

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



CIRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

NOVEMBRE
2025 N° 703



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Cotisations sociales patronales : quels allègements en 2026 ?

Exonérations en « ZFRR+ » : la liste des communes est disponible !

Travail dissimulé : un redressement record de presque 1,6 milliard d'euros

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 11 à 14

Certification obligatoire des logiciels de caisse : 6 mois supplémentaires !

Messagerie sécurisée des professionnels : une nouvelle simplification

Plus-values immobilières : quel est leur mode d'imposition ?

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 15 à 17

Raccordement à la fibre optique : une aide financière pour les travaux

Codes APE / NAF : changement au 1^{er} janvier 2027

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 703 Novembre 2025. Editions juridiques Sergent PAPERS

Siège social : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

Administration / Production : ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

Rédaction, mise en page et impression : Sergent PAPERS

Dépôt légal : novembre 2025

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations d'octobre 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'octobre 2025.

• 5 novembre 2025

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'octobre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 2025 versés au plus tard le 31 octobre 2025 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Travailleurs indépendants : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle (le 20 novembre sur demande).

Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle (le 20 novembre sur demande).

Travailleurs indépendants n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle.

Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales, de la CSG-CRDS et de la contribution à la formation professionnelle.

• 14 novembre 2025

Assujettis à la TVA ayant réalisé des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients ainsi que, le cas échéant, de l'enquête statistique EMEBI (ex-DEB) et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en octobre 2025.



• 15 novembre 2025

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires : DSN d'octobre 2025.

Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN d'octobre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 2025 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN d'octobre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'octobre 2025 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 juillet 2025 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en octobre 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

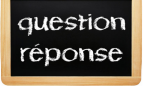
• 27 novembre 2025

Régularisation, le cas échéant, du solde de l'impôt sur le revenu 2024.

• 30 novembre 2025

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 août 2025 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 décembre).

Titulaires de placements financiers : date limite pour la demande de dispense du prélèvement forfaitaire non libératoire de 12,8 % pour les gains des placements financiers (intérêts, dividendes) versés au cours de l'année 2025 (en fonction des revenus).



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

INVALIDITÉ D'UN SALARIÉ ET INAPTITUDE À OCCUPER SON EMPLOI

L'un de nos salariés vient de nous informer qu'il a été reconnu invalide par la Caisse primaire d'assurance maladie. Devons-nous considérer qu'il est inapte à occuper son emploi ?

Pas du tout. La reconnaissance par l'Assurance maladie de l'invalidité de votre salarié n'équivaut pas à une inaptitude à exercer son emploi. En effet, seul le médecin du travail peut, à l'issue notamment d'un examen médical, d'une étude du poste du salarié et d'un échange avec vous, le déclarer inapte à occuper son poste.

Si tel est le cas, vous devrez rechercher un emploi de reclassement correspondant à ses capacités. Et ce n'est qu'à défaut de poste disponible dans votre entreprise ou, le cas échéant, dans le groupe auquel elle appartient, ou bien en cas de refus du salarié des offres de reclassement que vous lui aurez proposées, que vous pourrez procéder à son licenciement pour inaptitude.

Exceptions : vous êtes dispensé de l'obligation de rechercher un poste de reclassement si le médecin du travail indique expressément dans son avis d'inaptitude que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

ATTRIBUTION DU CRÉDIT D'IMPÔT « HAUTE VALEUR ENVIRONNEMENTALE »

Pour l'impôt dû au titre de 2024, mon exploitation a bénéficié du crédit d'impôt au titre d'une certification Haute Valeur environnementale (HVE) obtenue en 2024. Ce crédit d'impôt ayant été prorogé pour une année, suis-je en droit de bénéficier du crédit d'impôt une seconde fois, c'est-à-dire au titre de 2025 ?

Non. Cet avantage fiscal, d'un montant forfaitaire de 2 500 € (multiplié par le nombre d'associés dans un Gaec, dans la limite de 10 000 €), est lié uniquement à l'obtention initiale de la certification HVE par une exploitation agricole. Il n'est donc accordé qu'une seule fois.

Le fait que le crédit d'impôt soit prorogé (en l'occurrence pour une année supplémentaire, donc au titre des certifications obtenues en 2025) ne modifie pas cette modalité d'application du dispositif.

ASSURANCE DÉCÈS ET DROITS DE SUCCESSION

Un de mes oncles vient de décéder à l'âge de 65 ans et je suis l'un des bénéficiaires de son assurance décès. Vais-je devoir payer des droits de succession sur le capital que je vais recevoir ?

Non, l'assurance décès est un produit d'assurance, et non un produit d'épargne. Le capital qui est versé aux bénéficiaires est une prestation de l'assureur, il ne fait pas partie de la succession et n'est pas soumis aux droits de succession.

Toutefois, comme le décès de votre oncle est intervenu avant ses 70 ans, un prélèvement forfaitaire de 20 % pourra s'appliquer sur la prime qu'il a versée à son assureur la dernière année. Sachant que chaque bénéficiaire de l'assurance décès a droit à un abattement de 152 500 €.

RECOUVREMENT D'UN CHÈQUE SANS PROVISION

Ma banque vient de m'informer du rejet d'un chèque émis par l'un de mes clients pour défaut de provision. Que puis-je faire ?

Vous pouvez d'abord relancer votre client, puis, si besoin, lui envoyer une mise en demeure de payer. Peut-être sera-t-elle suivie d'effets...

Si tel n'est pas le cas, vous devrez, après avoir laissé passer un délai de 30 jours après la première présentation du chèque à l'encaissement et son rejet par la banque, présenter une nouvelle fois le chèque à l'encaissement. Si le chèque est à nouveau rejeté, la banque de votre client vous adressera automatiquement (en principe, sans frais) un certificat de non-paiement. Vous devrez alors charger un commissaire de justice de notifier ce certificat à votre client. Bien entendu, cette notification aura un coût qui est, en principe, proportionnel au montant du chèque impayé.

Si votre client ne régularise pas l'incident de paiement dans un délai de 15 jours, le commissaire de justice pourra alors procéder à une saisie sur le salaire de votre client ou bien délivrera un titre exécutoire qui permettra de procéder à une saisie sur un ou plusieurs biens de votre client et de les faire vendre.

Les frais occasionnés par cette procédure pourront être imputés au client.

À noter : si le montant du chèque est inférieur ou égal à 15 €, la banque de votre client doit vous régler la somme qui vous est due.

DÉLAI DE CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Je souhaite convoquer un salarié à un entretien préalable au licenciement. Quel délai dois-je prévoir entre l'envoi de la lettre recommandée de convocation et cet entretien ?

