

Group*e* 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 MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**DÉCEMBRE
2025** N° 704



AGENDA

Pages 3 et 4

question
réponse

QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Cadeaux et bons d'achat de Noël : les conditions d'exonération de cotisations sociales

Aide à l'apprentissage : elle peut maintenant être proratisée

Parcours professionnel : désormais un entretien tous les 4 ans

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 11 à 14

Franchise de TVA : ce sera finalement le statu quo

Cadeaux d'affaires : quelle fiscalité en 2025 ?

Très grandes entreprises : un nouvel impôt au 15 décembre 2025

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 15 à 17

Droit des sociétés : du nouveau concernant la nullité des décisions

Procédure d'injonction de payer : doit-on d'abord tenter une conciliation ?

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 704 Décembre 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 : décembre 2025

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

● **Délai variable**

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de novembre 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de novembre 2025.

Entreprises relevant du régime simplifié de TVA : télérèglement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

● **3 décembre 2025**

Tous contribuables : fermeture du service de correction en ligne de la déclaration des revenus de 2024.

● **5 décembre 2025**

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de novembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 2025 versés au plus tard le 30 novembre 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 et de la CSG-CRDS (le 20 décembre sur demande).

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

● **11 décembre 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 novembre 2025.

Tous contribuables : date limite pour modifier ou renoncer à l'avance de crédits et réductions d'impôt de janvier 2026.

● **15 décembre 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 de novembre 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 de novembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 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 de



novembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 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 août 2025 : télérèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) : télérèglement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Tous contribuables : paiement des impositions mises en recouvrement le 31 octobre 2025, notamment télérèglement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) 2025.

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

Contribuables souhaitant opter pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux (taxe d'habitation sur la résidence secondaire, taxe foncière, cotisation foncière des entreprises) : date limite d'exercice de l'option pour une entrée en vigueur dès janvier 2026.

Tous contribuables : paiement de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires au titre de 2025 (le 20 décembre en cas de paiement en ligne).

Contribuables disposant de revenus élevés : paiement de l'acompte de la nouvelle contribution différentielle sur les hauts revenus (CDHR) au titre de 2025.

• 29 décembre 2025

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

• 30 décembre 2025

Employeurs de moins de 11 salariés : date limite d'option pour le paiement trimestriel des charges sociales en 2026.

31 décembre 2025

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2025 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 janvier).

Entreprises assujetties à la participation-construction : date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2024.

Établissements créés ou repris en 2025 : déclaration provisoire n° 1447-C relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Tous contribuables : date limite des réclamations relatives aux impôts payés ou mis en recouvrement en 2023 (ou en 2024 pour les impôts locaux) et aux éventuelles propositions de redressement reçues en 2022.

Entreprises assujetties à la CET : date limite de demande du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée au titre de 2024.

INFORMATIONS DONNÉES PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

J'ai reçu du médecin du travail un avis déclarant un de mes salariés inapte à occuper son poste. Puis-je communiquer avec ce médecin pour obtenir des informations sur la pathologie médicale qui justifie cette inaptitude ?

Le dossier que le médecin du travail constitue pour chaque salarié et qui mentionne notamment les renseignements relatifs à son état de santé est protégé par le secret médical et ne peut donc vous être communiqué. Plus généralement, le médecin du travail ne peut vous transmettre aucune information médicale sur le salarié (antécédents médicaux, pathologie...).

Et l'employeur qui, malgré le secret professionnel qui lie le médecin du travail, recevrait des informations médicales sur un salarié ne peut s'en servir en justice sous peine d'être condamné à verser des dommages-intérêts à ce dernier.

TAXE D'HABITATION POUR LES ASSOCIATIONS

Nous avons entendu dire que les associations ne paient plus la taxe d'habitation. Pouvez-vous nous dire ce qu'il en est exactement ?

Jusqu'alors, les associations devaient verser une taxe d'habitation sur les locaux meublés qui n'étaient pas soumis à la cotisation foncière des entreprises (CFE) dès lors que ces espaces étaient utilisés à titre privatif, c'est-à-dire qu'ils n'étaient pas accessibles au public. Étaient notamment visés les bureaux, les salles de réunion et les sièges sociaux.

La loi de finances pour 2025 a recentré la taxe d'habitation sur les seules résidences secondaires, c'est-à-dire sur les locaux meublés servant d'habitation autre que principale, y compris ceux imposables à la CFE. Mais, bonne nouvelle, une exclusion est prévue pour les locaux à usage exclusivement professionnel.

Aussi, les locaux utilisés par les associations pour leurs activités ou à des fins administratives (bureaux, siège social, etc.) ne sont plus soumis à la taxe d'habitation à compter des impositions établies au titre de 2025.

FORMULATION DE RÉCLAMATIONS FISCALES SUCCESSIVES

L'administration fiscale a rejeté la réclamation que j'avais formulée contre un redressement mis à la charge de mon entreprise. Je voulais contester ce rejet devant le tribunal mais je viens de m'apercevoir que le délai pour saisir le juge a expiré. Du coup, que puis-je faire ?

En cas de rejet, total ou partiel, d'une réclamation fiscale par l'administration, le contribuable dispose d'un délai de 2 mois seulement à compter de la notification de cette décision de rejet pour agir en justice. C'est donc ce délai que vous avez laissé passer. Mais tout n'est pas perdu ! Tant que le délai général de réclamation n'est pas éteint, vous pouvez recommencer la procédure en déposant une nouvelle réclamation contre les mêmes impositions, même si vous n'invoquez pas de faits ou d'arguments nouveaux. Et ensuite, vous veillerez, cette fois, à saisir le tribunal dans les 2 mois suivant la décision de rejet.

Vérifiez donc attentivement la date à laquelle la proposition de rectification a été notifiée à votre entreprise pour savoir si, dans votre cas, le délai de 3 ans qui vous est imparti pour présenter une réclamation dans le cadre d'une procédure de redressement n'a pas, lui aussi, expiré.



