# JPC PAIE & RH

Informations

#7 - septembre 2026



# INFOS PAIE

✏ **IJSS AT/MP et tarification : des pistes de réforme à suivre**

Le gouvernement étudie plusieurs pistes pour redresser les comptes de la branche AT/MP, avec un objectif de **800 millions d'euros d'économies dès 2027**.

Parmi les mesures envisagées : **abaisser le plafond des IJSS AT/MP à 1,8 SMIC**, ce qui pourrait augmenter le coût du maintien de salaire pour certains employeurs et avoir des répercussions sur la prévoyance.

Autre piste : rendre les **IJSS AT/MP intégralement imposables**, contre 50 % actuellement.

Enfin, le gouvernement envisage de faire évoluer la **tarification AT/MP du niveau de l'établissement vers celui de l'entreprise**, avec des conséquences potentielles importantes pour les entreprises multi-établissements.

Les partenaires sociaux demandent des **études d'impact préalables** et alertent notamment sur les possibles transferts de charges vers les entreprises.

👉 **À ce stade, aucune de ces mesures n'est adoptée : il s'agit de pistes de réforme à suivre attentivement en paie.**




## FORMATION JPC

### Entretiens de parcours professionnel

22 octobre2026

1/2 jour 3.5 heures

Dijon

Animation
Nadine FORZINETTI.
Consultant RH



# RESSOURCES HUMAINES

## Le projet de loi « transparence salariale » en Conseil des ministres le 9 septembre 2026

lors d'une allocation prononcée dans le cadre d'un colloque organisé par la CFDT et consacré au service public : « je peux vous confirmer la présentation en Conseil des ministres du projet de loi de transposition de la directive transparence le **9 septembre prochain**. » Le texte sera ensuite déposé au Parlement, étant précisé que, sauf convocation d'une session extraordinaire, la session ordinaire doit reprendre le 1er octobre.

Fin juin, le ministre du Travail avait indiqué sur France info espérer réunir « les conditions d'un vote avant la fin de [la] mandature » 5avant l'élection présidentielle de 2027). Mais reste à voir si ce délai pourra être tenu, compte tenu du délai qui restera entre la présentation du texte et la fin de la mandature.

## Fouille du sac d'un salarié : possible, mais sous conditions

En principe, l'employeur ne peut pas fouiller le sac personnel d'un salarié.
Le Code du travail protège les droits et libertés des salariés : toute restriction doit être justifiée et proportionnée au but recherché (art. L. 1121-1).




Un contrôle peut néanmoins être envisagé dans certaines situations, notamment :
• pour des raisons de sécurité collective liées à l'activité de l'entreprise ;
• pour rechercher des objets volés, par exemple en cas de disparitions répétées de matériels.

⚠️ Mais même dans ces situations, l'employeur ne peut pas simplement demander au salarié de « vider son sac ».
Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié doit :
✓ donner son consentement ;
✓ être informé de son droit de refuser ;
✓ pouvoir exiger la présence d'un témoin.

Le contrôle doit également être effectué dans des conditions respectueuses de la dignité du salarié.
Le règlement intérieur peut prévoir les modalités de contrôle des sacs, mais l'employeur doit malgré tout informer le salarié de ses droits au moment du contrôle.
Une fouille irrégulière peut fragiliser la sanction qui en découle : un licenciement fondé sur une fouille réalisée sans information préalable du salarié sur ses droits peut être jugé sans cause réelle et sérieuse.



# RESSOURCES HUMAINES

## Licencier un salarié senior pour insuffisance professionnelle ? Attention au risque de discrimination.

L'insuffisance professionnelle constitue un motif légitime de licenciement… à condition d'être objectivement démontrée.
Une décision de la Cour de cassation du 24 juin 2026 rappelle qu'un licenciement présenté comme fondé sur une insuffisance professionnelle peut, dans certaines circonstances, être requalifié en licenciement nul pour discrimination liée à l'âge.

Les faits
Un chef d'atelier horloger de 54 ans, présent dans l'entreprise depuis près de 22 ans, est licencié pour insuffisance professionnelle.
L'employeur lui reproche notamment :

- ✔ un nombre insuffisant de réparations réalisées ;
- ✔ un défaut d'accompagnement et de formation de son équipe.

Mais devant les juges, les preuves produites se révèlent insuffisantes.
Les tableaux de suivi des réparations ne sont ni signés ni vérifiables.
Les attestations émanent uniquement de salariés placés sous l'autorité de l'employeur.
L'insuffisance professionnelle n'est donc pas établie.

Pourquoi le licenciement devient-il discriminatoire ?
Le salarié ne s'est pas contenté de contester les griefs.
Il a également démontré que :

- ➡️ il faisait partie des salariés les plus âgés de l'entreprise ;
- ➡️ il figurait parmi ceux ayant la plus forte ancienneté ;
- ➡️ plusieurs salariés expérimentés avaient progressivement quitté l'entreprise dans un contexte comparable ;
- ➡️ son poste avait finalement été réparti entre d'autres salariés.

Pris dans leur ensemble, ces éléments ont été jugés suffisants pour laisser présumer une discrimination fondée sur l'âge.
L'employeur n'étant pas en mesure de démontrer que sa décision reposait exclusivement sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination, le licenciement a été déclaré nul.

Ce qu'il faut retenir

- 👉 Une insuffisance professionnelle ne se présume jamais.
- 👉 Elle doit reposer sur des faits précis, objectifs, vérifiables et suffisamment documentés.
- 👉 Lorsqu'elle concerne un salarié senior disposant d'une forte ancienneté, une motivation insuffisamment étayée peut conduire les juges à examiner l'existence d'une discrimination liée à l'âge.

Le coût pour l'employeur peut alors être bien supérieur à celui d'un simple licenciement sans cause réelle et sérieuse, puisque la nullité du licenciement ouvre droit à un régime indemnitaire particulièrement protecteur.
La qualité de la preuve reste donc la meilleure protection de l'employeur.
Cass. soc., 24 juin 2026, n° 24-14.843 (preuve de la discrimination liée à l'âge et insuffisance professionnelle).



# 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.***

***15 septembre 2026 : La Gestion des absences en Paie***

***29 septembre 2026 et 22 octobre : entretiens de parcours professionnels***

***06 octobre 2026 : Préparer son contrôle URSSAF.***

***13 octobre 2026 : non-discrimination***

***19 octobre 2026 : Les bases du droit du 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***