



Les actus sociales de mars 2024



- Rappels sur les temps de pause
- Organisation de la visite de reprise
- Publication de l'index égalité femmes-hommes
- Procédure temporaire d'admission exceptionnelle au séjour par le travail
- Gestion des congés payés

Rappels sur les temps de pause

Dès que le temps de travail quotidien atteint **6 heures**, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une **durée minimale de 20 minutes consécutives** (sauf dispositions conventionnelles fixant un temps de pause supérieur).

Ces 20 minutes peuvent être accordées **à la suite immédiate de ces 6 heures ou avant** que ce temps ne soit écoulé.

Le temps de pause n'est pas assimilé à un temps de travail effectif, celui-ci n'est donc **pas rémunéré** (sauf dispositions conventionnelles).

La pause du salarié doit se traduire par une **interruption de travail**, sous peine d'être requalifiée en temps de travail effectif.

Ainsi, lorsque les salariés restent à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, durant leur pause, cette dernière doit être requalifiée en temps de travail effectif. Par exemple, lorsque le salarié doit accueillir des clients au téléphone



et physiquement, il ne pourra pas s'agir d'une pause. Dans ces conditions, le salarié est en droit d'obtenir un rappel de salaire au titre de ce temps de travail effectif.

Organisation de la visite de reprise

Pour rappel, le salarié doit bénéficier d'une **visite de reprise** par le médecin du travail :



- après un **congé de maternité**
- après une absence pour cause de **maladie professionnelle**, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail
- après une absence d'au moins **30 jours** pour cause d'**accident du travail**
- après une **absence pour maladie ou accident non professionnel** d'au moins **60 jours**.

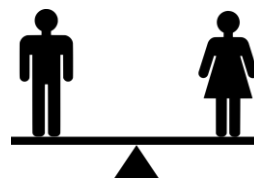
Ainsi, dès que l'employeur a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail qui organise l'examen le **jour de la reprise effective du travail** par le salarié, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise.

Publication de l'index égalité femmes-hommes

Les entreprises d'au moins **50 salariés** doivent publier l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes et les résultats obtenus pour chaque indicateur, **au plus tard le 1er mars 2024 au titre de l'année 2023**.

Les entreprises doivent calculer les écarts de rémunération et d'évolution de carrière au travers de 4 indicateurs (5 pour les entreprises d'au moins 250 salariés), ce qui permet de calculer une note dont le niveau maximal est de 100.

Les résultats doivent ensuite être publiés, avant le 1er mars, sur le **site internet de l'entreprise**, ou à défaut, être portés à la connaissance des salariés par tout moyen. Les résultats doivent également être **transmis au CSE et à l'administration** par télédéclaration : <https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro>.



A ce titre, si la note est inférieure à 85 points, des objectifs de progression doivent être fixés et publiés.

Enfin, en l'absence de publication de ces informations, l'employeur s'expose à une pénalité de 1 % de la masse salariale annuelle.

Procédure temporaire d'admission exceptionnelle au séjour par le travail

Cette nouvelle procédure (applicable jusqu'au 31 décembre 2026) permet la **régularisation par le travail de ressortissants étrangers en situation irrégulière** sur le territoire national.

Plusieurs conditions doivent être respectées :



- Le ressortissant étranger doit rapporter la preuve d'une **expérience professionnelle salariée dans un métier en tension** d'au moins 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 24 derniers mois.
- La durée de résidence doit être d'au moins **3 ans** ininterrompue en France.
- Le ressortissant doit démontrer son insertion sociale et familiale, le respect de l'ordre public, l'intégration à la société française et l'adhésion aux modes de vie et aux valeurs de celle-ci.
- Aucune mention d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance ne doit figurer au bulletin n°2 du casier judiciaire.

La demande d'autorisation de travail pour obtenir le titre de séjour "salarié" ou "travailleur temporaire" est **effectuée par le salarié lui-même**, et non son employeur.

Gestion des congés payés

Les employeurs ont un certain nombre d'obligations à respecter en matière de congés payés, le principe étant que les congés doivent être **pris chaque année**.

Afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés, l'employeur doit d'abord fixer la période de congés payés puis les dates de congés :

→ S'il existe un comité social et économique (CSE) dans l'entreprise, l'employeur doit préalablement **recueillir son avis** pour fixer la période des congés ainsi que l'ordre des départs en congés.

→ L'employeur doit ensuite **informer les salariés de la période retenue pour la prise des congés**, et ce au moins **2 mois avant son ouverture**. La période de prise des congés peut s'étendre ou non sur toute l'année, et doit comprendre obligatoirement la période légale du **1er mai au 31 octobre** (sauf dispositions conventionnelles). Si cette période est retenue, l'employeur doit informer les salariés avant le 1er mars.



→ L'employeur doit veiller à ce que les salariés bénéficient en continu d'au moins **12 jours ouvrables**, et d'**au maximum 24 jours ouvrables** sur la période du 1er mai au 31 octobre (sauf dispositions conventionnelles). L'employeur communique à chacun au moins **un mois à l'avance**, les dates et l'ordre des départs en congés.

A noter : des jours supplémentaires de congés peuvent être dus aux salariés en cas de fractionnement du congé principal, c'est-à-dire si le salarié prend moins de 24 jours de congés payés sur la période de prise. Le salarié a toutefois la possibilité de renoncer à ces jours.

Merci pour votre lecture !

L'équipe RH 4

Groupe GESTION 4

56 Boulevard Gustave Flaubert 63000 Clermont-Ferrand

Tél. : 04 73 42 48 00 - <https://www.gestion4.fr/>