CONDITIONS DE VALIDITÉ D'UNE RECONNAISSANCE DE DETTE

Je suis sur le point de prêter une importante somme d'argent à un ami qui est dans le besoin. À ce titre, nous allons rédiger une reconnaissance de dette. Y a-t-il des précautions à prendre ?

D'abord, vous avez raison de rédiger une reconnaissance de dette car ce document vous permettra de prouver, le cas échéant, que la somme versée à votre ami est bien un prêt et non un don et donc de faire valoir vos droits en justice au cas où ce dernier ne vous rembourserait pas.

Ensuite, pour être valable et ne souffrir d'aucune contestation, la reconnaissance de dette doit mentionner vos nom, prénom, adresse, date et lieu de naissance ainsi que ceux de votre ami débiteur, le montant de la somme que vous lui prêtez, indiqué en lettres et en chiffres, la date à laquelle le paiement de la dette devra intervenir et le taux d'intérêt si vous en prévoyez un.

La reconnaissance de dette doit être datée et doit évidemment être signée par vous-même et par votre débiteur.

Attention : veillez à garder en votre possession l'original de la reconnaissance de dette, et ce jusqu'à ce que votre ami vous ait intégralement remboursé.

CLAUSE DE RENONCIATION AU RENOUVELLEMENT D'UN BAIL COMMERCIAL

Je m'apprête à signer un bail commercial pour les locaux de ma société. Le bailleur souhaite y insérer une clause de renonciation au renouvellement. En a-t-il le droit ?

Une clause, insérée dans un bail commercial, par laquelle le locataire renonce au renouvellement de ce bail (et, par voie de conséquence, renonce aussi à l'indemnité d'éviction normalement due par le bailleur lorsqu'il refuse le renouvellement) est « réputée non écrite », c'est-à-dire considérée comme inexisteante. En effet, le droit au renouvellement étant « d'ordre public », le locataire ne peut pas d'emblée y renoncer.

En revanche, postérieurement à la conclusion du bail, donc une fois que le droit au renouvellement est né et acquis, le locataire peut valablement renoncer à ce droit. Mais à condition, bien entendu, que cette renonciation intervienne librement, volontairement et de manière non équivoque. C'est ce que les juges ont affirmé et rappelé à plusieurs reprises.

FIN DU SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

Notre association a, à plusieurs reprises, accueilli des jeunes dans le cadre du service national universel et j'ai entendu dire que ce dispositif allait disparaître. Pouvez-vous nous en dire plus ?

Mis en place en 2019, le service national universel (SNU), qui s'adresse aux jeunes de 15 à 17 ans, se compose d'un séjour de cohésion de 12 jours et d'un « temps de service à la Nation » consacré à une mission bénévole d'intérêt général au sein d'une association. Une mission, d'au moins 12 jours continus ou de 84 heures réparties sur un an, qui doit s'inscrire dans un des domaines suivants : défense et mémoire, sécurité, solidarité, santé, éducation, culture, sport, citoyenneté et environnement et développement durable.

Mi-septembre, le Premier ministre a effectivement annoncé que le SNU serait « mis en extinction ». À ce titre, aucun séjour de cohésion n'est prévu pour 2025-2026. Vous pouvez toutefois encore accueillir des jeunes ayant déjà effectué leur séjour de cohésion.

Cadeaux et bons d'achat de Noël : les conditions d'exonération de cotisations sociales

Les cadeaux et bons d'achat que vous accordez à vos salariés à l'occasion des fêtes de fin d'année peuvent être exonérés de cotisations sociales dans la limite, cette année, de 196 € par personne.

Si les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés à Noël sont, comme toute forme de rémunération, normalement soumis aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS, en pratique, l'Urssaf fait preuve d'une certaine tolérance en la matière.

Précision : sont concernés les cadeaux et bons d'achat remis par le comité social et économique (CSE) ou, en l'absence de comité, par l'employeur.

Ainsi, lorsque le montant total des cadeaux et bons d'achat que vous attribuez à chaque salarié au cours d'une année civile ne dépasse pas **5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale** (196 € par salarié en 2025), vous n'êtes pas redevable des cotisations sociales correspondantes.

Et si, cette année, vous avez déjà dépassé ce seuil, vous pouvez encore offrir un cadeau ou un bon d'achat à vos salariés pour Noël tout en étant

exonéré de cotisations sociales. Mais à condition que sa valeur unitaire n'excède pas 196 €.

En outre, si vous optez pour un bon d'achat, veillez à ce qu'il précise soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit le ou les rayons d'un grand magasin ou encore le nom d'un ou plusieurs magasins spécialisés (bon multi-enseignes).

Attention : le bon d'achat ne doit pas permettre d'acheter du carburant ou des produits alimentaires, sauf s'il s'agit de produits alimentaires dits « de luxe » dont le caractère festif est avéré (foie gras, champagne...).

Enfin, les cadeaux et bons d'achat remis aux enfants (âgés de 16 ans au plus en 2025) de vos salariés échappent également, dans les mêmes conditions, aux cotisations sociales. En pratique, le plafond de 196 € est apprécié séparément pour le salarié (ou pour chaque salarié si les deux conjoints travaillent dans votre entreprise) et pour chacun de ses (leurs) enfants.

Important : dès lors qu'ils ne respectent pas tous ces critères, les cadeaux et bons d'achat sont soumis aux cotisations sociales pour l'ensemble de leur valeur.

Aide à l'apprentissage : elle peut maintenant être proratisée

Le montant de l'aide à l'apprentissage est désormais proratisé pour les contrats d'une durée inférieure à un an et pour ceux qui prennent fin de manière anticipée avant leur date anniversaire.

Les employeurs qui recourent à l'apprentissage peuvent, au titre de la première année d'exécution du contrat, bénéficier d'une aide financière dont le montant maximal s'élève à 2 000 € (entreprises d'au moins 250 salariés qui remplissent les conditions liées à la proportion d'alternants dans leur

effectif global), 5 000 € (entreprises de moins de 250 salariés) ou 6 000 € (recrutement d'un apprenti en situation de handicap).

