

Travail d'un salarié étranger

Un arrêté du 3 janvier 2025 modifie la liste des pièces devant être fournies à l'appui d'une demande d'autorisation de travail pour un ressortissant étranger hors UE/EEE, résidant ou non en France.

www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000043317454

Salariés à temps partiel

Les femmes, les jeunes et les seniors surreprésentés parmi les salariés à temps partiel !

En 2023, 17,4 % des salariés exercent leur emploi principal à temps partiel, soit plus d'un salarié sur six.

Cette modalité d'organisation du travail concerne davantage les femmes, les jeunes et les seniors.

31,2 % des salariés sont à temps partiel « court », c'est-à-dire qu'ils ont une durée de travail hebdomadaire de moins de 24 heures, répartie sur moins de cinq jours. Et près d'un jeune à temps partiel sur deux travaille sur trois jours ou moins par semaine.

[Dares, Analyses n° 74, Quelle organisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel, 11 déc. 2024](#)



4,35€

La gratification obligatoire pour les stages de plus de deux mois est fixée, à 4,35 € par heure en 2025 (comme en 2024) soit 669,90 € pour 35 h/semaine.

SMIC

Revalorisé de manière anticipée en novembre 2024, le montant du smic ne change pas au 1er janvier 2025. Il reste fixé à 11,88 € brut de l'heure.

25%

Un salarié sur quatre se déclare en mauvaise santé mentale, selon le baromètre Qualisocial. Investir dans la qualité de vie et des conditions de travail (QVTC) s'avère donc essentiel.

alidoro*

CONSEIL
RH & MANAGEMENT

Février 2025

RH INFO



LES BONNES PRATIQUES POUR EVALUER SES SALARIES

Nous avons tous du talent !

Dans un environnement économique complexe et en évolution où les métiers se réinventent, gérer de manière optimale ses ressources humaines et les talents qui composent les équipes s'avère un enjeu crucial pour les entreprises.

Différents outils permettent d'évaluer ses salariés : l'entretien annuel, l'autoévaluation, la méthode 360°, l'entretien de groupe, l'assement, la people review, ranking ...

En ce mois de février, nous vous proposons un focus sur les entretiens annuels.

Primes transports

Le plafond de la prime de transport (commun au forfait mobilité durable) est fixé à 600 € par an (contre 500 €), dans la limite de 300 € pour les frais de carburant (au lieu de 200 €) ;

- le plafond du forfait mobilités durables est fixé à 600 € (contre 500 €) ;

- en cas de cumul du forfait mobilités durables avec la prise en charge obligatoire du coût des titres d'abonnement de transports publics de voyageurs ou de service public de location de vélo, ce plafond est relevé à 900 € par an (contre 800 €).

BDESE : mise à jour 2025

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) doit régulièrement être mise à jour.

Chaque début d'année, vous devez vous assurer qu'elle intègre bien des informations sur les années à venir. En l'absence d'accord modifiant la périodicité, la BDESE est une projection sur 6 ans de l'entreprise.

Il faut ainsi y intégrer en 2025 des informations sur les deux années précédentes (2023 et 2024) et l'année en cours ainsi que des projections sur les années 2026, 2027 et 2028.

Depuis le 1er janvier 2025, les entreprises cotées sur un marché réglementé et ayant employé plus de 500 salariés, en moyenne, au cours de l'exercice 2024 doivent informer et consulter le CSE sur des informations en matière de durabilité.

L'entretien annuel en bref

Outil de management, l'évaluation fournit à l'employeur des éléments précis et objectifs à l'appui de ses décisions managériales. S'il n'existe aucune obligation légale en la matière (contrairement à l'entretien professionnel*), elle peut être imposée par un usage ou des dispositions conventionnelles. En l'absence de toute obligation, l'employeur peut prendre l'initiative de l'organiser, ce droit étant tiré de son pouvoir de direction.

Nombreuses sont les entreprises qui organisent en ce début d'année leurs entretiens annuels d'évaluation. Ces derniers doivent permettre aux managers de faire le point sur le travail réalisé par leurs collaborateurs l'année écoulée, et de fixer de nouveaux objectifs pour la période à venir.

Ce moment de communication, formel et privilégié, sert également de baromètre pour mesurer la motivation, le bien-être et la qualité de vie au travail, l'ambiance, les sources de satisfaction ou d'insatisfaction quant au télétravail s'il existe...

Il va sans dire qu'un entretien annuel réussi, est un entretien préparé par les deux parties. Enfin, la phase post entretien annuel est très importante dans le suivi et les actions individuelles voire collectives mises en place.

Besoin de lancer ou d'actualiser votre campagne d'entretiens annuels ? Alidoro vous accompagne !

*À ne pas confondre avec l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel est une obligation légale pour l'employeur. Conduit tous les deux ans minimum, cet échange doit être consacré aux perspectives d'évolution professionnelle (qualifications et emploi) et à l'information sur la VAE, le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle.

-14,9 %

A temps de travail équivalent, le salaire moyen des femmes françaises dans le secteur privé reste inférieur de 14,9 % à celui des hommes.

Ces disparités salariales s'expliquent principalement par une répartition genrée des professions : les femmes occupent des emplois différents, dans des secteurs généralement moins rémunérateurs, et accèdent moins fréquemment aux postes les mieux payés.

Effectives en 2024 et 2026, deux directives européennes majeures, "Transparence des salaires" et "Corporate Sustainability Reporting Directive", redéfinissent la gestion salariale en entreprise, imposant aux entreprises une transparence inédite de leurs indicateurs.

Index égalité



D'ici le 1er mars 2025, les entreprises de 50 salariés et plus doivent avoir calculé et publié sur leur site internet leur Index de l'égalité professionnelle de 2024. Ces résultats doivent être transmis aux services du ministère du Travail (via le site index-egapro.travail.gouv.fr) et communiqués à leur CSE.

Les entreprises qui franchissent le seuil de 50 salariés disposent d'un délai de 3 ans avant de devoir appliquer cette obligation de publication.