Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Accidents du travail et maladies professionnelles : ce qui change au 1er novembre 2026



Depuis le 1er novembre 2026, les règles d'indemnisation des accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) ont évolué. Première conséquence : une baisse importante du plafond des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie, qui pourrait alourdir la facture des entreprises tenues de maintenir le salaire de leurs salariés. Une nouvelle méthode d'indemnisation des incapacités permanentes entre également en vigueur. Ces changements s'ajoutent à plusieurs réformes engagées depuis le début de l'année, tandis que de nouvelles mesures sont déjà envisagées pour 2027. Décryptage par Dina Sarioui, juriste en droit social aux Éditions Tissot.

Les points essentiels

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

- **65,17€ et 86,90€ brut par jour :** les nouveaux montants maximums des indemnités journalières, respectivement pendant les 28 premiers jours d'arrêt (contre 240,49 €) et à partir du 29e jour (contre 320,66 €).
- **0,226 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) :** le nouveau plafond du salaire journalier de référence servant au calcul des indemnités journalières AT-MP, contre 0,834 % auparavant. Il correspond à une rémunération plafonnée à environ 1,8 fois le SMIC.
- **2 taux d'incapacité permanente :** un taux professionnel et un taux fonctionnel remplacent le taux unique pour les victimes dont l'état de santé est consolidé (c'est-à-dire considéré comme stabilisé) à compter du 1er novembre 2026.

Les changements depuis le 1er novembre 2026

Depuis le 1er novembre 2026, le plafond de rémunération retenu pour calculer les indemnités journalières en cas d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle est fortement abaissé (Décret n° 2026-909 du 30 septembre 2026 ; C. séc. soc., art. R. 433-2).

Les taux d'indemnisation restent inchangés : 60% du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours d'arrêt, puis 80% à partir du 29e jour. En revanche, les montants maximums versés par l'Assurance maladie diminuent considérablement.

Cette réforme concerne particulièrement les salariés dont la rémunération dépasse le nouveau plafond de référence, soit environ 1,8 fois le SMIC. Pour les employeurs qui pratiquent la subrogation, c'est-à-dire qui perçoivent directement les indemnités journalières à la place du salarié, les sommes reçues pour les sinistres survenus à compter du 1er novembre 2026 seront limitées aux nouveaux plafonds.

Les conséquences sur le maintien de salaire

La diminution des indemnités journalières ne remet pas en cause les obligations de maintien de salaire des entreprises. Sous réserve de remplir les conditions légales, notamment d'ancienneté, le salarié victime d'un AT-MP bénéficie d'une indemnisation complémentaire de l'employeur lui garantissant, indemnités journalières comprises, 90% de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours, puis les deux tiers pendant les 30 jours suivants. Ces durées augmentent avec l'ancienneté (C. trav., art. L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-3).

Les conventions collectives et accords applicables peuvent prévoir des dispositions plus favorables, notamment un maintien intégral du salaire.

Conséquence : lorsque le maintien de salaire s'applique, la baisse des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) peut augmenter la part restant à la charge de l'entreprise. L'effet financier pourra être particulièrement sensible lorsqu'un maintien intégral du salaire est prévu. Les services RH devront donc être particulièrement vigilants sur les dispositions conventionnelles applicables et sur le calcul des compléments employeur.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



Dina Sarioui, juriste en droit social aux Éditions Tissot

Incapacité permanente : une indemnisation désormais calculée selon deux taux

Autre évolution depuis le 1er novembre 2026, l'indemnisation des victimes présentant une incapacité permanente reposera désormais sur deux taux distincts. Le taux professionnel évaluera les conséquences de l'incapacité sur la vie professionnelle de la victime, tandis que le taux fonctionnel tiendra compte de ses répercussions durables sur la vie personnelle (Loi n° 2025-199 du 28 février 2025, art. 90 ; loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025, art. 96 ; décret n° 2026-354 du 7 mai 2026).

Les entreprises recevront une notification de ces deux taux. Pour celles soumises à une tarification AT-MP mixte ou individuelle, le taux professionnel déterminera la catégorie de coûts moyens du sinistre. Le taux fonctionnel sera communiqué à titre informatif, son indemnisation étant intégrée aux paramètres de calcul des cotisations AT-MP.

D'autres réformes déjà engagées en 2026

La réglementation des AT-MP a également évolué concernant les salariés intérimaires. Le partage à parts égales du coût des sinistres entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, instauré pour les sinistres survenus depuis 2024, entre progressivement dans le calcul des cotisations depuis 2026, avec une application complète prévue en 2028(Décret n° 2024-723 du 5 juillet 2024).

Plus largement, les arrêts de travail font l'objet d'un encadrement renforcé. Depuis le 1er septembre 2026, leur durée est en principe plafonnée à 31 jours pour une première prescription et à 62 jours pour

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

chaque renouvellement, sauf justification médicale (Décret n° 2026-498 du 12 juin 2026).

2027 : une limitation de la durée d'indemnisation et des évolutions fiscales envisagées
À compter du 1er janvier 2027, la durée maximale de versement des indemnités journalières AT-MP sera limitée à quatre ans par période d'incapacité, pour les victimes dont le sinistre est survenu à compter de cette date. Une nouvelle période d'indemnisation pourra notamment s'ouvrir après une reprise du travail d'au moins un an, sous réserve des conditions réglementaires (Décret n° 2026-501 du 12 juin 2026 ; C. séc. soc., art. D. 433-9).

