

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 MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**JANVIER
2026** N° 705



AGENDA

Pages 3 et 4

question
réponse

QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 11

Véhicules électriques : évaluation des avantages en nature

Conditions de travail : comment protéger les salariés exposés au froid ?

Cotisations patronales : les allégements réformés en 2026

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 11 à 14

Taux réduits de TVA : des tolérances sur les travaux dans les logements

Véhicules d'entreprises : hausse des taxes sur 2026

Dons manuels : fin du formulaire papier pour les déclarer !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITE



JURIDIQUE

Pages 14 à 17

Commerçants : les soldes d'hiver approchent !

Supermarchés : une surface de vente de produits sans emballage d'ici 2030

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 705 Janvier 2026. 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 : janvier 2026

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 décembre 2025 ou du 4^e trimestre 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre de l'année 2025, du 4^e trimestre 2025 ou du mois de décembre 2025.

Sociétés propriétaires ou utilisatrices de véhicules de tourisme pour leur activité : télédeclaration et télérèglement de la taxe sur les émissions de CO₂ et de la taxe sur les émissions de polluants atmosphériques (ex-TVS) dues au titre de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

● 5 janvier 2026

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de décembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2025 versés au plus tard le 31 décembre 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 janvier 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 janvier sur demande).

● 13 janvier 2026

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 décembre 2025.



• 15 janvier 2026

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 décembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4^e trimestre 2025 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

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 décembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 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 décembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 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 30 septembre 2025 : télérèglement 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 : télérèglement de la taxe sur les salaires payés en décembre 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 excédait 10 000 €, ou au cours du 4^e trimestre 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 était compris entre 4 000 et 10 000 € (et télétransmission du relevé provisionnel n° 2501), ou au cours de l'année 2025 lorsque le total des sommes dues en 2024 était inférieur à 4 000 €, et télédéclaration de la régularisation des versements 2025 sur l'imprimé n° 2502 (tolérance jusqu'au 31 janvier).

• 31 janvier 2026

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

Titulaires de bénéfices non commerciaux (BNC) imposés selon le régime de la déclaration contrôlée : option pour la détermination du résultat de 2026 en fonction des créances acquises et des dépenses engagées.



RECOURS À UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DE REMPLACEMENT

Un de nos salariés vient de démissionner. Pouvons-nous embaucher un salarié en contrat à durée déterminée afin de le remplacer le temps de compléter le recrutement d'un salarié en contrat à durée indéterminée ?

Le Code du travail autorise la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) pour occuper un poste lié à l'activité permanente de l'entreprise qui est devenu vacant (à la suite, notamment d'une démission).

Mais attention, cette possibilité est ouverte uniquement dans l'attente de la prise de poste effective d'un salarié que vous avez déjà recruté en contrat à durée indéterminée (CDI). Ceci peut permettre, par exemple, de laisser au salarié recruté en CDI le temps d'effectuer son préavis chez son ancien employeur.

Autrement dit, vous ne pouvez pas, pour occuper le poste d'un salarié démissionnaire, embaucher un salarié en CDD pour vous laisser le temps de compléter le recrutement d'un salarié en CDI.

LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ SUITE À UNE ABSENCE PROLONGÉE POUR MALADIE

L'un de mes salariés est en arrêt maladie depuis plusieurs mois, ce qui a des incidences sur le bon fonctionnement et l'organisation de mon entreprise. Puis-je le licencier pour embaucher un nouveau salarié ?

Les absences répétées ou prolongées pour maladie non professionnelle d'un salarié peuvent justifier son licenciement uniquement si :

- elles perturbent (au-delà d'une simple gêne) le fonctionnement de l'entreprise ou d'un de ses services essentiels, eu égard notamment à sa taille, à son secteur d'activité et au poste occupé ;
- et que ces perturbations nécessitent son remplacement définitif via une embauche en contrat de travail à durée indéterminée.

Autrement dit, ce n'est pas l'état de santé de votre salarié qui doit motiver son licenciement, car il s'agirait alors d'une discrimination, mais les conséquences négatives de ses absences sur la bonne marche de votre entreprise.

Et veillez à consulter votre convention collective qui peut vous interdire de le licencier pendant un certain délai (garantie d'emploi).

Enfin, vous n'avez pas à rechercher un poste de reclassement même si la procédure concerne un salarié protégé (délégué syndical, membre du comité social et économique...). Dans ce dernier cas cependant, vous devrez obtenir une autorisation préalable au licenciement auprès de l'inspecteur du travail.

Attention : il est interdit de licencier un salarié en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (cessation d'activité, par exemple).



DÉCLARATION DE CFE EN CAS DE REPRISE D'UN ÉTABLISSEMENT

Mon entreprise a acquis un nouvel établissement en septembre 2025. Est-il exact que seul l'ancien exploitant doit remplir une déclaration au titre de la cotisation foncière des entreprises (CFE) ?

S'il est vrai que l'ancien exploitant doit déclarer la cession intervenue en 2025 auprès du service des impôts des entreprises (SIE) dont dépend l'établissement cédé, vous aussi, vous êtes tenu à une obligation déclarative.