Conditions : pour avoir droit à cette aide, le contrat d'apprentissage doit concerner l'obtention d'un diplôme ou d'un titre équivalent au plus à un bac + 5. En outre, il doit être adressé à l'opérateur de compétences dont relève l'employeur dans les 6 mois suivant sa conclusion.

Et cette aide, qui est versée mensuellement à



l'employeur, peut désormais être proratisée pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} novembre 2025.

Pour le premier et/ou le dernier mois du contrat

Pour les contrats d'apprentissage d'une durée inférieure à un an, l'aide octroyée à l'employeur au titre du premier et du dernier mois du contrat est maintenant proratisée. Concrètement, pour les mois de travail incomplets, les employeurs ne perçoivent donc plus le montant total de l'aide mensuelle. En

effet, ce montant tient uniquement compte désormais des jours de ces mois couverts par le contrat.

Précision : pour les contrats d'apprentissage de moins d'un an déjà en cours au 1^{er} novembre 2025, la proratisation s'applique seulement au montant de l'aide versée au titre du dernier mois du contrat.

Une proratisation de l'aide à l'apprentissage est également prévue lorsque le contrat prend fin de manière anticipée avant sa date anniversaire. Ainsi, dorénavant, le montant de l'aide versée au titre du dernier mois du contrat est proratisé en fonction du nombre de jours couverts par ce contrat.

Parcours professionnel : désormais un entretien tous les 4 ans

L'entretien professionnel doit désormais être organisé dans la première année suivant l'embauche du salarié, puis tous les 4 ans.

Depuis mars 2014, les employeurs doivent, tous les 2 ans, organiser, avec chacun de leurs salariés, un entretien professionnel portant notamment sur leurs perspectives d'évolution professionnelle. Et tous les 6 ans, cet entretien doit faire l'objet « d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ».

Un entretien que la récente loi « portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social » a rebaptisé « entretien de parcours professionnel », tout en modifiant sa périodicité.

Un entretien tous les 4 ans

Désormais, l'entretien de parcours professionnel doit être organisé au cours de l'année qui suit l'embauche du salarié, puis tous les 4 ans. Sachant qu'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir

une périodicité inférieure.

Précision : comme avant, l'entretien de parcours professionnel doit être proposé au salarié après une absence prolongée (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé d'adoption, congé sabbatique, arrêt de travail « longue maladie »...). Sauf, et c'est une nouveauté, si le salarié a déjà bénéficié d'un tel entretien dans les 12 mois précédant sa reprise d'activité.

Comme l'entretien professionnel, l'entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

En effet, lors de ce temps d'échange, employeur et salarié discutent :

- ▶ des compétences du salarié et des qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi que de leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- ▶ de sa situation et de son parcours professionnels, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- ▶ de ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution

de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;

- ▶ de ses souhaits d'évolution professionnelle (le cas échéant, reconversion, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience...) ;
- ▶ de l'activation de son compte personnel de formation, des abondements versés sur ce compte par l'employeur et du conseil en évolution professionnelle.

En pratique : l'entretien de parcours professionnel est organisé par l'employeur pendant le temps de travail du salarié et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction. Il donne lieu à un compte-rendu dont une copie est remise au salarié.

Autre nouveauté, afin de préparer l'entretien de parcours professionnel dans les entreprises de moins de 300 salariés, **le salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle et l'employeur, d'un conseil de proximité assuré par son opérateur de compétences**. Si un accord de branche ou d'entreprise le prévoit, l'employeur peut être accompagné par un organisme externe.

Un entretien d'état des lieux tous les 8 ans

Tous les 8 ans, l'entretien de parcours professionnel doit faire un « état des lieux récapitu-

latif du parcours professionnel » du salarié.

Précision : ces 8 années correspondent à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Comme avant, cet entretien d'état des lieux vise à s'assurer que le salarié a bénéficié, au cours des 8 dernières années, des entretiens périodiques de parcours professionnels et qu'il a :

- ▶ suivi au moins une action de formation ;
- ▶ acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- ▶ obtenu une progression salariale ou professionnelle.

Et sans changement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, s'il s'avère, qu'au cours des 8 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens périodiques, ni d'au moins une formation (autre qu'une formation obligatoire pour l'exercice d'une activité ou d'une fonction), le compte personnel de formation du salarié doit alors être abondé par l'employeur d'un montant de 3 000 €.

Important : les entreprises et les branches couvertes par un accord relatif à l'entretien professionnel doivent le renégocier pour le mettre en conformité avec les nouvelles règles. Sachant que celles-ci s'appliqueront à compter du 1^{er} octobre 2026 aux accords portant sur la périodicité des entretiens professionnels.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

PAS D'INDEMNITÉS DE RUPTURE POUR LE SALARIÉ RÉINTÉGRÉ !

Le salarié réintégré dans l'entreprise à la suite de l'annulation de son licenciement par les tribunaux a droit à une indemnité d'éviction mais ne peut pas prétendre à des indemnités de rupture.

Le salarié licencié en raison d'une discrimination

liée à ses origines, son âge ou encore son état de santé peut obtenir la nullité de la rupture de son contrat de travail en justice. Et il peut également demander à être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Dans cette situation, le salarié a alors droit à une indemnité dite « d'éviction » correspondant à la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la rupture de son contrat et sa réintégration dans l'entreprise. En revanche, il ne



peut pas prétendre à des indemnités de rupture, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Dans une affaire récente, un responsable des ventes avait été licencié alors qu'il se trouvait en arrêt de travail à la suite d'un accident de trajet. Il avait saisi la justice afin d'obtenir l'annulation de son licenciement, intervenu, selon lui, en raison de son état de santé, et d'être réintégré au sein de l'entreprise. Les juges d'appel ont fait droit à ses demandes, condamnant l'employeur à lui régler une indemnité d'éviction d'environ 257 440 €.