D'autres évolutions pourraient suivre. Le projet de loi de finances pour 2027 prévoit notamment de rendre intégralement imposables les indemnités journalières AT-MP, actuellement exonérées à hauteur de 50 %, et de relever leur taux de CSG de 6,2% à 9,2%. Ces mesures restent toutefois soumises aux discussions parlementaires (PLF pour 2027, n° 3210, art. 2).

Dina Sarioui, juriste en droit social aux Éditions Tissot

Fortes chaleurs au travail : ce que le droit impose désormais aux employeurs

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



Avec les fortes chaleurs qui touchent prématurément la France, il est important de rappeler les obligations qui incombent aux employeurs. Notamment avec le décret du 27 mai 2025 qui renforce les obligations de l'employeur face aux risques liés aux fortes chaleurs. Les entreprises doivent désormais intégrer pleinement le risque chaleur dans leur politique de prévention, en anticipant les épisodes météorologiques et en prévoyant des mesures immédiatement applicables. Les fortes chaleurs deviennent un véritable enjeu d'organisation du travail et de dialogue social. Décryptage de Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot.

Les épisodes de chaleur intense deviennent plus fréquents et plus précoces. Face aux risques pour la santé des salariés : déshydratation, malaises, coups de chaleur ou aggravation de pathologies existantes, le droit du travail impose désormais un cadre plus précis aux employeurs.

Depuis le 1er juillet 2025, le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur oblige les entreprises à anticiper et adapter l'organisation du travail dès lors qu'un épisode de chaleur intense est signalé par Météo-France.

Des obligations renforcées pour les employeurs

Le texte s'applique dès l'atteinte des seuils de vigilance jaune, orange ou rouge définis par Météo-France.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Concrètement, l'employeur doit évaluer les risques liés à la chaleur et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. Parmi les principales mesures qui peuvent être mises en place figurent notamment :

- L'adaptation des horaires de travail afin d'éviter les heures les plus chaudes;
- L'organisation de pauses supplémentaires ou l'allègement des tâches pénibles;
- La mise à disposition d'eau potable fraîche en quantité suffisante;
- L'aménagement des postes de travail (ventilation, protections contre le rayonnement solaire, brumisation, équipements rafraîchissants…);
- L'information des salariés sur les bons réflexes et les symptômes d'un coup de chaleur;
- Une vigilance particulière pour les travailleurs vulnérables, notamment les femmes enceintes.

Dans les locaux fermés, l'employeur doit également veiller au renouvellement de l'air afin d'éviter les élévations excessives de température.

Le droit de retrait reste possible en cas de danger
En cas de situation dangereuse, un salarié peut exercer son droit de retrait s'il estime raisonnablement que les conditions de travail présentent un danger grave et imminent pour sa santé ou sa sécurité.
L'employeur ne peut alors ni sanctionner le salarié ni pratiquer de retenue sur salaire, à condition que l'alerte soit justifiée.
Lorsque les mesures de prévention restent insuffisantes, certaines activités peuvent être suspendues. Dans le secteur du BTP notamment, le recours au dispositif de chômage intempéries peut être envisagé dès lors que sont atteints les seuils orange ou rouge de « vigilance pour canicule » par Météo France.

Télétravail, horaires aménagés
Le télétravail peut également constituer une réponse adaptée lorsque les fonctions le permettent. Il limite notamment l'exposition à la chaleur durant les trajets domicile-travail.

Les employeurs peuvent aussi avancer les horaires de prise de poste, favoriser les tâches physiques tôt le matin ou reporter certaines interventions.

Jusqu'où l'employeur peut-il imposer une tenue vestimentaire ?
Les fortes chaleurs relancent également la question des tenues estivales au travail.
Le principe reste celui de la liberté vestimentaire. Toutefois, l'employeur peut imposer certaines restrictions lorsqu'elles sont justifiées par : des impératifs d'hygiène ou de sécurité, la nature des tâches exercées, ou encore l'image de l'entreprise, notamment pour les salariés en contact avec la clientèle.
Dans certains secteurs, le port d'équipements de protection individuelle (chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection…) demeure obligatoire même en période de fortes chaleurs.

Un rôle accru du CSE dans la prévention
Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le Comité social et économique (CSE) doit être associé à l'évaluation des risques liés aux fortes chaleurs et à la mise à jour du document unique d'évaluation des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

risques professionnels (DUERP). Il peut aussi alerter l'employeur sur des situations dangereuses et proposer des mesures de prévention.
Les représentants du personnel deviennent ainsi des acteurs centraux de l'anticipation des risques climatiques dans l'entreprise.

Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot

---

Forte chaleur en entreprise : les salariés jugent les ventilateurs insuffisants



Au travail, un ventilateur peut-il encore être considéré comme une réponse suffisante face aux fortes chaleurs ? Alors que les épisodes de canicule s'intensifient, les entreprises sont-elles réellement prêtes à protéger leurs salariés, ou restent-elles trop souvent dans une logique d'adaptation provisoire ? OberA,entreprise française spécialisée dans les solutions de traitement de l'air industriel et du confort thermique, a interrogé 3 713 actifs en France afin de mesurer leur perception des équipements à disposition, l'efficacité réelle des dispositifs et les

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

solutions jugées les plus sérieuses pour bien travailler lorsque la température grimpe. Les résultats révèlent un décalage net entre les attentes des salariés et les réponses encore trop souvent limitées sur le terrain.