Vous devez convoquer votre salarié au moins 5 jours ouvrables avant la date de l'entretien.

Ce délai commence à courir le lendemain de la première présentation de la lettre recommandée au salarié. Il convient donc de tenir compte des délais postaux entre l'envoi de la lettre et sa présentation au salarié. Un délai qui, selon La Poste, est de 3 jours ouvrables. Sachant que les jours ouvrables sont tous les jours de la semaine, à l'exception des dimanches et des jours fériés.

Exemple : si vous postez la lettre de convocation à l'entretien préalable le jeudi 2 octobre et qu'elle est présentée pour la première fois au salarié le mardi 7 octobre, le délai débute le mercredi 8 octobre et se termine le lundi 13 octobre (sans compter les dimanches). Vous pouvez donc fixer la date de l'entretien à compter du mardi 14 octobre.

DÉDUCTION FISCALE DES CADEAUX OFFERTS AUX CLIENTS

Cette année, pour les fêtes de Noël, je souhaite offrir une bouteille de champagne à mes principaux clients. Ces cadeaux seront-ils déductibles du résultat imposable de mon entreprise ?

Oui, les cadeaux d'affaires constituent une charge déductible du résultat. Mais attention, leur prix doit être raisonnable et ils doivent être offerts dans l'intérêt direct de votre entreprise. À ce titre, vous devez être en mesure d'établir l'utilité de ces cadeaux pour votre activité (fidéliser un client, par exemple) et, en particulier, de désigner les bénéficiaires.

Veillez donc à bien conserver tous les justificatifs nécessaires, notamment les factures ainsi que le nom des clients concernés.



Cotisations sociales patronales : quels allègements en 2026 ?

À compter de 2026, la réduction générale des cotisations sociales patronales concernera les rémunérations inférieures à 3 Smic et les réductions des taux de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales seront supprimées.

Amorcée en 2025, la réforme des dispositifs d'allègements des cotisations sociales dues par les employeurs sur les rémunérations de leurs salariés va entrer dans sa dernière phase.

Ainsi, pour les cotisations sociales patronales dues pour les périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2026, les réductions des taux de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales seront supprimées pour être intégrées dans la nouvelle formule de calcul de la réduction générale des cotisations sociales patronales.

Rappel : la réduction du taux de cotisation d'assurance maladie (7 % au lieu de 13 %)

s'applique actuellement sur les rémunérations n'excédant pas 2,25 Smic (4 054,05 € bruts par mois pour une durée de travail de 35 heures par semaine) et celle du taux de cotisation d'allocations familiales (3,45 % contre 5,25 %) sur les rémunérations qui ne dépassent pas 3,3 Smic (5 945,94 € bruts par mois pour une durée de travail de 35 heures par semaine).

Une nouvelle formule pour la réduction générale des cotisations

La nouvelle formule de la réduction générale s'appliquera aux rémunérations inférieures à 3 Smic contre 1,6 Smic actuellement.

À savoir : le Smic est retenu pour sa valeur en vigueur au cours des périodes d'emploi concernées.

À compter de 2026, les employeurs devront, en principe, utiliser la formule de calcul suivante :

Nouvelle formule pour la réduction générale des cotisations patronales

Entreprises soumises au Fnal au taux de :	Formule du calcul du coefficient de la réduction générale ⁽¹⁾
0,10 %	$0,0200^{(2)} + (0,3773^{(3)} \times [(1/2) \times (3 \times \text{Smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)])1,75$
0,50 %	$0,0200^{(2)} + (0,3813^{(3)} \times [(1/2) \times (3 \times \text{Smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)])1,75$

(1) Le coefficient obtenu doit être multiplié par la rémunération annuelle brute du salarié pour obtenir le montant de la réduction générale.

(2) Ce taux, baptisé « taux minimal » (T min), assure à chaque employeur un taux minimal d'exonération de 2 % pour les rémunérations inférieures à 3 Smic.

(3) Ce taux, baptisé « taux delta » (T delta), doit être réduit si la somme de T min et T delta est supérieure à la somme des taux des cotisations et des contributions effectivement dues par l'employeur. Il est réduit jusqu'à ce que T min + T delta soit égal au taux effectif des cotisations et contributions mis à la charge de l'employeur. En outre, ce taux pourra être modifié compte tenu de la fraction de la cotisation AT/MP comprise dans le champ de la réduction générale (actuellement fixée à 0,5 point).

Attention : des aménagements à la formule de calcul sont prévues pour certaines catégories de travailleurs comme les salariés affiliés à une caisse de congés payés (dans le bâtiment et les travaux

publics ou le spectacle, par exemple) et ceux qui sont soumis à un régime d'heures d'équivalences (chauffeur routier longue distance, notamment).



Exonérations en « ZFRR+ » : la liste des communes est disponible !

La liste des communes classées en zones France ruralités revitalisation plus (ZFRR+), dans lesquelles les entreprises peuvent bénéficier, sous conditions, d'exonérations fiscales et sociales, a été fixée, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2025.

Les entreprises créées ou reprises entre le 1^{er} juillet 2024 et le 31 décembre 2029 dans une zone France ruralités revitalisation (ZFRR) peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une **exonération temporaire d'impôt sur les bénéfices**. À ce titre, elles peuvent également, sur délibération des collectivités, profiter d'une exonération de cotisation foncière des entreprises et de taxe foncière sur les propriétés bâties. Sans oublier que les employeurs implantés dans les ZFRR peuvent, jusqu'à leur 50^e embauche, bénéficier d'une exonération des cotisations sociales patronales de Sécurité sociale et d'allocations familiales, pendant 12 mois à compter de la date d'embauche.

Rappel : depuis le 1^{er} juillet 2024, les ZFRR ont remplacé les zones de revitalisation rurale (ZRR) et les zones de revitalisation des commerces en milieu rural (Zorcomir). Sachant que certaines communes ZRR non reclassées en ZFRR peuvent, à titre transitoire, bénéficier des effets du nouveau dispositif du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2027.

Parmi les communes en ZFRR, certaines d'entre elles, à savoir les communes rurales le plus en difficulté, devaient être classées en ZFRR « plus » afin de bénéficier d'un soutien renforcé. Pour cela, un arrêté fixant la liste des communes concernées était toutefois nécessaire. C'est désormais chose faite ! **Ce zonage prenant effet, de façon rétroactive, au 1^{er} janvier 2025.**

La liste de ces communes figure en annexe de cet arrêté : [**Arrêté du 9 juillet 2025, JO du 10**](#)

Un dispositif renforcé

Pour être éligible à l'exonération d'impôt sur les bénéfices en ZFRR, l'entreprise doit, notamment, relever d'un régime réel d'imposition, employer moins de 11 salariés et exercer une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale. Son siège social comme, en principe, l'ensemble de son activité et de ses moyens d'exploitation devant être implantés en ZFRR. Une entreprise peut toutefois réaliser jusqu'à 25 % de son chiffre d'affaires en dehors de la zone. L'exonération s'applique alors en proportion du chiffre d'affaires réalisé dans la zone.