Mais l'employeur avait saisi la Cour de cassation afin de voir réduire le montant de cette indemnité. Il estimait que les indemnités de rupture versées au salarié (indemnité de licenciement et indemnité compensatrice de préavis), qui ne lui étaient pas (plus) dues en raison de l'annulation de son licenciement et de sa réintégration, devaient être déduites de ce montant. Une demande à laquelle les juges ont accédé, en rappelant que le salarié réintégré à la suite d'un licenciement nul ne peut pas prétendre à des indemnités de rupture. La Cour de cassation a donc abaissé le montant de l'indemnité d'éviction à environ 168 343 €.

En complément : les revenus de remplacement (comme des allocations chômage) perçus par le salarié entre la rupture de son contrat de travail et l'annulation de son licenciement ne sont pas déduits de la prime d'éviction qui lui est due. En revanche, l'employeur peut être contraint de rembourser à France Travail les allocations de chômage (dans la limite de 6 mois) versées au salarié, ce qui était le cas dans cette affaire.

DÉLÉGATION DU POUVOIR DE LICENCIER AU DIRECTEUR D'UNE ASSOCIATION

Le directeur d'une association, qui n'a pas reçu du président une délégation du pouvoir de licencier, n'est pas compétent pour signer une convention de rupture conventionnelle.

Les tribunaux sont régulièrement saisis de litiges dans lesquels les salariés des associations contestent la compétence du signataire de leur lettre de licenciement. Et pour cause, les juges estiment que le licenciement prononcé par un organe (conseil d'administration, bureau...) ou une personne (directeur, président...) ne disposant pas du pouvoir de licencier est sans cause réelle et sérieuse. Ce qui ouvre droit à des indemnités pour le salarié.

Dans une affaire récente, la Cour de cassation a dû se prononcer sur la validité non pas d'un licenciement, mais d'une convention de rupture conventionnelle signée par le directeur d'une association. En effet, la salariée invoquait le fait que le directeur ne disposait du pouvoir de signer une telle convention.

Pour se prononcer, les juges se sont référés aux statuts de l'association qui précisait que :

► le conseil d'administration avait le pouvoir de nommer et de révoquer les salariés, en particulier les cadres, soit directement soit par délégation à la direction ;

► le président exécutait les décisions du conseil.

Ils ont également pris connaissance des délégations de pouvoir faites au directeur qui indiquaient que celui-ci était responsable de l'argumentaire du dossier, de la construction de la procédure et de la présentation du dossier au bureau pour débat et validation, mais que la lettre de licenciement restait signée par le président.

Au vu de ces éléments, les juges ont considéré que le directeur ne disposait pas du pouvoir de signer l'acte de rupture du contrat de travail, que ce soit dans le cadre d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle. En effet, si ce dernier jouait un rôle actif dans la préparation de la procédure menant à la rupture d'un contrat de travail, il n'avait, en revanche, reçu aucune délégation du pouvoir de licencier.

Les juges en ont conclu que la rupture conventionnelle de la salariée devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Franchise de TVA : ce sera finalement le statu quo

Les limites de chiffre d'affaires permettant de bénéficier de la franchise en base de TVA applicables au 1^{er} janvier 2025 sont pérennisées pour l'année 2025.

Rappel

Vous le savez : la loi de finances pour 2025 avait abaissé, à compter du 1^{er} mars 2025, les limites de chiffre d'affaires ouvrant droit à la franchise en base de TVA à 25 000 €, toutes activités confondues. Mais face aux inquiétudes des professionnels, cette réforme avait été suspendue jusqu'à la fin de l'année 2025 afin de permettre au gouvernement d'apporter les adaptations nécessaires.

Finalement, contre toute attente, une proposition de loi vient d'être adoptée par le Parlement afin de maintenir les limites antérieures applicables au 1^{er} janvier 2025 ! **Ainsi, la franchise s'applique, au titre de 2025, aux entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes de 2024 n'excède pas :**

- **85 000 €** pour les activités de commerce, de restauration ou d'hébergement ;
- **37 500 €** pour les autres activités de prestations de services.

En cas de dépassement de ces limites en 2025, la franchise continue de s'appliquer pour 2025 lorsque les limites majorées fixées, respectivement, à 93 500 € et à 41 250 € ne sont pas franchies.

L'entreprise perdant alors le bénéfice de la franchise à compter du 1^{er} janvier 2026.

Attention : la franchise cesse immédiatement de s'appliquer si la limite majorée est dépassée. Dans ce cas, l'entreprise devient redevable de la TVA pour les opérations effectuées à compter de la date de ce dépassement.

Les avocats, les auteurs et les artistes-interprètes font l'objet d'une limite spécifique, établie à 50 000 € ou à 35 000 € selon les opérations réalisées (activité réglementée, livraison d'œuvres...). Les limites majorées étant fixées à 55 000 € et à 38 500 €.

Ne pas oublier : une entreprise relevant de la franchise peut opter pour le paiement de la TVA afin, notamment, de récupérer la TVA sur ses achats.

Et pour 2026 ?

Le projet de loi de finances pour 2026, actuellement en discussion au Parlement, prévoit, à compter du 1^{er} janvier 2026, d'instaurer une limite unique d'application de la franchise de TVA à 37 500 €, à l'exception des travaux immobiliers pour lesquels cette limite serait abaissée à 25 000 €. Les limites majorées seraient, quant à elles, fixées à 41 250 € et à 27 500 €.

Mais compte tenu de la récente pérennisation des limites d'application pour 2025, l'adoption de la mesure du projet de loi de finances pourrait être compromise... À suivre...

Cadeaux d'affaires : quelle fiscalité en 2025 ?

Une entreprise qui offre des cadeaux à ses clients lors des fêtes de fin d'année peut récupérer la TVA lorsque leur valeur unitaire n'excède pas 73 € TTC. En outre, ces cadeaux constituent, en principe, une charge déductible des bénéfices imposables.

