

—— proposé par **QiiRO**
L'expert juridique des CSE

Rentrée 2025

Tout ce qu'il faut savoir
en droit social

SOMMAIRE

Ce qu'il s'est passé cet été

 Sur la santé-sécurité au travail 05

 Sur les droits des salariés 06

 Sur les rémunérations 07

 Sur la représentation du personnel et l'activité syndicale 08

Ce qui arrive à la rentrée

 Une loi à venir sur la fin de la limitation des mandats et l'entretien professionnel 10

 Les nombreux projets de réforme du Gouvernement (jours fériés, arrêts maladie....) 11

 Anticiper la fin d'année et la fin de la tolérance URSSAF sur les ASC 12

PAR ANNE-LISE CASTELL

Édito

Pas de vacances pour l'actualité sociale. Plus d'une dizaine de textes intéressants a été publiée cet été dont certains donnent de nouveaux droits aux salariés. Et ce n'est pas fini puisque le programme de rentrée s'annonce chargé, comme la fin d'année d'ailleurs.

Notre dossier spécial actualités de la rentrée 2025 vous aide à faire le point sur tous les sujets qu'il ne fallait pas rater.

À PROPOS

Email :
contact@qiio.eu

Site internet :
www.qiio.eu

LinkedIn
[@qiio](#)



Rentrée 2025 : tout ce qu'il faut savoir en droit social



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur la santé-sécurité au travail

Le risque canicule

1ère information à vous signaler : au 1er juillet 2025, de nouvelles mesures sont entrées en vigueur concernant la prévention des fortes chaleurs. Top 3 des nouveautés :



- 1.** Le Code du travail intègre désormais expressément l'obligation d'intégrer le risque de chaleur intense au document unique
- 2.** L'épisode de chaleur intense est défini par référence à un dispositif développé par Météo-France pour signaler le niveau de danger de la chaleur
- 3.** L'employeur doit définir les modalités de signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse.



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur la santé-sécurité au travail

Le suivi de l'état de santé

Plusieurs changements concernent aussi les documents utilisés pour le suivi de l'état de santé des salariés.

4 nouveaux modèles de documents sur le suivi de l'état de santé sont à utiliser depuis le 1er juillet : le

modèle d'attestation de suivi individuel de l'état de santé ;

le modèle d'avis d'aptitude ; le modèle d'avis d'inaptitude ;

le modèle de proposition de mesures d'aménagement de poste délivré. A signaler : il a été ajouté une mention

concernant la dispense de reclassement et de consultation du CSE sur l'avis d'inaptitude.



Bon à savoir : Un nouveau CERFA pour les arrêts maladies s'applique au 1er juillet 2025. Tous les autres formats notamment les scans et les photocopies sont rejetés. Mais une tolérance s'applique encore jusqu'au 1er septembre 2025.



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur la santé-sécurité au travail

⚠ Le passeport de prévention

Un décret est venu préciser les formations en santé et sécurité au travail qui doivent ou figurer dans le passeport de prévention. Sont notamment exclues :



- ✗ La formation SSCT des élus CSE
- ✗ Les formations permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens, à l'exception de la formation de sauveteur secouriste du travail et des formations complémentaires à des formations relatives à la protection des personnes ou des biens.

Bon à savoir : Les modalités de la déclaration par l'employeur et les organismes de formation ont aussi été fixées.



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur la santé-sécurité au travail

⚠ Les affichages obligatoires concernant l'interdiction de fumer et le local fumeur

Un arrêté du 21 juillet 2025 a fixé de nouveaux modèles de signalisation à apposer dans les lieux où il est interdit de fumer et, d'autre part, dans les emplacements mis à disposition des fumeurs. Toutefois, votre employeur n'a pas pour autant l'obligation de remplacer les affichages existants dans l'entreprise. En effet, les signalisations concernant les interdictions de fumer conçues, éditées ou imprimées avant le 22 juillet 2025 sont réputées valides à condition qu'elles mentionnent :

- le principe de l'interdiction de fumer ;
- le numéro d'aide à l'arrêt Tabac-info-service (39 89) ;
- la référence à l'article R. 3512-2 du Code de la santé publique et aux sanctions prévues en cas d'infraction.