En effet, vous devez souscrire, au plus tard le 31 décembre prochain, une déclaration de CFE à l'aide du formulaire n° 1447-C. Ne tardez donc pas trop !

Cette déclaration, qui sert à établir la CFE 2026, doit être déposée en un seul exemplaire auprès du SIE. Et, point important, si l'établissement que vous avez repris est éligible à une exonération, vous devez en faire la demande dans cette déclaration pour en bénéficier.

RÉDUCTION D'IMPÔT ET CONTREPARTIES À UN DON

Notre association peut-elle offrir des cadeaux à ses donateurs sans que leur réduction d'impôt soit remise en cause ?

Pour bénéficier de la réduction d'impôt au titre des dons qu'ils effectuent au profit de votre association, vos donateurs ne doivent pas recevoir de contrepartie.

Toutefois, l'administration fiscale admet qu'une association puisse remettre à ses donateurs des biens de faible valeur (étiquettes personnalisées, timbres décoratifs, cartes de vœux...) sans que ces derniers perdent leur avantage fiscal.

Les biens sont jugés de « faible valeur » lorsqu'il existe une disproportion marquée entre leur coût et le don effectué (rapport de 1 à 4). Sachant que la valeur des biens que vous donnez par année civile à chaque donateur ne peut pas, en tout état de cause, dépasser 73 €.

RETRAIT DE LA MISE À DISPOSITION D'UNE SALLE COMMUNALE

Depuis plusieurs années, nous utilisons une salle communale pour les activités de notre association. Or nous avons récemment reçu une lettre du maire nous informant que nous n'aurions plus accès à cette salle. Pouvons-nous contester cette décision qui, selon les rumeurs, serait due à l'inimitié du maire à l'égard de notre nouveau vice-président ?

Le maire peut mettre fin à la mise à disposition à une association d'une salle communale. Mais encore faut-il qu'il ait un motif valable !

Il peut ainsi invoquer les nécessités tirées de l'administration des propriétés communales, le fonctionnement des services, le maintien de l'ordre public ou encore un motif d'intérêt général.

En cas de doute sur le motif réel de ce retrait, vous pouvez, le cas échéant, contester la décision du maire devant le tribunal administratif.

Véhicules électriques : évaluation des avantages en nature

La liste des véhicules électriques permettant de bénéficier d'un régime plus favorable lors de l'évaluation de l'avantage en nature véhicule accordé aux salariés vient d'être mise à jour.

Lorsqu'un employeur met un véhicule à la disposition permanente d'un salarié, son utilisation à des fins personnelles par ce dernier constitue un avantage en nature soumis à cotisations et contributions sociales. **Cet avantage devant être mentionné sur le bulletin de paie du salarié.**

Quel que soit le type de véhicule mis à disposition (thermique, électrique...), l'avantage en nature est évalué, au choix de l'employeur :

- ▶ soit sur la base des dépenses qu'il a réellement engagées ;
- ▶ soit sur la base d'un forfait annuel estimé en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou, en cas de location du véhicule, de son coût global annuel.

Un régime de faveur pour les véhicules électriques

Pour les véhicules fonctionnant exclusivement au

moyen de l'énergie électrique et mis à la disposition des salariés depuis le 1^{er} février 2025, le montant des dépenses pris en compte pour évaluer l'avantage en nature bénéficie, en 2025, d'un abattement de :

- ▶ 50 % dans la limite de 2 000,30 € par an pour une évaluation au réel ;
- ▶ 70 % dans la limite de 4 582 € par an pour une évaluation forfaitaire.

Mais attention, cet abattement ne s'applique que pour les véhicules qui respectent une condition spécifique de score environnemental permettant le bénéfice d'un bonus écologique.

La liste des véhicules concernés, fixée par arrêté, vient d'être récemment mise à jour.

De plus, quatre nouveaux modèles de véhicules ont été ajoutés à cette liste depuis le 5 décembre 2025 :

- MITSUBISHI Eclipse Cross (version RCBHE-2J1EEA7L00KBO) ;
- NISSAN LEAF (version ZE2AA01) ;
- SKODA Elroq 85x (versions NYABLX1EDD7PX-1P0AE2G1Z02N01BA et NYABLX1EDD7PX-1P0AE2G1Z02V01BA).

Conditions de travail : comment protéger les salariés exposés au froid ?

Tour d'horizon des préconisations des pouvoirs publics pour protéger les salariés des risques liés aux températures particulièrement basses.

En tant qu'employeur, vous avez l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos salariés. Vous devez ainsi identifier et réduire au maximum les risques professionnels auxquels vos salariés sont exposés, y compris les risques liés aux vagues de grand froid (gelures, assoupissements, crampes, hypothermie...).

Pour vous y aider, les pouvoirs publics publient un « **Guide national relatif à la prévention et à la gestion des impacts sanitaires et sociaux liés aux vagues de froid** ».

