



## Le saviez-vous ?

### 1- Bonus-malus d'assurance chômage : nouveaux taux de séparation médian et évolution du dispositif

La modulation du taux de contribution d'assurance chômage à la charge des employeurs est prolongée. Ce dispositif de bonus-malus, dont l'objectif est de lutter contre la précarité de l'emploi, évolue en septembre puis en mars 2026. À cet effet, de nouveaux taux de séparation médians s'appliquent.

Le bonus-malus est une **modulation du taux de contribution d'assurance chômage** qui est à la charge de l'employeur.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2025, ce taux est fixé à **4,00 %**. Il ne peut pas être inférieur à 2,95 %, ni supérieur à 5,00 %.

Le malus correspond à la hausse de ce taux et le bonus à sa baisse.

Le montant du bonus ou du malus est calculé en fonction de la comparaison entre le **taux de séparation de l'entreprise concernée** et le **taux de séparation médian de son secteur d'activité**.

**Actuellement**, le taux de séparation est le ratio entre le nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim suivies par une inscription de l'ancien salarié ou intérimaire dans les 3 mois à France Travail et l'effectif moyen annuel de l'entreprise.

**À partir du 1<sup>er</sup> mars 2026**, le taux de séparation sera le ratio entre le nombre de fins de contrats de travail d'une durée inférieure à 3 mois et l'effectif moyen annuel de l'entreprise. Ne seront donc plus prises en compte :

- les fins de contrats de travail d'une durée effective de plus de 3 mois ;
- les fins de contrats saisonniers ;
- les fins de contrats de travail résultant d'un licenciement pour inaptitude non professionnelle ;
- les fins de contrats de travail résultant d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

### **Nouvelle formule de calcul du taux de contribution**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2025, le taux de contribution est calculé de la manière suivante : **ratio de l'entreprise x 1,46 + 2,54** (au lieu de 2,59).

Cette modification prend en compte la diminution du taux général de l'assurance chômage.

### **À qui s'applique-t-il ?**

Le bonus-malus s'applique aux **entreprises de 11 salariés et plus** appartenant aux **secteurs d'activité ayant un taux de séparation moyen supérieur à 150 %** :

- production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- travail du bois, industries du papier et imprimerie ;
- hébergement et restauration ;
- transports et entreposage ;
- fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

## **2- Le salarié malade durant ses vacances peut reporter ces jours**

Par un arrêt rendu le 10 septembre 2025, la Cour de cassation procède à un revirement important en reconnaissant désormais que lorsqu'un salarié est en arrêt maladie durant ses congés payés, il bénéficie du droit au report des jours de congé correspondant à cette période de maladie, à condition d'avoir informé son employeur de cet arrêt.

Cette décision met fin à une jurisprudence ancienne datant de 1996, qui refusait ce droit au report, alors que le droit européen considère le congé annuel payé comme un droit fondamental, distinct de l'arrêt maladie, et interdit la perte des congés payés lorsque l'incapacité de travail survient pendant une période de congé déjà fixée.

La Cour de cassation précise ainsi que la période de congé est suspendue pendant l'arrêt maladie notifié, et que les jours de congé non pris peuvent être reportés et utilisés ultérieurement. Cette évolution entraîne pour les employeurs une nécessité de réexaminer la gestion de la paie en cas d'arrêt maladie intervenant pendant un congé, notamment par le recalcul des indemnités de congé payé, l'ajustement des montants versés, et l'obligation d'informer le salarié du solde de congés reportés ainsi que de la durée pendant laquelle ils peuvent être pris.

Ce principe s'applique rétroactivement aux arrêts maladie notifiés avant la décision, ce qui soulève des interrogations pratiques concernant la régularisation des paiements antérieurs et les éventuels droits à compensation.

Par ailleurs, la Cour rappelle que l'action en répétition d'indemnités de congés payés versées indûment est soumise à un délai de prescription de trois ans à compter de la date du paiement, à condition que l'employeur ait été en mesure de détecter cette erreur dès ce moment.

### **3- Calcul des heures supplémentaires hebdomadaires : les congés payés doivent-ils être pris en compte ?**

La Cour de cassation affirme que le salarié soumis à un décompte hebdomadaire de son temps de travail peut désormais obtenir le paiement d'heures supplémentaires sur la semaine au cours de laquelle il a posé un ou plusieurs jours de congés payés.

Dans la lignée de sa jurisprudence sur la possibilité de reporter des congés payés en cas de maladie, la Cour de cassation renforce les droits des salariés dont le temps de travail est décompté à la semaine dans un arrêt du 10 septembre 2025.

L'affaire concernait des salariés réclamant le paiement d'heures supplémentaires effectuées au cours de semaines durant lesquelles ils avaient pris un jour de congé payé. En effet, leur employeur avait déduit du décompte les heures supplémentaires travaillées durant ces semaines au motif que les 35 heures de travail « effectif » n'avaient pas été réalisées.

La Cour donne raison aux salariés. Pour elle, exclure les périodes de congés payés de l'assiette de calcul hebdomadaire des heures supplémentaires peut dissuader le salarié d'exercer son droit de prendre des jours de congés payés. Les salariés peuvent donc percevoir les majorations pour heures supplémentaires qu'ils auraient perçues s'ils avaient effectué leurs 35 heures de travail « effectif ».

Le juge protège ici l'objectif des congés payés qui est de garantir au salarié « le bénéfice d'un repos effectif » d'après la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne.

## 4- Révision des baux commerciaux et professionnels : les indices au deuxième trimestre 2025

Les indices de référence des baux commerciaux et professionnels que sont l'indice des loyers commerciaux (ILC), l'indice du coût de la construction (ICC) et l'indice des loyers des activités tertiaires (ILAT) ont été révisés.

Publiés le 23 septembre 2025 par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), de nouveaux indices pour les baux commerciaux et professionnels ont été calculés pour le deuxième trimestre 2025 :

- Indice des loyers commerciaux : **136,81** (contre 135,87 au premier trimestre 2025) ;
- Indice du coût de la construction : **2086** (contre 2146 au premier trimestre 2025) ;
- Indice des loyers des activités tertiaires : **137,15** (contre 137,29 au premier trimestre 2025).

## 5- Solde de la taxe d'apprentissage : les entreprises ont jusqu'au 24 octobre 2025

Le réseau des Urssaf rappelle, sur son portail, que les entreprises ont jusqu'au 24 octobre 2025 pour répartir le solde de leur taxe d'apprentissage via la plateforme Soltéa, gérée par la Caisse des dépôts. Ce portail leur permet de choisir les établissements et formations bénéficiaires de leur contribution, mais aussi de suivre les virements effectués à destination des organismes sélectionnés. Passé ce délai, le solde non réparti sera automatiquement affecté.