

# Le top 3 de l'actu

Juin 2025

## Information

### Réforme des aides financières à l'apprentissage

Décret N°2025-174 du 22 février 2025

Les aides financières pour l'embauche d'apprentis sont reconduites en 2025, avec de nouveaux montants revus à la baisse. Retrouvez ci-dessous une synthèse des changements intervenus.

**⚠️** Le contrat d'apprentissage doit être bien distingué du contrat de professionnalisation.

#### → De nouveaux montants des aides financières à l'apprentissage

	Entreprise de moins de 250 salariés	Entreprises de 250 salariés ou plus	Apprenti en situation de handicap
Aide unique	6000 € (1) 5000 € (2)  Diplôme ou titre professionnel équivalant au plus au baccalauréat (ou bac +2 dans les Outre-Mer)	NON ELIGIBLE	6000 €
Aide exceptionnelle	5000 €  Diplôme ou titre professionnel de niveau bac+2 jusqu'au niveau master (bac+5)	2000 € (2) Diplôme ou titre professionnel jusqu'au niveau bac+5  & à condition de respecter les conditions supplémentaires (voir ci-dessous)	6000€

(1) contrats conclus entre le 1<sup>e</sup> janvier et le 23 février 2025

(2) contrats conclus du 24 février 2025 au 31 décembre 2025

**⚠️** L'aide unique et l'aide exceptionnelle ne sont pas cumulables.

#### → Conditions d'attribution des aides

**AIDES UNIQUE & EXCEPTIONNELLE** | Outre la condition liée au diplôme préparé (voir le tableau ci-avant), le bénéfice des aides est subordonné au respect des 2 conditions suivantes :

- ① Transmission du contrat d'apprentissage à l'OPCO au plus tard 6 mois après sa conclusion et le dépôt de celui-ci par l'opérateur auprès du ministre chargé de la formation professionnelle ;
- ② Ne pas avoir déjà bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprenti au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu entre un même employeur et un même apprenti pour la même certification professionnelle.

Dans le top 3 ce mois-ci

## Loi/Information

Réforme des aides financières à l'apprentissage

## Jurisprudence

Report de l'entretien préalable au licenciement : quels sont les délais à respecter ?  
(Cass., soc., 21 mai 2025, N°23-18.003)

## Le conseil

Prévention des risques liés à la chaleur et mise à jour du DUERP

### Pensez-y !

- A noter dans l'agenda
- Nos prochains événements



CARABIN - STIERLEN  
Avocats Barreau de Rennes

**AIDE EXCEPTIONNELLE** | Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent également remplir les conditions suivantes :

- soit occuper au 31 décembre 2026 un effectif d'alternants représentant au moins 5 % de l'effectif salarié.
- soit atteindre, au 31 décembre 2026, un effectif de contrats d'apprentissage et de professionnalisation et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat d'alternance, de salariés embauchés en CDI à l'issue dudit contrat supérieur ou égal à 3 % de l'effectif salarié total annuel et :
  - justifier individuellement d'une progression à la même date de l'effectif salarié annuel relevant des catégories susvisées d'au moins 10 % par rapport à l'année 2025 ;
  - ou avoir connu une progression de l'effectif salarié annuel relevant des catégories susvisées et relever d'une branche couverte par un accord prévoyant, au titre de l'année 2026, une progression d'au moins 10 % du nombre de ces mêmes salariés dans les entreprises d'au moins 250 salariés, et justifier, par rapport à 2025, que la progression est atteinte dans les proportions prévues par l'accord.

Si l'entreprise n'a pas respecté l'engagement qu'elle a pris, elle devra rembourser les sommes indues à l'ASP.

Cet engagement prend la forme d'une attestation sur l'honneur qui doit être transmise à l'administration dans un délai de 8 mois à compter de la date de conclusion du contrat à l'ASP. À défaut de transmission dans ce délai, l'aide n'est pas due.

Au plus tard le 31 mai 2027, une nouvelle déclaration sur l'honneur attestant du respect de son engagement doit être transmise. À défaut, l'ASP procédera à la récupération des sommes versées au titre de l'aide.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré. Les sommes indûment perçues doivent être remboursées à l'ASP

*NB : pour les contrats conclus avant le 31 décembre 2024, le bénéfice de l'aide exceptionnelle est subordonné à la transmission du contrat par l'employeur à l'OPCO au plus tard le 30 juin 2025.*

→ **A noter également** : depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025, le seuil d'exonération des cotisations sociales sur la rémunération des apprentis est fixé à 50 % du SMIC (contre 79 % auparavant).

