

L'ACTU RH

Bulletin d'information d'entreprise de la société Humena



Quelques informations

En ce début d'année 2026, quelles sont les nouveautés ?

- **SMIC : 12,02€ depuis le 1er janvier 2026**
- **Plafond de la sécurité sociale : 4 005€**
- **Gratification de stage : 4,50€**
- **Avantage nourriture : 5,50€ par repas (4,25€ par repas dans le HCR)**
- **Plafond d'exonération maximum de la part patronale des titres-restaurant : 7,32€**
- **Bons d'achat et cadeaux exonérés de cotisations jusqu'à 200€ par an et par événement (liste définie par l'administration)**
- **Nouvelle cotisation le versement mobilité régional et rural mise en place dans certaines régions (+11 salariés)**
- **Contribution employeur de 40% applicable à la rupture conventionnelle et à la mise à la retraite**

LES SUJETS

LE PASSEPORT DE PRÉVENTION

LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

L'AIDE EXCEPTIONNELLE À L'EMBAUCHE DES APPRENTIS

Le passeport de prévention

Le passeport de prévention vise à **centraliser**, dans un espace numérique sécurisé, **l'ensemble des attestations, certificats et diplômes obtenus** par le salarié dans le cadre des **formations en santé et sécurité au travail**, afin de renforcer la prévention des risques professionnels.

Depuis le 28 avril 2025, les organismes de formation déclarent, sur leur espace dédié, les formations réalisées. **Depuis le 16 mars 2026**, les employeurs **disposent également d'un accès afin de déclarer les formations** en santé et sécurité au travail, notamment celles organisées en interne. Ils peuvent ainsi consulter et vérifier les informations renseignées par les organismes de formation.

L'employeur est **tenu de déclarer toute formation** en santé et sécurité au travail **dispensée dans le cadre de l'entreprise**, dès lors qu'elle donne lieu à une attestation, un certificat ou un diplôme, et qu'elle atteste de compétences transférables à un poste similaire. Exemple de formations concernées : Habilitation pour la conduite de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandises (FIMO, FCO et formation « passerelle »), conduite d'engins de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges (dont les CACES), prévention des risques liés à l'exposition à l'amiante pour les opérateurs de chantier, sauveteur secouriste du travail, port d'équipements de protection individuelle, montage, démontage et modification des échafaudages, prévention des troubles musculosquelettiques.

Un simulateur permet d'identifier les formations concernées : <https://passeport-prevention.travail-emploi.gouv.fr/simulateur>.

Les démarches s'effectuent **via votre espace Net-entreprises**, selon deux types de déclarations prévues : justificatif de réussite ou attestation de formation. **À défaut de déclaration, l'employeur s'expose à des sanctions pénales.**

- **À compter du 16 mars 2026**, les employeurs disposent **d'un délai de 9 mois** à compter de la fin du trimestre de réalisation pour déclarer les formations obligatoires encadrées par la réglementation et les formations pour des postes de travail nécessitant une autorisation de l'employeur.
- **À compter du 1^{er} janvier 2027**, ce délai sera **réduit à 6 mois** pour l'ensemble des formations concernées.

Ces mêmes délais s'appliquent à la **vérification des déclarations effectuées** par les organismes de formation. Dans ce délai, l'employeur peut demander des corrections ou compléments, à défaut, les déclarations sont réputées validées.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez être accompagné dans ces démarches.

ALERTE CHANGEMENT ENTRETIENS PROFESSIONNELS (C.F. NEWSLETTER VOL.2)

La **durée des entretiens professionnels** a évolué, la loi prévoit désormais :

- un entretien de parcours professionnel au cours de **la première année d'embauche**,
- un entretien de parcours professionnel **tous les quatre ans**,
- **Au retour de certains congés** (congé de maternité, congé sabbatique, congé parental, arrêt maladie de plus de 6 mois, etc.) si le salarié n'a pas bénéficié d'un entretien au cours des 12 mois précédant sa reprise d'activité,
- un entretien bilan récapitulatif **tous les huit ans**.

Si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels obligatoires ou n'a pas suivi au moins une action de formation, l'employeur encourt des sanctions pouvant aller jusqu'à **l'abondement du CPF à hauteur de 3000€**.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter notre site internet ou à nous contacter.