Un guide qui préconise, en particulier :

- d'aménager les postes de travail en prévoyant, notamment, un chauffage adapté des locaux de travail, l'accès à des boissons chaudes, un moyen de séchage et/ou de stockage de vêtements de rechange et des aides à la manutention manuelle permettant de réduire la charge physique de travail et la transpiration ;



- d'organiser le travail, par exemple, en limitant le temps de travail au froid et en organisant des pauses adaptées et un temps de récupération supplémentaire après des expositions à des températures très basses ;
- de fournir aux salariés des vêtements et équipements contre le froid, ces derniers devant être compatibles avec les équipements de protection individuelle habituellement utilisés.

Précision : ces consignes concernent les salariés qui travaillent dans un local (entrepôts) ou à l'extérieur (BTP, industrie des transports, étalages exté-

rieurs des commerces de détail, etc.). Elles s'appliquent aussi dans les secteurs où les salariés doivent, pour leur activité professionnelle, utiliser un véhicule dans des conditions de verglas ou de neige.

Et pour anticiper au mieux les vagues de grand froid, un dispositif de vigilance météorologique est mis en place. Il consiste en une double carte nationale de vigilance (l'une pour la journée et l'autre pour le lendemain) et un bulletin de suivi actualisés au moins deux fois par jour à 6 h et 16 h. Ces outils sont disponibles sur le site de Météo-France.

Cotisations patronales : les allègements réformés en 2026

La suppression des taux réduits des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales et un nouveau calcul de la réduction générale des cotisations sociales patronales s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2026.

Chose promise, chose due : les différents dispositifs d'allègement des cotisations sociales dues par les employeurs sur les rémunérations de leurs salariés fusionneront en 2026. Une réforme qui, selon le niveau de rémunération des salariés, se révèlera avantageuse, neutre ou défavorable pour les employeurs.

Précision : cette réforme concernera les cotisations sociales patronales dues au titre des périodes d'emploi débutant à compter du 1^{er} janvier 2026.

La fin des taux réduits de cotisations

Actuellement, les employeurs bénéficient d'une réduction du taux de la cotisation d'assurance maladie (7 % au lieu de 13 %) 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 du taux de la 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).

À compter du 1^{er} janvier 2026, ces réductions de taux seront purement et simplement supprimées.

Une nouvelle formule de la réduction générale des cotisations patronales

Une nouvelle formule de calcul de la réduction générale des cotisations sociales patronales (RGCP) sera instaurée à compter du 1^{er} janvier 2026, afin, notamment, de prendre en compte la suppression des réductions des taux des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales.

Cette nouvelle formule :

- s'appliquera aux rémunérations inférieures à 3 Smic (5 405,40 € bruts par mois en 2025), contre 1,6 Smic (2 882,88 € par mois en 2025) actuellement ;
- garantira, pour chaque employeur, une réduction de cotisations minimale de 2 % pour les rémunérations inférieures à ce plafond.

Qui y gagne ?

Selon le niveau de rémunération des salariés, la réforme des allègements des cotisations sociales patronales pourra être avantageuse, neutre ou défavorable pour les employeurs.

À ce titre, voici un tableau comparatif des allègements accordés aux employeurs de moins de 50 salariés en 2025 et 2026.

Précision : le montant des allègements, calculés par nos soins, s'appuie sur la valeur du Smic horaire applicable en 2025, soit 11,88 € de l'heure. La RGCP de l'année 2026 est, elle, calculée en tenant compte de la fraction de la cotisation AT/MP actuellement comprise dans le champ de la réduction générale (soit 0,5 point). Le montant de la RGCP pour 2025 est, lui, calculé en utilisant le simulateur disponible sur le site de l'Urssaf.

Comparatif des allègements des cotisations sociales patronales 2025/2026*

Rémunéra- tion mensuelle	2025			2026		Variation mensuelle 2025/2026	Variation annuelle 2025/2026
	RGCP	Réduction des taux des cotisations d'assurance maladie et d'alloca- tions familiales	Total	RGCP			
1 Smic 1 801,80	575,31	140,53	715,84	715,86	+0,02	+0,24	
1,3 Smic 2 342,34	287,64	182,70	470,34	467,06	-3,28	-39,36	
1,6 Smic 2 882,88	0	224,86	224,86	313,66	+88,80	+1 065,60	
1,8 Smic 3 243,24	0	252,97	252,97	243,89	-9,08	-108,96	
2 Smic 3 603,60	0	281,09	281,09	192,07	-89,02	-1 068,24	
2,25 Smic 4 054,05	0	316,23	316,23	147,57	-168,66	-2 023,92	
2,5 Smic 4 504,50	0	81,08	81,08	120,27	+39,19	+470,28	
2,8 Smic 5 045,04	0	90,81	90,81	106,45	+15,64	+187,68	
3 Smic 5 405,40	0	97,29	97,29	0	-97,29	-1 167,48	
3,3 Smic 5 945,94	0	107,03	107,03	0	-107,03	-1 284,36	

*Comparatif réalisé pour les entreprises comptant moins de 50 salariés. Montants en euros.

