

DROIT FISCAL

- Taux maximal des intérêts déductibles des comptes courants d'associés
- DROIT SOCIAL**
- Le droit au report des congés payés
- Précisions sur le renouvellement de la période d'essai

n°15 > 1^{er} octobre 2025

ACTUALITÉ JURIDIQUE

DROIT FISCAL

Taux maximal des intérêts déductibles des comptes courants d'associés

Les intérêts versés aux associés en rémunération des sommes laissées à disposition de la société en compte courant, outre leur part de capital, peuvent être déduits du résultat imposable dans la limite de la moyenne des taux effectifs moyens pratiqués par les établissements de crédit pour les prêts aux entreprises à taux variable d'une durée initiale supérieure à deux ans.

Le taux effectif moyen pratiqué par les établissements de crédit, pour des prêts à taux variable aux entreprises d'une durée initiale supérieure à deux ans pour le troisième trimestre 2025 vient d'être publié par un [avis du 26 septembre](#) 2025 et s'élève à 4,36 %.

Le taux maximal d'intérêts déductibles pour les exercices clôturés à compter du 30 septembre 2025 (pour un exercice de 12 mois) est le suivant :

- exercices clos du 30 septembre 2025 au 30 octobre 2025 : 4,81 % ;
- exercices clos du 31 octobre 2025 au 29 novembre 2025 : 4,73 % ;
- exercices clos du 30 novembre 2025 au 30 décembre 2025 : 4,64%.

Il est rappelé que, lorsque les délais de publication au Journal officiel des taux effectifs moyens le permettent, les entreprises peuvent utiliser, pour déterminer ces taux de référence pour les fractions de trimestres civils comprises dans leur exercice, les taux moyens correspondants ([BOI-BIC-CHG-50-50-30](#) n°40).

DROIT SOCIAL

Le droit au report des congés payés

Par une décision du 10 septembre 2025 qui a fait grand bruit, la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en application du droit européen.

Désormais, un salarié tombant malade pendant ses congés payés a la possibilité de reporter les jours de congé coïncidant avec la période de maladie, à condition d'avoir informé son employeur de son arrêt de travail sous 48 heures.

Avant ce revirement, la jurisprudence avait posé le principe selon lequel le contrat étant d'ores et déjà suspendu par les congés payés, la survenance de la maladie ne modifiait pas l'étendue des obligations de l'employeur envers son salarié. Toutefois, cette position antérieure ne remettait pas en cause le bénéfice d'un report des congés payés, en cas de maladie avant le départ en congé payé du salarié.

La solution de la Cour de cassation vient ici combler un silence de la loi puisqu'aucune disposition ne prévoyait la situation où les périodes de congés payés et celles de maladie se superposaient. Ainsi, accorder ou non le

bénéfice d'un report des jours de congé correspondant aux jours d'incapacité de travail restait à la discrétion de l'employeur.

Cette lacune règlementaire a été jugée contraire au droit de l'Union Européenne qui, lorsque survient une incapacité de travail dont le congé a pour but de se rétablir, s'oppose à la perte du droit à congé dont la finalité est de permettre le repos ainsi qu'un temps de détente et de loisir.

Désormais, la notification de l'arrêt de travail suffit à générer un droit au report que l'arrêt donne lieu à indemnisation ou non. Applicable aux congés légaux ou conventionnels, la position de la Cour de cassation laisse en revanche le cas des RTT, des jours de récupération, etc. en suspens.

Concrètement, dans le cas d'un arrêt notifié dans les délais par le salarié, l'employeur devra :

- régulariser la paie,
- informer le salarié de son droit au report des congés payés,
- faire un signalement DSN d'arrêt de travail,
- recalculer l'indemnité de congé payé,
- opérer un maintien de salaire avec, éventuellement prise en compte du délai de carence,
- calculer les jours de congé payés reportés et informer le salarié dans le mois suivant sa reprise des jours de congés payés auxquels il a droit et la date limite pour les poser.

Enfin, un arrêt de travail donnant droit à 2 jours de congés payés par mois (au lieu de 2,5 jours), il faudra aussi prendre en compte cet arrêt pour recalculer les congés payés.

Pour conclure, nous attirons votre attention sur le fait que, sous réserve de la notification du salarié à son employeur des arrêts maladie survenus pendant ses congés, la solution de la Cour de cassation s'applique rétroactivement. Ainsi, pour les contrats de travail encore en cours, les salariés pourront agir dans un délai de 2 ans (délai de prescription applicable à l'exercice en nature du droit à congés payés) pour demander le report de leurs congés payés. Pour les contrats de travail rompus, les anciens salariés disposent d'une action en paiement du salaire qui se prescrit en trois ans à compter de l'expiration de la période de prise des congés payés.

En ce qui concerne l'éventuelle indemnité de congé payé qui aurait été versée indument par l'employeur, celui-ci dispose d'une action en répétition (remboursement) de l'indemnité qui, ayant une nature de créance salariale, se prescrit sur 3 ans à compter du jour du paiement de l'indemnité si, à cette date l'employeur avait la capacité de déceler ce paiement indu. A ce titre, la doctrine considère que ce paiement indu est connu à la date de réception de l'arrêt de travail.

Enfin, en cas de contrat de travail rompu, l'employeur peut réclamer ces sommes au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Précisions sur le renouvellement de la période d'essai

Le Code du travail pose les conditions selon lesquelles la période d'essai peut être renouvelée une fois :

- Être prévue par l'accord de branche étendu ([article L1221-21](#))
- Être expressément prévue dans les clauses du contrat de travail ([article L1221-23](#))

Sous réserve que ces deux conditions soient remplies, l'employeur peut donc se prévaloir de cette possibilité à condition de recueillir l'accord exprès et non équivoque du salarié concerné, selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation.

Ainsi, l'accord du salarié est considéré comme exprès dès lors que celui-ci a apposé sa signature précédée de la mention « *Lu et approuvé* » sur le courrier de notification de renouvellement de la période d'essai. A contrario, la seule apposition de la signature du salarié ne suffit pas à caractériser une manifestation claire et non équivoque.

Si la jurisprudence avait déjà accordé la faculté de compléter la simple signature du salarié par d'autres éléments afin de caractériser son accord, la Cour de cassation par un jugement en date du 11 juin 2025 a rappelé que ces éléments doivent justifier le caractère clair et non équivoque de l'accord du salarié, censurant ainsi la décision de la Cour d'appel qui, sur la base des termes du salarié « *voici la lettre de renouvellement signée ce jour* », avait considéré à tort que l'accord du salarié avait bien été donné.

Afin de ne prendre aucun risque, il est donc conseillé aux employeurs, de faire rédiger au salarié, dans la lettre de renouvellement de la période d'essai, les mentions « *Lu et approuvé* » et « *Bon pour accord de renouvellement* » en plus de la date et de sa signature.