La fin de l'année peut être l'occasion d'offrir un cadeau à vos principaux clients afin de les remercier pour la confiance qu'ils vous accordent et de consolider la relation professionnelle que vous entretenez avec eux. Ces cadeaux doivent toutefois rester dans les clous de la réglementa-



tion fiscale afin d'éviter tout risque de redressement.

Récupération de la TVA

La TVA supportée sur les cadeaux est déductible s'il s'agit de biens de très faible valeur, c'est-à-dire lorsque le prix d'achat ou de revient unitaire du cadeau n'excède pas, pour 2025, 73 € TTC, par an et par bénéficiaire. Sachant que l'administration fiscale inclut dans cette valeur les frais de distribution à la charge de l'entreprise (frais d'emballage, frais de port...).

À savoir : cette limite sera réévaluée au 1^{er} janvier 2026 et s'appliquera pendant 5 ans, soit jusqu'en 2030. Pour l'heure, le nouveau montant n'a pas encore été fixé.

Deductibilité du résultat

Les cadeaux d'affaires constituent une charge déductible des bénéfices imposables s'ils sont

offerts dans l'intérêt direct de votre entreprise et que leur prix est raisonnable.

Important : vous devez être en mesure de prouver l'utilité de ces cadeaux pour votre activité (fidéliser un client, par exemple) et, en particulier, de désigner nommément les bénéficiaires. Veillez donc à bien conserver tous les justificatifs nécessaires (factures, nom des clients...).

Obligation déclarative

Lorsque le montant global des cadeaux d'affaires excède 3 000 € sur l'exercice, vous devez, en principe, les inscrire sur le relevé des frais généraux, avec votre déclaration de résultats, sous peine d'une amende. Sont concernées par cette obligation les entreprises exerçant une activité industrielle ou commerciale et relevant de l'impôt sur le revenu selon un régime réel ainsi que les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés.

En pratique, les entreprises individuelles doivent utiliser le cadre F de l'annexe n° 2031 Bis. Quant aux sociétés, elles doivent joindre le relevé n° 2067.

Très grandes entreprises : un nouvel impôt au 15 décembre 2025

Les entreprises dont le chiffre d'affaires est au moins égal à 1 Md€ et qui sont redevables de l'impôt sur les sociétés peuvent être tenues de verser un acompte au titre de la nouvelle contribution exceptionnelle sur les bénéfices.

La loi de finances pour 2025 a mis à la charge des très grandes entreprises redevables de l'impôt sur les sociétés une nouvelle contribution exceptionnelle sur les bénéfices. Sont concernées les entreprises dont le chiffre d'affaires réalisé en France est au moins égal à 1 Md€ au titre de l'exercice pour lequel la contribution est due ou au titre de l'exercice précédent.

Cette contribution est due au titre du premier exercice clos à compter du 31 décembre 2025, donc l'exercice 2025 pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile. Son taux étant fixé à :

- ▶ 20,6 % lorsque le chiffre d'affaires 2024 et 2025 est compris entre 1 et 3 Md€ ;
- ▶ 41,2 % lorsque ce chiffre d'affaires 2024 ou 2025 est au moins égal à 3 Md€.

Précision : la contribution est calculée sur la moyenne de l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'exercice au cours duquel la contribution est due et au titre de l'exercice précédent, avant imputation des réductions et crédits d'impôt.

En pratique, elle donne lieu à un versement anticipé, égal à 98 % de la contribution estimée. Pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile, cet acompte est à payer, de façon spontanée, au plus tard le 15 décembre 2025. Le versement du solde devant alors intervenir au plus tard le 15 mai 2026.

Vers une reconduction de la contribution exceptionnelle

Le projet de loi de finances pour 2026 prévoit de proroger cette contribution exceptionnelle d'un an. Elle serait due au titre des deux premiers exercices clos à compter du 31 décembre 2025, donc l'exercice 2025 et 2026 pour les entreprises dont l'exercice coïncide avec l'année civile. Son taux serait toutefois réduit de moitié pour le second exercice, soit 10,3 % (au lieu de 20,6 %) et 20,6 % (au lieu de 41,2 %).

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

ÉLIGIBILITÉ AU MÉCÉNAT D'UNE ASSOCIATION GÉRANT UNE CAISSE DE GRÈVE

Une association gérant une caisse de grève qui octroie des aides à tous les salariés grévistes sans tenir compte de leur situation financière n'exerce pas une activité à caractère social ou humanitaire.

Certaines associations peuvent délivrer des reçus fiscaux à leurs donateurs, particuliers et entreprises, afin que ceux-ci bénéficient d'une réduction d'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Ainsi en est-il notamment des associations d'intérêt général ayant un caractère social ou humanitaire.

Dans une affaire récente, l'administration fiscale avait refusé de reconnaître à une association gérant une caisse de grève la possibilité de faire bénéficier ses donateurs de la réduction d'impôt pour dons au motif que celle-ci n'exerçait pas une activité à caractère social ou humanitaire. Saisie de ce litige, la Cour administrative d'appel de Paris a confirmé cette décision.

Les juges ont, en effet, constaté que l'association recevait des dons qu'elle reversait à des salariés à

condition qu'ils aient effectué au moins 2 jours de grève consécutifs afin de contester un projet de loi ou un projet d'accord national interprofessionnel. Ayant relevé que ces aides étaient distribuées à tous les grévistes, quelle que soit leur situation économique, y compris donc à ceux ne rencontrant pas de difficultés financières, les juges ont considéré que l'association n'exerçait pas une activité ayant un caractère social ou humanitaire.

L'association soutenait également que son activité revêtait un caractère social car, conformément à ses statuts, elle avait mis en place un observatoire de la grève et réalisait des actions de soutien aux personnes victimes de discriminations, ainsi que des actions de sensibilisation auprès du public ou des autorités pour l'exercice effectif du droit de grève et la lutte contre les discriminations.