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).



ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

DÉLOYAUTÉ DU SALARIÉ : C'EST L'INTENTION QUI COMpte !

Le salarié qui, pendant un arrêt de travail, tente d'exercer une activité concurrente à son employeur, peut être licencié pour avoir manqué à son obligation de loyauté.

Tous les salariés sont soumis à une obligation de loyauté à l'égard de leur employeur, y compris pendant la suspension de leur contrat de travail (arrêt de travail, congé sabbatique...). Une notion qui fait référence, en particulier, à la bonne foi, la discrétion, la confidentialité ou encore la non-concurrence.

À ce titre, les juges ont déjà considéré comme étant déloyal un salarié qui, pendant un arrêt de travail, avait exercé une activité concurrente pour son compte ou auprès d'un autre employeur. Et c'est aussi le cas du salarié qui, sans succès, entreprend des démarches dans ce sens. Explications.

Dans une affaire récente, un salarié recruté en tant que peintre avait été placé en arrêt de travail. Pendant cet arrêt, il avait proposé à une autre entreprise d'effectuer, en qualité de sous-traitant, divers travaux de pose de bardage et de garde-corps ainsi que de maçonnerie. Des travaux qui n'avaient finalement pas été réalisés en raison du refus du « client ». Son employeur l'avait alors licencié pour faute grave, une sanction que le salarié avait contestée en justice.

Saisis du litige, les juges ont constaté que les prestations proposées par le salarié faisaient partie des travaux réalisés par son employeur. Ils en ont déduit qu'en proposant ses services à une société concurrente pendant son arrêt de travail, le salarié avait manqué à son obligation de loyauté. Peu importe que l'activité n'ait finalement pas été réalisée. Son licenciement pour faute grave a donc été validé.

Dans les faits : pour se défendre, le salarié avait prétendu que les propositions adressées à l'entreprise concurrente concernaient des travaux devant être

réalisés après la rupture de son contrat de travail et avaient pour seul objectif de préparer sa future activité. Un argument écarté par les juges puisque ces propositions, mais aussi le refus du client, étaient intervenus avant la rupture du contrat de travail et que le salarié n'avait jamais émis la volonté de démissionner.

CHARGE DE TRAVAIL EXCESSIVE : ATTENTION À LA DÉMISSION !

La démission du salarié intervenue en raison d'une charge excessive de travail, dont l'employeur avait été informé, peut être requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié qui souhaite démissionner doit en informer son employeur, idéalement par lettre recommandée avec accusé de réception. Une démission que l'employeur doit examiner avec le plus grand intérêt, afin de s'assurer de la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter son emploi. Et tout particulièrement, par exemple, lorsque la démission intervient après une altercation entre le salarié et l'un de ses collègues, lorsque la lettre de démission fait état de reproches adressés à l'employeur ou lorsqu'elle est rédigée par le salarié alors qu'il est sujet à un état dépressif. Ou encore, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation, lorsque la démission est liée à une surcharge de travail...

Dans une affaire récente, un salarié avait démissionné de son emploi d'administrateur réseau qu'il exerçait auprès de son employeur depuis plus de 20 ans. Quelques mois plus tard, il avait demandé à la justice de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, autrement dit de requalifier sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Et ce, au motif qu'il avait été exposé à une charge de travail excessive, à laquelle son employeur n'avait pas remédié, le poussant ainsi à démissionner.

Saisis du litige, les juges d'appel avaient donné tort au salarié. Ils avaient notamment estimé que

la surcharge de travail du salarié, qui existait depuis de nombreuses années, ne pouvait pas être considérée comme une « circonstance contemporaine et déterminante de la démission, rendant impossible la poursuite de la relation de travail ».

Mais la Cour de cassation, quant à elle, a constaté que le salarié avait, avant de démissionner, alerté sa hiérarchie, son employeur et le service de santé au travail de sa charge de travail excessive

devenue pour lui « insupportable ». Une surcharge de travail qui l'empêchait de bénéficier d'un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et qui générait une charge mentale très élevée et permanente mal vécue personnellement.

C'est pourquoi les juges ont considéré la démission du salarié comme étant équivoque, et « invité » les juges d'appel à requalifier la rupture du contrat de travail du salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Taux réduits de TVA : des tolérances sur les travaux dans les logements

La mention à porter sur le devis ou sur la facture permettant de bénéficier d'un taux réduit de TVA sur certains travaux dans les logements fait l'objet de simplifications par l'administration fiscale.

Auparavant, le bénéfice du taux de TVA de 10 % sur les travaux d'amélioration, de transformation, d'aménagement et d'entretien et de 5,5 % sur les travaux de rénovation énergétique, réalisés dans les locaux d'habitation (maison, appartement...) achevés depuis plus de 2 ans, nécessitait la remise au prestataire par le client d'une attestation certifiant que les conditions d'application du taux réduit étaient remplies. Depuis le 16 février 2025, cette attestation a été remplacée par une mention sur le devis ou sur la facture.