Chaleur au travail : l'eau fraîche en tête, mais près d'un salarié sur cinq sans solution

En période de chaleur, l'eau fraîche reste la première solution mise à disposition par les entreprises, citée par 28% des Français, devant les ventilateurs (16%) et la climatisation (15%). Mais le plus préoccupant concerne 18% des salariés qui déclarent ne bénéficier d'aucun dispositif. Une information problématique qui met à mal les obligations des entreprises.

En période de chaleur, quel équipement est le plus souvent mis à disposition dans votre entreprise ?	
Réponses	**Pourcentages**
Ventilateurs	16 %
Climatisation	15 %
Rafraîchisseurs d'air	4 %
Stores / protections solaires	14 %
Eau fraîche	**28 %**
Aucun dispositif	18 %
Je ne sais pas	5 %

Ventilateurs seuls : une réponse jugée insuffisante ou symbolique par 85% des salariés concernés

Lorsque l'entreprise ne met que des ventilateurs à disposition, le constat est sans appel : 63% des Français jugent cette solution insuffisante ou surtout symbolique. Parmi les répondants qui peuvent disposer de ventilateurs, (c'est-à-dire hors salariés non concernés à 26%), cela représente près de 85%. Le ventilateur seul ne suffit pas du tout à répondre aux attentes de confort et de prévention en période de forte chaleur.

Quand votre entreprise met seulement des ventilateurs à disposition, avez-vous le sentiment que cela suffit ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, largement	2 %
Oui, dans certains espaces seulement	9 %
Non, c'est insuffisant	28 %
Non, c'est surtout symbolique	**35 %**
Je ne suis pas concerné	26 %

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Des ventilateurs qui brassent surtout de l'air chaud

Plus d'un actif sur deux (57%) déclare avoir déjà travaillé souvent ou parfois dans un lieu où le ventilateur brassait surtout de l'air chaud. En incluant ceux qui l'ont vécu rarement, l'expérience concerne près de 9 salariés sur 10 (88%). Pour la grande majorité des Français, le ventilateur reste une réponse très limitée lorsque la chaleur s'installe durablement dans les espaces de travail.

Avez-vous déjà travaillé dans un lieu où le ventilateur brassait surtout de l'air chaud ?	
Réponses	**Pourcentages**
Oui, souvent	18 %
Oui, parfois	**39 %**
Rarement	31 %
Jamais	11 %
Je ne sais pas	1 %

Les Français veulent des solutions professionnelles, pas du bricolage

Pour dépasser le simple ventilateur, 29% des actifs privilégient d'abord les rafraîchisseurs d'air professionnels, devant la climatisation (23%) et l'isolation/protections solaires (17%). Ce classement traduit une attente claire pour des dispositifs concrets, visibles et adaptés au terrain, capables d'améliorer le confort sans reposer uniquement sur des mesures d'appoint.

Travail par fortes chaleurs : obligations de l'employeur et droits des salariés

Des entreprises trop inactives

Face aux épisodes de forte chaleur, seuls 11% des Français estiment que leur entreprise anticipe avec des équipements et une organisation adaptée. À l'inverse, 87% décrivent une réponse insuffisante, entre bricolage (29%), retard (23%), adaptation laissée aux salariés (18%) ou quasi-absence d'action (17%).

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

En période de forte chaleur, avez-vous le sentiment que votre entreprise agit vraiment ou qu'elle se contente de faire avec les moyens du bord ?	
Réponses	**Pourcentages**
Elle anticipe réellement avec des équipements et une organisation adaptée	11 %
Elle agit, mais souvent trop tard	23 %
Elle fait surtout du bricolage : ventilateurs, bouteilles d'eau, fenêtres ouvertes	**29 %**
Elle attend que les salariés s'adaptent eux-mêmes	18 %
Elle ne fait presque rien	17 %
Je ne sais pas	2 %

Des ventilateurs inefficaces pour 90% des salariés concernés

Quand il fait très chaud, seuls 7% des actifs estiment que les ventilateurs améliorent réellement le confort. Parmi les salariés qui en disposent (72%), près de 90% décrivent une efficacité limitée, voire contre-productive : air chaud déplacé, action trop localisée ou gênes supplémentaires liées au bruit, aux courants d'air ou aux poussières

Quand il fait très chaud, quelle phrase décrit le mieux l'effet des ventilateurs sur votre lieu de travail ?	
Réponses	**Pourcentages**
Ils améliorent réellement le confort	7 %
Ils soulagent un peu, mais ne règlent pas le problème	**26 %**
Ils déplacent surtout l'air chaud	18 %
Ils sont utiles uniquement à proximité immédiate	7 %
Ils créent d'autres gênes : bruit, courants d'air, poussières, gêne entre collègues	14 %
Nous n'avons pas de ventilateurs	23 %
Je ne sais pas	5 %

Dès 30°C, le ventilateur décroche pour 8 salariés sur 10

Pour 80% des actifs, un simple ventilateur ne suffit plus dès 30°C ou ne constitue jamais une réponse suffisante en période de forte chaleur. Le seuil critique se situe clairement autour de 30 °C, cité par 35% des répondants, confirmant que le ventilateur est perçu comme une solution d'appoint, vite dépassée lorsque la chaleur devient trop forte.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

À partir de quel niveau de chaleur estimez-vous qu'un simple ventilateur ne suffit plus pour travailler correctement ?	
Réponses	**Pourcentages**
Dès 25 °C	7 %
À partir de 28 °C	24 %
À partir de 30 °C	**35 %**
À partir de 32 °C	12 %
À partir de 35 °C	5 %
Le ventilateur ne suffit jamais en période de forte chaleur	14 %
Un ventilateur suffit toujours	2 %
Je ne sais pas	1 %

« Les salariés attendent désormais des solutions plus professionnelles. »

Thibaut Samsel, dirigeant et fondateur d'OberA

« La chaleur au travail n'est plus un sujet de confort secondaire, mais un véritable enjeu d'organisation, de prévention et de continuité d'activité, explique Thibaut Samsel, dirigeant et fondateur d'OberA. Le ventilateur peut dépanner ponctuellement, mais il ne peut pas constituer à lui seul une stratégie face aux épisodes de forte chaleur. Les salariés attendent désormais des solutions plus professionnelles, plus adaptées aux usages réels et capables d'apporter un rafraîchissement efficace dans la durée. »

L.G.