Mais les juges ont estimé que les éléments rapportés par l'association n'étaient pas suffisants pour établir qu'elle exerçait réellement ces activités, à savoir :

► un communiqué, établi par l'association, indiquant qu'elle avait apporté une aide financière à des salariés « réprimés » par leur employeur sans établir toutefois si cette aide avait été versée en



raison de l'existence d'une discrimination ou de leur participation à une grève ;

► la mise en ligne sur son site internet d'un questionnaire destiné aux donateurs, de la synthèse des informations récoltées via ce questionnaire et d'un document intitulé « actualités de la grève » ;

► l'organisation d'une réunion publique d'information portant sur les actions réalisées par l'association.

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.

Droit des sociétés : du nouveau concernant la nullité des décisions

Depuis le 1^{er} octobre dernier, les règles qui régissent les nullités des décisions prises dans les sociétés civiles et commerciales ont changé. Des changements qui ont pour objet de limiter les risques d'annulation pour préserver l'intérêt des sociétés.

Dans une société, lorsque des actes ou des délibérations sont pris en violation de certaines règles légales ou statutaires, ils sont susceptibles d'être annulés par un juge. À ce titre, pour renforcer la sécurité juridique de la constitution des sociétés ainsi que celle de leurs décisions, les pouvoirs publics, par le biais d'une ordonnance du 12 mars 2025, ont clarifié et simplifié en profondeur les règles qui encadrent les nullités. L'objet de la réforme étant de limiter les risques d'annulation des décisions qui pèsent sur les sociétés de façon à préserver leur stabilité juridique.

Précision : ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre dernier.

Voici les principaux changements intervenus.

Les causes de nullité d'une société

D'abord, la nullité d'une société ne peut désormais être prononcée qu'en raison de :

- ▶ l'incapacité juridique de tous ses fondateurs ;
- ▶ la violation des dispositions fixant un nombre minimal de deux associés (hors EURL et SASU).

Jusqu'alors, les causes de nullité d'une société étaient plus larges puisque celle-ci pouvait résulter, par exemple, d'un objet social illicite ou de la violation des règles de formation du contrat de société (vice du consentement, par exemple).

Les causes de nullité des décisions sociales

Ensuite, sauf disposition légale contraire, la violation des statuts ne constitue plus une cause de

nullité. Désormais, une décision sociale (c'est-à-dire une décision prise collectivement par les associés ou un acte interne à la société pris par les dirigeants) ne peut être déclarée nulle que si elle viole une disposition impérative du droit des sociétés ou l'une des causes de nullité des contrats en général.

Une exception importante toutefois : dans les sociétés par actions simplifiées (SAS), les statuts peuvent prévoir que les décisions sociales prises en violation des règles statutaires sont nulles.

Trois conditions pour prononcer la nullité

En outre, le prononcé de la nullité d'une décision est désormais très encadré, le juge devant tenir compte de l'impact réel de l'irrégularité de la décision contestée.

Ainsi, dorénavant, sauf disposition contraire, la nullité d'une décision prise dans une société ne peut être prononcée par un juge que si les trois conditions suivantes sont réunies :

- ▶ la personne qui demande la nullité de la décision doit démontrer que l'irrégularité constatée lui cause un grief ;
- ▶ l'irrégularité invoquée doit avoir eu une influence sur le sens même de la décision ;
- ▶ les conséquences de la nullité de la décision pour l'intérêt de la société ne doivent pas être excessives au regard de l'atteinte à cet intérêt.

Limitation des nullités en cascade

Autre nouveauté, les nullités en cascade, qui peuvent emporter des conséquences graves pour la société, sont limitées. Ainsi, d'une part, la nullité de la nomination ou du maintien irrégulier d'un organe (président, directeur général...) ou d'un membre d'un organe collégial de la société (membre du conseil d'administration...) n'entraîne plus automatiquement la nullité des décisions prises par celui-ci.



Et d'autre part, lorsque la rétroactivité de la nullité d'une décision est de nature à produire des effets manifestement excessifs pour l'intérêt de la société, les effets de cette nullité peuvent être différés dans le temps par le juge.

Réduction du délai de prescription

Enfin, le délai de la prescription pour demander la nullité d'une société ou d'une décision sociale postérieure à la constitution de la société est réduit, sauf exceptions, et passe de trois à deux ans.

Procédure d'injonction de payer : doit-on d'abord tenter une conciliation ?

Le créancier qui engage une procédure d'injonction de payer pour obtenir le paiement d'une somme qui lui est due n'est pas tenu de tenter préalablement une résolution amiable du litige.

Lorsqu'un créancier n'est pas parvenu à recouvrer, après relance puis mise en demeure, une somme d'argent qui lui est due, par exemple par un client, il peut recourir à la procédure d'injonction de payer. Rapide, simple et peu coûteuse, cette procédure lui permet d'obtenir d'un juge une ordonnance qui enjoint son débiteur de régler sa dette.

En pratique : pour obtenir du juge une injonction de payer, il suffit de remplir le formulaire Cerfa correspondant (selon les cas, soit le Cerfa 12946*02, soit le Cerfa 12948*06), disponible notamment sur service-public.gouv.fr, puis de l'adresser, accompagné des justificatifs, au greffe du président du tribunal de commerce si le débiteur est une entreprise ou au greffe du tribunal judiciaire s'il s'agit d'un particulier. Si la requête est fondée, le juge rendra une ordonnance d'injonction de payer que le créancier pourra ensuite remettre à un commissaire de justice pour qu'il la notifie au débiteur.

À ce titre, la question a été récemment posée à la Cour de cassation de savoir si, avant d'engager une procédure d'injonction de payer, le créancier avait l'obligation de tenter une résolution amiable du litige, soit par une conciliation menée par un conciliateur, soit par une médiation, soit encore par une procédure participative (procédure par laquelle ce sont les parties elles-mêmes, assistées obligatoi-

rement par leurs avocats respectifs, qui tentent de mettre fin au différend qui les oppose).

