

Transparence salariale



La directive européenne s'impose, même sans transposition achevée

Selon la directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023, **les entreprises devront afficher une fourchette de salaire dans leurs offres d'emploi, ne plus demander la rémunération antérieure du candidat, et réaliser un audit obligatoire si l'écart femmes-hommes dépasse 5 % sans justification objective.**

Le projet de loi, en France (présenté en conseil des ministres le 9 septembre 2026) va plus loin que le texte européen en abaissant le seuil d'application à 50 salariés (contre 100).

En pratique, les entreprises ont intérêt à anticiper dès maintenant : formaliser leurs critères de rémunération, revoir leurs grilles salariales et adapter leurs pratiques de recrutement, sans attendre la loi définitive.

Clignotant



Le nombre d'emplois vacants poursuit son recul en France

Le taux d'emplois vacants dans les entreprises du secteur privé s'établit à 2,2 % au deuxième trimestre 2026. Il recule de 0,1 point sur un trimestre et de 0,3 point sur un an. Au total, 433 600 emplois sont vacants dans le secteur privé, soit 3 % de moins qu'au trimestre précédent et 36 % de moins qu'au pic observé fin 2022.

Source : Données DARES publiées le 19 août 2026.

1 sur 5

Selon la dernière enquête réalisée par le Cereq sur les jeunes actifs, plus d'1 jeune en poste sur 5 cherche un autre emploi en parallèle du sien, et 36 % souhaitent se réorienter.

Source : Etude Cereq "Des jeunes actifs satisfaits mais en quête d'ailleurs"

7%

Le climat d'incertitude pèse sur les intentions de recrutement des cadres : en moyenne toutes tailles confondues 7 % des entreprises envisagent d'embaucher au 3ème trimestre 2026.

Source : Baromètre APEC

63%

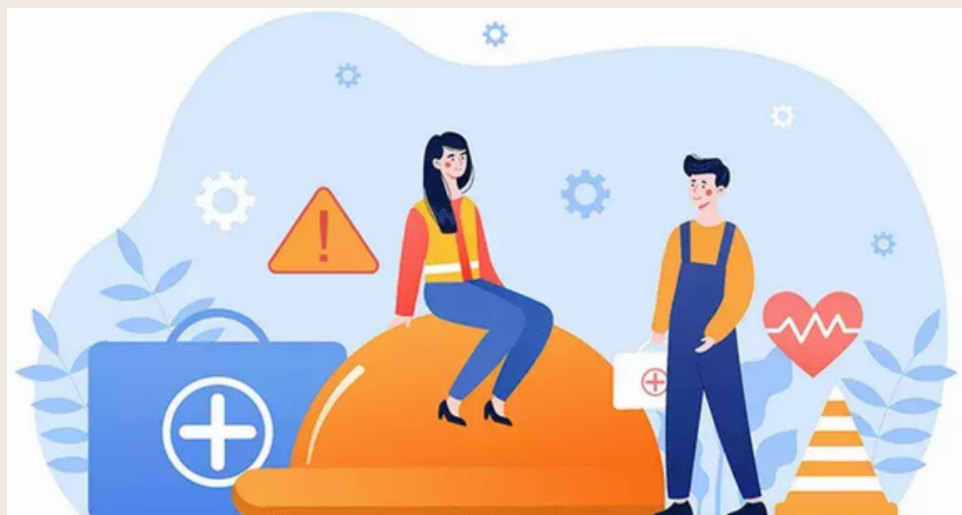
Une étude mondiale réalisée par Vanson Bourne pour Mitel révèle que 63 % des employés se sentent contraints de « se débrouiller » avec des outils qui n'ont pas été conçus pour eux.

Source : Etude "L'état des lieux des communications en entreprise à l'ère de l'IA"

alidoro*
CONSEIL
RH & MANAGEMENT

RH INFO

Septembre 2026



PASSEPORT PRÉVENTION : ÊTES-VOUS À JOUR ?

Depuis le 16 mars 2026, les employeurs disposent d'un espace dédié dans le Passeport de prévention. Ce nouveau service numérique a pour objectif de centraliser les formations et certifications suivies par les salariés en matière de santé et de sécurité au travail.

Derrière cette nouvelle formalité se trouve un enjeu très concret pour les entreprises : mieux suivre les compétences de prévention, les formations obligatoires et leur renouvellement. Pour les TPE et PME, dans lesquelles ces informations sont parfois réparties entre tableaux Excel, dossiers individuels, organismes de formation et responsables opérationnels, le dispositif peut être l'occasion de remettre à plat son organisation.



