



SOMMAIRE

PAGE 2

VEILLE SOCIALE
4 INFOS À NE PAS MANQUER !

PAGE 3

ESPACE SANS TABAC : CE QUI CHANGE DEPUIS JUILLET 2025
PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : UNE NOUVEAUTÉ À ANTICIPER DÈS LE 1ER SEPTEMBRE 2025

PAGE 4

CCN RESTAURATION RAPIDE IDCC 1501
APPRENTIS DU SECTEUR HCR
NOUVEAUTÉ RETRAITE EN FRANCE

PAGE 5

NOUVEAUTÉ PAIE ET CONGÉS
NOUVELLE FORMULE POUR LA RGCP
LE BULLETIN DE PAIE CHANGE BIENTÔT DE VISAGE

Pour ce deuxième rendez-vous de l'année, nous partageons avec vous les principales nouveautés réglementaires à intégrer dès maintenant ou dans un futur proche dans la gestion de vos ressources humaines.

Ce numéro met en lumière les évolutions législatives et jurisprudentielles récentes susceptibles d'impacter directement vos obligations sociales, vos pratiques managériales.

Notre ambition reste la même : vous offrir une information claire, fiable et opérationnelle afin de vous aider à sécuriser vos démarches et anticiper efficacement les changements à venir.

Bonne lecture,
 FUZEC REUNION

VEILLE SOCIALE

1

Décret n° 2025-588 du 28 juin 2025

Évolution des conditions d'accès à la Complémentaire santé solidaire (C2S) pour les personnes en situation de handicap

Le décret apporte plusieurs ajustements importants dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2024 :

Clarification du critère de non-activité professionnelle

☞ Pour les bénéficiaires de l'AAH (allocation aux adultes handicapés), l'ouverture du droit à la C2S avec participation financière dépend désormais d'un critère de non-activité professionnelle plus clairement défini, permettant une meilleure évaluation de la situation individuelle.

Réaménagement du calcul des ressources

☞ Le texte modifie la manière dont sont prises en compte les ressources pour déterminer l'éligibilité à la C2S, avec l'objectif de mieux refléter la réalité économique des demandeurs.

Élargissement de l'abattement applicable sur les revenus d'activité

☞ L'abattement destiné à favoriser l'accès à la complémentaire santé pour les personnes ayant de faibles revenus issus d'une activité professionnelle est étendu à un plus grand nombre de bénéficiaires.

📌 Objectif : améliorer l'accès à la couverture santé pour les personnes en situation de handicap tout en simplifiant l'ouverture des droits.

3

Décrets n° 2025-585 et 2025-586 du 27 juin 2025

Réforme du financement de l'apprentissage pour les formations longues ou qualifiantes

Contribution financière obligatoire de 750 €

☞ Depuis le 1er juillet 2025, les employeurs doivent verser une contribution forfaitaire de 750 € pour chaque contrat d'apprentissage visant des niveaux de qualification supérieurs (type Bac+3 ou plus), à partir du moment où le contrat est conclu à compter de cette date.

Réduction de 20 % de la prise en charge en cas de formation majoritairement à distance

☞ Les niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage sont réduits de 20 % si 80 % ou plus de la formation est dispensée en distanciel.

🎯 Objectif : mieux réguler les coûts liés à la formation à distance et garantir la qualité pédagogique.

📌 Ces mesures visent à maîtriser les dépenses publiques liées à l'alternance, tout en ciblant les financements sur les formations les plus pertinentes sur le plan professionnel.

2

Loin° 2025-594 du 30 juin 2025

Renforcement des moyens juridiques de lutte contre la fraude à la source

Suspension des aides publiques en cas de suspicion de fraude

☞ Les administrations peuvent désormais suspendre l'attribution ou le versement d'aides publiques (subventions, exonérations, dispositifs de soutien) dès lors qu'une suspicion de fraude est avérée, sans attendre une condamnation définitive.

Renforcement des contrôles dans le domaine de la formation professionnelle

☞ Les contrôles et sanctions sont durcis pour lutter contre les dérives liées au compte personnel de formation (CPF) :

- Renforcement des contrôles préalables des organismes ;
- Sanctions administratives facilitées ;
- Meilleur encadrement des campagnes de démarchage abusif.

📌 Objectif : lutter plus efficacement contre les fraudes massives constatées dans les dispositifs publics et mieux sécuriser les fonds publics.

4

Décret n° 2025-619 du 8 juillet 2025

Simplification de la procédure civile avec des effets notables en droit social

Deux mesures majeures à retenir :

Encadrement des contestations liées à la désignation des représentants de proximité.

