LE RÉCAP'RH

La veille sociale de fortify GROUP

Septembre 2025 - Numéro 82

Avec la contribution de JABERSON AVOCATS

AU SOMMAIRE

L'actualité sociale

Budget 2026 P.2
Congés payés - Jurisprudence P.3-4

L'actualité paie

DFS P.5
Cotisations P.6-7
Bonus-malus P.7
Frais professionnels P.8

Le saviez-vous ?

Redressement URSSAF P.9
Accord de performance collective P.10
Fin de contrat P.11
Licenciement P.12

L'édito du mois

Un mois de septembre sous haute tension RH !

La rentrée est désormais derrière nous et le mois de septembre n'a pas manqué d'actualité.

Entre la démission du Premier ministre, les mouvements sociaux, les décisions jurisprudentielles sur les congés payés et les dernières évolutions paie... les services RH ont été particulièrement sollicités.

Chez Fortify, nous vous simplifions la vie en décryptant l'essentiel de l'actualité paie & sociale.

🆕 **La nouveauté de ce mois-ci :** nous nous associons désormais à Jaberson Avocats pour vous offrir un contenu encore plus riche, pratique et à forte valeur ajoutée !

Nous vous souhaitons une bonne lecture !

L'équipe Fortify

L'actualité sociale

Budget 2026

Budget 2026 et réformes : Sébastien Lecornu mise sur le dialogue et l'équité

Le gouvernement de François Bayrou a été renversé le 8 septembre 2025, entraînant **la démission** du Premier ministre François Bayrou, remplacé par Sébastien Lecornu.

Le projet de budget 2026, initié par François Bayrou, prévoyait 44 milliards d'économies, avec des mesures controversées comme la suppression de deux jours fériés, vivement critiquée par l'opinion publique et les oppositions. Fortify fait le point sur **les projets en suspens** et les **premières annonces du premier ministre.**

Projets en suspens ou abandonnés
Projet de loi seniors (En attente de l'approbation finale de l'Assemblée nationale)
Réforme du droit du travail (Monétisation de la 5e semaine de congés, allongement du temps de travail, assouplissement des contrats, réduction des délais de contestation des licenciements)
Assurance maladie (Objectif d'1 milliard d'économies, piste sensible du déremboursement des arrêts de travail < 7 jours)
Retraites & pénibilité (décote, trimestres maternité, retour de critères ergonomiques)
Négociations sociales (transparence salariale, assurance chômage, suppression de jours fériés)

Annonces du 1er ministre
Abandon de la suppression des jours fériés
Révision de l'effort budgétaire (Maintien de la réduction du déficit, autres sources de financement, contribution des plus favorisés)
Fin des privilèges de certains anciens ministres (Suppression des avantages "à vie" et audit des dépenses de l'État)
Grande décentralisation : Consultations pour clarifier les compétences de l'État et renforcer la liberté locale (suite du grand débat post-gilets jaunes)

Par notre partenaire

JABERSON AVOCATS

Congés payés : la Cour de cassation fait sa révolution européenne

C'est un tournant attendu depuis des années : le 10 septembre 2025, la Cour de cassation a mis fin à trois décennies d'exception française en matière de congés payés. Deux arrêts, publiés le même jour, viennent aligner définitivement le droit français sur le droit de l'Union européenne.

1) Maladie pendant les congés : le droit au report désormais effectif

Jusqu'ici, un salarié qui tombait malade en plein congés n'avait aucun droit à les reporter (Cass. soc., 4 déc. 1996). En clair : congé perdu.

Mais l'Europe voyait les choses autrement : pour la CJUE, **congés payés = repos et loisirs, arrêt maladie = guérison.** Deux finalités différentes, incompatibles.

Sous pression de la Commission européenne (procédure d'infraction ouverte le 18 juin 2025), la Cour de cassation a cédé : **désormais, les congés coïncidant avec un arrêt maladie peuvent être reportés, dès lors que l'arrêt est notifié à l'employeur** (Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-22.732).