Précision : ces devis et factures doivent être conservés par le prestataire à l'appui de sa comptabilité. Le client devant en garder une copie pendant 5 ans.

À ce titre, l'administration fiscale admet plusieurs simplifications. D'abord, elle confirme que le taux réduit peut s'appliquer dès le premier acompte. Ensuite, elle admet une dispense de mention

lorsque le montant des travaux pour réparation et entretien est inférieur à 1 000 € TTC, à condition toutefois que certaines informations figurent sur le devis ou sur la facture, à savoir le nom et l'adresse du client et du bien immobilier en travaux, la nature des travaux ainsi que l'indication selon laquelle le bien immobilier est achevé depuis plus de 2 ans.

À noter : lorsqu'une entreprise effectue des interventions multiples de rénovation, de maintenance, d'entretien ou de réparation pour le compte d'un même opérateur gérant un parc important de logements, l'administration maintient sa tolérance antérieure en vertu de laquelle peut être remise une attestation valable pour l'année, comprenant la liste des immeubles concernés.

Assouplissement en cas de sous-traitance

Jusqu'à présent, l'administration fiscale excluait les travaux immobiliers réalisés par un sous-traitant du bénéfice des taux réduits. Ce n'est plus le cas



depuis le 22 octobre 2025 ! Ces travaux peuvent désormais en bénéficier dès lors, bien entendu, qu'ils respectent l'ensemble des conditions requises.

À titre transitoire, l'administration autorise le maintien du taux normal de TVA de 20 % sur de tels travaux effectués avant le 1^{er} janvier 2026.

Véhicules d'entreprises : hausse des taxes sur 2026

Les entreprises concernées doivent, pour la plupart, déclarer et payer en janvier prochain les taxes sur les véhicules de tourisme qu'elles ont utilisés pour leur activité en 2025. Des taxes qui font l'objet d'un durcissement.

Les entreprises assujetties à la TVA peuvent être redevables de deux taxes annuelles au titre des véhicules de tourisme affectés à leur activité (ex-TVS) : une taxe sur les émissions de CO₂ et une taxe sur les émissions de polluants atmosphériques.

Précision : les entrepreneurs individuels ne sont, en principe, pas concernés par ces deux taxes, ni certaines associations, à savoir les associations sans but lucratif dont la gestion est désintéressée ainsi que les organismes philosophiques, religieux, politiques, patriotiques, civiques ou syndicaux au titre de leurs activités exonérées de TVA.

À ce titre, elles doivent souscrire une déclaration en 2026 pour les véhicules détenus du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025, qu'elles en soient propriétaires ou non. La date limite étant variable en fonction de la situation de l'entreprise au regard de la TVA.

À noter : certains véhicules sont exonérés, notamment les véhicules électriques et ceux qui sont pris en location de courte durée (≤ 1 mois civil ou 30 jours consécutifs). En revanche, les véhicules de la catégorie N1 peuvent être concernés par les taxes (camionnettes d'au moins 3 rangs de places assises, pick-up d'au moins 5 places assises...). Sont aussi visés les véhicules personnels des salariés ou des dirigeants lorsque l'entreprise leur rembourse des frais kilométriques supérieurs à 15 000 km.

En pratique, les taxes doivent être déclarées sur l'annexe n° 3310 A à la déclaration de TVA déposée au titre du mois de décembre ou du 4^e trimestre 2025 par les entreprises relevant du

régime réel normal de TVA, soit, selon les cas, entre le 15 et le 24 janvier 2026. Les entreprises qui ne sont pas redevables de la TVA doivent également utiliser cette annexe, mais elles ont jusqu'au 25 janvier pour la transmettre. Dans tous les cas, la déclaration doit être accompagnée du paiement correspondant, par voie électronique.

À savoir : pour les entreprises soumises au régime simplifié de TVA, la déclaration et le dépôt des taxes doivent s'opérer avec la déclaration annuelle n° 3517-S. Celles qui clôturent leur exercice au 31 décembre 2025 devront donc effectuer ces démarches au plus tard le 5 mai 2026.

Durcissement des taxes

Pour 2025, le seuil de déclenchement du barème de la taxe sur les émissions de CO₂ ainsi que ses différentes tranches sont abaissés de 5 g de CO₂/km (norme WLTP). Un durcissement qui se poursuivra pour 2026 et 2027. En outre, l'exonération en faveur des véhicules hybrides au titre de cette même taxe est supprimée à compter de 2025. Un abattement est toutefois instauré pour les véhicules (≤ 250 g de CO₂/km) dont la source d'énergie comprend le superéthanol E85.

Rappel : depuis l'an dernier, le barème de la taxe sur les émissions de CO₂ est progressif.

Et ce tour de vis pourrait ne pas s'arrêter là puisque le projet de loi de finances pour 2026, dans sa version initiale, prévoit de prolonger la trajectoire haussière de la taxe sur les émissions de CO₂ jusqu'en 2028, avec une progression de 20 % des tarifs. Il envisage aussi d'augmenter les tarifs de la taxe sur les émissions de polluants atmosphériques, de façon progressive, en 2026, 2027 et 2028. À suivre donc...