Congé supplémentaire de naissance : les 4 mesures à retenir

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026



À quelques mois de l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance, prévue le 1er juillet 2026, le Gouvernement publie un projet de décret très attendu sur ses modalités d'indemnisation. Un enjeu majeur pour les services RH, alors que ce nouveau droit, créé par la LFSS 2026, introduit un dispositif inédit, distinct des congés parentaux existants. Montant des indemnités journalières, conditions d'ouverture des droits, non-cumul avec d'autres prestations… ce texte apporte des précisions déterminantes, mais soulève aussi des questions pratiques pour les employeurs en matière de gestion de la paie et d'articulation avec les dispositifs existants. Tiphaine Mollier, juriste en droit social, pour les Éditions Tissot propose un décryptage opérationnel des 4 mesures clés à anticiper, pour aider les professionnels RH et juridiques à sécuriser leurs pratiques avant l'entrée en vigueur.

Le compte à rebours est lancé. À compter du 1er juillet 2026, un nouveau congé supplémentaire de naissance entrera en application. Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, ce dispositif, distinct des congés de maternité, de paternité et d'adoption, ouvre à chacun des deux parents un droit propre, indemnisé et protecteur. Ses modalités d'application doivent encore être précisées. Un projet de décret précise les règles relatives à l'indemnisation des salariés. Bénéficiaires, durée, modalités de prise, rémunération et protection du contrat : voici les 4 mesures essentielles à retenir.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 institue un congé supplémentaire de naissance, qui s'ajoute aux dispositifs existants en matière de parentalité. Initialement prévue au 1er janvier 2026, son entrée en application est reportée au 1er juillet 2026. Le texte prévoit toutefois une extension du bénéfice du congé aux parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, ainsi qu'aux

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

parents d'enfants nés avant cette date lorsque la date prévisionnelle d'accouchement était fixée à compter du 1er janvier 2026. Ces parents pourront bénéficier du congé indemnisé dans les neuf mois suivants le 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Un droit ouvert à chacun des deux parents
Le congé supplémentaire de naissance est ouvert à chacun des deux parents, pour chaque naissance ou adoption. Il concerne les parents d'enfants nés ou adoptés à compter du 1er janvier 2026, avec une mise en œuvre opérationnelle au 1er juillet 2026.
Chaque parent bénéficie d'un droit individuel, qu'il peut exercer indépendamment de l'autre parent. Le salarié devra informer son employeur de la date de début du congé et de sa durée en respectant un délai de prévenance.

Une durée modulable et une prise flexible
Il s'agit d'un congé non obligatoire, laissé au choix du salarié.
Sa durée est de 1 ou 2 mois, selon l'option retenue.

Il peut être pris :

- en une ou deux périodes d'un mois ;
- simultanément ou en alternance entre les deux parents ;
- dans les 9 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Cette souplesse permet une organisation adaptée aux contraintes professionnelles et familiales.

Le congé supplémentaire de naissance peut s'articuler avec les autres congés existants. Il est rappelé qu'un congé parental d'éducation peut toujours être pris en amont ou à son issue.

Un projet de décret prévoit également la possibilité d'un retour anticipé du salarié en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Dans ce cas, le salarié doit avertir son employeur au moins huit jours avant la date de reprise souhaitée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé.

Une rémunération spécifique
Le congé donne lieu, sous conditions, à une indemnisation spécifique versée sous forme d'indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) calculées selon les modalités prévues pour le risque maladie :

- 70 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,7),
- 60 % de l'indemnité prévue pour le congé maternité ou paternité (par l'application d'un coefficient de 0,6), dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Pour percevoir cette indemnité, le salarié doit justifier de 6 mois d'affiliation à la date de début du congé et remplir les conditions de cotisations (rémunération au moins égale à 1 015 fois le SMIC horaire) ou de durée de travail (150 heures sur 3 mois). Il doit également cesser tout travail salarié durant cette période.

À noter que les stagiaires sont aussi concernés : l'État ou la région leur garantira une indemnité de 70 % de leur gratification le premier mois et 60 % le second si le congé a lieu pendant le stage.
L'indemnisation ne peut pas se cumuler avec les allocations chômage, les indemnités journalières, l'accord proche aidant, le complément libre choix du mode de garde au titre du même enfant, etc.

Une suspension du contrat assortie d'une protection du salarié
Le congé supplémentaire de naissance entraîne une suspension du contrat de travail. La période est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté. Le projet de décret précise en outre que ces périodes ouvrent droit à des trimestres de retraite : un trimestre est décompté pour chaque période de 58 jours d'indemnisation.
Le salarié bénéficie en outre d'une protection contre la rupture du contrat pendant la durée du congé, renforçant la sécurisation juridique du dispositif.

