

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

10 décembre 2024



**VERS UN ALLONGEMENT DE LA DUREE DU CONGE PATERNITE ?** Face aux **inégalités de revenus persistantes entre les femmes et les hommes**, le Conseil d'analyse économique (CAE) a formulé de nombreuses recommandations dans une note publiée récemment ([ici](#)). Constatant que l'éducation, la maternité et le déroulement de carrières sont des facteurs persistants des inégalités de revenus, **les auteurs souhaitent allonger le congé paternité à 10 semaines, dont 6 obligatoires** et créer de **nouvelles places d'accueil pour les jeunes enfants**.

**L'INFO**

[En savoir plus](#)

## LA STAT

**DES TEMPS DE TRAJET PLUS LONGS POUR LES FRONTALIERS.** Selon l'Insee ([ici](#)), **les travailleurs frontaliers font des trajets environ 2,5 fois plus longs que les autres pour se rendre au travail** (34 km contre 14 km). Plus encore, **un travailleur frontalier sur cinq parcourt plus de 50 km pour se rendre au travail**. Il en résulte une grande disparité au regard de l'empreinte carbone des frontaliers et des non-frontaliers puisque **les trajets des premiers génèrent 2,4 fois plus de CO2 que ceux des seconds**. Enfin, ce sont les trajets des frontaliers vers le Luxembourg et l'arc jurassien suisse qui sont généralement les plus longs.



[En savoir plus](#)



**INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DU SALARIE PROTEGE.** Dans un récent arrêt ([ici](#)), le Conseil d'Etat clarifie le rôle de l'administration en cas de demande de licenciement d'un salarié protégé pour **insuffisance professionnelle**. Il précise que **l'inspecteur du travail doit vérifier si l'employeur a rempli son obligation d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail et envisagé, le cas échéant, de lui confier d'autres tâches susceptibles d'être mieux adaptées à ses capacités professionnelles**. Il a ainsi supprimé l'exigence d'une **recherche préalable de reclassement**, marquant une évolution par rapport à sa jurisprudence antérieure.

**L'ARRÊT**

[En savoir plus](#)

## LE TEXTE

**FOCUS SUR LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS.** Dans un rapport consacré au gouvernement d'entreprise et à la rémunération des dirigeants des sociétés cotées ([ici](#)), l'AMF a pointé **plusieurs manquements au code AFEP-MEDEF**, notamment en matière d'**indépendance des administrateurs** et de **transparence sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux**. Dès lors, l'AMF préconise de fournir des informations sur les mesures mises en place pour atteindre **l'objectif de parité de 30%** au niveau des instances dirigeantes d'ici 2026.



[En savoir plus](#)



## LE MECENAT DE COMPETENCES

*Focus sur un dispositif permettant de mettre les compétences de ses salariés à disposition d'une cause d'intérêt général sur leur temps de travail (ex : une association ou une fondation).*

## LA TO DO LIST

<b>Formalisme</b>	L'entreprise mécène et l'organisme bénéficiaire <b>doivent obligatoirement conclure une convention de mécénat</b> .	
<b>Conditions d'éligibilité au mécénat</b>	Les <b>organismes</b> qui émettent des reçus de dons doivent : 1) avoir la personnalité morale ; 2) exercer leur activité en France ou dans l'UE ou l'EEE ; 3) agir dans un domaine défini par la loi ; 4) <b>être d'intérêt général (gestion désintéressée et pas d'activité lucrative prépondérante)</b> .	
<b>Formes potentielles du mécénat</b>	<b>La prestation de services</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Prestation réalisée par l'entreprise au profit de l'organisme</li><li>- Tâches déterminées pilotées par l'entreprise</li><li>- Sous la direction et le contrôle fonctionnel et hiérarchique de l'employeur</li><li>- Obligation de moyens ou de résultat</li><li>- Maintien pour l'employeur des obligations administratives, juridiques et fiscales</li><li>- L'employeur est responsable des conditions d'exécution du travail</li><li>- Le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise</li></ul>	<b>Le prêt de main d'œuvre</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Mise à disposition d'un/de salarié(s) de l'entreprise auprès de l'organisme</li><li>- Absence de but lucratif ou à titre gratuit</li><li>- Mission générale et évolutive définie par l'organisme d'accueil</li><li>- Transfert de la direction et du contrôle fonctionnel à l'organisme d'accueil</li><li>- Aucune obligation de moyens ou de résultat</li><li>- Maintien pour l'employeur des obligations administratives, juridiques et fiscales</li><li>- Le bénéficiaire est responsable des conditions d'exécution du travail</li><li>- Le salarié reste dans les effectifs mais peut être inscrit sur les listes électorales et la structure d'accueil.</li></ul>
<b>Avantages fiscaux</b>	L'entreprise mécène peut bénéficier d'une <b>réduction d'impôt sur les sociétés (IS)</b> , dans la <b>limite de 0,5 % de son chiffre d'affaires total hors taxes</b> . Le montant de cette réduction correspond à <b>60 % de la rémunération et des charges sociales du ou des salariés mis à disposition au prorata du temps passé</b> .	