👉 Concrètement : un salarié en vacances qui se blesse et se retrouve en arrêt garde **ses droits à congés.**

Les précisions du Ministère du travail :

Le ministère du Travail a intégré cette règle dans sa fiche actualisée du 17 septembre 2025. Les jours concernés doivent être reportés selon les règles légales applicables aux congés payés en cas de maladie :

- Le salarié dispose d'une **période de report de 15 mois** pour utiliser ses congés non pris, sauf durée plus longue fixée par accord collectif.
- L'employeur doit **informer le salarié**, dans le mois suivant sa reprise, du nombre de jours restants et de la date limite d'utilisation, par un moyen donnant date certaine (ex. bulletin de paie).
- La période de 15 mois débute soit :
  - à la date où le salarié reçoit ces informations après sa reprise,
  - soit à la fin de la période de référence (31 mai), si le salarié est en arrêt depuis au moins un an.
- Si le salarié reprend avant la fin du délai, la période de 15 mois est suspendue jusqu'à la communication de ces informations.

En pratique, les congés payés coïncidant avec un arrêt maladie ne peuvent pas être perdus ni déduits du solde, mais doivent être reportés et gérés selon cette procédure stricte.

Lire l'article de Fortify

2) Les congés payés comptent désormais pour déclencher les heures supplémentaires

Jusqu'ici, le calcul du seuil des heures supplémentaires **reposait uniquement sur le temps de travail effectif.** Concrètement, si un salarié posait un jour de congé dans la semaine, **ces heures n'étaient pas prises en compte** : impossible donc de déclencher des heures sup, même si, en réalité, la semaine dépassait le seuil de 35 heures lorsqu'on additionnait travail + congés.

Problème : pour l'Union européenne, cette règle française créait **un désavantage financier** pour le salarié. En effet, poser un congé pouvait réduire ses chances d'obtenir des heures supplémentaires, et donc sa rémunération — ce qui pouvait décourager la prise de congés. Or, **toute pratique dissuadant le salarié d'exercer son droit au repos est contraire à la finalité du congé annuel payé.**

C'est ce que corrige la Cour de cassation le 10 septembre 2025 : **désormais, les congés payés entrent dans le calcul du seuil déclencheur des heures supplémentaires** *(Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-14.455 et n°23-14.457).*

👉 Exemple : un salarié travaille 31 heures dans la semaine et prend une journée de congé payé. Avant : pas d'heures sup (car moins de 35 heures effectives). Désormais : le jour de congé est **intégré au calcul**, et le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

⚖️ **Pourquoi c'est un tournant ?**

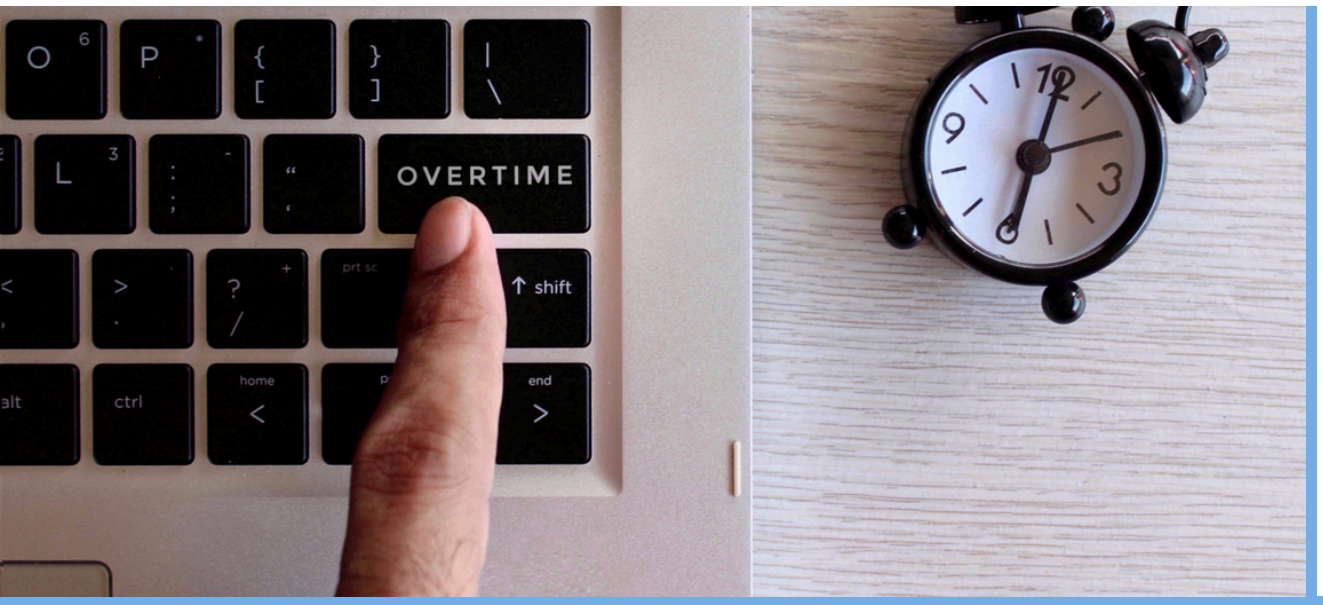
Parce que la France était l'un des derniers États à résister à cette lecture protectrice du droit européen.

