Social
1^{er} juillet 2025

CE QUI CHANGE AU 1ER JUILLET 2025

Apprentissage, arrêt maladie, obligation de sécurité ... Voici un échantillon des nouveautés applicables à compter du 1^{er} juillet 2025. Etes-vous sûrs d'être à jour ? Dans le doute, on vous fait le point !

- **Financement de l'apprentissage**

Un reste à charge pour les employeurs de 750 € est créé au titre des contrats d'apprentissage visant des certifications de niveau 6 et 7 (BAC + 3 et plus) conclus à compter du 1^{er} juillet 2025. Lorsque vous signez un contrat d'apprentissage à la suite d'une rupture anticipée du contrat initial, le montant de votre participation est réduit à 200 €.

- **Nouveaux formulaires pour les arrêts maladie**

En l'absence d'arrêt de travail dématérialisé, l'assuré doit envoyer à la caisse le nouveau formulaire papier qui répond à des spécifications techniques qui en permettent l'authentification. Par tolérance, l'assurance maladie continuera d'accepter les anciens formulaires papiers en juillet et août 2025. Ils seront refusés à compter du 1^{er} septembre 2025.

- **Fortes chaleurs : nouvelles obligations de sécurité**

Parmi les obligations à retenir :

- Le maintien des locaux de travail fermés à une température adaptée à l'activité et à l'environnement des travailleurs
- La mise à disposition d'au moins 3 litres d'eau potable et fraîche par jour et par travailleur
- L'évaluation des risques liés aux fortes chaleurs dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et la définition de mesures de prévention en cas de risque d'atteinte à la sécurité et la santé des travailleurs
- L'adaptation des mesures prises à l'égard de travailleurs particulièrement exposés notamment à raison de leur âge ou de leur état de santé
- La mise en place de mesures de prévention, d'information et d'adaptation de l'organisation de travail, notamment des horaires de travail, afin de réduire l'exposition aux épisodes de chaleur intenses.

- **Saisie sur rémunérations**

Vous devez communiquer au créancier, si cela est strictement nécessaire à la saisie, la confirmation du salariat, le montant de la rémunération (en particulier celle qui sera versée le mois suivant la signification de l'acte de saisie), et l'existence de saisies en cours. Ces mêmes informations doivent être communiquées au commissaire de justice répartiteur dans les 15 jours suivant la notification du PV de saisie qui vous a été signifié.

En cas de survenance vous devez informer le commissaire de justice dans les 8 jours de tout événement susceptible d'interrompre ou de suspendre la procédure de saisie (exemple : rupture du contrat, suspension du contrat, etc.)

Le droit social est vaste, alors pour être sûr d'être au point sur tous ces sujets, n'hésitez pas à demander à votre expert-comptable qui vous pourra vous accompagner !