

ODICEO VOUS INFORME

Actualités sociales septembre 2025

La présente communication a vocation de vous présenter les principales évolutions législatives et réglementaires de la rentrée et vous permettre d'en mesurer les impacts.

1. Réforme de l'apprentissage – Ce qui change au 1er juillet 2025

À compter du 1er juillet 2025, plusieurs évolutions importantes impactent le financement et la gestion des contrats d'apprentissage, suite à la publication du décret n° 2025-585 du 27 juin 2025.

Participation obligatoire des employeurs pour les formations de niveau Bac+3 et plus

Les employeurs doivent désormais s'acquitter d'une **participation forfaitaire obligatoire de 750 €** à verser au CFA pour chaque contrat d'apprentissage préparant à un diplôme ou titre de niveau 6 ou 7 (Bac+3 à Bac+5).

Le Ministère du travail précise sur son site internet (avec des exemples) les conditions de participation financière en cas de rupture du contrat en période probatoire (durant les 45 premiers jours en entreprise), en cas de changement de CFA ou de certification.

Nouvelles modalités à destination des CFA

Proratisation des financements selon la durée réelle de la formation

Les versements des niveaux de prise en charge par les OPCO sont désormais proratisés en fonction du nombre de jours de formation réellement effectués.

Nouveau calendrier de versement en 4 étapes

40%	30%	20%	10%
Au démarrage du contrat	En cours de contrat	En seconde partie de contrat	A la fin, uniquement si le contrat est mené à son terme

Cette réforme vise à éviter les trop-perçus et à mieux ajuster les paiements aux durées réelles de formation.

Minoration du financement pour les formations majoritairement à distance

Les formations dispensées à **plus de 80 % à distance** sont désormais financées avec une minoration de 20 % du niveau de prise en charge.

Le nouveau Cerfa d'apprentissage a été publié (Formulaire 10103*14) et intègre désormais le niveau de diplôme préparé et le nombre d'heures de formation à distance prévus.

2. Mise en place d'un nouveau formulaire pour les arrêts de travail au 1er septembre 2025

Dans le cadre du renforcement de la lutte contre la fraude à l'Assurance maladie et suite à l'entrée en vigueur du décret du 28 juin 2025, un **nouveau formulaire Cerfa papier spécifique** pour les **avis d'arrêt de travail** devient **obligatoire à compter du 1er septembre 2025**.

À partir de cette date, **tout arrêt de travail (initial ou prolongation) devra impérativement être établi sur ce nouveau Cerfa**.

Les documents remis sur un autre support papier, scannés ou photocopiés, même s'ils émanent d'un professionnel ou d'un établissement de santé, seront considérés comme non conformes et **rejetés par l'Assurance maladie**.

Points de vigilance : En tant qu'employeur, il est essentiel de vous assurer que les arrêts de travail transmis par vos salariés sont bien authentiques et établis avec le nouveau formulaire Cerfa. Cette vigilance relève de votre obligation de vérifier la justification des absences de vos salariés.
Cette vigilance est particulièrement importante si vous appliquez la subrogation, dans la mesure où elle engage directement votre entreprise dans le versement des indemnités.

3. Arrêt maladie durant les congés payés : la Cour de cassation se met enfin au diapason de l'Europe

Par une décision rendue le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a profondément modifié les règles applicables en matière de survenance d'arrêt maladie durant les congés payés, en alignant le droit français sur celui de l'Union européenne (Cass. soc. 10-9-2025, n° 23-22.732 / CJUE 21-6-2012, C-78/11).

Report des congés payés en cas d'arrêt maladie pendant les congés

Désormais, lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés, il peut **bénéficier du report des jours de congés non pris, à condition de notifier son arrêt de travail à l'employeur**. Ces jours ne peuvent donc plus être déduits de son solde de congés. Ce principe s'appuie sur la jurisprudence européenne, selon laquelle un salarié ne pouvant se reposer effectivement pendant ses congés en raison d'un arrêt maladie doit pouvoir reporter les jours de congés non pris.

Jusqu'à présent, le salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne pouvait exiger de prendre ultérieurement le congé dont il n'avait pas bénéficié du fait de son arrêt de travail.