Parce que ces décisions vont impacter directement la gestion RH, les outils de paie, et sans doute générer de nouveaux litiges de transition.

Et surtout parce que ces arrêts traduisent une tendance lourde : le juge français ne peut plus ignorer le droit social européen, y compris quand il bouleverse des équilibres historique, même si l'on peut s'interroger sur la capacité des entreprises à absorber, sans heurts, ces bouleversements.

(Cass. soc., 10 sept. 2025, n°23-14.455 et n°23-14.457).

Lire l'article de Fortify



L'actualité paie

Déduction forfaitaire spécifiques

Suppression progressive de la déduction forfaitaire spécifique (DFS)

Un arrêté du 4 septembre 2025 prévoit **la disparition progressive de la déduction forfaitaire spécifique** (DFS) pour frais professionnels.

📅 **Du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2031 :** les taux de DFS seront réduits chaque année de 15 % du taux applicable en 2025.

🚫 **Au 1er janvier 2032 :** la DFS sera totalement **supprimée** pour toutes les professions listées à l'article 5 de l'annexe IV du CGI.

Certaines professions (propreté, construction, transport routier, aviation civile, journalistes, VRP, spectacle, casinos…) conservent toutefois leur calendrier de suppression spécifique, déjà engagé par l'administration (entre 2029 et 2038 selon les secteurs).

L'arrêté du 4 septembre apporte également plusieurs précisions importantes :

✅ Conditions inchangées pour bénéficier de la DFS, avec un plafond maintenu à 7 600 € par an et par salarié.
✅ Recueil du consentement : désormais possible par tout moyen (et non plus uniquement par lettre recommandée), avec silence du salarié valant accord sous réserve d'un « délai raisonnable ».
✅ Exceptions au non-cumul : intégration de nouvelles situations (ex. transport collectif mis en place par l'employeur, frais de transport liés aux chantiers).
✅ Montants 2025 des frais professionnels intégrés, en cohérence avec le BOSS.

Concrètement, la DFS vit ses dernières années : sa disparition totale est actée d'ici 2032.

Déclaration des contributions conventionnelles : du nouveau en 2026

À compter de janvier 2026, certaines branches confient à l'Urssaf le recouvrement de leurs contributions conventionnelles de dialogue social et de formation professionnelle.

Cela implique pour les employeurs concernés :

- **Déclaration mensuelle en DSN à partir de la période d'emploi de janvier 2026** (exigibles le 5 ou 15 février 2026).
- **Contributions calculées sur la même assiette** que les contributions légales correspondantes.
- Déclarations à réaliser dans les blocs DSN spécifiques :
  - Dialogue social → rubrique 140 / CTP 844
  - Formation professionnelle → rubrique 141 / CTP 845

Quelles sont les branches concernées dès 2026 ?

- Industries du cartonnage
- Boulangerie-pâtisserie artisanale
- Charcuterie de détail
- Pâtisserie
- Confiserie, chocolaterie, biscuiterie artisanales et détaillants
- Optique-lunetterie de détail
- Hôtels, cafés, restaurants

Comment seront utilisées ces contributions ?

- **Dialogue social :** financement des instances paritaires, formations syndicales/patronales, études sectorielles, accompagnement des entreprises et salariés.
- **Formation professionnelle :** actions spécifiques de branche, développement des compétences, VAE, bilans de compétences, tutorat, formation des formateurs.

⚠️ **Les périodes antérieures à 2026 restent gérées par les anciens collecteurs.**

Cotisations

Réduction générale dégressive unique : ce qui change en 2026

La réforme des allègements de charges patronales entre **dans sa deuxième phase** au 1er janvier 2026. Désormais, il n'existera plus qu'une **réduction générale dégressive unique de cotisations sociales,** applicable aux salaires inférieurs à 3 Smic.