En cas de création d'activité en ZFRR+, l'exonération peut s'appliquer aux PME (effectif < 250 salariés, chiffre d'affaires < 50 M€ ou total de bilan < 43 M€), quel que soit leur régime d'imposition. Attention toutefois, s'il s'agit d'une reprise d'activité, l'entreprise reprenneuse doit alors employer moins de 11 salariés. En outre, la condition d'implantation exclusive en zone n'est pas requise, peu importe donc le seuil de chiffre d'affaires réalisé hors zone.

Précision : lorsque l'entreprise exerce d'autres activités en dehors de la ZFRR+, les bénéfices réalisés sont soumis à l'impôt sur les bénéfices, en proportion du montant hors taxe du chiffre d'affaires ou des recettes réalisé en dehors de la zone.

Le cas des activités non sédentaires

Que ce soit en ZFRR ou en ZFRR+, une entreprise non sédentaire (secteur du BTP, notamment) bénéficie de l'exonération si elle réalise au plus 25 % de son chiffre d'affaires hors zone. Au-delà, seul le bénéfice issu de l'activité exercée dans la zone ouvre droit à l'exonération.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Travail dissimulé : un redressement record de presque 1,6 milliard d'euros

Les actions menées par l'Urssaf en 2024 afin de lutter contre le travail dissimulé ont conduit à des redressements de cotisations sociales pour un montant de 1,586 Md€.

Dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, devenue ces dernières années « une priorité majeure », l'Urssaf a mené, en 2024, 34 287 actions, dont 6 756 contrôles ciblés. Ce qui a conduit à un record de 1,586 Md€ (+34 % par rapport à 2023) de redressements de cotisations et contributions sociales, soit 1,096 Md€ de cotisations et contributions non déclarées et 490 M€ de sanctions et de suppression d'exonérations indues.

Le montant moyen de chaque redressement s'élevant à 245 399 €.

Trois secteurs ont été majoritairement concernés, à savoir :

- ▶ **le BTP** pour 877 M€ ;
- ▶ **les services aux entreprises** pour 207 M€ ;
- ▶ **le commerce** pour 57 M€.

Mais ces redressements ne se concluent pas tous par un recouvrement effectif de ces sommes par l'Urssaf. En effet, seuls 121 M€ sont tombés dans ses caisses en 2024, en raison notamment de fraudeurs qui disparaissent avant la mise en recouvrement des sommes dues ou qui organisent leur insolvabilité. Ce montant est quand même en augmentation de 50 % par rapport à 2023.

En complément : hors travail dissimulé, 890 M€ ont été régularisés dans le cadre de contrôles de l'Urssaf, soit une hausse de 11 % par rapport à 2023. Un montant qui se répartit entre 734 M€ de redressements dus par les entreprises et 156 M€ de remboursements de trop-perçus aux entreprises.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

QUAND UN TRAVAILLEUR INDÉPENDANT EST, EN RÉALITÉ, SALARIÉ...

L'intention de recourir au travail dissimulé est établie dès lors que l'employeur s'abstient d'effectuer les déclarations relatives aux salaires et aux cotisations sociales d'un travailleur indépendant qui, selon les juges, travaille, en réalité, dans le cadre d'une relation salariée.

Toute entreprise peut faire appel à un travailleur indépendant (un auto-entrepreneur, par exemple) dans le cadre, notamment, d'une prestation de services ou d'un contrat de sous-traitance. Mais attention, la relation existant entre l'entreprise et le travailleur indépendant doit se limiter à des liens « commerciaux » et ne pas aboutir à un lien de subordination juridique. Car en présence d'un tel

lien, le contrat conclu entre l'entreprise et le travailleur indépendant peut être requalifié en contrat de travail par les juges. Dans cette situation, l'entreprise, alors considérée comme employeur, peut être condamnée à régler différentes indemnités au travailleur indépendant, alors considéré comme salarié, au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail. Et elle peut aussi devoir lui régler une indemnité pour travail dissimulé...

Rappel : le lien de subordination est le lien par lequel l'employeur exerce un pouvoir de direction sur un salarié (pouvoir de donner des directives, de contrôler l'exécution du travail, de sanctionner...).

Dans une affaire récente, un travailleur indépendant avait conclu une convention de mandat avec un groupement d'assurances afin d'exercer les missions d'agent commercial. Plus de 4 ans après,



il avait mis fin à la relation contractuelle qui le liait au groupement, puis demandé en justice la requalification de la convention de mandat en contrat de travail à durée indéterminée.

Saisi du litige, les juges avaient fait droit à sa demande. Ils avaient en effet estimé que le travailleur indépendant exerçait ses missions sous la subordination du groupement d'assurances, et donc dans le cadre d'un contrat de travail : présence obligatoire à l'agence à des horaires précis, remontrances verbales, ordres et directives précis, paiement des cotisations sociales par le biais de commissions, etc.

Les juges avaient alors condamné le groupement à payer au travailleur une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé d'un montant de 22 932 €. Une indemnité que le groupement avait contestée estimant que son intention de « recourir » au travail dissimulé n'avait pas été établie.

Mais, amenée à se prononcer dans cette affaire, la Cour de cassation a confirmé la décision des juges d'appel. Pour ces derniers, l'absence de déclarations relatives à l'embauche, aux salaires et aux cotisations sociales du travailleur indépendant, qui, en réalité, travaillait dans le cadre d'une relation salariée, démontrait l'intention du groupement de recourir au travail dissimulé. Un groupement qui avait, en effet, cherché à s'exonérer de toutes les obligations liées au contrat de travail « en faisant appel volontairement à l'intéressé sous le statut d'auto-entrepreneur ».

Précision : l'indemnité forfaitaire due au salarié en cas de travail dissimulé est fixée à 6 mois de salaire.

DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT : ATTENTION À LEUR REMISE TARDIVE !

Le salarié privé de préavis en raison de son licenciement pour faute grave doit se voir remettre ses documents de fin de contrat à la date de notification de son licenciement.