Rappel – Période de report des congés en cas d'arrêt maladie prolongé

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité de prendre tout ou partie de ses congés en raison d'une maladie ou d'un accident (professionnel ou non), il bénéficie d'un **droit au report de 15 mois**, à compter de :

- La **date de réception des informations** transmises par l'employeur après la reprise du travail ;
- Ou, si l'arrêt dure plus d'un an, la **fin de la période d'acquisition des congés** (généralement le 31 mai).

L'employeur est tenu d'informer le salarié, dans le mois suivant sa reprise, du nombre de jours de congés restant à prendre et de la date limite de report. Cette information doit être transmise par tout moyen conférant une **date certaine**, comme le bulletin de paie.

A noter que si le salarié revient de son arrêt de travail durant la période de prise des congés payés, il doit les poser durant cette dernière et ne bénéficie pas du report susvisé.

Nouveauté – Les congés payés pris en compte dans le calcul des heures supplémentaires

Autre changement majeur : à compter du 10 septembre 2025, les **jours de congés payés** sont désormais intégrés dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires lorsque le temps de travail est décompté à la semaine.

Ainsi, un salarié partiellement en congé payé sur une semaine peut **prétendre aux heures supplémentaires** qu'il aurait effectuées s'il avait travaillé toute la semaine.

Cette mesure s'aligne également sur le droit de l'Union européenne, qui prohibe toute règle ayant un **effet dissuasif sur la prise de congés payés**, notamment s'il en résulte un désavantage financier pour le salarié.

Exemple : Un salarié travaille habituellement 35 heures par semaine. Lors d'une semaine de travail, il prend 2 jours de congés payés (soit l'équivalent de 14 heures) et travaille 24 heures les trois autres jours.

- Avant le 10 septembre 2025 : Seules les 24 heures réellement travaillées étaient prises en compte. Le salarié n'atteignait donc pas le seuil de 35 heures, **et aucune heure supplémentaire n'était déclenchée.**
- À partir du 10 septembre 2025 : Les 14 heures de congés payés sont désormais intégrées dans le calcul. Le total hebdomadaire devient 24 heures travaillées + 14 heures de congés = 38 heures. Le seuil des 35 heures est dépassé, donc **le salarié a droit au paiement de 3 heures supplémentaires majorées** selon les règles légales et conventionnelles, même s'il a été partiellement en congé.

4. Élargissement de l'accès à la retraite progressive dès 60 ans à partir du 1er septembre 2025

À compter du 1er septembre 2025, tous les salariés pourront accéder à la retraite progressive dès **l'âge de 60 ans**, quelle que soit leur année de naissance, en application du décret publié le 15 juillet 2025.

Jusqu'à présent, l'âge d'ouverture de ce dispositif variait entre 60 et 62 ans selon la date de naissance. Cette réforme vise à faciliter une transition progressive vers la retraite, en permettant de **réduire son temps de travail tout en percevant une partie de sa pension**. La réduction de l'activité doit être comprise entre 40 et 80% d'un temps plein (ou d'un forfait jours).

Conditions d'éligibilité :

- Avoir **au moins 60 ans** à la date de la demande ;
- Avoir validé **au moins 150 trimestres** (tous régimes de base confondus), soit l'équivalent de **37,5 années de carrière**.

A noter qu'il est possible de poursuivre le dispositif de la retraite progressive même si l'âge légal de départ à la retraite a été atteint, notamment si le taux plein n'a pas été atteint.

Encadrement du refus de l'employeur

Les possibilités de refus par l'employeur sont strictement encadrées :

- Le **silence de l'employeur pendant 2 mois** après réception de la demande du salarié vaut acceptation tacite ;
- Un refus n'est possible que si **l'organisation du travail est incompatible** avec une activité à temps partiel ou réduite. Ce refus doit être **motivé, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de deux mois** suivant la demande.

Incidences de la retraite progressive :

Pour le salarié :

- Le passage à la retraite progressive peut entraîner une **diminution du montant de la retraite définitive**, les rémunérations prises en compte étant inférieures. Toutefois, le salarié peut choisir de **continuer à cotiser sur la base d'un taux plein** afin de limiter cet impact.
- Le montant de **l'indemnité de départ à la retraite** peut également être **réduit**, en raison de la proratisation entre les périodes à temps plein et à temps partiel pour le calcul de son indemnité.