Pas d'obligation de conciliation préalable

La Cour de cassation a répondu par la négative. Pour elle, une tentative préalable de résolution amiable du litige ne s'impose pas dans le cadre d'une procédure d'injonction de payer, et ce ni dans la phase initiale de la procédure, c'est-à-dire lorsque le créancier dépose sa requête et qu'elle est examinée par le tribunal qui rend ensuite son ordonnance, ni dans l'éventuelle seconde phase, lorsque le débiteur conteste l'existence ou le montant de la créance et fait opposition à l'ordonnance du juge.

En effet, s'agissant de la phase initiale, l'objectif de rapidité et le caractère non contradictoire de la procédure sont incompatibles avec l'obligation de tentative préalable de résolution amiable du litige. Et pour la seconde phase, les textes ne prévoient pas cette tentative.

Attention : lorsque la procédure tend à obtenir le paiement d'une somme n'excédant pas 5 000 €, elle doit obligatoirement être précédée d'une tentative de résolution amiable du différend (conciliation, médiation ou procédure participative), sauf dans un certain nombre de cas (notamment en cas d'urgence manifeste ou de circonstances de l'affaire rendant impossible une telle tentative). À défaut, l'action du créancier serait déclarée irrecevable par le tribunal.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

QUAND UNE SOCIÉTÉ EST-ELLE EN CESSATION DES PAIEMENTS ?

Une entreprise qui, à une certaine date, est redevable d'une lourde dette au titre d'un prêt bancaire et qui ne dispose d'aucune trésorerie ni d'aucun actif, ne peut pas contester qu'à cette date, elle était en cessation des paiements.

Une entreprise est en état de cessation des paiements lorsqu'elle ne peut plus faire face à son passif exigible (ses dettes à payer immédiatement) avec son actif disponible. Lorsqu'une entreprise se retrouve dans cette situation, son dirigeant est tenu, dans les 45 jours qui suivent, de demander l'ouverture d'une procédure de redressement ou de liquidation judiciaire (sauf s'il bénéficie d'une procédure de conciliation). Autrement dit, de déposer son bilan. À défaut, il peut être sanctionné par une mesure d'interdiction de gérer, voire par une condamnation à payer le passif de la société sur ses deniers personnels.

De leur côté, les créanciers de l'entreprise peuvent également demander au tribunal qu'il ouvre une procédure collective à l'encontre de celle-ci.

Il appartient alors au tribunal qui ouvre la procédure de redressement ou de liquidation judiciaire de fixer la date de cessation des paiements, cette date ne pouvant pas être antérieure de plus de 18 mois à celle du jugement d'ouverture de la procédure collective.

À noter : les actes accomplis par l'entreprise entre la date de cessation des paiements et la date du jugement d'ouverture de la procédure collective sont nuls ou susceptibles d'être annulés par le tribunal.

À ce titre, dans une affaire récente, une société constituée pour construire une maison de santé avait été mise en liquidation judiciaire à la demande du professionnel qui s'était porté caution en garantie du prêt souscrit en 2018 pour financer la construction et qui avait honoré les mensualités restées impayées à compter du mois de septembre 2022.

Les juges avaient fixé la date de cessation des paiements de la société au 31 décembre 2022, ce que la société avait contesté. Saisie du litige, la Cour de cassation a confirmé la pertinence de cette date dans la mesure où, au 31 décembre 2022, la société ne disposait d'aucun actif disponible et était dans l'incapacité de faire face à son passif constitué des mensualités impayées. En effet, les juges avaient constaté :

- ▶ que la société n'avait payé aucune des échéances du prêt depuis le mois de septembre 2022 et l'arriéré au 31 janvier 2024 s'élevait à la somme de 636 490 €, représentant 17 mensualités ;
- ▶ qu'une saisie-attribution avait révélé que son compte bancaire présentait un solde négatif de 100 000 € ;
- ▶ que les immeubles en cours de construction, dont le chantier était à l'arrêt, ne pouvaient pas constituer un actif disponible.

Par conséquent, l'état de cessation des paiements était bel et bien établi et il y avait lieu d'en fixer la date au 31 décembre 2022, maximum du report autorisé par la loi (18 mois avant la date du jugement d'ouverture de la liquidation judiciaire), en considération de l'incapacité de la société débitrice de faire face aux échéances du prêt dès le mois de septembre 2022.



DES MESURES À VENIR POUR LUTTER CONTRE LES FRAUDES FISCALES ET SOCIALES

Poursuivant sa lutte contre les fraudes fiscales et sociales, le gouvernement a présenté un nouveau projet de loi afin de renforcer ses actions en la matière, notamment en favorisant l'échange d'informations entre les administrations.

Conformément à ses engagements pris en 2023, le gouvernement poursuit sa stratégie de lutte contre les fraudes fiscales et sociales avec un nouveau projet de loi qui vise à renforcer ses actions en la matière en poursuivant trois objectifs : mieux prévenir et détecter, mieux lutter et sanctionner, mieux recouvrer.

À noter : 20 Md€ de fraudes ont été détectés en 2024 (contre 9 Md€ en 2020).

À ce titre, ce projet de loi prévoit notamment de décloisonner certains échanges d'informations entre les administrations. Ainsi, à l'avenir, d'une part, les agents des douanes et ceux des services fiscaux effectuant des enquêtes judiciaires pourraient transmettre aux agents réalisant des missions de contrôle toutes informations utiles recueillies dans le cadre de ces enquêtes.

D'autre part, l'accès direct aux données fiscales serait élargi en faveur des agents des organismes de Sécurité sociale (CPAM, CARSAT, CNAM, CNAV) pour les besoins de leurs missions de contrôle et de recouvrement. Ces derniers pourraient ainsi consulter les bases de données de la DGFiP portant sur les données patrimoniales, à savoir Patuela (ex-Patrim sur les transactions de biens immobiliers), Ficovie (contrats de capitalisation, notamment d'assurance-vie) et BNDP (base de données nationale des bâtiments).