Une nouvelle taxe sur les grandes flottes de véhicules

Corrélativement, les entreprises qui disposent d'une flotte d'au moins 100 véhicules légers seront

redevables d'une nouvelle taxe. Cette 3^e taxe, applicable depuis le 1^{er} mars 2025, sera à déclarer et à payer selon les mêmes modalités que les deux autres taxes sur les véhicules. Des éléments spécifiques à cette taxe devant figurer sur la déclaration.

Dons manuels : fin du formulaire papier pour les déclarer !

À compter du 1^{er} janvier 2026, les déclarations de don manuel et de sommes d'argent devront être réalisées directement en ligne sur impots.gouv.fr ainsi que le paiement des impositions correspondantes. Sauf cas particuliers, les formulaires papier ne seront donc plus acceptés.

Un don manuel consiste pour une personne à transmettre un bien « de la main à la main » à une autre personne, héritier ou non. Il peut porter sur différents types de biens mobiliers : argent, objet, voiture, portefeuille de titres...

Si, pour être valable, il n'obéit à aucun formalisme, le don manuel doit se traduire par la dépossession du donneur, de son vivant, au profit du donataire. Et il doit s'accompagner d'une intention libérale, c'est-à-dire de la volonté de transmettre le bien de manière irréversible, à titre gratuit et sans contrepartie.

En principe, un don manuel (ou un don familial de sommes d'argent exonéré prévu à l'article 790 G du CGI) doit faire l'objet d'une déclaration auprès de l'administration fiscale via un formulaire papier dédié (formulaire n° 2735) ou, à titre facultatif, de façon dématérialisée.

À compter du 1^{er} janvier 2026, cette déclaration (accompagnée des éventuels droits de donation à payer) ainsi que le paiement des impositions

correspondantes devront obligatoirement être effectués en ligne sur [impots.gouv.fr](https://www.impots.gouv.fr).

Par exception, sont notamment dispensés d'utiliser ce nouveau moyen :

- ▶ les déclarations de dons effectués dans le cadre du « Dutreil-transmission » ;
- ▶ les déclarations de dons familiaux effectués en vue de l'acquisition ou de la rénovation énergétique d'une résidence principale ;
- ▶ les déclarations de dons au profit d'une personne morale ;
- ▶ les déclarations de dons au profit d'un descendant venant en représentation de son parent prédece dédé ;
- ▶ les déclarations de dons au profit d'un mineur ou d'un majeur protégé lorsque son représentant n'est pas le donneur ;
- ▶ les déclarations de dons bénéficiant d'une réduction de droits de moitié en Guyane.

Précision : sont également dispensées de déclarer les dons en ligne les personnes dont la résidence principale n'est pas équipée d'un accès à internet ou celles qui indiquent à l'administration fiscale ne pas être en mesure de souscrire leurs déclarations par voie électronique.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

UNE OPTION EXPRESSE POUR LA COMPTABILITÉ D'ENGAGEMENT !

En l'absence d'option expresse pour une

comptabilité d'engagement, le bénéfice imposable d'un professionnel soumis au régime de la déclaration contrôlée est déterminé en fonction des recettes encaissées et des



dépenses effectivement payées.

En principe, les professionnels relevant de l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices non commerciaux (BNC) selon le régime de la déclaration contrôlée déterminent leur bénéfice imposable à partir des recettes encaissées et des dépenses effectivement payées au cours de l'année d'imposition (comptabilité de trésorerie). Ils peuvent toutefois opter pour déterminer leur bénéfice imposable selon les créances acquises et les dépenses engagées (comptabilité d'engagement).

Une option qui doit être expresse, vient de préciser la Cour administrative d'appel de Paris.

Dans cette affaire, un conseil en logiciels et systèmes auprès d'organismes financiers avait estimé que son activité fonctionnait selon les règles des créances acquises et des dettes certaines. À ce titre, il avait rattaché à l'exercice 2015 deux

sommes versées sur son compte bancaire professionnel en février et mars 2016 dans la mesure où elles se rapportaient à des prestations réalisées en novembre et décembre 2015. À tort, selon l'administration fiscale, qui, à l'issue d'une vérification de comptabilité, avait réintégré ces sommes au résultat de 2016 au motif que le professionnel n'avait pas expressément opté pour une comptabilité d'engagement et tenait, dans les faits, une comptabilité de trésorerie. Un redressement confirmé par les juges.

En pratique : l'option doit être exercée avant le 1^{er} février de l'année d'imposition, c'est-à-dire, par exemple, avant le 1^{er} février 2026 pour prendre effet au titre de l'imposition des revenus de 2026. Cette option s'applique tant qu'elle n'a pas été dénoncée par le professionnel dans les mêmes conditions.



Commerçants : les soldes d'hiver approchent !

Sauf en Lorraine et en outre-mer, les prochains soldes d'hiver auront lieu du 7 janvier au 3 février 2026. Les commerçants n'ont donc plus que peu de temps pour s'y préparer.

