

INFOS PAIE

Le « nouveau » barème kilométrique est paru pour 2026.


Il demeure inchangé de nouveau cette année. Vous pouvez conserver les valeurs 2025 que nous avons retenu lors de la MAJ PAIE 2026.

Le nouveau congé naissance

Nous avons évoqué ce nouveau congé naissance à application au 1^{er} juillet 2026. Il manquait des informations sur le montant des IJSS. Un projet de décret a été transmis à la CNAM. Le montant des ces IJSS seraient moins important que les IJSS maternité car affecté d'un coefficient réducteur.

Saisies sur salaires.

Valeur à corriger par rapport à notre MAJ PAIE de janvier 2026 : le montant forfaitaire revalorisé du RSA pour une personne seule au 1^{er} avril 2026 est fixé à 651,69 €. Cette donnée est notamment utile aux services paye en cas de saisie sur salaire, puisqu'elle correspond au montant de la fraction totalement insaisissable du salaire.

 **Médaille du travail** : dans la Newsletter 3 je vous annonçais la suppression de l'exonération fiscale ; l'exonération sociale liées à cette prime est quant à elle supprimée à compter du 1^{er} janvier 2027.

FORMATION JPC

Maîtriser les risques juridiques liés à la rupture du contrat de travail



11 juin 2026



1 jour 7 heures



Dijon



Animation

Pascal FORZINETTI. Avocat
Nadine FORZINETTI.
Consultant RH





INFOS PAIE

📖 Réduction générale dégressive unique (RGDU)

Le BOSS, après 4 mois d'application dans les entreprises publie enfin une page consacrée à la RGDU. Des précisions sont notamment apportées en cas d'absences du salarié.

BOSS, actualité du 30 mars 2026 ; BOSS, Réduction générale dégressive unique, §§ 720 et 860, 01/04/2026

👁️ Exonération des HS et HC : le BOSS met à jour sa fiche.

Cette mise à jour permet notamment de prendre en compte les apports de la loi de finances (entreprises de plus de 250 salariés) et l'évolution de la jurisprudence sur les congés payés et le heures supplémentaires.

BOSS, Exonérations heures supplémentaires et complémentaires, §§ 10 à 740, 01/04/2026

✍️ Pas 1, pas 2 mais 5 acomptes !

Une proposition de loi, déposée à l'Assemblée nationale le 3 mars 2026, reprend l'idée de permettre aux salariés, sous conditions, de demander jusqu'à 5 acomptes sur salaire par mois. Reste à voir si elle sera inscrite à l'ordre du jour, et si oui, quand.





RESSOURCES HUMAINES

Agissements sexistes : contre les hommes aussi

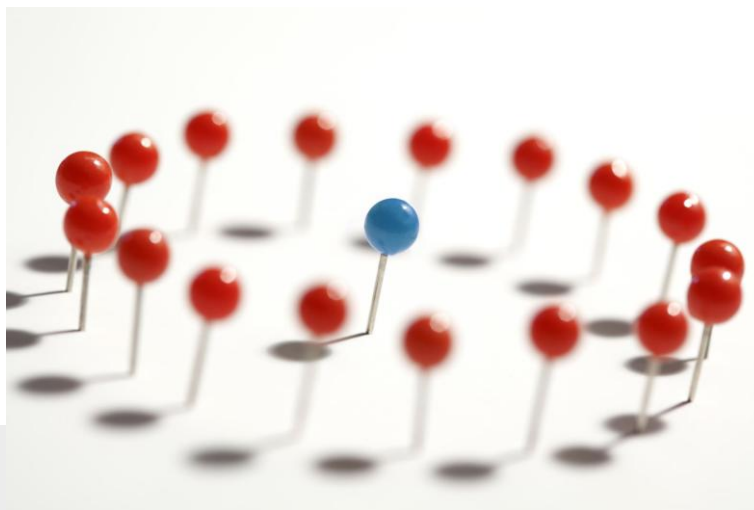
Les agissements sexistes en entreprise sont le plus souvent abordés sous l'angle des violences subies par les femmes. Pourtant, une réalité plus discrète mérite également l'attention : celle des comportements sexistes visant les hommes. Bien moins documentées, ces situations peuvent avoir des impacts réels sur le climat de travail et la santé mentale. De plus en plus, lors des formations que j'anime, il m'est rapporté des situations gênantes voire dégradantes pour les hommes qui en sont victimes.

