

INFOS PAIE & RH

👁 Le nouveau barème de la taxe sur les salaires est paru.

La taxe sur les salaires est due par tous les employeurs domiciliés ou établis en France qui versent des rémunérations imposables dans la catégorie des traitements et salaires, lorsque ces employeurs ne sont pas assujettis à la TVA l'année du versement des rémunérations.

Le produit de cette taxe est affecté aux organismes de sécurité sociale au titre de la compensation des allègements généraux de cotisations sociales.

La base de calcul est égale à (salaire brut + base du forfait social sur prévoyance de 8%)

Taxe sur les salaires : barème 2026 par fraction de rémunération

Taux	Annuelle	Trimestrielle	Mensuelle
4,25 %	Jusqu'à 9 229 €	Jusqu'à 2 307 €	Jusqu'à 769 €
8,50 %	Plus de 9 229 € et jusqu'à 18 423 €	Plus de 2 307 € et jusqu'à 4 606 €	Plus de 769 € et jusqu'à 1 535 €
13,60 %	Plus de 18 423 €	Plus de 4 606 €	Plus de 1 535 €

FORMATION JPC RH

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

La formation à distance du 03 avril 2026 peut encore vous accueillir.

En cas d'indisponibilité à cette date nous pouvons convenir d'une autre date en présentiel ou à distance.



03/04/2026 à distance

Intra ou autres dates possibles

Fiche pédagogique



✍ **Instauration d'une contribution pour saisir la justice.**

Depuis le 1^{er} mars, toute personne qui engage une procédure civile devant le tribunal judiciaire ou une action **devant le conseil des prud'hommes** doit désormais payer une contribution pour l'aide juridique d'un montant de 50 €.

Elle doit être payée au moment du dépôt de la requête ou de l'assignation avec un timbre fiscal qui s'achète uniquement en ligne.

📖 **Le refus de se présenter à un entretien de parcours professionnel ou d'évaluation peut-il justifier une sanction ?**

Ces deux questions sont toujours posées par les participants aux formations sur les entretiens

Il faut nuancer notre réponse.

Les entretiens d'évaluation ont pour objectif de formaliser les résultats du salarié pour l'année écoulée et de définir les objectifs pour l'année suivante. Ils s'inscrivent dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur.

Dès lors, le refus du salarié de se soumettre à un entretien d'évaluation constitue un **comportement fautif**, qui peut être sanctionné. Cette sanction peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave. La gravité de la faute doit être appréciée au cas par cas.

Attention : pour pouvoir sanctionner un salarié qui refuse de se présenter à un entretien d'évaluation, l'employeur doit préalablement avoir respecté les règles encadrant la mise en place de ce dispositif. Il doit, notamment, avoir informé les salariés des méthodes et techniques d'évaluation utilisées.

Bénéficier d'un **entretien de parcours professionnel** est un droit pour le salarié, par conséquent l'employeur doit tout mettre en œuvre pour qu'il puisse en bénéficier. Compte tenu de la finalité de l'entretien de parcours professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, si un salarié ne souhaite pas se présenter à l'invitation à y participer, l'employeur actera ce refus.

HUMEUR RH

✍ Quelle place les femmes accordent-elles aujourd'hui au travail ?

À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, je me surprends à réfléchir à mon propre parcours.

J'ai un peu plus de 60 ans.

Pour les femmes de ma génération (je déteste ce mot mais je n'ai pas trouvé mieux), le travail était d'abord une évidence... mais aussi une conquête silencieuse.

Nous voulions notre autonomie financière, ne dépendre de personne, avoir une place, une voix, une reconnaissance. Et pas question de rater ses études ; les parents veillaient au grain, l'échec n'était pas une option !

Nous avons beaucoup investi le travail, parfois sans compter, parfois en pensant qu'il fallait faire un peu plus que les autres (les hommes) pour être simplement à égalité.

Nous ne parlions pas encore de charge mentale, nous ne questionnions pas toujours les règles du jeu. Nous avançons.