Les périodes de promotions commerciales ont tendance à se multiplier, la dernière en date ayant eu lieu le 28 novembre dernier, jour du fameux Black Friday (opération promotionnelle organisée le dernier vendredi du mois de novembre). À tel point que les soldes, qui, eux, sont des opérations strictement réglementées qui ne peuvent avoir lieu qu'à des dates précisément déterminées, semblent perdre peu à peu de leur intérêt. Néanmoins, ils perdurent.

Ainsi, les prochains soldes d'hiver débuteront

bientôt, à savoir le **mercredi 7 janvier 2026 à 8 heures**, pour se terminer 4 semaines plus tard, soit le **mardi 3 février 2026**.

Toutefois, ils se dérouleront à des dates différentes dans les départements et collectivités d'outre-mer suivants :

- ▶ Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges : du vendredi 2 au jeudi 29 janvier 2026 ;
- ▶ Guadeloupe : du samedi 3 au vendredi 30 janvier 2026 ;
- ▶ Saint-Pierre-et-Miquelon : du mercredi 21 janvier au mardi 17 février 2026 ;
- ▶ La Réunion (soldes d'été) : du samedi 7 février

au vendredi 6 mars 2026 ;

► Saint-Barthélemy et Saint-Martin : du samedi 2 au vendredi 29 mai 2026.

Precision : *s'agissant des ventes en ligne ou à distance, les soldes auront lieu du 7 janvier au 3 février 2026, quel que soit le lieu du siège de l'entreprise.*

Rappelons que les produits annoncés comme soldés doivent avoir été proposés à la vente et

payés depuis au moins un mois au moment où les soldes débutent. Interdiction donc de se réapprovisionner ou de renouveler son stock quelques jours avant ou pendant une période de soldes !

Attention : *le fait de réaliser des soldes portant sur des marchandises détenues depuis moins d'un mois à la date de début de la période de soldes considérée est passible d'une peine d'amende de 15 000 € pour les personnes physiques et de 75 000 € pour les personnes morales.*

Supermarchés : une surface de vente de produits sans emballage d'ici 2030

Au plus tard le 1^{er} janvier 2030, les commerces de plus de 400 m² devront consacrer une partie de leur surface de vente à la vente de produits sans emballage primaire.

La loi, dite loi « climat », du 22 août 2021 a notamment pour objectif de réduire les emballages et de favoriser la vente en vrac. À ce titre, elle a prévu qu'à partir du 1^{er} janvier 2030, **les commerces de vente au détail d'une surface d'au moins 400 m², et dont la vente de produits de grande consommation représente plus de 5 % de leur chiffre d'affaires, devront consacrer au moins 20 % de leur surface de vente de produits de grande consommation à la vente de produits présentés sans emballage primaire** (emballage conçu de manière à constituer, au point de vente, un article destiné à l'utilisateur final ou au consommateur), **y compris la vente en vrac**.

Sachant que cette obligation peut également être remplie lorsque le commerçant respecte un certain objectif exprimé en proportion du chiffre d'affaires ou en nombre de références vendues.

Precision : *on entend par produits de grande consommation les produits non durables à forte fréquence et récurrence de consommation tels que notamment les produits alimentaires, les boissons alcoolisées et non alcoolisées, les produits de lavage et d'entretien, les articles*

d'hygiène corporelle, les produits de beauté, les aliments pour animaux dagrément, le papier hygiénique ou encore les mouchoirs en papier.

Un décret devait préciser les modalités de mise en œuvre de cette obligation. C'est désormais chose faite.

La surface de vente

Ainsi, la surface de vente de produits de grande consommation prise en compte pour la réalisation de l'objectif de 20 % est constituée de l'emprise au sol des meubles fixes servant à la présentation à la vente des produits de grande consommation, à laquelle il faut déduire :

- la surface de vente des produits, dont la vente en vrac est interdite ;
- et 75 % de la surface de vente dédiée aux boissons alcoolisées, aux produits cosmétiques, à certains détergents, aux produits d'hygiène à usage unique (couche pour bébé, serviettes hygiéniques périodiques, papier hygiénique, serviettes et mouchoirs en papier...) et aux autres produits de grande consommation vendus dans un emballage primaire réemployable ou dans des dispositifs de recharge.

Le chiffre d'affaires

Le commerçant peut également atteindre l'ob-



jectif de vente de produits de grande consommation présentés sans emballage primaire, y compris la vente en vrac, imposé par la loi lorsque la vente de ces produits représente **au moins 20 % de son chiffre d'affaires annuel hors taxes**. Pour le calcul de ce chiffre d'affaires, les mêmes déductions sont faites que pour le calcul de la surface de vente.

Le nombre de références vendues

Enfin, l'objectif peut également être atteint lorsque le commerçant réalise au moins 20 % de ses ventes en termes de références produits avec des produits de grande consommation présentés sans emballage primaire. Là encore, les mêmes déductions sont appliquées.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

DÉPLAFONNEMENT DU LOYER D'UN BAIL COMMERCIAL EN CAS DE MODIFICATION DES FACTEURS DE COMMERCIALITÉ

Une modification notable des facteurs locaux de commercialité peut justifier le déplafonnement du loyer d'un bail commercial au moment de son renouvellement dès lors que cette modification est de nature à avoir une incidence favorable sur l'activité du locataire.

