles œuvrant dans des associations déclarées depuis au moins un an (contre trois ans jusqu'ici).



[En savoir plus](#)



LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, la journée de solidarité est en principe non rémunérée pour les salariés.

LA TO DO LIST

Modalités d'accomplissement	1) Le travail d'un jour férié précédemment chômé (autre le 1 ^{er} mai) ; 2) Le travail d'un jour de RTT ou d'un jour de repos attribué au titre d'un accord collectif ; 3) Toute autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées en application de dispositions conventionnelles ou des modalités d'organisation de l'entreprise.
Fixation des modalités d'accomplissement	Par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par accord de branche. A défaut d'accord collectif, par décision unilatérale de l'employeur, après consultation du CSE.
Fractionnement de la journée	La journée peut être fractionnée en heures à condition que : 1) Ce fractionnement corresponde à un travail supplémentaire de sept heures par an ; 2) Des modalités spécifiques soient prévues notamment pour les salariés en convention de forfait ou à temps partiel.
Incidence sur la rémunération	Les salariés perçoivent leur salaire mensuel habituel, cette journée de solidarité constituant une journée de repos en moins ne donnant lieu à aucun surplus de rémunération.
Conséquences en cas de changement d'entreprise	Le salarié n'est pas tenu d'effectuer deux journées de solidarité par an en cas de changement d'employeur. Son refus ne peut constituer ni une faute ni un motif de licenciement. Si le salarié l'accepte, les heures effectuées doivent lui être payées. Elles s'imputent sur le contingent d'heures supplémentaires et donnent lieu à une contrepartie obligatoire en repos.