Pour l'employeur :

Ce dispositif représente une **opportunité de gestion des fins de carrière**, en permettant d'accompagner progressivement les salariés vers la retraite, tout en **anticipant les départs** et en **prolongeant leur présence dans l'entreprise**.

5. Mise à jour obligatoire de la signalisation anti-tabac dans les lieux de travail – Entrée en vigueur depuis le 23 juillet 2025

Dans le cadre du renforcement des politiques de santé publique contre le tabagisme, de nouvelles obligations s'imposent aux employeurs depuis le 23 juillet 2025, en application de l'arrêté du 21 juillet 2025.

Nouvelles obligations en matière de signalétique dans les locaux professionnels

- Les employeurs doivent mettre en place les **nouveaux modèles officiels de panneaux d'interdiction de fumer**, conformément à **l'annexe 1 de l'arrêté du 21 juillet 2025**.
- Les anciens panneaux restent tolérés **uniquement dans les zones non-fumeurs**, à condition qu'ils mentionnent toutes les informations obligatoires.

Le non-respect de ces règles peut entraîner des sanctions pour l'employeur.

Extension des zones interdites au tabac dans les espaces publics

	La réglementation s'étend désormais à de nouveaux lieux dans l'espace public, où fumer est strictement interdit, même à l'extérieur : - Les abribus, - Les parcs et jardins, - Les plages. Dans un rayon de 10 mètres autour : - Des écoles, - Equipements sportifs, - Bibliothèques, - Lieux accueillant des mineurs. Si votre espace fumeur est proche d'une zone concernée, il devient illégal de fumer même en extérieur.
---	--

Recommandations :

- Mettre à jour vos panneaux d'interdiction de fumer sans délai ;
- Vérifier la conformité de vos espaces extérieurs ;
- Informer vos salariés des nouvelles règles.

6. Mise en place du Versement Mobilité Régional et Rural (VMRR) - Nouvelle contribution applicable à partir de 2025 dans certaines régions

Créé par la loi de finances pour 2025, le **Versement Mobilité Régional et Rural (VMRR)** est une nouvelle contribution à la charge des employeurs. Il s'ajoute aux dispositifs existants : le Versement Mobilité (VM) et le Versement Mobilité Additionnel (VMA).

Champs d'application

- Le VMRR peut être **instauré par décision du conseil régional** ou de l'organe délibérant de la **collectivité de Corse**.
- Il s'applique en **France métropolitaine** (hors Île-de-France) et en Corse.
- Les **départements d'Outre-mer** et la région **Île-de-France** ne sont pas concernés.

Taux et territorialité

- Le taux du VMRR peut être fixé jusqu'à **0,15 %**.
- Il s'applique sur **l'ensemble du territoire régional** ou de la collectivité, sauf décision motivée de l'exclure ou de le moduler sur certains périmètres intercommunaux (EPCI).
- Une même entreprise peut donc être soumise à **des taux différents selon l'implantation de ses établissements dans la région**.

Conditions d'assujettissement

- **Sont concernés les employeurs de 11 salariés ou plus**, au sein d'un établissement situé dans une région ou collectivité ayant instauré le VMRR.
- L'effectif est calculé sur la base du Registre Unique du Personnel (RUP).
- Sont exclus les salariés affectés aux véhicules de transport routier ou aérien exerçant leur activité principalement en dehors des zones couvertes par le VMRR.

Bon à savoir : deux régions ont déjà instauré le VMRR

- Région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) : Application depuis le 1er juillet 2025 → Taux de **0,15 % sur l'ensemble du territoire régional**.
- Région Occitanie : Application à partir du 1er novembre 2025 → Taux de **0,15 % sur certaines communes uniquement (voir la liste officielle)**.

Les modalités de recouvrement, **de déclaration et de remboursement** du VMRR sont **identiques** à celles du Versement Mobilité classique.

Points d'attention :

- Vérifiez si l'un de vos établissements est situé dans une région ayant instauré le VMRR.
- Mettez à jour vos paramétrages de paie et de déclaration en conséquence.
- Restez attentifs aux futures délibérations régionales susceptibles d'étendre le dispositif.

Le département social ODICEO se tient à votre disposition pour toute question complémentaire (contact : social@odiceo.fr).

Veuillez agréer, chère cliente, cher client, l'expression de nos salutations distinguées.