

INFOS PAIE

✍ Elections municipales de mars 2026.

Un salarié candidat aux élections municipales peut s'absenter pour mener sa campagne électorale. Une fois élu il bénéficie pour exercer son mandat et se former. Il peut même demander la suspension de son contrat de travail et bénéficier de droits attachés à son statut d'élu local.

Au-delà de ces aspects juridiques, les services RH doivent se préparer à organiser les absences avec les managers, à répondre à d'éventuelles demandes d'aménagement d'horaires, à préparer la posture de l'entreprise vis-à-vis de la candidature. Voir article joint

👁 **La loi de finances pour 2026, adoptée le 2 février 2026**, a fait l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel. Aucune des dispositions intéressant la paye et les services RH n'a été invalidée. Ainsi, les dispositions présentées dans notre formation Mise à jour PAIE 2026 demeurent inchangées.

📄 **Le 5 et le 15 mai 2026, vous devez effectuer en DSN votre Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) correspondant à l'année 2025.**

Pour rappel, le calcul du montant de votre contribution annuelle 2025, deux nouveautés : l'écrêtement ne s'applique plus et les règles de déduction des dépenses ont évolué.

FORMATION JPC RH

« Mettre en place et préparer les entretiens de parcours professionnels »

Avec l'adoption de la loi du 24 octobre 2025 sur l'emploi des salariés expérimentés, les entretiens de parcours professionnel remplacent les entretiens professionnels, Notre offre de formation vise à vous permettre de maîtriser les nouveaux attendus réglementaires et de préparer la prochaine campagne d'entretiens.



12/03/2026 à DIJON

13/03/2026 à distance

Intra ou autres dates possibles

Fiche pédagogique



HUMEUR RH

✍ Le « test du sac à main » : quand l'entretien d'embauche bascule dans l'humiliation

Ouvrir son sac. Étaler ses effets personnels sur une table. Se justifier d'un rouge à lèvres, d'un carnet, d'une boîte de médicaments. Et tout cela au nom d'un prétendu « sens de l'organisation ».

Non, nous ne parlons pas d'une fouille judiciaire. Nous parlons d'un entretien d'embauche.

Révélee par plusieurs témoignages de candidates, cette pratique consiste pour certains recruteurs à demander à une femme de vider son sac afin d'évaluer ses compétences organisationnelles. Alertée, la sénatrice Catherine Dumas a saisi le ministère du Travail d'une question écrite. La réponse officielle, publiée au Journal officiel du Sénat le 19 février 2026, est sans ambiguïté : cette pratique est illicite et discriminatoire.

Une intrusion injustifiable

Le droit du travail est clair : les informations demandées à un candidat doivent avoir pour seule finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec celui-ci (article L.1221-6 du Code du travail).

Quel lien existe-t-il entre le contenu d'un sac à main et la compétence professionnelle ? Aucun.

Le ministère rappelle que le recruteur dispose de moyens bien plus pertinents — et légaux — pour évaluer l'organisation d'un candidat, comme des mises en situation ou des questions ciblées.

Demander d'exposer ses effets personnels n'est pas une méthode d'évaluation. C'est une intrusion.

Une atteinte à la vie privée

Au-delà de l'absence de pertinence professionnelle, cette pratique constitue une atteinte au respect de la vie privée (article L.1121-1 du Code du travail).

Un sac contient des fragments de vie : documents, objets intimes, parfois des éléments révélant un état de santé, une situation familiale ou des convictions personnelles. Exiger d'en dévoiler le contenu revient à franchir une frontière qui ne devrait jamais l'être dans le cadre professionnel.

L'entretien d'embauche est un espace d'évaluation des compétences, pas une mise à nu.

Une discrimination sexiste

Plus grave encore : si ce « test » vise uniquement les femmes — ce qui semble majoritairement le cas — il peut constituer une discrimination fondée sur le sexe, interdite par le Code du travail (art. L.1132-2) et pénalement sanctionnée (art. 225-1 du Code pénal).