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, quel qu'en soit le motif (démission, licenciement, rupture conventionnelle homologuée...), son employeur

doit lui remettre des documents de fin de contrat, à savoir un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation destinée à faire valoir ses droits auprès de France Travail. Mais en la matière, le Code du travail se « contente » d'indiquer que ces documents doivent être transmis au salarié à l'expiration de son contrat de travail, sans accorder de délai particulier aux employeurs. Une situation qui peut poser certaines difficultés, en particulier lorsque le dernier bulletin de paie du salarié n'est pas encore établi lorsqu'il quitte l'entreprise, et donner lieu à des contentieux. À ce titre, la Cour de cassation a récemment précisé la date à laquelle le salarié qui n'exécute pas de préavis, avant son départ de l'entreprise, doit se voir remettre ses documents de fin de contrat.

Dans une affaire récente, une salariée qui occupait les fonctions de voyageur, représentant et placier avait été licenciée pour faute grave. Elle avait saisi la justice pour contester son licenciement et obtenir diverses indemnités de son employeur. Parmi ces indemnités, elle sollicitait le paiement de dommages et intérêts (4 000 €) en raison de la transmission tardive, par son employeur, de ses documents de fin de contrat, soit près de 2 mois après la date de son licenciement.

Amenée à se prononcer dans ce litige, la Cour d'appel de Montpellier n'avait pas fait droit à sa demande. Elle a en effet considéré que, compte tenu de la durée de la période de préavis normalement applicable à la salariée, à savoir 3 mois, la remise des documents de fin de contrat, intervenue seulement 2 mois après la fin de la relation de travail, ne pouvait pas être considérée comme tardive.

Mais la Cour de cassation n'a pas retenu ce raisonnement. Pour elle, lorsqu'un salarié est privé de préavis en raison de son licenciement pour faute grave, il doit obtenir ses documents de fin de contrat **dès la rupture de son contrat**, c'est-à-dire à la date de notification de son licenciement.

Précision : l'affaire sera de nouveau examinée par les juges d'appel qui, le cas échéant, fixeront le montant des dommages et intérêts à régler à la salariée pour indemniser le préjudice subi du fait de la remise tardive de ses documents de fin de contrat.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Certification obligatoire des logiciels de caisse : 6 mois supplémentaires !

Les entreprises devront pouvoir justifier que leur logiciel de caisse bénéficie d'un certificat d'un organisme accrédité à compter du 1^{er} septembre 2026, au lieu du 1^{er} mars 2026.

Les entreprises assujetties à la TVA qui effectuent des ventes ou des prestations de service auprès de clients non professionnels, et qui les enregistrent avec un logiciel (ou un système) de caisse, doivent utiliser un logiciel sécurisé.

Jusqu'à présent, pour justifier de la conformité de ce logiciel, elles pouvaient produire un certificat d'un organisme accrédité ou, jusqu'au 31 août 2025, une attestation individuelle de l'éditeur du logiciel.

Pour rappel, la loi de finances pour 2025 avait supprimé l'attestation de l'éditeur comme mode de preuve du caractère sécurisé d'un logiciel de caisse à compter du 16 février 2025. Cependant, face aux difficultés rencontrées par les éditeurs pour obtenir rapidement les certifications, l'administration fiscale avait autorisé les entreprises à continuer de se prévaloir de l'attestation jusqu'au 31 août 2025. Et, de leur côté, les éditeurs devaient obtenir un engagement de mise en conformité

auprès d'un organisme accrédité au plus tard le 31 août 2025, puis le certificat correspondant au plus tard le 1^{er} mars 2026.

Prolongation de la période transitoire

En raison du grand nombre de demandes de certification, l'administration vient d'annoncer une prolongation de cette période transitoire jusqu'au 31 août 2026.

Ainsi, entre le 1^{er} septembre 2025 et le 31 août 2026 (au lieu du 1^{er} mars 2026 donc), les entreprises doivent être en mesure de justifier soit que leur logiciel de caisse bénéficie d'un certificat, soit que l'éditeur de ce logiciel a formulé une demande de certification.

À ce titre, il est recommandé aux entreprises de vérifier l'accomplissement de cette démarche et d'en obtenir le justificatif.

En revanche, **à compter du 1^{er} septembre 2026**, seuls les certificats seront valables.

À noter : les entreprises qui ne justifient pas de la conformité de leur logiciel de caisse encourrent une amende de 7 500 €.

Messagerie sécurisée des professionnels : une nouvelle simplification

La messagerie sécurisée de l'espace professionnel du site impots.gouv.fr vient de faire l'objet d'une refonte afin de faciliter les démarches fiscales des entreprises.

L'espace professionnel d'une entreprise, disponible en ligne sur le site impots.gouv.fr, lui permet de déclarer et de payer ses principaux impôts, d'effectuer des demandes de remboursement ou encore de consulter son compte fiscal.

Il contient également une « **messagerie sécurisée** » qui lui permet d'échanger avec l'administration fiscale pour poser des questions, effectuer des démarches et en suivre l'avancement.

À noter : en 2024, plus de 4 millions de demandes ont été adressées par les professionnels via leur messagerie sécurisée.

Jusqu'à présent, cette messagerie sécurisée s'utilisait à partir de formulaires organisés par type d'impôt. Dans



un souci de simplification, ces formulaires sont désormais regroupés en fonction de l'action à effectuer.

En pratique, 8 thématiques principales sont proposées :

- Gérer votre entreprise (renseignements, régimes d'imposition, TVA et résultats) ;
- Paiement, suivi d'un remboursement (délai de paiement, pôle de recouvrement spécialisé...) ;
- Réclamer, contester (taxes et impôts) ;
- Demander, déposer (attestation, rescrit...) ;
- Questions sur vos démarches en ligne (rensei-

gnement sur l'espace professionnel et des services en ligne) ;

- Aides gouvernementales aux entreprises (dépôt et régularisation) ;
- Quitus fiscal (acquisition d'un véhicule dans l'Union européenne) ;
- Mes biens immobiliers.

De nouveaux formulaires ont également été créés pour répondre à davantage de situations (micro-entreprise, société civile immobilière, location meublée non professionnelle, suivi des demandes de remboursement...).

Plus-values immobilières : quel est leur mode d'imposition ?

Lors de la cession d'un bien immobilier, votre éventuelle plus-value peut être soumise à l'impôt sur le revenu et aux prélèvements sociaux.

Lorsque vous vendez un bien immobilier, vous pouvez réaliser une plus-value qui sera imposée par le fisc. Une imposition qui découle de règles relativement complexes. Explications.