Ce qui disparaît

- **Les baisses spécifiques** de cotisations patronales maladie et allocations familiales.

Ce qui change

- Mise en place d'une **formule unique de calcul** du coefficient de réduction.
- **Un plancher garanti** de 2 % de réduction (grâce au Tmin).
- Un taux maximum de réduction plus élevé qu'aujourd'hui (jusqu'à 40 % selon l'effectif de l'entreprise).
- Le Smic pris en compte sera **actualisé** en cas de revalorisation en cours d'année.

Ce qui reste à noter

- **La réduction** s'imputera toujours sur les cotisations déclarées à l'Urssaf et aux caisses de retraite.
- **Des règles spécifiques** s'appliqueront aux temps partiels, forfaits jours réduits, suspensions de contrat, CDD, intérim, etc.
- **Un comité de suivi** rendra chaque année un rapport d'évaluation de la mesure (2026-2030).

Bonus-malus

Assurance chômage : nouveaux taux bonus-malus applicables dès septembre 2025

L'Unédic a publié **les taux de séparation médians par secteur** servant au calcul du bonus-malus sur les cotisations patronales d'assurance chômage.

Période concernée

- **Du 1er septembre 2025 au 28 février 2026** (4e période de modulation).
- Calcul basé sur les données **de juillet 2024 à juin 2025.**

Secteurs concernés (inchangés)

- Agroalimentaire et tabac
- Transports et entreposage
- Hébergement-restauration
- Bois, papier, imprimerie
- Caoutchouc, plastique, minéraux non métalliques
- Eau, assainissement, déchets, dépollution
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques

Et concrètement ?

- Chaque entreprise de ces secteurs recevra **prochainement** sa notification de taux modulé.
- Ce taux devra être appliqué aux cotisations dues **à partir du 1er septembre 2025.**

Arrêté du 4 septembre 2025 : nouvelles règles sur les frais professionnels

Un arrêté publié au JO du 6 septembre 2025 abroge celui du 20 décembre 2002 et met à jour le cadre juridique des frais professionnels. Il s'applique depuis le 7 septembre 2025.

1. Actualisation générale

- **Mise à jour des montants applicables** pour 2025, conformes à ceux publiés par le BOSS.
- **Harmonisation** des règles avec le BOSS pour plus de cohérence réglementaire.
- Rappel de la **suppression de la déduction forfaitaire spécifique** (DFS) à compter du 1er janvier 2032.

2. Frais de télétravail

- **Intégration officielle** dans l'arrêté de ce qui figurait uniquement dans le BOSS :
  - Allocation exonérée si prévue par accord collectif.
  - Montants plafonds : 13 €/mois pour une journée de télétravail hebdomadaire, 3,25 €/jour, avec un plafond mensuel de 71,50 €.
- **Nouveauté** : ces montants seront **revalorisés** chaque année selon l'indice des prix.
- **Précision ajoutée sur les situations exceptionnelles** (crise sanitaire, etc.) permettant l'allocation de frais de télétravail.

3. Mobilité professionnelle

- Rappel : les frais sont qualifiés de **frais professionnels** en cas de changement de résidence lié à un nouvel emploi.
- **Suppression du critère des 50 km** : seul demeure le critère du trajet ≥ 1h30 pour caractériser la mobilité.
- Peu d'impact pratique, car ce critère prévalait déjà dans le BOSS.

4. Grand déplacement

- Les indemnités forfaitaires couvrant repas, logement et petit-déjeuner restent **exonérées** sous conditions.
- **Durée limitée désormais à 5 ans** (60 mois) contre 6 ans auparavant.
- Au-delà, **seule la déduction des frais réels avec justificatifs est possible.**

Le saviez-vous ?

Redressement URSSAF

Par notre partenaire

JABERSON AVOCATS

Redressement Urssaf : modification du fondement possible… mais seulement jusqu'à la mise en demeure

Nouvelle précision de la Cour de cassation : l'Urssaf peut modifier le fondement juridique d'un redressement… mais pas n'importe quand ni n'importe comment.

⏳ **Jusqu'à quand ?**
Jusqu'à la délivrance de la mise en demeure (Cass. 2e civ., 4 sept. 2025, n°22-22.989).