Tiphaine Mollier, juriste en droit social aux Éditions Tissot



Tiphaine Mollier. Crédit ; DR/LG/Linkedin

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Deux tiers des entreprises prévoient des augmentations salariales en 2026



Alors que la transparence salariale s'impose comme un nouveau défi pour les entreprises, les politiques de rémunération repartent à la hausse. Selon la dernière édition du baromètre RH des Éditions Tissot et PayFit, 65 % des entreprises prévoient des augmentations individuelles et 47 % des augmentations collectives en 2026. Une dynamique plus volontariste, qui intervient dans un contexte toujours sous tension pour les RH, confrontés à une surcharge durable et à une pression réglementaire croissante.

Menée auprès de 628 professionnels RH entre décembre 2025 et février 2026, la 9e édition du Baromètre "Les RH au quotidien" des Éditions Tissot et PayFit met en lumière une fonction RH en mutation, confrontée à des exigences croissantes, à une pression durable, et à la recherche d'un nouvel équilibre entre contraintes opérationnelles et transformation de ses pratiques.
Dans ce contexte de pression accrue, la rémunération apparaît comme un levier clé pour redonner des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

marges de manœuvre aux directions RH.

Rémunération : une accélération nette attendue en 2026
En 2025, seules 28% des entreprises ont fait évoluer leur politique de rémunération. L'année 2026 marque toutefois un changement de posture : 65% des RH interrogés déclarent que leur entreprise prévoit des augmentations individuelles, soit une progression très nette par rapport à 2025. Cette évolution reflète en partie le rôle structurant de la rémunération pour répondre aux attentes des salariés (le salaire restant le premier critère de choix pour 65% des candidats), tout en préservant les équilibres internes en prévision des défis liés à l'entrée en vigueur prochaine de la directive sur la transparence salariale.

> « La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. »
>
> *Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot*

La transparence salariale s'impose également comme un sujet structurant, avec 56 % des professionnels RH qui l'identifient comme un enjeu prioritaire. Ce qui démontre que la réforme est déjà anticipée dans les agendas RH, avant même son entrée en vigueur.
« La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. Derrière l'enjeu d'équité, totalement justifié, se cache une réalité plus complexe : celle d'un cadre réglementaire en constante évolution, qui exige des entreprises une mise en conformité rigoureuse », explique Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot.

Si des inquiétudes subsistent, notamment sur les tensions internes qu'elle pourrait cristalliser (38%), elles traduisent surtout un changement d'échelle. La transparence ne se limitera plus à une obligation de conformité, elle obligera les entreprises à revoir en profondeur leurs pratiques de rémunération, à les formaliser et à les objectiver.
Mais si les RH identifient assez facilement les sujets impactants, ils risquent d'avoir du mal à tout mener de front. Car en effet, autre constat du baromètre, la gestion administrative reste encore la mission la plus chronophage dans leur quotidien. Puisqu'ils déclarent y consacrer la majorité de leur temps (entre 3 et 5 heures par semaine), reléguant au second plan d'autres sujets qu'ils estiment pourtant stratégiques comme la qualité de vie au travail ou la formation et la gestion des compétences.

Des RH engagés, mais confrontés à une fatigue et un isolement durables
Le sens du métier reste un point d'ancrage solide avec 97% des professionnels RH qui se sentent utiles, et 90% qui se déclarent épanouis dans leurs missions. Cette adhésion forte confirme le rôle central de la fonction dans les organisations.
Mais cet engagement s'accompagne d'une pression persistante. En effet, 81 % des RH se disent fatigués, voire épuisés, et 70% ressentent de l'isolement. Plus qu'un simple ressenti, ces chiffres peuvent illustrer une tension structurelle.

Ecrit par le 13 novembre 2026

Les directions RH sont à la fois au cœur des transformations et, en même temps, s'estiment insuffisamment soutenues pour y faire face pleinement.

> « L'enjeu pour les RH aujourd'hui, c'est de retrouver du temps pour se concentrer sur ce qui fait la valeur de leur rôle : l'humain. »
>
> *Firmin Zocchetto, cofondateur et PDG de PayFit*

IA : un levier d'efficacité qui accompagne, sans encore transformer

Dans ce contexte de tensions, l'intelligence artificielle progresse rapidement dans les pratiques RH avec 40% des professionnels qui l'utilisent désormais régulièrement. Parmi les usages les plus cités : la rédaction de contenus bien sûr, mais également la veille et le suivi des évolutions juridiques, en cohérence avec leurs enjeux de conformité réglementaires. Pour autant, seuls 2% en ont fait un pilier stratégique.

Ce décalage montre que l'IA est encore utilisée comme un outil d'optimisation, mais qu'elle pourrait peut-être à terme jouer un rôle clé pour automatiser certaines tâches et permettre aux RH de se recentrer sur des enjeux à plus forte valeur ajoutée.

« L'enjeu pour les RH aujourd'hui, c'est de retrouver du temps pour se concentrer sur ce qui fait la valeur de leur rôle : l'humain. L'intelligence artificielle peut les y aider, à condition d'être pensée comme un outil du quotidien. Mais à terme, elle ira plus loin : elle ne se limitera plus à assister, elle permettra aux équipes RH de mieux piloter la rémunération, d'anticiper les évolutions réglementaires et d'accompagner plus finement les transformations de l'entreprise », complète pour sa part Firmin Zocchetto, cofondateur et PDG de PayFit.

L.G.