Le calcul de la plus-value

La plus-value que vous réalisez est déclarée et payée par l'intermédiaire du notaire lors de la cession du bien immobilier imposable. Concrètement, la plus-value est déterminée par la différence entre le prix de cession du bien – duquel sont notamment soustraits les frais de diagnostics obligatoires (amiante, termites...) – et son prix d'acquisition.

Sachant que, pour le calcul de la plus-value, le prix d'acquisition est majoré d'un montant correspondant à certains frais générés par l'acquisition (droits d'enregistrement, honoraires du notaire...) et, en principe, des dépenses de construction, d'agrandissement et d'amélioration que vous avez engagées en tant que propriétaire.

Ces frais pouvant être estimés, sans justification, en

appliquant un taux forfaitaire fixé à 7,5 % du prix d'acquisition pour les frais d'acquisition et, si le bien immobilier (bâti) a été acquis depuis plus de 5 ans, à 15 % pour les dépenses correspondant aux travaux.

L'imposition de la plus-value

Sur le montant de la plus-value doit être ensuite pratiqué un abattement, dont le taux varie selon la durée de détention. Cet abattement est fixé à 6 % par an entre la 6^e et la 21^e année de détention et à 4 % la 22^e année. Ce qui aboutit à une exonération totale d'impôt sur le revenu au bout de 22 ans de détention.

Pour les prélèvements sociaux, l'abattement est de 1,65 % par an entre la 6^e et la 21^e année, puis de 1,60 % pour la 22^e année. Le taux est ensuite fixé à 9 % par an entre la 23^e et la 30^e année. La 30^e année conduisant, là encore, à une exonération totale des prélèvements sociaux.

Une fois cet abattement opéré, la somme résiduelle est imposée, au titre du régime des plus-values immobilières, à l'impôt sur le revenu au taux de 19 %, auquel s'ajoutent les prélèvements sociaux au taux de 17,2 %, soit une imposition globale de 36,2 %.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Et le vendeur peut être redevable d'une surtaxe sur les plus-values lorsque ces dernières sont supérieures à 50 000 €. Son taux variant entre 2 et 6 % en fonction du montant de la plus-value imposable.

Exonération de la résidence principale : les plus-values réalisées lors de la cession de la résidence principale du vendeur au jour de la cession sont exonérées. Cette exonération s'applique également aux dépendances immédiates et nécessaires cédées simultanément au bien immobilier.

Lorsque le bien immobilier est détenu par une SCI

Le régime d'imposition des plus-values immobilières des particuliers s'applique également aux cessions de biens immobiliers réalisées occasionnellement via une société civile immobilière (SCI) relevant du régime de l'impôt sur le revenu (les plus-values réalisées par une SCI relevant de l'impôt sur les sociétés sont soumises au régime des plus-values professionnelles). Attention, lorsque la SCI réalise des opérations habituelles d'achat-revente de biens immobiliers, les plus-values sont alors soumises aux règles des BIC.

Concrètement, le bien immobilier cédé étant la propriété de la SCI, la plus-value est calculée en fonction de la date d'acquisition et de cession du bien par la société, mais reste imposable au nom

de chaque associé présent à la date de la cession de l'immeuble au prorata des parts détenues.

Comme pour les particuliers, la plus-value est diminuée des abattements applicables du fait de la durée de détention. Puis elle est soumise à l'impôt sur le revenu au taux de 19 % et aux prélèvements sociaux (17,2 %).

À savoir : lorsqu'un logement est mis à la disposition gratuite d'un associé à titre de résidence principale, ce dernier peut bénéficier, en cas de cession de l'immeuble par la société, de l'exonération de la résidence principale sur sa quote-part de plus-value.

Vous le constatez, la maîtrise des règles fiscales liées à la cession de biens immobiliers peut se révéler complexe et comporte de nombreuses subtilités.

Si vous envisagez de vendre l'un de vos biens immobiliers, il est fortement recommandé de vous faire accompagner par un professionnel. N'hésitez pas à contacter votre conseil habituel.

Cession d'un logement meublé : pour les opérations effectuées depuis le 16 février 2025, lorsque la cession d'un logement loué meublé dégage une plus-value, les amortissements déduits pendant la période de location sont désormais soustraits de son prix d'acquisition pour le calcul de la plus-value immobilière de cession.

Toutefois, ne sont pas concernés notamment les logements appartenant à une résidence étudiante ou une résidence-services destinée à accueillir des personnes âgées ou handicapées.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

UNE DÉCLARATION D'IMPÔT RECTIFICATIVE CONSTITUE-T-ELLE UNE RÉCLAMATION FISCALE ?

Selon les juges, une déclaration d'impôt rectificative déposée après l'expiration du délai de déclaration constitue une réclamation fiscale.

Un contribuable qui souhaite obtenir réparation,

devant le tribunal, d'erreurs commises dans l'assiette de son impôt doit, au préalable, déposer une réclamation devant l'administration fiscale. Une réclamation fiscale qui doit comporter plusieurs mentions obligatoires, notamment l'imposition contestée, l'exposé sommaire des motifs invoqués et la signature manuscrite du contribuable, et être accompagné de justificatifs tels que l'avis d'imposition.

À ce titre, la question s'est posée de savoir si une



déclaration d'impôt rectificative, déposée après l'expiration du délai de déclaration, constituait une telle réclamation ?

Oui, a tranché le Conseil d'État. Et cette position vient d'être confirmée par la Cour administrative d'appel de renvoi. Dans cette affaire, une société avait adressé par courrier à l'administration fiscale une déclaration rectificative visant à obtenir la restitution d'un trop-versé d'impôt. Faute de remboursement, la société avait alors présenté une demande devant le tribunal. Mais ce dernier avait rejeté cette demande au motif que le courrier adressé à l'administration ne constituait pas une réclamation fiscale faute de comporter les mentions obligatoires requises. À défaut de réclamation préalable, la demande auprès du tribunal était donc irrecevable.

Une analyse invalidée par les juges du Conseil d'État, puis de la Cour administrative d'appel de Marseille, qui ont estimé qu'une déclaration rectificative qui tend, par elle-même, à la réparation d'erreurs commises dans l'assiette ou le calcul de l'impôt constitue une réclamation fiscale lorsqu'elle a été déposée après le délai de déclaration.

Précision : les juges ont rappelé que l'absence de certaines mentions obligatoires, notamment la désignation de l'impôt, est régularisable et ne retire donc pas à la déclaration rectificative son caractère de réclamation.

GESTION DÉSINTÉRESSÉE D'UNE ASSOCIATION ET AVANTAGES EN NATURE

L'association qui fait bénéficier ses membres d'avantages en nature ne présente pas une gestion désintéressée et est donc soumise aux impôts commerciaux.