💡 **Sous quelle condition ?**
Le cotisant doit avoir été informé et avoir pu présenter ses observations ou produire ses justificatifs. Sinon, le principe du contradictoire n'est pas respecté et le redressement peut être annulé.

L'affaire

Une société appliquait une **déduction forfaitaire spécifique (DFS)** à certains salariés (rédacteurs graphiques, directeurs artistiques, etc.).

Dans sa lettre d'observations, l'Urssaf justifie le **redressement** par l'absence de qualité de journaliste.

Devant la commission de recours amiable, l'Urssaf change de terrain : elle invoque le défaut de preuve de frais professionnels « notoirement supérieurs à la moyenne ».

Problème : ce nouveau fondement n'avait jamais été soumis au contradictoire. La cour d'appel de Versailles avait pourtant validé le redressement. La Cour de cassation casse : impossible d'invoquer un autre fondement que celui exposé dans la lettre d'observations, sauf à avoir rouvert la discussion contradictoire avant la mise en demeure.

La règle à retenir

- **Avant la mise en demeure** : l'Urssaf peut modifier le fondement d'un redressement, à condition de respecter le contradictoire (nouvelle lettre ou rectificative si besoin).
- **Après la mise en demeure** : changement de fondement impossible.

Pourquoi c'est important ?

Parce que cela sécurise la procédure : un redressement ne peut plus « muter » en cours de contentieux. Et parce que cela rappelle aux employeurs qu'une lettre d'observations mal rédigée ou incomplète peut faire tomber tout un redressement.

(Cass. 2e civ., 4 sept. 2025, n°22-22.989).

Par notre partenaire

JABERSON AVOCATS

Refus d'un APC : le juge doit contrôler le bien-fondé de l'accord

Le licenciement d'un salarié qui refuse l'application d'un accord de performance collective (APC) ne peut être jugé légitime que si le juge prud'homal constate que l'accord répondait effectivement aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Dans un arrêt du 10 septembre 2025 publié au Bulletin, la Cour de cassation rappelle que **le contrôle du juge** ne se limite pas à vérifier la conformité formelle de l'APC à l'article L.2254-2 du Code du travail. Le juge doit apprécier, de manière concrète, si la conclusion de l'accord était **justifiée** par les besoins réels de l'entreprise.

📌 Une salariée licenciée pour avoir refusé une mobilité prévue par un APC

Une entreprise conclut avec les organisations syndicales **un accord GPEC intégrant un APC** prévoyant des **mobilités géographiques**. Le préambule de l'accord précise que l'objectif est d'accroître l'activité de l'entreprise pour en faire un leader national dans son secteur et favoriser la création d'emplois. Une salariée **refuse la mobilité proposée** et est **licenciée**.

La cour d'appel de Toulouse avait **validé** le licenciement, considérant que l'accord répondait aux exigences légales sur un plan formel. En effet, selon elle, il ne revient pas au juge prud'homal d'évaluer le bien-fondé des objectifs énoncés en préambule de l'accord collectif, dès lors que ceux-ci satisfont aux exigences légales.

👉Un contrôle approfondi imposé par la Cour de cassation

La Haute juridiction **censure cette analyse** : le caractère autonome du motif de licenciement lié au refus d'un APC n'empêche pas le juge **d'en apprécier la légitimité**. Il doit vérifier si l'accord était réellement nécessaire au fonctionnement de l'entreprise, et pas seulement constater que l'objectif affiché correspond aux termes légaux.

👉Une exigence posée par le droit international et constitutionnel

La Cour de cassation fonde son raisonnement sur les articles 4, 9.1 et 93 de la convention n°158 de l'OIT, directement applicable en droit interne. Elle rappelle qu'un licenciement étranger à la personne du salarié doit reposer sur **les nécessités du fonctionnement de l'entreprise**, de l'établissement ou du service, motifs dont le juge doit assurer le contrôle. Elle reprend ici la même logique que celle appliquée aux anciens accords de mobilité interne.

👉Pas besoin de difficultés économiques pour conclure un APC

Les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ne se confondent pas forcément avec des difficultés économiques ou technologiques : un APC peut aussi **viser un développement offensif** de l'activité ou de l'emploi. Mais l'employeur devra démontrer, en cas de contestation, que l'accord répond bien à une nécessité réelle.