Méthodologie : Enquête menée auprès de 628 professionnels RH entre décembre 2025 et février 2026

Index égalité professionnelle : Ce que les RH doivent anticiper en 2026 avant la refonte

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

2027



Obligatoire pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes doit être calculé et publié chaque année avant le 1er mars. Si le dispositif est désormais bien identifié par les directions des ressources humaines, l'année 2026 marque un tournant : elle correspond à la dernière déclaration dans le cadre actuel, avant une refonte annoncée à partir de 2027, dans le sillage de la directive européenne sur la transparence salariale. Pour les DRH, l'enjeu est double : respecter une obligation réglementaire immédiate, tout en préparant l'évolution du dispositif, qui devrait s'appuyer sur des indicateurs renforcés, plus automatisés et davantage exposés au contrôle. Décryptage par Margaux Berbey, juriste aux Éditions Tissot, spécialiste du droit du travail.

Quelles sont les entreprises concernées et quelles sont leurs obligations cette année ?
Toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, y compris celles organisées en UES, sont concernées.
En 2026, les DRH doivent calculer l'index sur 100 points et publier le résultat avant le 1er mars sur le site internet de l'entreprise, tout en le transmettant au CSE (via la BDESE) et à l'administration.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Lorsque le score est inférieur à 75 points, l'entreprise doit impérativement mettre en place des mesures correctrices. Lorsqu'il est inférieur à 85 points, des objectifs de progression doivent être définis. Ces obligations s'inscrivent désormais dans une logique de suivi renforcé, avec un risque réel de sanctions financières en cas de manquement.

Sur quels critères sont-elles évaluées et où se situent les principaux points de vigilance ?
Le calcul de l'index repose sur 4 ou 5 indicateurs, selon la taille de l'entreprise :

• l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,

• l'écart de taux d'augmentations individuelles,

• l'écart de taux de promotions (uniquement pour les entreprises de plus de 250 salariés),

• le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité,

• la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Pour les DRH, les principaux points de vigilance concernent la fiabilité des données de paie, la bonne catégorisation des salariés, ainsi que l'anticipation des situations à risque, notamment sur les rémunérations variables, les promotions et la représentation des femmes aux niveaux de rémunération les plus élevés.

Que change la réforme annoncée et comment s'y préparer dès maintenant ?
La réforme attendue à partir de 2027 vise à renforcer la transparence salariale et l'effectivité du contrôle. Elle prévoit notamment une augmentation du nombre d'indicateurs, une automatisation accrue des calculs via la DSN et un suivi plus fin des écarts de rémunération. Elle prévoit aussi des amendes administratives plus dissuasives en cas de non-respect des obligations.

Pour les DRH, cela implique de structurer dès aujourd'hui les données sociales, de fiabiliser les outils de pilotage RH et de passer d'une logique de conformité annuelle à une démarche continue de pilotage de l'égalité professionnelle, sans attendre la stabilisation définitive des textes.

Pour accompagner les DRH dans le calcul et le pilotage de l'index

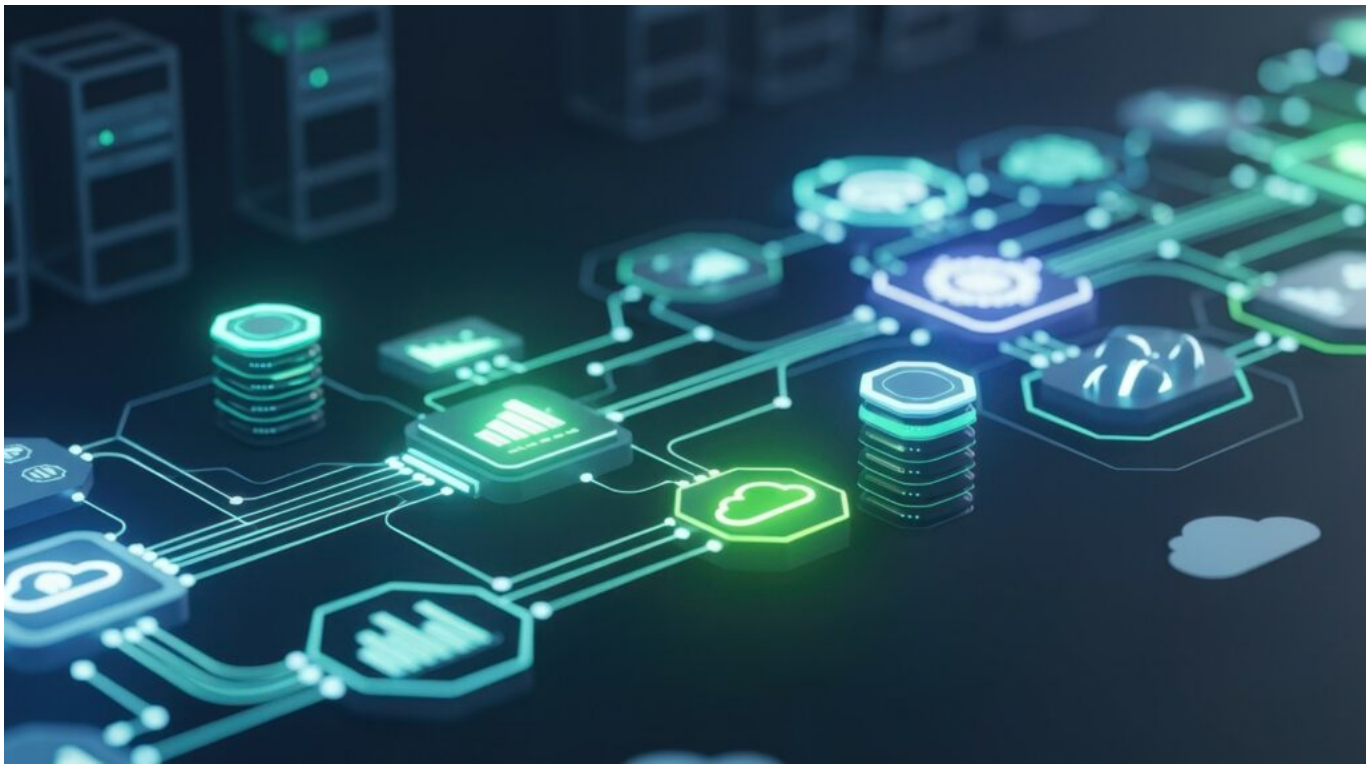
– Calcul de l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes :
https://www.editions-tissot.fr/produit/calcul-de-lindex-de-legalite-salariale-femmes-hommes