Par ailleurs, les sanctions pour mise à disposition de tiers de certains moyens, services, actes ou instruments (ouverture de comptes à l'étranger, notamment) leur permettant d'échapper frauduleusement à leurs obligations fiscales seraient alourdis. Actuellement, ce délit est puni, en principe, de 3 ans d'emprisonnement et d'une amende de 250 000 € pour une personne physique. L'amende étant multipliée par 5 s'il s'agit d'une personne morale. Le projet de loi prévoit de porter la durée de la peine d'emprisonnement de 3 à 5 ans et de doubler le montant de l'amende de 250 000 à 500 000 €.

L'ÉTAT DE LA COUVERTURE MOBILE 5G EN FRANCE

Mises à disposition par l'Arcep, les cartes sur la couverture mobile à l'échelle départementale intègrent désormais les données sur les déploiements 5G, et non plus seulement celles de la couverture 2G/3G/4G.

Où puis-je passer un appel en 2G ou 3G ? Où puis-je naviguer sur internet en 4G ? Quels sont les opérateurs qui déplient la 5G autour de chez moi ou de mon lieu de travail ? Pour répondre à ces questions, l'Arcep propose une cartographie donnant une vision synthétique de la couverture en voix, SMS et données mobiles à l'échelle du département. Ces cartes synthétisent les informations sur la couverture voix/SMS et 4G à l'intérieur des bâtiments, la couverture sur les axes routiers et ferrés et l'avancement du dispositif de couverture ciblée.

Désormais, les cartes contiennent également des informations sur la couverture 5G avec des données issues de l'Observatoire 5G de l'Arcep. Elles indiquent les sites 5G du réseau mobile de chaque opérateur, ouverts commercialement et équipés des technologies 5G.

Selon les derniers chiffres relevés, au 31 mars 2025, Bouygues Télécom avait ouvert commercialement 15 804 sites en 5G, Free mobile 21 390, Orange 13 938 et SFR 14 807. Ces cartes sont proposées en complément du site « Mon réseau mobile », qui permet de comparer les performances des opérateurs.

Pour consulter les cartes : www.arcep.fr

TENDANCE À LA BAISSE POUR LES PRIX DE L'IMMOBILIER NEUF

Entre avril et octobre 2025, certaines grandes villes françaises ont connu une forte baisse des prix de l'immobilier neuf (les trois-pièces notamment) : -20 % à Nantes, -11,5 % à Bordeaux ou encore -7 % à Lille et Montpellier.

Bonne nouvelle pour les investisseurs. Selon le dernier baromètre semestriel d'Empruntis, acquérir un bien immobilier neuf devient plus abordable. En effet, entre avril et octobre 2025, le marché révèle une baisse des prix dans plusieurs grandes villes, une stabilité des taux d'emprunt et un rajeunissement des emprunteurs, soutenus par un PTZ élargi et des conditions de financement favorables. Ainsi, par exemple, les valeurs moyennes des trois-pièces reculent encore dans 9 des 10 plus grandes villes françaises, parfois même de manière spectaculaire : près de -20 % à Nantes, -11,5 % à Bordeaux ou encore -7 % à Lille et Montpellier. Seule Nice échappe à cette correction avec une hausse notable de plus de 11 % sur le prix moyen d'un trois-pièces.

Ce repli généralisé peut s'expliquer notamment par une offre recentrée sur la résidence principale et la primo-accession, soutenue par des dispositifs comme le BRS (le Bail Réel Solidaire) ou la TVA réduite, qui tirent mécaniquement les prix moyens vers le bas. Pour autant, comme l'indique le baromètre, il ne s'agit pas d'un vrai « krach » car l'offre de biens se fait rare.

D'après le baromètre Empruntis, début 2026, le marché du neuf devrait rester dynamique mais prudent. Les taux d'intérêt, stables ou en légère hausse autour de 3,3-3,5 %, maintiendront une pression sur la capacité d'emprunt, particulièrement dans les grandes métropoles. La baisse des prix constatée dans plusieurs villes devrait soutenir le pouvoir d'achat, favorisant les primo-accédants et les projets en résidence principale. Et le maintien du PTZ et des aides publiques, ainsi que l'assouplissement des critères bancaires, devraient continuer de faciliter l'accès au crédit.

En résumé, 2026 s'annonce comme une année de transition vers un marché plus équilibré, avec des opportunités réelles pour les acquéreurs bien accompagnés et une segmentation marquée selon les territoires.

BIENTÔT LE WIFI 8

Alors que le WiFi 7 est à peine lancé, le WiFi 8 pourrait lui succéder rapidement. Objectif de cette nouvelle génération : améliorer la connexion en mettant fin aux coupures et aux ralentissements lorsque plusieurs appareils se partagent la même box.

À chaque évolution de standard, ses avancées. Si le WiFi 6, lancé en 2019, et le WiFi 7, plus récemment, ont grandement amélioré la vitesse de connexion, les réseaux sont encore instables si trop d'appareils (TV, consoles, enceintes connectées...) se connectent en même temps à la même source. Pour résoudre ce problème, TP-Link s'est lancé, en partenariat avec plusieurs acteurs de l'industrie, dans la réalisation d'un prototype fonctionnel de WiFi 8.

Les premiers tests effectués sur ce nouveau standard montrent que la technologie, qui mise sur la stabilité plutôt que sur la vitesse, avance plus vite que prévu. Le WiFi 8 utilisera toujours les mêmes bandes passantes avec un débit théorique de 23 Gbit/s, mais devrait réduire les coupures lorsque plusieurs appareils fonctionnent en même temps. Il devrait également augmenter la portée et la réactivité si l'on s'éloigne du routeur ou si l'on se déplace dans la maison.

Sa validation officielle est prévue vers 2028, mais il pourrait être intégré à des routeurs et des smartphones avant cette date.

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires (mise à jour au 01/01/2025)

| | 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 PRÉVOYANCE ⁽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.