



Services RH et paie : nouveautés entrées en vigueur le 1er septembre 2025

Fiche pratique publié le **03/09/2025**, vu **278 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Quelles sont les nouveautés RH et paie en vigueur depuis le 1er septembre 2025 : retraite, arrêts maladie, chômage, PAS et mobilité.

À compter du **1er septembre 2025**, plusieurs réformes majeures sont venues impacter les services **RH** et la **paie**, marquant une nouvelle étape dans l'évolution du droit social et de la gestion des ressources humaines.

En tant que professionnels du droit, il est impératif de maîtriser ces évolutions pour conseiller efficacement les entreprises et leurs salariés. Cet article propose une analyse juridique approfondie, structurée selon les thématiques clés : la **retraite progressive**, les **arrêts maladie**, le **bonus-malus chômage**, le **prélèvement à la source**, et le **versement mobilité**, sans omettre les mesures estivales qui prolongent ces dynamiques.

Retraite progressive accessible dès 60 ans

Un abaissement historique

Désormais, tout assuré totalisant **150 trimestres** peut accéder au dispositif de **retraite progressive dès l'âge de 60 ans**, indépendamment de son année de naissance. Cette disposition rompt avec l'ancienne condition d'âge légal diminué de deux ans pour l'accès au dispositif. Elle résulte du **décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025**, publié au Journal officiel, modifiant notamment l'article D 161-2-24 du Code de la sécurité sociale, remplaçant la mention « âge légal moins deux ans » par « 60 ans ».

Conditions d'application

Pour en bénéficier, l'assuré doit cumuler au moins **150 trimestres d'assurance vieillesse**, tous régimes de base confondus. L'activité exercée doit être réduite, entre **40 % et 80 % d'un temps plein**, et, pour les salariés, l'accord de l'employeur est requis (article L 351-15 CSS), ce refus devant être motivé. Le montant de la pension est proportionnel à la réduction de temps de travail, et la retraite liquidée est **provisoire**, tout en continuant à permettre l'acquisition de droits à la retraite.

Portée juridique et enjeux

Outre l'aspect social de cette réforme, elle répond aux enjeux du vieillissement actif et de la transition des seniors vers la retraite. Juridiquement, elle impose une vigilance accrue aux employeurs sur l'obligation de motivation en cas de refus et sur l'impact potentiel dans la négociation collective — notamment via les accords « seniors ».

Arrêt maladie : fin de la tolérance pour les formulaires non sécurisés

Une réglementation renforcée

Le décret du **28 juin 2025** impose désormais l'usage d'un **Cerfa papier sécurisé** pour les arrêts de travail émis sur support non dématérialisé. Après une période de tolérance durant l'été, à compter du **1er septembre 2025**, l'Assurance Maladie rejette systématiquement les formulaires non conformes, y compris les anciens certificats médicaux utilisés parfois pour les accidents du travail ou maladies professionnelles.

Conséquences pratiques

Les employeurs doivent être attentifs, car tout arrêt non conforme sera retourné au prescripteur, retardant le versement des indemnités journalières. Le salarié devra faire régulariser sa situation par son praticien, ce qui peut créer un décalage de trésorerie. Pour éviter les contentieux, il est recommandé aux directions RH d'informer les salariés et de vérifier la conformité des documents reçus.

Bonus-malus chômage : quatrième période de modulation

Une modulation confirmée

La **quatrième période de modulation** du dispositif de **bonus-malus** sur les contributions patronales d'assurance chômage s'étend du **1er septembre 2025 au 28 février 2026**. Le taux appliqué dépend du **taux de séparation** de l'entreprise comparé à la médiane sectorielle :

- taux inférieur : contribution minorée, mais jamais en dessous de 2,95 % ;
- taux égal : application du taux de référence fixé à 4 % ;
- taux supérieur : contribution majorée, plafonnée à 5 %.

Notification et calendrier

Les entreprises concernées recevront notification de leur taux modulé par l'Unédic ou l'Urssaf au plus tard le **15 septembre 2025**. Le calcul prend en compte les fins de contrat survenues entre le **1er juillet 2024 et le 30 juin 2025**. Ce mécanisme, prévu par le règlement Unédic (articles 50-2 à 50-15), vise à responsabiliser les employeurs dans leur gestion des contrats courts.

Prélèvement à la source : individualisation automatique pour les couples

Une réforme attendue

À compter du **1er septembre 2025**, la **loi de finances pour 2024** a instauré, par modification de l'article 204 E du Code général des impôts, l'application de plein droit du **taux individualisé** pour les couples mariés ou pacsés.

Modalités pratiques

Chaque conjoint se voit appliquer un taux correspondant à ses revenus propres. Toutefois, il reste possible d'opter pour un taux du foyer ou pour un taux neutre lors de la déclaration d'impôt. Cette option est réversible à tout moment via le service en ligne « Gérer mon prélèvement à la source » ou par contact direct avec la DGFIP.

Impact pour l'employeur

L'impact est nul pour l'employeur, qui continue de recevoir les taux individualisés dans le compte rendu métier nominatif. Les nouveaux taux sont généralement communiqués en août, afin d'être appliqués dès la paie de septembre, parfois octobre.

Versement mobilité : extension en Corse et en PACA

Nouvelles contributions régionales

Depuis le **1er septembre 2025**, le versement mobilité est institué en **Corse** au taux de **0,80 %** pour l'ensemble du territoire de la communauté de communes de Marana Golo. En **Provence-Alpes-Côte d'Azur**, un **versement mobilité régional (VMR)** est applicable depuis le 1er juillet 2025 au taux de **0,15 %**. Ces mesures sont issues des circulaires Acoss 2025-2 et 2025-3 ainsi que du décret n° 2025-753 du 1er août 2025.

Conséquences pour les entreprises

Toute entreprise de plus de 11 salariés implantée dans ces zones doit intégrer ces nouvelles contributions dans ses déclarations sociales. Les directions financières devront adapter leur paramétrage paie pour assurer la conformité.

Autres évolutions estivales à ne pas négliger

Parallèlement aux mesures de septembre, plusieurs nouveautés sont entrées en vigueur durant l'été :

- **Apprentissage** : depuis juillet 2025, obligation de verser une somme forfaitaire de **750 €** pour les contrats visant un diplôme de niveau Bac+3 ou plus (décret n° 2025-642).
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE)** : depuis août 2025, financement possible par le **CPF** (décret n° 2025-663).
- **Saisie des rémunérations** : compétence transférée aux **commissaires de justice** depuis

le 1er juillet 2025 (loi n° 2025-595).

- **PMA et adoption** : droits renforcés en matière d'absences et de protection de l'emploi (loi n° 2025-595).
- **Espaces non-fumeurs** : interdiction étendue depuis l'été 2025 (décret n° 2025-582 et arrêté du 21 juillet 2025).
- **Bulletin de paie pérenne** : report de l'entrée en vigueur obligatoire au **1er janvier 2027**.

Les évolutions entrées en vigueur au **1er septembre 2025** traduisent une volonté de simplification et de responsabilisation accrue des acteurs du monde du travail. Pour les [avocats en droit social](#) et les directions RH, elles appellent à une vigilance particulière sur la conformité documentaire (arrêts maladie), la gestion des seniors (retraite progressive), la maîtrise des coûts liés à l'emploi (bonus-malus chômage), ainsi que sur l'adaptation aux nouvelles contributions locales.

Ces réformes constituent autant de sources de **risques juridiques** que d'**opportunités stratégiques**. L'accompagnement par un conseil avisé permet d'anticiper les difficultés, de sécuriser les pratiques et de renforcer la sécurité juridique des entreprises.