Pour la première fois, la procédure de contestation de cette désignation est formalisée :

- Le tribunal judiciaire est compétent ;
- Le recours doit être formé dans un délai de 15 jours ;
- Le jugement est rendu sous 10 jours, sans frais et sans représentation obligatoire ;
- Recours possible devant la Cour de cassation sous 10 jours.

☞ Cette procédure s'aligne désormais sur celle applicable aux litiges relatifs aux élections professionnelles.

Extension de la dispense d'avocat dans les litiges collectifs.

La représentation par avocat n'est plus obligatoire pour les recours liés à la consultation des salariés dans le cadre de la validation d'un accord d'entreprise par référendum.

☞ Cela facilite l'accès au juge dans les procédures de contestation démocratique interne à l'entreprise.

📅 Ces mesures s'appliqueront à compter du 1er septembre 2025, y compris pour les procédures en cours à cette date.

Espace sans tabac : Ce qui change depuis juillet 2025

Depuis le **1er juillet 2025**, de nouveaux **lieux extérieurs** deviennent officiellement **interdits au tabac**, dans le cadre du plan "Génération sans tabac 2032" :

Espaces concernés :

- Parcs publics ;
- Plages (pendant la saison de baignade) ;
- Abribus et zones d'attente ;
- Abords d'écoles, bibliothèques, stades, piscines, etc.

Interdiction dans un **rayon de 10 mètres** autour de ces accès publics.

Et côté affichage ?

Depuis le **23 juillet 2025**, de **nouveaux modèles d'affiches sont obligatoires** :

- Pour signaler l'interdiction de fumer ;
- Pour les espaces fumeurs (si mis en place par l'employeur).

A noter : les anciens modèles sont **tolérés jusqu'au 22 janvier 2026**, sous conditions.

Employeurs, attention !

Vous devez :

- Mettre à jour vos affichages ;
- Contrôler la conformité de vos espaces fumeurs ;
- Informer vos équipes.

En cas de non-conformité : amende jusqu'à **750 €** pour l'entreprise... et pour le salarié fautif.

Objectif national : **une génération sans tabac d'ici 2032**.

Prélèvement à la source : une nouveauté à anticiper dès le 1er septembre 2025

Une évolution majeure entre en vigueur concernant le taux de prélèvement à la source pour les couples mariés ou pacsés :

Le taux individualisé devient le choix par défaut

Chaque conjoint aura automatiquement un taux calculé selon ses revenus propres, et non plus le taux commun du foyer.

Le taux foyer reste possible

Les couples qui souhaitent conserver un taux unique doivent en faire la demande sur impots.gouv.fr

Et toujours le taux neutre

Les salariés qui ne souhaitent pas communiquer leur taux personnalisé à leur employeur peuvent opter pour le taux neutre, appliqué selon un barème standard, avec régularisation par l'administration fiscale.

Vérifiez que les nouveaux taux PAS ont bien été intégrés,

Anticipez les questions des clients : la retenue sur salaire pourra varier fortement entre conjoints selon leurs niveaux de revenus.

Le montant total d'impôt du couple ne change pas, seule la répartition évolue.

Bon réflexe : Informer vos clients et les salariés concernés dès maintenant et leur rappeler qu'ils peuvent ajuster leur taux dans leur espace personnel s'ils préfèrent conserver un taux commun ou utiliser le taux neutre.



CCN RESTAURATION RAPIDE IDCC 1501

Avenant n°72 du 5 juin 2025 à la Convention Collective Nationale de la Restauration Rapide.

Étendu par arrêté du 31 juillet 2025, publié au Journal Officiel le 7 août 2025
Applicable à compter du 1er août 2025.

Obligatoire pour toutes les entreprises relevant de la CCN Restauration Rapide, sans condition d'effectif

Ce qui change ?

Les organisations patronales et syndicales de la branche ont fixé une nouvelle grille de salaires minima applicables aux salariés du secteur, en prenant en compte :

- **Le SMIC au 1er janvier 2025 ;**
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**, notamment sur les **rémunérations** ;
- Et un **ajustement des conditions d'ancienneté** nécessaires à l'obtention du **certificat d'aptitude**.

Ce qu'il faut faire :

- Analyser l'impact sur votre masse salariale ;
- Mettre en conformité vos bulletins de paie ;
- Informer votre personnel.

APPRENTIS DU SECTEUR HCR

Le secteur des Hôtels ,Cafés et Restaurants amorce un tournant avec l'entrée en vigueur de l'avenant n°35 à la convention collective, publié au JO le 25 juillet.