Bon à savoir : Concernant le local fumeur, les signalisations éditées ou imprimées avant le 22 juillet 2025 sont réputées valides pendant 6 mois soit jusqu'au 22 janvier 2026



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur les droits des salariés



Nouvelles autorisations

d'absence en cas de parcours

PMA ou d'adoption

Une salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation a une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires alors que l'homme avait jusqu'à présent une autorisation d'absence uniquement pour l'accompagner.



Depuis le 2 juillet 2025, les hommes bénéficient eux-aussi de cette autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires. Et les femmes peuvent les accompagner.

La loi accorde aussi désormais aux salariés engagés dans une procédure d'adoption des autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément. Un décret est toutefois attendu pour définir le nombre maximal d'autorisations d'absence et permettre à la mesure d'entrer pleinement en vigueur.



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur les droits des salariés

⚠ **Nouvel âge de la retraite progressive à partir du 1er septembre 2025**

Jusqu'à présent, l'âge de la retraite progressive était fixé à 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite (soit entre 60 et 62 ans selon son année de naissance). Mais la règle change au 1er septembre 2025 : le seuil est en effet abaissé à 60 ans.

⚠ **Utilisation de ses droits à CPF pour la VAE**

Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (on parle de VAE) peuvent être prises en charge par le CPF. Depuis le 1er août 2025, le CPF peut être utilisé pour financer la totalité du parcours, de l'aide avant dépôt du dossier de faisabilité jusqu'au coût du jury.

Bon à savoir : Pour pouvoir être prises en charge par le CPF, les actions de VAE doivent être mises en œuvre par :

- des prestataires ayant déposé une déclaration d'activité ;
- et, lorsque la certification est proposée sur le portail numérique France VAE, préalablement inscrits sur ce portail.

Il faut aussi que le titulaire du CPF soit inscrit au préalable sur le même portail numérique lorsque la certification y est proposée.



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur les rémunérations

! La nouvelle procédure de saisie des rémunérations

La procédure de saisie des rémunérations a été modifiée, y compris pour les procédures déjà en cours au 1er juillet. Il n'y a plus d'intervention préalable du juge de l'exécution du tribunal judiciaire. Cette procédure est désormais confiée aux commissaires de justice.

! La réforme du bulletin de paie repoussée

Une nouvelle version du bulletin de paie devait entrer en vigueur au 1er janvier 2026 après un premier report mais il ne deviendra obligatoire qu'au 1er janvier 2027.

Bon à savoir : Les principaux changements sont :

- des libellés plus lisibles et hiérarchisés ;
- une séparation des cotisations sociales obligatoires communes aux salariés et des cotisations facultatives ;
- une harmonisation de l'affichage de certains avantages, remboursements et déductions pour que les salariés puissent mieux comprendre le montant net qu'ils reçoivent ;
- la suppression de certaines informations comme le montant total des allègements de cotisations payées par les employeurs par exemple, qui n'ont aucun effet pour les droits des salariés et dont le calcul était complexe.



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur la représentation du personnel et l'activité syndicale

⚠ **Contestation de la désignation des représentants de proximité**

Un décret attendu de longue date fixe la procédure applicable en cas de contestation de la désignation des représentants de proximité. Il s'applique à compter du 1er septembre 2025. Il donne expressément compétence aux tribunaux judiciaires pour la contestation des représentants de proximité. Le tribunal judiciaire statue en dernier ressort et est saisi par requête. La requête n'est recevable que si elle est remise ou adressée dans les 15 jours suivant cette désignation.





Ce qu'il s'est passé cet été

Sur la représentation du personnel et l'activité syndicale

⚠ **Compétence des tribunaux judiciaires en matière d'action de groupe**

Depuis le 3 mai 2025, une action de groupe peut être exercée pour faire cesser tout manquement de l'employeur au Code du travail. Avant d'engager une telle action, il faut demander à l'employeur de faire cesser le manquement allégué. Dans un délai d'un mois à compter de la réception de cette demande, l'employeur en informe le CSE ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Vous pouvez demander à l'employeur d'engager une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de manquement allégué. Des tribunaux judiciaires spécialement désignés reçoivent ces actions de groupe. 8 tribunaux judiciaires ont ainsi récemment été désignés comme compétents. Il s'agit de : Bordeaux, Lille, Lyon, Marseille, Nancy, Paris, Rennes, Fort-de-France.



Ce qu'il s'est passé cet été

Sur la représentation du personnel et l'activité syndicale

! Et aussi...