### Un œil sur l'avenir : réforme du financement de l'apprentissage

De nouvelles modalités de financement sont en discussion devant les partenaires sociaux depuis le 21 mai dernier. Les décrets sont attendus entre juin et septembre 2025

Les principales mesures envisagées sont les suivantes :

- **Reste à charge forfaitaire pour l'employeur : 750 euros pour chaque contrat d'apprentissage (Bac +3 et plus).** A partir de plus de 80% de formation en **distanciel** dans le cursus des apprentis, une **minoration** de 20% sera appliquée aux niveaux de prise en charge
- **Révision des modalités de proratisation**
- **Révision du rythme de versement des niveaux de prise en charge**
- **Réduction des différentiels de prise en charge (Entrée en vigueur à la rentrée 2026)**
- **Nouveau mode de calcul des niveaux de prise en charge (Entrée en vigueur au mois de mai 2026)**

## Jurisprudence

Report de l'entretien préalable au licenciement : quels sont les délais à respecter ? (Cass., soc., 21 mai 2025, N°23-18.003)

**LES FAITS** | Le 31 octobre 2016, un employeur convoque une salariée à un entretien préalable à un éventuel licenciement, fixé le 9 novembre 2016.

La salariée est toutefois placée en arrêt maladie et l'employeur décide de reporter l'entretien préalable. Par courrier du 24 novembre 2016, il lui adresse alors une nouvelle convocation pour le 30 novembre 2016.

NB : sauf disposition conventionnelle contraire, l'employeur n'est pas tenu d'accéder à une demande de report de l'entretien préalable motivée par un arrêt maladie. A fortiori, il n'a aucune obligation de prendre lui-même l'initiative d'un tel report. C'est pourtant ce qu'il avait choisi de faire dans cette affaire.

La procédure de licenciement a abouti et la salariée a ensuite saisi le conseil de prud'hommes pour contester cette rupture. Elle sollicitait notamment une indemnité au titre d'une irrégularité de procédure au motif que l'employeur n'avait pas respecté le délai minimal de 5 jours prévu par le code du travail entre la seconde convocation et l'entretien préalable.

**RAPPEL DES REGLES** | Pour rappel, un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la convocation à entretien préalable et la tenue de celui-ci. Il commence à courir le lendemain de la première présentation de la lettre recommandée ou, le cas échéant, le lendemain de la remise en main propre. Le jour de la présentation ou de la remise de la convocation ne compte pas.

Le délai de 5 jours expire le dernier jour à minuit. Si ce dernier jour correspond à un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.

**LA DECISION** | Dans cette affaire, le délai légal de 5 jours ouvrables avait bien été respecté lors de la convocation initiale (envoyée le 31 octobre 2016 pour un entretien fixé au 9 novembre). En revanche, ce délai n'avait pas été observé lors du report (nouvelle convocation adressée le 24 novembre pour un entretien prévu le 30 novembre).

**Cependant, la Cour de cassation a estimé qu'en cas de report de l'entretien préalable en raison de l'état de santé du salarié, l'employeur est simplement tenu d'aviser le salarié des nouvelles date et heure de l'entretien « en temps utile et par tous moyens ». Ainsi, le délai de 5 jours ouvrables court à compter de la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en main propre de la lettre initiale de convocation, pas de la seconde lettre ou information.**

Il n'y avait donc, en l'espèce, aucune irrégularité de procédure. La Cour de cassation s'inscrit ainsi dans la continuité de sa jurisprudence, ayant déjà adopté cette position dans un cas de report pour raison de santé à l'initiative du salarié (Cass. soc., 24 novembre 2010, n° 09-66.616).

**QUE RETENIR DE CETTE DECISION ?** | En cas de report de l'entretien en raison d'un arrêt de travail pour maladie, l'employeur n'est pas tenu de renouveler l'envoi d'une convocation en bonne et due forme (respect des mentions obligatoires) ni de respecter un nouveau délai de 5 jours.

En pratique, il demeure essentiel d'informer par écrit le salarié de la nouvelle date et du lieu de l'entretien, afin de pouvoir démontrer, en cas de contentieux, que le report était bien motivé par son indisponibilité et non

décidé unilatéralement par l'employeur. Il convient également de veiller à lui accorder un délai raisonnable, de quelques jours, pour lui permettre de préparer l'entretien.

Par ailleurs, qu'il s'agisse d'une demande du salarié ou d'une décision de l'employeur, le report était dans les deux cas motivé par l'état de santé du salarié. Il n'est donc pas garanti que la même décision serait prise si le report reposait sur un autre motif.

**⚠️** Il convient de rappeler que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire (comme toute sanction) doit impérativement être notifiée dans un délai maximum d'un mois à compter de la date fixée pour l'entretien préalable. Ce délai court à partir du jour initialement prévu pour l'entretien, même si le salarié ne s'y présente pas ; son absence n'interrompt ni ne suspend le délai.

- Si le report de l'entretien est à l'initiative de l'employeur, le point de départ du délai d'un mois reste inchangé : il continue de courir à compter de la date initialement fixée pour l'entretien, y compris en cas d'absence du salarié.
- En revanche, si le report est demandé par le salarié, le délai d'un mois débute à compter de la nouvelle date de l'entretien.