Aujourd'hui, j'observe les femmes plus jeunes avec tendresse et respect

Je les trouve tout aussi engagées, tout aussi compétentes mais différentes dans leur rapport au travail.

Elles interrogent davantage le sens, refusent plus clairement l'épuisement.

Elles assument de dire que la réussite ne peut pas se faire au détriment de leur équilibre. Elles ne cherchent pas à travailler moins, mais à travailler autrement avec plus de conscience, plus de liberté et plus de justesse.

. Cela fait preuve de maturité intellectuelle et sociale.

Ma « génération (encore !) et celle d'avant ont ouvert des portes que les générations suivantes apprennent à ne plus franchir à n'importe quel prix.

En tant que professionnelle RH, cette évolution me questionne, notamment parce que je sais que l'on va me renvoyer en miroir, les termes de « performances » « engagement » ...

En tant que femme, elle me touche





■ Comment sécuriser sa gestion RH sans être juriste ?

Dans de nombreuses PME, la gestion RH repose sur une ou deux personnes qui ne sont pas juristes de formation. Pourtant, le droit du travail, les obligations légales et les risques associés peuvent vite devenir source de stress et d'erreurs.

Bonne nouvelle : il est tout à fait possible de sécuriser sa gestion RH sans être expert juridique, à condition d'adopter les bons réflexes et les bons outils.

→ “Sécuriser” ne veut pas dire “tout maîtriser”

Sécuriser sa gestion RH ne signifie pas connaître l'intégralité du Code du travail et des conventions collectives. L'objectif n'est pas la perfection juridique, mais la réduction des risques.

Cela consiste plutôt à identifier les zones à risque, mettre en place des pratiques simples mais conformes, savoir quand demander de l'aide

→ De bons réflexes RH au quotidien

Quelques habitudes permettent déjà de sécuriser fortement la fonction RH :

Formaliser les décisions importantes (recrutement, sanction, évolution professionnelle)

Tracer les échanges clés avec les salariés (ce qui n'est pas écrit ou tracé est difficilement défendable en cas de litige)

Utiliser des modèles de documents fiables

Mettre à jour régulièrement contrats et avenants

Ne jamais agir dans l'urgence sans vérification minimale ou en fonction de ce que l'on a l'« habitude faire » (« On a toujours fait comme ça »)

→ Une documentation RH minimale mais solide

Il n'est pas nécessaire de multiplier les procédures complexes. Une base documentaire essentielle suffit souvent pouvoir démontrer que l'entreprise agit de façon structurée et cohérente.

→ Sécuriser les seuils et obligations clés

Certaines obligations doivent faire l'objet d'une vigilance particulière, notamment à partir de 50 salariés : un audit RH ponctuel permet d'identifier rapidement les points sensibles.

→ Accompagner et cadrer les managers

Le management est souvent à l'origine des risques RH... sans le vouloir. Sécuriser, c'est aussi sécuriser l'entreprise. Un manager outillé fait moins d'erreurs et agit avec plus de cohérence.

→ Savoir quand externaliser

Certaines situations (ruptures problématiques, faits de harcèlements ...^o nécessitent l'intervention d'un expert ; externaliser ponctuellement permet de sécuriser juridiquement, gagner du temps et se concentrer sur le pilotage RH et l'humain

N'hésitez pas à faire le point sur vos pratiques RH et identifier vos zones de risque. Un diagnostic RH ciblé permet de sécuriser votre organisation et de prioriser les actions essentielles

RESSOURCES HUMAINES 1 PAIE



24 & 26/03/2026.
Gérer les départs

02/04/2026
Intégrer les bases de droit social dans son management



07 & 20/04/2026
Les relations sociales

03/04/2026 (visio)
Mettre en place et préparer les entretiens de parcours professionnel.



14/04/2026
Harcèlement moral ; sexuel et agissements sexistes

21/04/2026
Bulletin de paie ligne par ligne

28 & 30/04/2026
Les fondamentaux de la paie



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

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