- Un décret du 31 juillet est venu préciser les règles pour la parité dans les conseils d'administration
- Deux arrêtés ont été publiés concernant le calendrier de dépôt des candidatures à la fonction de conseiller prud'homme et l'attribution des sièges
- Un arrêté est venu fixer la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel suite au dernier cycle électoral.



Ce qui arrive à la rentrée

Les nouveautés à ne pas manquer

La fin de la limitation des mandats et l'entretien professionnel

Le projet de loi portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social a failli aboutir dans l'été mais les vacances parlementaires ont repoussé son adoption définitive à la rentrée. Le contenu définitif ne bougera plus en revanche sous réserve d'une éventuelle décision du Conseil constitutionnel.



Cette future loi contient des mesures fortes comme :

- la suppression de la limitation à 3 mandats CSE
- le remplacement de l'entretien professionnel par l'entretien de parcours professionnel
- la création du contrat de valorisation de l'expérience (CVE)



Ce qui arrive à la rentrée

Les nouveautés à ne pas manquer

⚠ Les nombreux projets de réforme du Gouvernement (jours fériés, arrêts maladie....)

Pour être sûr que personne ne s'ennuie pendant l'été, le Gouvernement a aussi multiplié les annonces chocs dans le cadre d'un plan d'économies.

Parmi les mesures envisagées :

- la suppression de 2 jours fériés (il pourrait s'agir du 8 mai et du lundi de Pâques) ;
- la refonte des règles concernant les arrêts maladie la réduction du délai pour contester la rupture de son contrat de travail
- des réflexions autour de la rupture conventionnelle.



Ce qui arrive à la rentrée

Les nouveautés à ne pas manquer

☀️ Anticiper la fin d'année et la fin de la tolérance

URSSAF sur les ASC

C'est un sujet que tous les CSE doivent avoir pris en main : définir des critères d'attribution clairs pour les ASC. Surtout depuis que l'URSSAF a reconnu que l'utilisation d'un critère d'ancienneté est interdite.

L'URSSAF a laissé aux CSE jusqu'au 31 décembre 2025 pour modifier les critères de versement de ces prestations et se mettre en conformité. Mais nous vous conseillons de ne pas attendre la fin de ce délai pour abolir ce critère si vous l'utilisez car à tout moment un salarié ou un syndicat peut aller en justice pour se plaindre d'une discrimination.

Bon à savoir : Si les salariés de l'entreprise doivent tous bénéficier des ASC, une modulation est possible en fonction de :

- critères sociaux objectifs et prédéterminés ;
- connus de tous au sein de l'entreprise ;
- et fixés par les accords et conventions collectives.

L'URSSAF indique deux critères qui semblent pouvoir être utilisés : le quotient familial et le revenu fiscal de référence.

UNE QUESTION ?

Un juriste !

Nos juristes experts du CSE
vous répondent en illimité du
lundi au vendredi de 9h à 18h.



ASSISTANCE JURIDIQUE

Nos experts sont disponibles pour vous
épauler dans la résolution de l'ensemble
de vos problématiques juridiques.



RÉDACTION DE PV RÉUNION

Nos rédacteurs produisent vos comptes
rendus de réunion de CSE : conforme au
Code du travail & livré sous 5 jours.

Rentrée 2025 : tout ce qu'il faut savoir en droit social



FORMATIONS JURIDIQUES

Nos formations juridiques vous permettront d'obtenir les qualifications indispensables pour exercer votre mandat d'Élu CSE.



MODÈLES DE DOCUMENTS

Téléchargez tous les documents nécessaires au fonctionnement de votre CSE : modèle de règlement intérieur, ordre du jour...



Pour simplifier l'accès au droit

Que ce soit à l'écrit, à l'oral ou dans nos supports, nous nous efforçons de trouver les meilleurs solutions pour simplifier l'accès au droit.



MERCI !

Vous avez des questions sur certaines de ces nouveautés ? Les juristes Qiïro peuvent vous renseigner avec l'offre d'accompagnement juridique. Pensez aussi à vous abonner à notre newsletter pour ne rien rater !

Une question ? Contactez-nous !

Téléphone : 01.83.77.30.76

Email : contact@qiïro.eu

Site web : www.qiïro.eu

Rentrée 2025 : tout ce qu'il faut savoir en droit social