– Calcul de l'index de l'égalité salariale Femmes-Hommes pour une UES :
https://www.editions-tissot.fr/produit/calcul-de-lindex-de-legalite-salariale-femmes-hommes-pour-une-ues

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Base de données économiques, sociales et environnementales : 1 entreprise sur 3 ne respecte toujours pas la loi



Depuis 2015, les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre à disposition du CSE (Comité social et économique) et des délégués syndicaux une base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). 10 ans après l'entrée en vigueur de l'obligation légale, le 4e baromètre sur le déploiement et les usages de la BDESE par les Editions Tissot met en lumière une mise en place toujours insuffisante, mais une meilleure appropriation de cet outil par les RH.

Un déploiement toujours incomplet, mais une meilleure complétion

Le baromètre 2025 révèle que 30% des entreprises qui sont soumises à l'obligation légale ne s'y sont toujours pas conformées, principalement par manque de temps.

Et ce, en dépit des contrôles et des sanctions encourues (amende de 7 500€ pour délit d'entrave et mise en cause du responsable RH pouvant aller jusqu'au licenciement), que seuls 10% redoutent fortement.

En revanche, plus de la moitié (54%) des répondants déclarent avoir terminé en août 2025 de saisir leurs

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

données de l'année 2024, soit une progression de 5 points par rapport à 2024.

La digitalisation de la BDESE : une évidence pour les RH
La digitalisation de la BDESE séduit près de 9 entreprises sur 10, qui apprécient de pouvoir gérer un gros volume de données sans erreurs de saisie, sources de biais d'analyse et de prévision :

– 44% des entreprises privilégient des solutions de partage de dossiers (sur serveur ou en ligne) pour mettre à disposition les données de la BDESE.

– 39% (+2 points par rapport à 2024) se sont équipées d'une solution dématérialisée (module intégré à leur SIRH ou solution BDESE développée spécifiquement).

– seuls 9% des répondants continuent à renseigner leur BDESE en version papier.

« La dématérialisation améliore sans conteste la lisibilité des informations, que l'on peut classer par grandes thématiques, et favorise leur appropriation par les représentants du personnel. L'adoption plus large de solutions dédiées renforcerait l'efficacité et allégerait la charge des RH », anticipe Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot.

De la contrainte à l'opportunité
Longtemps perçue comme une charge chronophage, la BDESE commence enfin à convaincre. En 2025, près de la moitié des RH (47 %) sont satisfaits de leur BDESE, qui permet de centraliser les informations économiques, sociales et environnementales de l'entreprise et de servir de base pour définir la stratégie et les objectifs RH : politique salariale, égalité professionnelle, recrutement, absentéisme, formation, mobilité interne…
La BDESE se rapproche ainsi de sa mission de contribution au dialogue social, en favorisant des échanges constructifs entre délégués syndicaux et direction et en réduisant le risque de contentieux.

« L'obligation légale a permis aux entreprises d'apprécier le potentiel de certains indicateurs RH, constate Caroline Acs. La prochaine étape sera d'impliquer davantage les délégués syndicaux et la direction pour l'adapter aux besoins et réalités de l'entreprise, via des accords collectifs, des formations spécifiques ou l'élargissement des données partagées. La BDESE pourra alors être envisagée comme un outil au service du dialogue social et non uniquement comme une contrainte réglementaire. »

Les résultats de ce baromètre sont téléchargeables sous ce lien :
Baromètre BDESE : résultats 2025

Méthodologie : Les Éditions Tissot, via leur applicatif logiciel BDESE online, ont lancé pour la quatrième année consécutive le baromètre de la BDESE en France. En 2025, l'enquête a été réalisée entre le 9 juin et le 10 août auprès de 321 professionnels RH et DAF d'entreprises de 50 à plus de 500 salariés. Le questionnaire a été administré via le logiciel ©Alchemer.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Contrat d'apprentissage : exonération de cotisations salariales dans la limite de 50 % du SMIC



La limite d'exonération de cotisations au titre des contrats d'apprentissage a été abaissée pour les contrats conclus depuis le 1er mars 2025. Pour ceux signés avant cette date, le BOSS –Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale- indiquait, dans un premier temps, qu'il fallait appliquer le plafond de 50 % lorsque l'apprenti entrait en fonction à compter du 1er mars. Mais il a modifié sa position.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Pour les contrats signés au plus tard le 28 février 2025, l'exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle s'applique sur la part de la rémunération des apprentis inférieure ou égale à 79 % du SMIC –Salaire minimum interprofessionnel de croissance-. Pour rappel, les salaires de ces apprentis ne sont pas soumis à la CSG-CRDS.