Le congé supplémentaire de naissance

Le nouveau **congé supplémentaire de naissance** sera accessible à **compter du 1er juillet 2026**. Il pourra être pris dans **un délai de 9 mois** suivant la naissance de l'enfant ou son arrivée au foyer en cas d'adoption. Ce congé s'ajoute au congé de maternité, de paternité et d'adoption, sans se substituer au congé parental.

Les parents d'enfants nés ou adoptés **entre le 1er janvier et le 30 juin 2026** pourront également en bénéficier. Ils disposeront alors **d'un délai de 9 mois** à compter du 1er juillet 2026, **soit jusqu'au 31 mars 2027**.

Ce congé permet à chaque parent de bénéficier de deux mois supplémentaires, **indemnisés par la sécurité sociale**, de manière dégressive : **le premier mois à hauteur de 70 % du salaire net antérieur** (dans la limite du plafond de la sécurité sociale), puis **le second mois à hauteur de 60 %**. Aucun maintien de salaire n'est assuré par l'employeur.

Les parents doivent **informer l'employeur un mois avant le début du congé**. Il peut être pris **en une seule fois ou fractionné** en deux périodes d'un mois non consécutives. L'employeur ne peut pas s'opposer à la prise de ce congé.



La journée de solidarité

*La **journée de solidarité**, instaurée en 2004, a pour objectif de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. L'employeur doit définir (sauf accord conventionnel) **une journée de travail supplémentaire dans l'année**, dans la **limite de 7 heures** (proratisées pour les temps partiels).*

Cette journée peut être fixée comme suit :

- Travail **d'un jour férié** habituellement chômé (à l'exception du 1er mai),
- Déduction **d'un jour RTT**,
- **Toute autre modalité permettant d'effectuer 7 heures** précédemment non travaillées (exemple : le samedi ou tout autre jour non travaillé habituellement)

*Le salarié peut choisir de poser un jour de congé payé à cette date. En revanche, **l'employeur ne peut pas lui imposer la prise d'un jour de congé**. En cas d'embauche en cours d'année, pensez à vérifier auprès du salarié si la journée de solidarité a déjà été effectuée.*

L'ACTU HUMENA

L'équipe sera en séminaire du jeudi 16 au vendredi 17 avril 2026. Durant cette période, l'accès à nos emails sera limité, nous vous remercions par avance d'anticiper vos demandes. Vous pourrez suivre nos aventures sur notre LinkedIn.

La société HUMENA sera fermée le vendredi 15 mai 2026.

L'aide exceptionnelle à l'embauche des apprentis (entreprises moins de 250 salariés)

Jusqu'à présent, l'aide s'élevait à 5 000 € pour la première année d'apprentissage, et à 6 000 € pour les contrats conclus avec un apprenti reconnu travailleur handicapé. Depuis le 8 mars 2026, ces aides ont été réévaluées comme suit :

	Diplôme préparé : Au plus baccalauréat	Diplôme préparé : BAC +2 à BAC +5
Contrats conclus entre le 24 février 2025 et le 31 décembre 2025	AIDE UNIQUE : 5 000€ au titre de la 1er année de contrat 6 000€ au titre de la 1er année de contrat pour les contrats conclus avec un apprenti reconnu travailleur handicapé	AIDE EXCEPTIONNELLE : 5 000 € au titre de la première année 6 000€ au titre de la 1er année de contrat pour les contrats conclus avec un apprenti reconnu travailleur handicapé
Contrats conclus entre le 1er janvier 2026 et le 7 mars 2026		Aucune aide attribuée
Contrats conclus entre le 8 mars 2026 et débutant avant le 1er janvier 2027		AIDE EXCEPTIONNELLE : 4 500 € au titre de la première année pour les apprentis préparant un diplôme équivalent au niveau Bac + 2 2 000 € au titre de la première année pour les apprentis préparant un diplôme équivalent au niveau Bac + 3 / Bac +4 ou Bac +5 6 000€ au titre de la 1er année de contrat pour les contrats conclus avec un apprenti reconnu travailleur handicapé

Comme précédemment, ces aides sont accordées uniquement au titre de la première année du contrat. Les démarches pour demander l'aide restent inchangées.

Egalement, depuis juillet 2025, l'entreprise participe au financement de la formation en versant une somme forfaitaire de 750 € pour tout contrat d'apprentissage portant sur des formations de niveau Bac+3 et plus.

HUMENA, VOTRE SERVICE RH EXTERNALISÉ

7 BIS RUE DE FONTENAY
28110 LUCÉ

02.34.40.08.25

servicerh@humena.fr