En cas de dépassement de ce délai d'un mois pour notifier la sanction ou le licenciement, le juge pourrait annuler la sanction et requalifier le licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## LE CONSEIL

Prévention des risques liés à la chaleur et mise à jour du DUERP

Décret n°2025-482 du 27 mai 2025

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, de nouvelles obligations sont mises à la charge des employeurs, notamment en cas d'épisodes de chaleur intense.

**L'identification de nouvelles obligations liées aux épisodes de chaleur ou de chaleur intense peut vous conduire à mettre à jour le DUERP. Dans ce cas, n'oubliez pas l'information et la consultation préalable du CSE sur cette mise à jour.**

① Certaines dispositions relatives aux locaux et postes de travail sont modifiées et s'appliquent en toutes circonstances :

- Obligation de maintenir une « température adaptée » dans les locaux fermés affectés au travail, en toute saison. Jusqu'ici, les dispositions du code ne concernaient que le travail lors de la saison froide. En cas d'utilisation d'un dispositif de régulation de la température, ce dernier ne doit émettre aucune émanation dangereuse.
- Aménagement des postes de travail en extérieur afin que les travailleurs soient protégés contre les effets des conditions atmosphériques (l'expression « dans la mesure du possible » est supprimée). Ces dernières doivent être prises en compte pour les équipements de protection individuelle, notamment concernant la durée de leur port.
- Mise à disposition d'eau potable et fraîche en toute saison, pour permettre aux salariés de se désaltérer et de se rafraîchir.

② Les employeurs devront également évaluer les risques liés au travail lors d'épisodes de chaleur intense et prendre des mesures de prévention adéquates.

L'épisode de chaleur intense est défini sur la base du dispositif de vigilance « canicule » de Météo-France, c'est-à-dire dès lors que le seuil de vigilance suivant est atteint : jaune (pic de chaleur), orange (canicule) ou rouge (canicule extrême).

### **1. Evaluation des risques liés à l'exposition des salariés à des épisodes de chaleur intense**

En vertu de son obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés, l'employeur évalue les risques liés à l'exposition des travailleurs, travaillant en intérieur ou en extérieur, à ces épisodes de chaleur intense.

Si cette évaluation des risques identifie un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité des salariés, l'employeur définit des mesures ou des actions de prévention qu'il intègre dans le DUERP ou le PAPRIPACT.

### **2. Identification de mesures ou d'actions de prévention**

**Mesures de prévention** Le décret donne une liste non exhaustive des mesures de prévention pouvant être mises en œuvre, afin de réduire l'exposition aux risques identifiés, notamment :

- L'aménagement des postes et des lieux de travail (agencement, adaptation des horaires, moyens techniques d'isolation de la chaleur, procédés de travail évitant l'exposition à la chaleur ...) ;
- L'aménagement des équipements de travail (équipements maintenant une température corporelle stable, EPI permettant de limiter ou de compenser les fortes températures ...) ;
- Information et formation des salariés sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur, notamment sur l'utilisation de leur EPI.

L'ensemble des mesures de prévention doivent être adaptées :

- En cas d'intensification de la chaleur ;
- Pour les salariés particulièrement vulnérables, en raison de leur âge ou de leur état de santé, en liaison avec le service de prévention et de santé au travail.

**Modalités** L'employeur définit également les modalités :

- De signalement de toute apparition d'indice physiologique préoccupant, de situation de malaise ou de détresse ;
- Destinées à porter secours, dans les meilleurs délais, à tout travailleur, particulièrement aux salariés isolés ou éloignés.

En pratique, cela signifie que l'employeur doit établir un plan de prévention de ces risques et assurer la formation des salariés à ce type de situation.

Ces consignes doivent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen et communiquées au service de prévention et de santé au travail.

**Sanctions** Si l'employeur n'a pas défini la liste des mesures de prévention, l'inspection du travail peut le mettre en demeure de l'établir, dans un délai d'exécution qui ne peut être inférieur à 8 jours.

*NB : Un projet de texte est à l'étude visant à permettre à l'inspection du travail d'ordonner l'arrêt des travaux jugés dangereux pour les salariés au regard du risque liés aux fortes chaleurs.*

#### Cas particulier des employeurs du BTP

Certaines obligations sont renforcées et le dispositif « chômage-intempéries » peut être déclenché lorsque le seuil de vigilance orange ou rouge de Météo-France est atteint.

## PENSEZ-Y !

A noter dans l'agenda

**01/07/2025 :** ① Entrée en vigueur de nouveaux modèles d'avis d'inaptitude

② Entrée en vigueur des formulaires d'arrêt de travail sécurisés (papier)

Nos prochains événements

**19/06/2025 – Matinée de l'actualité N°2**

[Plus d'informations : cliquez ici](#)



CARABIN - STIERLEN  
Avocats Barreau de Rennes



02 99 68 95 96



[www.carabin-stierlen-avocats.fr](http://www.carabin-stierlen-avocats.fr)



Suivez-nous !