L'affaire est renvoyée devant la cour d'appel de Bordeaux, qui devra examiner concrètement les justifications avancées par l'employeur.

(Cass. soc., 10 sept. 2025, n° 23-23.231)

💡 **À retenir :**

- Pas besoin de difficultés économiques pour conclure un APC (il peut viser la croissance ou l'emploi)
- Mais l'employeur devra prouver devant le juge la réalité des nécessités invoquées.

Retard dans la remise des documents de fin de contrat : quels risques pour l'employeur ?

Contexte de l'affaire

Un salarié a été licencié pour faute grave le 9 avril 2025. L'employeur ne lui a remis **les documents de fin de contrat** (certificat de travail, solde de tout compte, attestation Pôle emploi) que le 6 juin 2025, soit plus de **deux mois après la rupture du contrat**. Le salarié a saisi le tribunal pour obtenir la remise immédiate de ces documents et **des dommages-intérêts pour le préjudice subi.**

⚖️ Décision de la Cour de cassation

La Cour de cassation a jugé que :

- En cas de licenciement pour faute grave, l'employeur doit remettre les documents de fin de contrat **dès la notification du licenciement,** même en l'absence de préavis.
- Le délai de deux mois entre la rupture du contrat et la remise des documents est **jugé excessif** et constitue **un manquement** à l'obligation de l'employeur.
- Le retard dans la remise des documents peut entraîner **un préjudice pour le salarié**, notamment des difficultés pour faire valoir ses droits à l'assurance chômage.

📌 Implications pratiques

- **Obligation de remise immédiate** : Les employeurs doivent veiller à remettre les documents de fin de contrat **sans délai**, en particulier en cas de licenciement pour faute grave.
- **Sanctions possibles :** Un retard injustifié peut entraîner **des dommages-intérêts** pour le salarié et une condamnation à une astreinte.
- **Préjudice présumé** : Le salarié n'a pas besoin de **prouver un préjudice spécifique** ; le retard est en soi suffisant pour engager la responsabilité de l'employeur.

💡 À retenir :

- Les employeurs doivent impérativement **respecter leurs obligations** en matière de remise des documents de fin de contrat.
- Un retard, même en cas de faute grave, peut entraîner des **conséquences juridiques et financières.**

Entretien préalable : l'employeur n'a pas à informer le salarié de son droit de se taire

Contexte

Le code du travail impose à l'employeur de convoquer un salarié à un entretien préalable avant un licenciement pour motif personnel ou une sanction disciplinaire.

Au cours de cet entretien, l'employeur expose **les motifs envisagés** et recueille les **explications** du salarié.
Cependant, le code du travail ne prévoit pas que l'employeur informe le salarié de **son droit de se taire**, ce qui a été **contesté** par certains salariés au motif que leurs déclarations pourraient être utilisées contre eux, et que ce silence relève du principe constitutionnel selon lequel **« nul n'est tenu de s'accuser ».**
La question a été transmise **au Conseil constitutionnel** via plusieurs Questions prioritaires de constitutionnalité (QPC) pour vérifier si cette absence d'information était conforme à la Constitution.

Décision

Le Conseil constitutionnel, dans une décision du 19 septembre 2025 (QPC n° 2025-1160/1161/1162), a jugé que :

- **Le droit de se taire s'applique uniquement aux sanctions ayant le caractère d'une punition** relevant de l'exercice de prérogatives de puissance publique.
- Or, le licenciement et les sanctions disciplinaires relèvent **du droit privé,** n'ayant pas ce caractère de punition.
- Dès lors, les dispositions du code du travail sur l'entretien préalable sont **conformes** à la Constitution.

💡 **À retenir :**

- L'employeur n'a pas à informer le salarié qu'il a le droit de se taire lors de l'entretien préalable.
- Cependant, le salarié conserve la possibilité de garder le silence ou de ne pas se présenter à l'entretien, sans que cela puisse justifier une sanction supplémentaire.

fortify GROUP

NOUS CONTACTER

04 81 69 56 01

contact@fortify.fr

NOS IMPLANTATIONS

Lyon (siège social)
Paris
Nantes
Montpellier
La Réunion

PLUS D'INFORMATIONS SUR :

www.fortify-group.com
www.fortify.fr