Les associations sont, en principe, exonérées d'impôts commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA, cotisation foncière des entreprises et cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises). Toutefois, pour cela, leur gestion doit être désintéressée, entre autres conditions.

Ceci signifie que :

► sauf exceptions admises par la loi ou le fisc, leurs dirigeants ne doivent pas être rémunérés, sous quelle que forme que ce soit (versement de sommes d'argent, mise à disposition d'un logement ou d'une voiture, prise en charge de dépenses personnelles...);

► les associations ne doivent pas redistribuer, directement ou indirectement, de bénéfices à leurs membres, peu importe leur forme (sommes d'argent, biens, avantages matériels...).

Se basant sur ces principes, la Cour administrative d'appel de Bordeaux a récemment soumis aux impôts commerciaux une association qui faisait bénéficier ses membres d'avantages en nature.

Dans cette affaire, l'administration fiscale avait, à la suite d'une vérification de comptabilité, soumis une association de soins à domicile aux impôts commerciaux. Elle avait, en effet, estimé que sa gestion ne présentait pas un caractère désintéressé. L'association avait contesté cette décision en justice. Une demande qui a été rejetée par la Cour administrative d'appel de Bordeaux.

Les juges ont d'abord constaté que l'association avait pour objet le traitement et la prise en charge des patients souffrant d'insuffisance rénale chronique terminale, par la dialyse et l'hospitalisation à domicile et que ses membres, des infirmiers et des médecins exerçant en libéral, percevaient de l'association des honoraires pour les consultations effectuées pour son compte.

Ils ont relevé que les médecins néphrologues, membres de l'association, utilisaient, sans aucune contrepartie financière, ses moyens (locaux, matériel, personnels médical et administratif) pour exercer leur activité professionnelle et effectuer le suivi des malades.

Ils en ont déduit que ces avantages en nature consentis à ses membres par l'association s'opposaient à la reconnaissance du caractère désintéressé de sa gestion.



Raccordement à la fibre optique : une aide financière pour les travaux

Les petites entreprises et les particuliers peuvent bénéficier d'une aide financière lorsqu'elles doivent réaliser des travaux pour se raccorder à la fibre optique.

Dans le cadre du Plan France Très Haut Débit lancé par l'État, la fibre optique va progressivement remplacer, d'ici 2030, le réseau cuivre portant le réseau téléphonique et les services internet DSL.

Or dans certains cas, le raccordement à la fibre optique nécessite de réaliser, dans la propriété privée des usagers, des travaux liés au fait que les infrastructures permettant le passage du câble de la fibre sont détériorées ou inexistantes. Ces travaux étant à la charge du propriétaire et non de l'opérateur.

À ce titre, les pouvoirs publics viennent de mettre en place une aide destinée à contribuer au financement du coût de ces travaux de raccordement. **Ouverte jusqu'au 31 janvier 2027, cette aide peut être attribuée aux petites entreprises et aux particuliers qui sont installés dans l'une des 3 000 communes éligibles au dispositif** (celles dans lesquelles il sera mis fin au réseau cuivre en janvier 2027) et pour lesquels un échec de raccordement à la fibre optique dans leur partie privative a été constaté.

Précision : la liste des communes concernées figure en annexe du décret du 18 juillet 2025.

Les conditions à remplir

Sont éligibles à l'aide les entreprises :

- ▶ de moins de 10 salariés ;
- ▶ qui ont réalisé, lors du dernier exercice clos, un chiffre d'affaires annuel inférieur à 2 M€ ;
- ▶ qui exercent leur activité depuis au moins un an au moment du dépôt de la demande d'aide ;
- ▶ qui ne sont pas en liquidation judiciaire au moment de la demande.

S'agissant des particuliers, peuvent bénéficier de l'aide ceux :

- ▶ dont les travaux de raccordement concernent une maison individuelle d'habitation dont ils sont propriétaires ou locataires et qui constitue leur résidence principale ;
- ▶ dont le quotient familial ne dépasse pas 29 316 €.

Attention : l'aide n'est pas attribuée aux entreprises ou aux particuliers qui ont déjà bénéficié d'une aide pour le même type de travaux.

Les travaux doivent être réalisés au plus tard le 31 mai 2027.

Le montant de l'aide

Le montant de l'aide, qui est forfaitaire, s'élève à 400 €, 800 € ou 1 200 € selon la nature des travaux à effectuer (respectivement, travaux de faible ampleur, travaux d'ampleur moyenne ou gros travaux).

Comment bénéficier de l'aide ?

En pratique, après avoir constaté les difficultés de raccordement, les techniciens de l'opérateur délivreront une attestation d'échec au raccordement à l'utilisateur concerné. Muni de cette attestation, ce dernier devra ensuite déposer une demande pour bénéficier de l'aide auprès de l'Agence de services et de paiement (ASP). S'il est éligible à l'aide, l'ASP lui adressera une notification d'octroi de l'aide, avec le montant attribué. L'utilisateur pourra alors faire réaliser les travaux par l'entreprise de son choix en lui fournissant la décision de l'ASP. Enfin, une fois les travaux réalisés, l'entreprise déduira de sa facture le montant de l'aide ainsi octroyée et se fera directement payer cette somme par l'ASP.

Attention : la demande doit être effectuée le 31 janvier 2027 au plus tard.



Codes APE / NAF : changement au 1^{er} janvier 2027

Le 1^{er} janvier 2027, une nouvelle nomenclature d'activités française entrera en vigueur. Les entreprises se verront donc attribuer un nouveau code APE.

Le 1^{er} janvier 2027, une nouvelle nomenclature d'activités française (NAF) entrera en vigueur. Établie à la suite de la mise à jour de la nomenclature des activités économiques dans l'Union européenne, avec laquelle elle partage la même structure, cette NAF nouvelle version (NAF 2025) remplacera donc celle en vigueur en France depuis 2007.

Rappel : la nomenclature d'activités française (NAF) sert principalement à faciliter l'organisation de l'information économique et sociale en permettant le classement des activités économiques. En référence à cette nomenclature, un code correspondant à l'activité principale exercée (le fameux code APE) est attribué par l'Insee à chaque entreprise et à chaque établissement inscrit au répertoire

national d'identité des entreprises (le répertoire Sirene). Ce code permet notamment aux administrations fiscales et sociales de connaître l'activité d'une entreprise et donc d'identifier les réglementations, la fiscalité ou encore les formalités auxquelles elle est soumise. Il doit figurer sur les bulletins de salaire émis par l'entreprise.