Ces agissements prennent des formes variées : drague appuyée et déplacée, moqueries sur la virilité, remise en cause de la légitimité dans certains métiers perçus comme « féminins », pression à adopter des comportements stéréotypés, ou encore banalisation de propos dénigrants. Les hommes peuvent également être confrontés à des injonctions contradictoires, entre performance, retenue émotionnelle et conformité aux normes sociales.

Dans certains environnements, exprimer une difficulté ou dénoncer un comportement inapproprié peut être perçu comme un signe de faiblesse, ce qui freine la parole. Cette invisibilisation renforce le sentiment d'isolement et limite les recours aux dispositifs internes. C'est pourquoi je suis soulagée de voir que de plus en plus, les hommes osent aussi dans nos groupes de travail faire état des comportements inappropriés de femmes ou d'autres hommes.

Pour les entreprises il est essentiel d'adopter une politique de prévention du sexisme qui implique de reconnaître que tous les salariés, indépendamment de leur genre, peuvent être concernés. Les politiques internes doivent intégrer cette réalité, notamment à travers la formation, la sensibilisation et des canaux de signalement accessibles et sécurisés.

Promouvoir une culture d'entreprise respectueuse passe aussi par la déconstruction des stéréotypes, qu'ils concernent les femmes ou les hommes. L'enjeu est de garantir un environnement de travail équitable, où chacun peut évoluer sans subir de pressions liées à son genre.





RESSOURCES HUMAINES

Forfait jours : un défaut de suivi peut coûter très cher à l'employeur

Le forfait jours est souvent perçu comme un outil de flexibilité. Mais une récente décision de la Cour de cassation (11 mars 2026) rappelle une réalité essentielle : sans suivi effectif de la charge de travail, le dispositif peut s'effondrer... et ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires.

Les faits

Un directeur technique, en forfait jours, saisit la justice. Il dénonce une charge de travail excessive et réclame notamment des heures supplémentaires.

Décision de la cour d'appel confirmée par la cour de cassation :

- ✓ Convention de forfait jugée inopposable
- ✓ +55 000 € d'heures supplémentaires
- ✓ + dommages-intérêts

Pourquoi ?

Parce que l'employeur n'a pas respecté ses obligations fondamentales :

absence de suivi réel et régulier de la charge de travail
entretiens annuels non réalisés sur plusieurs années
aucune mesure prise malgré des alertes répétées du salarié

Le suivi de la charge de travail n'est pas qu'une formalité administrative.

Un accord collectif, même valide sur le papier, ne suffit pas. Encore faut-il :

- ✓ tracer concrètement les jours travaillés
- ✓ vérifier le respect des temps de repos
- ✓ organiser des échanges réguliers et utiles
- ✓ agir en cas de surcharge signalée

À défaut, la sanction est lourde :

- ➔ nullité du forfait jours
- ➔ retour au décompte horaire
- ➔ paiement rétroactif des heures supplémentaires
- 🎯 Le message pour les RH et managers

Le risque n'est pas seulement juridique... il est également opérationnel.

Un forfait en jours, mal piloté révèle souvent :

- une surcharge chronique
- un manque de régulation managériale
- une déconnexion entre organisation du travail et réalité terrain

Bonnes pratiques : passer d'un suivi "formel" à un suivi "opérationnel" :

- points réguliers (pas uniquement annuels)
- indicateurs de charge simples et partagés
- culture d'alerte réellement prise en compte

Le forfait jours repose sur une promesse d'autonomie.

Mais sans vigilance sur la charge de travail, il devient un risque juridique... et humain.

PROCHAINES FORMATIONS JPC FORMATION

Nos prochaines formations JPC FORMATION peuvent être déclinées en INTRA à la date qui vous convient, en présentiel ou à distance.



28 & 30 avril 2026 : Les fondamentaux de la Paie



05 mai 2026 : La Gestion des absences en Paie



12 mai 2026 : Environnement social des entreprises du BTP.



11 mai 2026 : Gérer efficacement les arrêts de travail pour accident du travail.



09 juin 2026 : Egalité professionnelle



11 juin 2026 : Maîtriser les risques juridiques liés à la rupture du contrat de travail

**Formation RH PAIE
DROIT DU TRAVAIL**



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

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