Objectif : valoriser l'apprentissage et attirer davantage de jeunes vers les métiers du HCR.

Ce qui change concrètement au 1er août 2025 :

Tous les apprentis sont désormais **classés au niveau 1**.

Une nouvelle **grille de rémunération**, plus favorable que le Code du travail :

- 16-17 ans : de 35 % à 59 % du SMIC
- 18-20 ans : de 45 % à 71 %
- 21-25 ans : de 55 % à 82 %
- 26 ans et + : **100 %** du SMIC ou du minimum conventionnel (le plus favorable)

Un signal fort en faveur de la professionnalisation et de l'attractivité des métiers du secteur !

D'autres branches sont également concernées par de nouveaux minima salariaux : cabinets d'architectes et commerce alimentaire.

Nouveauté retraite en France

À partir du **1er septembre 2025**, il sera possible pour tous les salariés, fonctionnaires et indépendants d'accéder à la retraite progressive dès 60 ans.

Concrètement, cela permet de :

- Réduire son temps de travail (40 % à 80 %) ;
- Percevoir une partie de sa pension tout en continuant à cotiser ;
- Préparer en douceur le passage à la retraite.

Conditions principales :

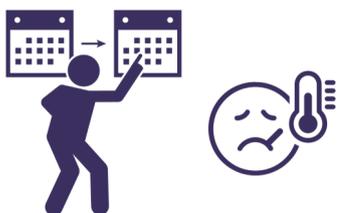
- Avoir validé 150 trimestres ;
- Obtenir l'accord de son employeur pour travailler à temps partiel.

Un dispositif encore peu connu (moins de 0,2 % des retraités en bénéficient aujourd'hui), mais qui pourrait séduire davantage avec cet assouplissement.



Nouveauté retraite en France

Deux arrêts clés viennent de changer la donne !



Arrêt maladie pendant les congés = jours reportables

Dorénavant, lorsqu'un salarié est placé en arrêt maladie pendant une période de congés payés et qu'il en avise son employeur, il bénéficie du droit de reporter ces congés, conformément aux exigences du droit de l'Union européenne.



Congés payés = intégrés au calcul des heures sup'

Le salarié conserve le droit au paiement des heures supplémentaires, y compris lorsqu'un congé payé, pris au cours de la semaine, a réduit son temps de travail effectif en-deçà de 35 heures.



NOUVELLE FORMULE POUR LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES (RGCP)

La Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2025 prévoit une refonte majeure des allègements de cotisations patronales.

Aujourd'hui (2025)

- La RGCP s'applique jusqu'à 1,6 SMIC.
- Formule linéaire, avec des effets de seuils marqués.

À partir du **1er janvier 2026** :

Un dispositif unique et simplifié remplacera les multiples allègements actuels.

La réduction sera calculée selon une nouvelle formule (tous les détails sur <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000052194026>)

Concrètement :

- Un seul dispositif : Fusion de la RGCP actuelle, de la réduction maladie et de la réduction allocations familiales.
- Application jusqu'à 3 SMIC.
- Un socle minimal d'exonération à 2%
- Formule progressive avec une dégressivité adoucie.

Objectif :

- Simplifier le système
- Mieux cibler les bas et moyens salaires
- Donner plus de lisibilité aux employeurs et services paie

Une évolution à anticiper dès maintenant pour mesurer son impact budgétaire et adapter les outils de paie d'ici 2026. Pour précisions, il s'agit de la réduction FILLON et pas de la réduction LODEOM...

LE BULLETIN DE PAIE CHANGE BIENTÔT DE VISAGE

Dès 2027, tous les employeurs devront utiliser le nouveau modèle rénové. Plus clair, plus lisible et mieux organisé, il permettra à chaque salarié de comprendre facilement son salaire et ses cotisations.

A compter du **1er janvier 2027** :

- Nouvelle rubrique "Remboursement et avantages" (transport, titres-restaurants...);
- Distinction plus claire entre brut et net à payer ;
- Cotisations réorganisées par bloc (santé, retraite, prévoyance, CSG/CRDS...);
- Lisibilité renforcée pour les salariés.



“
Parce que le droit social est en mouvement permanent, nous vous guidons pas à pas pour rester serein face aux évolutions.

Merci pour votre lecture et votre confiance.

NE MANQUEZ PAS NOTRE PROCHAINE NEWSLETTER

Nous vous rappelons que toutes les actualités sont disponibles sur nos réseaux, suivez-nous !

