

NEWSLETTER

ACTUALITES SOCIALES

Pôle RH



ARRÊT DE TRAVAIL : UN NOUVEAU FORMULAIRE PAPIER OBLIGATOIRE DEPUIS LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2025

Le décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 impose, depuis le 1er juillet 2025, l'utilisation d'un nouveau formulaire Cerfa sécurisé pour les arrêts de travail papier.

Depuis le 1er septembre 2025, les arrêts de travail papier transmis sur des formulaires non sécurisés sont systématiquement rejetés par l'Assurance Maladie. Ils sont renvoyés au prescripteur, qui devra établir un nouvel avis conforme. Le patient est également informé et devra transmettre rapidement le formulaire correct.

Ce nouveau formulaire comprend des éléments de sécurité afin de limiter les risques de faux. Cela représente un double avantage : une réduction significative des risques d'usurpation d'identité des professionnels de santé et une automatisation des contrôles grâce à des dispositifs de détection des faux formulaires.

La voie dématérialisée, via amelipro ou les logiciels homologués, reste la solution la plus simple et la plus sécurisée.

En cas de doute ou de suspicion de fraude, l'employeur peut contacter l'Assurance Maladie afin de signaler la situation ou demander des précisions, dans le respect du cadre réglementaire.

SOMMAIRE

ARRÊT DE TRAVAIL : UN NOUVEAU FORMULAIRE PAPIER OBLIGATOIRE DEPUIS LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2025

PAGE 1

SAISIE SUR SALAIRES : UNE NOUVELLE PROCÉDURE APPLICABLE DÈS LE 1^{ER} JUILLET 2025

PAGE 2

CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS A LA PRISE EN CHARGE DES COÛTS PEDAGOGIQUES DES FORMATIONS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PAGE 3

LE PASSEPORT DE PRÉVENTION : TOP DÉPART POUR UN NOUVEL OUTIL DE TRACABILITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ

PAGE 3

SAISIE SUR SALAIRE : UNE NOUVELLE PROCÉDURE APPLICABLE DEPUIS LE 1^{ER} JUILLET 2025

La procédure de saisie des rémunérations permet à un créancier privé de saisir une partie des rémunérations d'un salarié débiteur via son employeur. Depuis le 1er juillet 2025, la mise en œuvre de la procédure relève des commissaires de justice.

SAISIES EN COURS AU 1ER JUILLET 2025

Depuis le 1er juillet 2025, l'interlocuteur de l'employeur n'est plus le juge de l'exécution mais le commissaire de justice. **Les employeurs ont dû stopper les saisies en cours au 1er juillet 2025 jusqu'à la notification de leur reprise par le commissaire de justice.** Pour cela, les créanciers ont été invités par la chambre régionale des commissaires de justice à désigner un commissaire de justice et à lui confirmer dans les 3 mois la poursuite de la procédure.

NOUVELLES SAISIES A COMPTER DU 1ER JUILLET 2025

1

Commandement de payer

La procédure débute par un commandement de payer envoyé au salarié par le commissaire de justice, pour le compte du créancier.

Si le salarié ne paie pas, ne conteste pas, ou ne trouve pas d'accord amiable **dans un délai d'un mois**, la saisie sur salaire peut commencer.

2

Procès-verbal de saisie

Signifié à l'employeur dans les 3 mois suivant le commandement de payer (ou après confirmation par le créancier)

Désignation d'un commissaire de justice répartiteur



Le commissaire de justice informe dans les 8 jours le salarié du début de la procédure.

3

Obligations de l'employeur



Verser la part saisissable : L'employeur doit verser la part saisie au commissaire de justice sous déduction, le cas échéant, du reliquat de pensions alimentaires n'ayant pas pu être imputé sur la partie insaisissable du salaire.



Devoir d'information : L'employeur doit informer le commissaire de justice **dans les 15 jours** sur le montant du salaire et indiquer si le contrat est en cours, suspendu ou rompu, et s'il y a déjà d'autres paiements obligatoires (pension alimentaire...).



Évènements : L'employeur doit signaler **dans les 8 jours** si le salarié :

- a quitté l'entreprise ;
- est malade, en congé sans solde ou en absence longue durée ;
- change de situation (ex : augmentation de salaire).

Si le salarié travaille pour plusieurs entreprises :

- chacun des employeurs reçoit un acte de saisie
- c'est le commissaire de justice répartiteur qui fait le calcul global et informe chaque employeur de la somme exacte à lui verser chaque mois

4

Fin de la procédure avec la mainlevée

L'employeur arrête les versements seulement quand il reçoit un document officiel de mainlevée de la part du commissaire de justice répartiteur.



Ne sont pas concernées par cette réforme : les saisies administratives à tiers détenteur (SATD), les pensions alimentaires, et les cessions de rémunération.

CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS A LA PRISE EN CHARGE DES COÛTS PEDAGOGIQUES DES FORMATIONS EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le décret n° 2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la prise en charge des actions de formation par apprentissage est entré en vigueur le 1er juillet 2025. Cette réforme redéfinit les modalités de financement des contrats d'apprentissage et instaure **une nouvelle contribution obligatoire pour les employeurs depuis 1er juillet 2025**.

Ainsi, pour les contrats visant une certification de niveau 6 ou 7 (Bac +3 à Bac +5), les employeurs doivent désormais verser une **contribution forfaitaire de 750 €**, due après les 45 premiers jours d'activité en entreprise. En pratique, cette contribution est directement facturée aux employeurs par les CFA.

En cas de rupture du contrat durant la période probatoire, le montant de la contribution est réduit en fonction du niveau de prise en charge par l'OPCO et de la durée d'exécution du contrat.

Lorsqu'un nouvel employeur embauche l'apprenti après une rupture anticipée du contrat, la participation est réduite à 200 €.

LE PASSEPORT DE PRÉVENTION: TOP DÉPART POUR UN NOUVEL OUTIL DE TRAÇABILITÉ SANTÉ-SÉCURITÉ



Le passeport de prévention est officiellement lancé ! Ce nouvel outil numérique recense l'ensemble des attestations, habilitations, certificats et diplômes obtenus par le salarié dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail (SST). Son déploiement a débuté le 28 avril 2025 et va se poursuivre jusqu'en 2026, selon le calendrier suivant :



Dès le 1er trimestre 2026 les employeurs auront la responsabilité de déclarer dans le passeport de prévention les formations dispensées aux salariés. Cette démarche permettra notamment de prouver, en cas de contrôle ou d'accident, que l'entreprise a bien respecté ses obligations de formation en matière de santé et sécurité.

Ne pas tenir à jour le passeport prévention expose l'employeur à des risques importants :

- une mise en cause de sa responsabilité civile et/ou pénale en cas d'accident du travail,
- une remise en cause de la validité des habilitations,
- d'éventuelles sanctions de l'Inspection du travail.

Au-delà du cadre légal, le passeport prévention est aussi un levier de gestion RH, permettant d'anticiper les renouvellements de formations, de gagner en efficacité et de renforcer la culture de prévention dans l'entreprise.