Télescope



Arrêts de travail

Limitation de la durée de prescription

À compter du 1^{er} septembre 2026, la durée des arrêts pour maladie prescrits par les médecins, chirurgiens-dentistes et sages-femmes est plafonnée à :

- 31 jours pour une première prescription ;
- 62 jours pour chaque renouvellement.

Cet encadrement porte sur la durée de chaque prescription et non sur la durée maximale de l'arrêt en lui-même. Le nombre de prolongations n'est ainsi pas limité.

Dans les deux cas, les professionnels de santé peuvent toutefois y déroger lorsqu'ils justifient, sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient.

En outre, pour tout renouvellement d'un arrêt d'une durée supérieure à trois mois, le prescripteur peut solliciter l'avis du service du contrôle médical de l'Assurance maladie.

Pour rappel, la durée maximale d'indemnisation des arrêts pour AT-MP (accident du travail ou maladie professionnelle), fixée à quatre ans, ne prendra quant à elle effet qu'à partir du 1^{er} janvier 2027.

À des fins de contrôle, à compter de septembre 2026, outre les éléments d'ordre médical justifiant l'interruption de travail, deux nouvelles mentions obligatoires doivent être renseignées par le prescripteur sur l'avis d'arrêt de travail :

- les motifs justifiant l'arrêt ;
- la durée de l'arrêt.

Source : [Service public](#) - La durée des arrêts de travail sera plafonnée

Que devez-vous déclarer ?

Le déploiement est progressif. Jusqu'au 31 décembre 2026, les employeurs doivent prioritairement déclarer les formations les plus encadrées par la réglementation ainsi que celles qui conditionnent une autorisation ou une habilitation délivrée par l'employeur. **À compter du 1er janvier 2027**, le périmètre sera étendu à l'ensemble des catégories de formations en santé et sécurité répondant aux critères d'éligibilité.

Lorsque les formations sont réalisées par un organisme de formation, celui-ci effectue également les déclarations qui lui incombent. L'employeur peut les consulter et les vérifier dans son espace.

Autre étape importante : **à compter du 16 novembre 2026**, les salariés pourront eux-mêmes accéder à leur Passeport de prévention, consulter les formations déclarées et valoriser les compétences acquises en matière de santé et de sécurité.

Comment transformer cette obligation en outil de prévention ?

Trois réflexes peuvent permettre de sécuriser votre organisation :

- Recenser les formations santé-sécurité suivies par vos salariés, leur date de réalisation et, le cas échéant, leur durée de validité ;
- Identifier les formations qui doivent être déclarées et vérifier celles déjà enregistrées par vos organismes de formation ;
- Mettre en cohérence le Passeport de prévention avec vos autres outils RH et prévention : DUERP, plan d'actions, suivi des habilitations, intégration des nouveaux salariés et plan de développement des compétences.

Bien utilisé, il peut devenir un véritable tableau de bord des compétences en santé et sécurité, permettant d'anticiper les renouvellements, d'identifier les besoins de formation et de mieux sécuriser les prises de poste. C'est aussi une bonne occasion de se poser une question simple : savons-nous aujourd'hui, rapidement et de manière fiable, qui est formé à quoi dans l'entreprise ?

Source : [Ministère du Travail, Passeport prévention](#)

Rupture conventionnelle

Le coût employeur bondit à 40%

Selon la LFSS 2026, la contribution patronale spécifique sur les indemnités de rupture conventionnelle individuelle passe de **30 % à 40 %**, pour les ruptures dont la date effective intervient à compter du 1er janvier 2026.

Concrètement, cette contribution alourdit sensiblement le coût employeur (par exemple plus de 5 000 € sur une indemnité de 50 000 €).

Pour les TPE/PME, cela implique de mettre à jour les simulateurs de coût de rupture, d'intégrer ce surcoût dans l'arbitrage entre licenciement et rupture conventionnelle, et de revoir les grilles internes de négociation d'indemnités.

Entretien professionnel

Il devient "entretien de parcours" à compter du 1er octobre 2026

Selon la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, l'entretien professionnel devient l'entretien de parcours professionnel (EPP) : premier entretien dès la 1^{ère} année du salarié, puis tous les 4 ans (au lieu de 2), avec un bilan récapitulatif tous les 8 ans (au lieu de 6), et un contenu enrichi (compétences, formation, CPF, projets d'évolution). Les entreprises sans accord collectif appliquent déjà ces règles depuis le 26 octobre 2025 ; celles couvertes par un accord d'entreprise ou de branche ont jusqu'au 1er octobre 2026 pour le mettre en conformité, sous peine de caducité. Pour les TPE/PME, cela implique de mettre à jour les trames d'entretien, former les managers aux 5 thématiques obligatoires.