

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

31 mars 2026



MISE A JOUR DU SIMULATEUR DE COTISATIONS EMPLOYEUR. L'Urssaf a récemment **mis à jour son simulateur de cotisations employeur pour y intégrer les dernières évolutions législatives** ([ici](#)). Pour rappel, ce simulateur permet d'estimer à partir des données saisies le montant mensuel des cotisations et contributions sociales, le coût global de la rémunération ainsi que le salaire net après impôt versé au salarié, afin, notamment, d'anticiper le coût d'une éventuelle embauche. **La mise à jour comprend notamment la réduction générale dégressive unique (RGDU).** Les résultats fournis demeurent toutefois indicatifs, dès lors qu'ils ne tiennent pas compte des conventions collectives ni de l'ensemble des aides existantes pour les entreprises.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

DES DISSONANCES DE PERCEPTION EN MATIERE DE QVCT. Une étude réalisée par Opinionway ([ici](#)) révèle un écart de perception entre salariés et décideurs RH sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT). En effet, **77 % des décideurs RH estiment que les politiques en la matière sont adaptées aux enjeux et défis de l'entreprise contre 63 % des salariés.** Par ailleurs, 68 % des décideurs RH considèrent que la politique QVCT dans l'entreprise répond globalement aux attentes des salariés, contre 54 % des salariés. Enfin, **1 salarié sur 5 ne sait pas quels dispositifs de prévention sont mis en place dans son entreprise** et pour à peine plus d'1 décideur RH sur 10, la QVCT est véritablement une démarche de performance globale dans l'entreprise.



[En savoir plus](#)



RUPTURE DE PERIODE D'ESSAI D'UNE SALARIEE ENCEINTE. Dans un arrêt publié du 25 mars 2026 ([ici](#)), la chambre sociale de la Cour de cassation retient que **lorsque l'employeur rompt la période d'essai d'une salariée après avoir été informé de son état de grossesse, il doit démontrer que cette rupture est fondée sur un motif étranger à cet état en cas de litige.** Dans ce cadre, la charge de la preuve repose sur l'employeur sans que la salariée ne soit tenue d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte en raison de l'état de grossesse.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

SAFRAN : IMPACT DE L'IA GENERATIVE SUR LES EMPLOIS ET LES COMPETENCES. Souhaitant déployer les moyens appropriés pour développer ses savoirs et former ses salariés, le groupe Safran a récemment conclu un accord relatif à la formation et au développement des compétences ([ici](#)). Dans ce cadre, le groupe s'y engage à **appréhender l'arrivée de l'IA générative en déployant « un plan global de montée en compétences » et en mettant en place une méthodologie dédiée pour en évaluer l'impact,** au niveau de chaque société et du groupe. Par ailleurs, le groupe s'engage à élaborer une **charte éthique consacrée à l'IA générative** pour informer, sensibiliser l'ensemble des salariés et établir un cadre de référence pour un usage responsable de cette technologie.



[En savoir plus](#)

LA CLAUSE DE DEDIT-FORMATION

 Cette clause prévoit le financement par l'employeur d'une formation à son salarié et l'engagement, en contrepartie, de ce dernier de rester dans l'entreprise pendant une certaine durée. A défaut, le salarié rembourse les frais de formation exposés par l'employeur.

LA TO DO LIST

Conditions de validité	La validité de la clause de dédit-formation est conditionnée à la réunion de plusieurs conditions : - Le financement de la formation est exclusivement à la charge de l'employeur et supérieur aux dépenses imposées par la loi ou la convention collective ; - La clause est signée avant la formation ; - La clause mentionne au moins la date, la nature et la durée de la formation ainsi que le coût réel et non forfaitaire pour l'employeur ; - Le montant du remboursement dû par le salarié est proportionné aux frais effectivement engagés par l'employeur ; - La clause est limitée dans le temps et dans son montant pour ne pas priver le salarié de sa faculté de démissionner ; - Le montant et les modalités de remboursement à la charge du salarié sont indiqués.
Cas d'application	La clause de dédit-formation est mise en œuvre si la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié (ex : démission) et n'est pas imputable à l'employeur. En conséquence, la clause est inapplicable notamment en cas de licenciement ou de prise d'acte par le salarié produisant les effets d'un licenciement, ou si le contrat fait l'objet d'une rupture conventionnelle homologuée.
Mise en œuvre	La clause ne peut pas prévoir le remboursement par le salarié des salaires perçus pendant la formation. Si la clause est mise en œuvre, le salarié rembourse les frais de formation et non les salaires.