Les règles ont changé

Mais pour les contrats signés à compter du 1er mars 2025, les règles ont changé. L'exonération s'applique pour la part de rémunération inférieure ou égale à 50 % SMIC. Le salaire des apprentis est également assujetti à la CSG-CRDS –Contribution sociale généralisée – Contribution pour le remboursement de la dette sociale- au-delà de 50 % du SMIC, et ce, après application de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels.

Bon à savoir

Pour les entreprises de plus de 10 salariés, la rémunération des apprentis est également assujettie à la taxe sur les salaires pour la fraction assujettie à la CSG-CRDS. Contrat d'apprentissage : précisions du BOSS sur l'application du nouveau plafond d'exonération L'exonération de cotisations salariales dans la limité de 50 % du SMIC s'applique aux cotisations salariales dues au titre des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er mars 2025.

Précision

Le 10 avril 2025, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) avait précisé que le plafond de 79 % du SMIC s'applique aux seuls apprentis dont le premier jour d'exécution du contrat avait eu lieu avant le 1er mars 2025.

Des exonérations différentes selon les dates

Si l'apprenti a commencé au plus tôt le 1er mars, il fallait appliquer le plafond de 50 %, et ce, même si son contrat d'apprentissage a été signé avant cette date. Mais attention, le 3 juillet 2025, le BOSS a modifié sa position. Il admet désormais, pour les apprentis ayant conclu (date de signature faisant foi) un contrat d'apprentissage avant le 1er mars 2025 et dont le premier jour d'exécution intervient à compter de cette même date : une exonération de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle s'applique à leur rémunération dans la limite de 79 % du SMIC ; la totalité de leur rémunération est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS. Ainsi, si vous avez signé un contrat d'apprentissage avant le 1er mars 2025 et que l'apprenti a commencé son contrat au plus tôt le 1er mars, vous appliquez le plafond d'exonération de 79 % du SMIC.

Sources

BOSS, communiqué Modification du paragraphe 110 de la rubrique Exonération contrat d'apprentissage, 3 juillet 2025. Texte d'Isabelle Vénuat, Juriste en droit social et rédactrice des Editions Tissot. Texte choisi, mis en forme et en ligne par Mireille Hurlin.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

Travail par fortes chaleurs : obligations de l’employeur et droits des salariés



En période de fortes chaleurs, les risques pour la santé des salariés sont réels : déshydratation, vertiges, malaises, voire coups de chaleur. Face à ces dangers, les employeurs ont l’obligation de prévenir, adapter et protéger. Quels sont leurs devoirs concrets, leurs nouvelles obligations ? Le salarié peut-il exercer son droit de retrait ? Le télétravail est-il une solution ? Le point avec Axel Wantz, juriste aux Editions Tissot, spécialistes du droit du travail.

Quand l’employeur doit-il agir ?

1. En amont
L’employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés, conformément à son obligation de sécurité. Et pour cela, identifier les risques et lister les mesures et actions nécessaires qu’il faudra mettre en œuvre lorsque les températures s’élèvent.

Il s’agit, de façon générale, de :
● mettre à disposition des salariés de l’eau potable et fraîche ;

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 13 novembre 2026

● s'assurer que l'air soit renouvelé et ventilé dans les locaux fermés pour éviter les élévations exagérées de température ;
● rappeler à tous les signes et symptômes des coups de chaleurs (maux de tête, fatigue, peau sèche et chaude, etc.).

2. Lorsque survient un épisode de chaleur intense
Un décret* qui entre en vigueur le 1er juillet définit précisément l'épisode de chaleur intense. Il s'agit de l'atteinte d'un des trois seuils fixés par Météo France : jaune (pic de chaleur), orange (canicule) ou rouge (canicule extrême).

Il impose de nouvelles obligations à l'employeur, qui doit, si nécessaire :
● adapter les horaires de travail (par exemple en commençant plus tôt le matin) ;
● prévoir des pauses supplémentaires ou suspendre les tâches pénibles aux heures les plus chaudes, mieux ajuster les périodes de repos ;
● aménager les postes de travail avec des dispositifs filtrants ou occultants, de la ventilation ou de la brumisation ;
● augmenter la mise à disposition d'eau potable fraîche pour les salariés ;
● fournir des équipements adaptés (vêtements respirants ou rafraîchissants, couvre-chefs, lunettes…) ;
● informer les salariés sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur, accorder une attention particulière aux travailleurs vulnérables, comme les femmes enceintes.

Si les précautions prises sont insuffisantes pour garantir la santé et la sécurité des salariés, l'activité peut être suspendue et l'employeur peut recourir au dispositif d'activité partielle, de récupération des heures perdues ou, dans le secteur du BTP, du 'chômage intempéries' en cas de vigilance orange ou rouge.

Le salarié peut-il exercer son droit de retrait et quitter son poste de travail ?
Oui, s'il dispose d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il doit alors alerter l'employeur de la situation, avant ou au moment où il décide de quitter son poste et s'assurer que sa décision ne crée pas, pour toute autre personne à proximité, une nouvelle situation de danger grave et imminent. Dans ce cas, l'employeur doit maintenir sa rémunération et ne peut pas exiger qu'il reprenne son activité tant que la situation de danger n'est pas écarté.

Le télétravail peut-il représenter une solution ?
Oui. Privilégier le télétravail lorsque cela est possible permet, par exemple, au salarié de ne pas être exposé à la chaleur pendant son temps de trajet en transports en commun ou à vélo. L'employeur et le salarié peuvent à tout moment convenir de recourir au télétravail d'un commun accord, et celui qui est habituellement en télétravail peut également demander à revenir dans l'entreprise 'climatisée'.

L.G.

**Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur*