

INFOS PAIE

✍ Avantages en nature – Frais professionnels – Titres-restaurant

Le BOSS confirme l'ensemble des montants publiés dans la presse professionnelle et figurant dans nos supports de formation.

📄 Médaille d'honneur du travail : suppression de l'exonération fiscale

La loi de finances supprime l'exonération d'impôt sur le revenu dont bénéficiaient jusqu'à présent les gratifications allouées à l'occasion de la délivrance de la médaille d'honneur du travail.

Jusqu'à présent, ces gratifications étaient exonérées d'impôt dans la limite d'un montant correspondant à celui du salaire mensuel de base du bénéficiaire.

👁 Prélèvement à la source en paye : les nouvelles grilles de taux neutres de la loi de finances 2026

Il y a bien de nouvelles grilles de taux neutres de prélèvement à la source (PAS) au menu de la loi de finances pour 2026, considérée comme définitivement adoptée le 2 février 2026. La loi doit encore franchir l'étape du Conseil constitutionnel, qui a été saisi, avant d'être publiée au Journal officiel.

Absence d'entretien obligatoire : y a-t-il automatiquement un abondement du CPF ?

Non.

La Cour de cassation l'a confirmé dans un arrêt du 21 janvier 2026 : l'absence d'entretien obligatoire, à elle seule, ne déclenche pas automatiquement l'abondement correctif du CPF.

Ce mécanisme s'applique désormais au **nouvel entretien de parcours professionnel**

En résumé :

- ✔ L'absence d'entretien seul ne suffit pas
- ✔ Les conditions sont cumulatives
- ✔ Une formation non obligatoire suffit à écarter la sanction





RESSOURCES HUMAINES

Gérer les RH dans une PME de 20, 50 ou 150 salariés n'est jamais simple. A ce niveau d'effectifs, la fonction RH peut être isolée, sous-dimensionnée et submergée par des urgences permanentes : paies, recrutement, absences, obligations légales, management... et souvent, tout semble prioritaire. Alors, par où commencer quand tout paraît prioritaire ? Comment structurer ses priorités RH sans perdre de vue l'essentiel ?

📅 **Faire un état des lieux** : avant de tout vouloir résoudre, il est important d'avoir une vision claire sur ces process RH existant, ses obligations légales, les points de tension actuels

🔗 **Identifier les urgences vs les priorités stratégiques.** (actions à fort impact)

🔑 **Commencer par ce qui sécurise et structure**

✍️ **Définir un plan d'action pragmatique** mis à jour régulièrement

👤 **Impliquer les managers** comme relais pour déployer la politique RH sans surcharge et au plus près du terrain

@ **Passer progressivement d'une logique d'urgence à une logique d'anticipation**



Pour lire cet article en entier et télécharger les outils RH qui s'y rapportent, **RDV sur** <https://paie.jpcformation.fr/>



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

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