Un nouveau code APE

En pratique, un nouveau code APE sera donc attribué par l'Insee aux entreprises.

À noter : afin de faciliter la préparation de ce changement, l'Insee a mis en ligne sur son site internet un certain nombre de documents, notamment une table de correspondance entre la NAF actuelle et la NAF 2025. En outre, le Sirene affichera, pendant toute l'année 2026, le code APE actuel de chaque entreprise ainsi que son futur code selon la nouvelle NAF 2025.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

RETRAIT D'UN ASSOCIÉ D'UNE SCP ET DROIT AUX BÉNÉFICES

L'associé qui se retire d'une société civile professionnelle a droit aux bénéfices jusqu'au remboursement intégral de ses parts sociales.

Lorsqu'un associé se retire d'une société civile professionnelle (SCP), il a le droit de percevoir sa part de bénéfices tant que ses parts sociales ne lui sont pas intégralement remboursées.

C'est ce que la Cour de cassation a, une nouvelle fois, affirmé dans l'affaire récente suivante. Un notaire associé dans une SCP avait notifié à la société sa volonté de se retirer de l'étude le 31 mars 2016 et avait demandé le remboursement de

ses parts sociales. À cette date, l'intéressé avait donc quitté la société, son retrait ayant été officiellement prononcé par un arrêt du Garde des Sceaux publié le 27 décembre suivant. Et ce n'est que le 17 février 2017 que la société avait procédé au remboursement de ses parts sociales.

Le notaire avait alors réclamé à la société le paiement de sa quote-part dans les bénéfices réalisés au titre de l'année 2016 ainsi que celle dans les bénéfices réalisés au titre de l'année 2017 jusqu'au remboursement de ses parts (donc jusqu'au 17 février 2017).

Le droit aux bénéfices jusqu'au remboursement des parts

Les juges lui ont donné gain de cause. En effet, ils



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

ont affirmé que le notaire, qui exerce sa faculté de retrait, conserve ses droits patrimoniaux tant qu'il n'a pas obtenu le remboursement intégral de la valeur de ses parts sociales. Il a donc droit à la rétribution de ses apports en capital et à sa quote-part des bénéfices distribués tant qu'il demeure titulaire de ses parts.

Précision : *l'associé qui se retire d'une SCP perd sa qualité d'associé à une date qui varie selon la profession considérée. Pour les notaires, cette date est celle de la publication au Journal officiel d'un arrêté du Garde des Sceaux prononçant le retrait de l'associé.*

LOCAL COMMERCIAL IMPROPRE À SON USAGE ET REFUS DE PAIEMENT DU LOYER

Le locataire qui, en invoquant « l'exception d'inexécution », refuse de payer le loyer au motif que le local commercial est devenu impropre à son usage n'a pas à envoyer au bailleur une mise en demeure préalable.

Dans le cadre d'un contrat dans lequel chacune des parties s'engage à réaliser des prestations l'une envers l'autre, une partie peut refuser d'exécuter son obligation lorsque l'autre partie n'exécute pas la sienne dès lors que cette inexécution est suffisamment grave. On parle « d'exception d'inexécution ».

Ainsi, par exemple, dans un contrat de vente, l'acheteur est en droit de refuser de payer le prix tant que le vendeur ne lui a pas livré le bien. De

même, dans un contrat de bail, il est admis que le locataire puisse refuser de payer le loyer lorsque le bailleur manque à son obligation de délivrer un local conforme à l'usage auquel il est destiné.

À ce titre, les juges viennent de réaffirmer que le locataire peut se prévaloir d'une exception d'inexécution pour refuser, à compter du jour où les locaux sont, en raison du manquement du bailleur à ses obligations, devenus impropres à l'usage auquel ils étaient destinés, de payer les loyers sans être tenu de délivrer une mise en demeure préalable à ce dernier.

Dans cette affaire, une société locataire avait cessé de payer les loyers en raison d'importantes infiltrations dans le local commercial. À l'appui de sa décision de refuser de payer les loyers, il avait invoqué l'exception d'inexécution. En effet, selon lui, le bailleur avait manqué à son obligation de délivrance puisque le local était devenu impropre à l'usage auquel il était destiné et qu'il ne pouvait plus exploiter son activité commerciale tant que des travaux ne seraient pas réalisés.

Le bailleur avait alors reproché à son locataire de ne pas lui avoir envoyé de mise en demeure préalablement à la cessation du paiement des loyers, ce qui l'empêchait de se prévaloir d'une exception d'inexécution.

Mais les juges ont donné raison au locataire. En effet, ils ont rappelé que le locataire peut refuser de payer le loyer à compter du jour où le local devient impropre à son usage en raison du manquement du bailleur à ses obligations. Et que cette exception d'inexécution joue **sans avoir à envoyer une mise en demeure préalable.**



LES SMARTPHONES ONT LEUR ÉTIQUETTE ÉNERGIE !

À l'instar des réfrigérateurs, des lave-linges ou des téléviseurs, les smartphones et les tablettes doivent désormais afficher une étiquette énergie qui indique leur consommation énergétique, leur réparabilité et leur durabilité.

Depuis le 20 juin dernier, l'étiquette énergie, qui a pour objet d'informer les consommateurs sur l'efficacité énergétique des appareils électroniques vendus neufs, doit également figurer sur les smartphones et sur les tablettes. Jusqu'alors, seuls les réfrigérateurs, les lave-linges, les sèche-linges, les téléviseurs ou encore les climatiseurs devaient afficher cette étiquette.

Rappel : l'étiquette énergie doit indiquer :

- ▶ la consommation d'énergie annuelle (en kWh) ;
- ▶ la classe énergétique, avec des notes allant de A sur fond vert (pour les produits les plus économes en énergie) à G sur fond rouge (pour les plus énergivores) ;
- ▶ la longévité des batteries ;
- ▶ le niveau de protection contre la poussière et l'eau ;
- ▶ la classe de fiabilité, avec la résistance aux chutes accidentelles (note allant de A à E) ;
- ▶ la classe de réparabilité (note allant de A à E).

L'étiquette énergie intégrant les informations fournies par l'indice de réparabilité, elle remplace ce dernier pour les smartphones et les tablettes nouvellement mis sur le marché.

À noter : l'affichage de l'étiquette énergie ne concerne pas les smartphones pliables (caractérisés par leur écran pouvant se plier sans se briser) ni les smartphones conçus pour la communication de haute sécurité (destinés à des professionnels).

FERMETURE PROCHAINE DU SITE SIRENE.FR

Le site sirene.fr, sur lequel figure un certain nombre d'informations sur les entreprises implantées en France, fermera définitivement au cours du mois de décembre prochain. Ces informations se retrouvent désormais sur le site annuaire-entreprises-data.gouv.fr.

