



NOTE – Actualités au 1^{er} juillet 2025

Le 30 juillet 2025

I. Hygiène et sécurité au travail

Au 1er juillet, les employeurs devront s'être mis en conformité avec les nouvelles obligations issues du décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 qui leur impose d'évaluer les risques liés à l'exposition de leurs travailleurs à des « **épisodes de chaleur intense** », et de prévoir le cas échéant des mesures de prévention adaptées dont la liste figure désormais dans le Code du travail. Celles-ci doivent être mises en œuvre en cas d'activation des seuils de vigilance météorologique jaune, orange ou rouge.

Elles doivent être intégrées au DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels). En cas de manquement, l'employeur peut faire l'objet d'une mise en demeure par l'inspection du travail.

Actualisés par un arrêté du 3 mars dernier, **quatre nouveaux modèles de documents remis aux salariés à l'issue des visites médicales** réalisées par les services de prévention et de santé au travail (SPST) entrent en vigueur le 1er juillet 2025. Transcrivant les évolutions issues de la loi Santé au travail du 2 août 2021 et de ses décrets d'application, ils concernent : l'attestation de suivi individuel de l'état de santé, l'avis d'aptitude, l'avis d'inaptitude et le document préconisant des mesures d'aménagement de poste ou du temps de travail. Ils remplacent ceux qui avaient été définis par un arrêté du 16 octobre 2017.

II. Arrêt de travail au format sécurisé

Conformément au décret n° 2025-587 du 28 juin 2025 (JO 29 juin), l'utilisation du nouveau formulaire d'avis d'arrêt de travail sécurisé devient techniquement obligatoire pour les professionnels de santé, pour tout arrêt de travail prescrit ou renouvelé sous format papier **à compter du 1er juillet**.

Ce formulaire sécurisé vise à lutter contre les fraudes avec sept points d'authentification (papier spécial, étiquette holographique, encre magnétique, traits d'identification du prescripteur, etc.).

Si l'avis d'arrêt de travail n'a pas été prescrit par voie dématérialisée, l'assuré devra désormais faire parvenir à sa caisse primaire d'assurance maladie l'original du formulaire sécurisé remis par le professionnel de santé, les scans et les photocopies n'étant plus acceptés.

Une **tolérance estivale sera toutefois admise par l'Assurance maladie**, en accord avec les services de l'État, pour permettre aux professionnels de santé de se procurer ces nouveaux formulaires.



Ainsi, « les prescriptions d'arrêt de travail sur des formulaires non sécurisés seront encore **acceptées durant les mois de juillet et août** », indique le site ameli.fr dans une information du 27 juin.

III. Formation professionnelle

Plusieurs mesures destinées à améliorer la soutenabilité financière des contrats d'apprentissage entrent en vigueur au 1er juillet 2025, en vertu de deux décrets du 27 juin.

Les employeurs devront ainsi verser une participation forfaitaire de 750 € pour la prise en charge des contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date et visant une certification de niveau Bac+3 et plus.

En outre, les Opco devront désormais minorer de 20 % le NPEC (niveau de prise en charge) des contrats d'apprentissage lorsque les actions de formation théorique sont réalisées pour au moins 80 % de leur durée à distance.

IV. Nouvelle procédure de saisie des rémunérations

La nouvelle procédure de saisie des rémunérations ne nécessitera plus l'intervention préalable d'un juge.

Organisée par la loi n° 2023-1059 du 20 novembre 2023 et le décret n° 2025-125 du 12 février 2025, elle entre en vigueur le 1er juillet 2025.

Il revient ainsi aux commissaires de justice de mettre en œuvre cette mesure d'exécution forcée, qui permet à un créancier de prélever directement entre les mains de l'employeur de son débiteur une fraction de la rémunération de ce dernier en paiement de sa créance.

Pour mémoire, cette procédure ne peut être lancée que si le créancier justifie d'un titre exécutoire et d'un commandement de payer signifié depuis au moins un mois. Le commissaire de justice doit ensuite signifier le procès-verbal de saisie à l'employeur du débiteur dans les trois mois suivant la délivrance du commandement de payer. Cet employeur est tenu de déclarer diverses informations au commissaire de justice répartiteur dans un délai de 15 jours à compter de cette notification (existence d'un contrat de travail, versement d'une somme à titre de rémunération, etc.), sous peine d'amende.

Rappelons que chaque procédure de saisie doit être référencée au sein d'un registre numérique dont la mise en place, au 1er juillet, a été organisée par le décret n° 2025-493 du 3 juin 2025.