Qui porte majoritairement un sac à main ?

Derrière ce prétendu outil d'évaluation se cache un biais genré, une suspicion implicite, une infantilisation ciblée.



On ne demande pas à un homme de vider ses poches pour mesurer sa rigueur. . (ce qui me ferait d'ailleurs réagir avec la même indignation)

Un cadre juridique suffisant, mais une vigilance nécessaire

Le ministère du Travail estime que le cadre juridique actuel est suffisamment protecteur et n'envisage pas de modification législative. Il affirme rester vigilant et rappelle la possibilité de signalements, notamment auprès de l'inspection du travail. La loi existe. Encore faut-il qu'elle soit connue et appliquée.

La recherche d'un emploi place souvent le candidat en position de vulnérabilité : c'est précisément pour cela que le droit encadre strictement les méthodes de recrutement. L'évaluation professionnelle ne peut pas se faire au prix de la dignité.

Le « test du sac à main » n'est pas une méthode originale. C'est une dérive.

Dans les formations que j'anime sur la non-discrimination à l'embauche, l'immense majorité des personnes rencontrées utilise des méthodes professionnelles et fait preuve de bienveillance. C'est pour cela qu'il faut dénoncer les pratiques qui n'ont pas leur place dans nos entreprises.





📖 Dans un arrêt du 21 janvier 2026 (Cass. soc., n° 24-18751), la Cour de cassation juge insuffisant un accord qui se limitait à fixer une amplitude horaire maximale et à prévoir un système auto-déclaratif des jours travaillés ou de repos.

De tels dispositifs ne permettent pas à l'employeur de détecter et de corriger en temps utile une surcharge de travail incompatible avec les exigences légales, un simple contrôle déclaratif ou imprécis étant inopérant.

La Cour rappelle l'obligation de mettre en place des mécanismes de suivi de la charge de travail :

- ♦ entretiens réguliers,
- ♦ modalités de contrôle précisément définies,
- ♦ dispositif d'alerte accessible,
- ♦ formation des managers au repérage des signaux de surcharge et traçabilité des mesures correctives.

À défaut, la convention de forfait en jours encourt la nullité, ouvrant notamment droit pour le salarié au paiement d'heures supplémentaires au titre des dépassements constatés.



RESSOURCES HUMAINES

Être RH, c'est souvent être le lieu où les émotions s'expriment : la colère, la fatigue, les larmes, les frustrations, les non-dits...

Sans toujours avoir les moyens, la capacité, le droit ni l'espace de les déposer ailleurs.

📖 On écoute, on contient, on reformule, on absorbe. Et puis il faut retourner à son bureau, à ses mails, à ses réunions ; mais pouvons-nous faire comme si rien ne s'était passé ?

🌀 La charge émotionnelle des RH est rarement reconnue comme telle, parce qu'elle peut rester invisible aux autres.

👂 Recueillir la parole, ce n'est jamais neutre. Porter des situations humaines complexes, encore moins. Souvent on se retrouve très seul(e) avec ce que l'on sait, avec ce qu'on ne peut pas dire, avec ce qu'on ne peut partager.

👉 Peut-être qu'il est temps de reconnaître que prendre soin des autres au travail nécessite aussi... que quelqu'un prenne soin des RH.

@ Pour ma part, je souhaiterais que les Directions :

➔ ne cherchent pas seulement à aider les RH quand "ça souffre, ça chauffe, ça isole"

✅ s'attachent à prévoir un cadre en amont qui reconnaisse et partage la charge émotionnelle (équipe pluridisciplinaire, compétences organisationnelle plutôt qu'individuelle par exemple) et permette de rompre l'isolement.

On parle beaucoup de la souffrance au travail et très peu de celle des personnes qui la recueillent.



*Pour une information complète RDV sur
<https://paie.jpcformation.fr/>*

*Mot de passe oublié ou pas encore inscrit
jpc-n.forzinetti@orange.fr*