Au mois de décembre prochain, le site sirene.fr, qui identifie les entreprises et leurs établissements implantés en France, fermera définitivement.

Géré, alimenté et mis à jour par l'Insee, ce site permet de rechercher une entreprise et de connaître notamment son code APE, son numéro Siren ainsi que le numéro Siret de chacun de ses établissements, sa tranche d'effectif de salariés ou encore sa date de création.

Il a vocation à être remplacé par le [site de l'Annuaire des entreprises](https://annuaire-entreprises-data.gouv.fr) sur lequel on peut d'ores et déjà retrouver les informations qui figurent sur le site [sirene](https://sirene.fr). Via le site de l'Annuaire des entreprises, il est également possible de se procurer un avis de situation Insee d'une entreprise ou d'un établissement (fiche d'identité de cette entreprise ou de cet établissement), ainsi qu'un extrait RNE (justificatif d'immatriculation d'une entreprise au Registre national des entreprises).

BULLETIN DE PAIE : LE NOUVEAU MODÈLE REPORTÉ EN 2027

L'entrée en vigueur obligatoire du nouveau modèle de bulletin de paie est reportée au 1^{er} janvier 2027. Les employeurs peuvent le mettre en place de manière volontaire avant cette date.

Depuis plusieurs années, les employeurs doivent, pour la présentation des cotisations et des contributions sociales et des informations relatives au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, respecter un modèle de bulletin de paie établi par les pouvoirs publics.

Ce modèle a été modifié au 1^{er} juillet 2023 afin d'intégrer une nouvelle information, à savoir le montant net social.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Par ailleurs, un nouveau modèle de bulletin de paie devait s'imposer à tous les employeurs à compter du 1^{er} janvier 2025. Un modèle refondu notamment quant à la présentation des cotisations et contributions sociales et comportant une nouvelle rubrique consacrée aux « remboursements et déductions diverses » (frais de transports, titres-restaurant et chèques-vacances).

L'entrée en vigueur obligatoire de ce nouveau modèle, reportée une première fois au 1^{er} janvier 2026, est finalement repoussée de nouveau d'un an, soit au 1^{er} janvier 2027. Sachant que les employeurs peuvent le mettre en place de manière volontaire dans leur entreprise avant cette date.

LA PLACE DU NUMÉRIQUE ET DE L'IA DANS LES TPE ET LES PME

Selon le dernier Baromètre de France Num qui vient de paraître, 70 % des TPE-PME sont désormais équipées d'un logiciel de facturation et 26 % utilisent des solutions d'intelligence artificielle, soit deux fois plus que l'an dernier.

Réalisée avec la Direction générale des Entreprises, la 5^e édition du Baromètre France Num a pour objet de rendre compte de la façon dont les TPE et PME françaises perçoivent les enjeux de la transformation numérique et mettent en place des solutions numériques pour favoriser leur développement et leur compétitivité. Ce sont donc, cette année, 11 021 entreprises, dont 7 978 TPE, qui ont été interrogées par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc) et le Centre Relations Clients.

Parmi les enseignements à tirer de ce dernier baromètre, on apprend que 78 % des dirigeants de TPE/PME estiment que le numérique représente un bénéfice réel pour leur entreprise. Pour 40 %, il permet d'augmenter le chiffre d'affaires ; pour 35 %, il permet d'augmenter les bénéfices ; pour 77 %, il facilite la communication avec les clients ; pour 78 %, il facilite l'externalisation de certaines fonctions telles que la comptabilité, la paie et la communication.

Autre information tirée du baromètre : deux fois plus de TPE/PME utilisent l'intelligence artificielle qu'il y a un an, passant à 26 %. Enfin, à noter également qu'à l'approche des échéances de l'obligation de facturation électronique, près de 70 % des TPE/PME sont désormais équipées d'un logiciel de facturation. Pour consulter le baromètre : www.francenum.gouv.fr

ASSURANCE-VIE : LES FRANÇAIS MISENT À NOUVEAU SUR LES FONDS EN EUROS

Portée par la hausse des rendements et la baisse des taux de l'épargne réglementée, l'assurance-vie séduit à nouveau les Français, avec des versements en forte progression en août 2025.

L'assurance-vie poursuit sa bonne dynamique. Selon les derniers chiffres de France Assureurs, en août 2025, les Français ont alimenté leur contrat à hauteur de 3,7 milliards d'euros, soit une progression de 3,1 Md€ par rapport à août 2024. Cette forte hausse concerne à la fois les supports en euros (+1,5 Md€) et ceux en unités de compte (UC, +2,2 Md€).

Précision : les encours en assurance-vie atteignaient 2 068 Md€ à fin août 2025, en hausse de +4,7 % sur un an.

D'après le Cercle de l'épargne, le retour en grâce de l'assurance-vie, et plus particulièrement des fonds en euros, s'explique par la progression du rendement. En 2024, les fonds en euros ont rapporté en moyenne 2,6 %. Sachant que certains établissements ont pu proposer, à renfort de taux promotionnel, des rémunérations allant jusqu'à 4 %. Autre facteur qui a contribué à la promotion de l'assurance-vie : la baisse de la rémunération de l'épargne réglementée (Livret A, LDDS...) et des dépôts à terme. En début d'année, le taux du Livret A est passé de 3 à 1,7 % et celui des dépôts à terme de 3 à 2 % (hors fiscalité).

Les Français épargnent plus et ils « retirent » moins d'argent de leur contrat d'assurance-vie qu'auparavant. En effet, toujours selon France Assureurs, « les prestations » s'établissent à 8,4 Md€, en baisse de -0,6 Md€ en août 2025 par rapport à août 2024 (-7 %). Cette baisse concerne plus particulièrement les supports en euros (-8 %), tandis que les supports en UC enregistrent un recul moins marqué (-4 %). Depuis le début de l'année, les prestations sont en recul de -7 %, soit -7,4 Md€, s'établissant à 93 Md€.

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	2,02 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,25 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique ⁽⁸⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	Totalité du salaire	-	Variable

(1) **Tranches A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale ; **tranche B** : de 1 à 4 plafonds ; **tranche 2** : 1 à 8 plafonds.

(2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.

(3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.

(4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,30 %.

(5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic (prise en compte de la valeur du Smic au 31 décembre 2023, soit 11,52 € de l'heure).

(6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic (prise en compte de la valeur du Smic au 31 décembre 2023, soit 11,52 € de l'heure).

(7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.

(8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.

(9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.

(10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.