On sait que le loyer d'un bail commercial renouvelé est plafonné, la hausse de ce loyer ne pouvant pas excéder la variation de l'indice trimestriel de référence intervenue depuis la fixation initiale du loyer du bail précédent.

Toutefois, le loyer d'un bail commercial renouvelé échappe à cette règle du plafonnement, notamment en cas de modification notable des facteurs locaux de commercialité. Dans ce cas, le bailleur est donc en droit de demander une augmentation du loyer plus élevée.

Précision : les facteurs locaux de commercialité correspondent à l'intérêt que présente, pour un commerce, l'importance de la ville, du quartier ou de la rue où il est situé, du lieu de son implantation, de la répartition des diverses activités dans le voisinage, des moyens de transport, de l'attrait particulier ou des sujétions que peut présenter l'emplacement pour l'activité considérée et des modifications que ces éléments subissent d'une

manière durable ou provisoire.

À ce titre, les juges viennent de préciser que la modification notable des facteurs locaux de commercialité constitue un motif de déplafonnement du loyer du bail renouvelé lorsqu'elle est de nature à avoir une incidence favorable sur l'activité commerciale exercée par le locataire, mais indépendamment du fait qu'elle ait eu effectivement et réellement une incidence sur le commerce exploité dans les locaux.

Autrement dit, dès lors que la modification est favorable à l'activité du locataire, le bailleur peut lui imposer un déplafonnement du loyer même si son activité n'en a pas profité en pratique.

Dans cette affaire, le bailleur avait demandé le déplafonnement du loyer d'un bail commercial au moment de son renouvellement au motif que l'installation d'un complexe commercial avec des enseignes à forte capacité attractive à côté du local commercial loué améliorait l'achalandage de ce commerce (un commerce de luminaires), l'accroissement notable du flux entrant et sortant de la zone commerciale en raison de l'ampleur des aménagements routiers et immobiliers réalisés pour créer le complexe commercial étant de nature à bénéficier à l'activité du locataire.

De son côté, le locataire avait fait valoir que cette installation ne lui avait pas profité puisque son chiffre d'affaires n'avait pas augmenté. Les juges ont donné raison au bailleur.



QUELLE MAJORITÉ POUR MODIFIER LES STATUTS D'UNE SARL ?

Les décisions modifiant les statuts d'une SARL doivent être prises à la majorité des deux tiers des parts détenues par les associés. Les décisions prises en violation de cette règle de majorité peuvent être annulées.

Dans les SARL constituées à compter du 4 août 2005, les décisions collectives des associés modifiant les statuts doivent être prises à la majorité des deux tiers des parts détenues par les associés. Et attention, une loi du 19 juillet 2019 est venue préciser que les décisions qui seraient prises en violation de cette règle de majorité pourraient être annulées par un juge à la demande de tout intéressé.

Rappel : dans les SARL constituées avant le 4 août 2005, les modifications des statuts pouvaient être décidées par un ou plusieurs associés détenant au moins trois quarts des parts sociales.

À ce titre, dans une affaire récente, les statuts d'une SARL constituée en 2007 prévoyaient que les décisions modifiant les statuts pouvaient être adoptées par les associés représentant au moins la moitié des parts sociales, donc à une majorité plus faible que celle prévue par la loi (deux tiers des parts). En juin 2020, une décision prévoyant une augmentation de capital avait été adoptée par un vote de l'associé majoritaire qui détenait 60 % des parts sociales. L'autre associé avait alors saisi la justice pour demander l'annulation de cette augmentation de capital.

Il a obtenu gain de cause, les juges ayant considéré que la clause des statuts prévoyant une majorité de 50 % au moins des parts sociales ainsi que la décision d'augmentation du capital avaient méconnu les règles légales de majorité requises pour la modification des statuts.

En outre, les juges ont affirmé que le droit, introduit par la loi du 19 juillet 2019, pour tout intéressé de demander en justice l'annulation d'une décision prise en violation de la règle de majorité prévue par la loi est applicable aux décisions

sociales prises à compter de son entrée en vigueur (en l'occurrence le 21 juillet 2019), peu important la date de constitution de la société.

À noter : dans cette affaire, l'associé majoritaire faisait valoir que la décision d'augmenter le capital avait été prise dans les conditions de majorité prévues par une clause statutaire datant de la constitution de la société (2007), donc à une date antérieure à la loi du 19 juillet 2019, si bien que, selon lui, le cas de nullité prévu par cette loi n'était pas applicable à cette décision. Les juges n'ont pas été sensibles à cet argument.

CONCURRENCE DÉLOYALE ENTRE UNE SOCIÉTÉ ET UNE ASSOCIATION

La société qui a été créée par l'ex-vice-président d'une association concurrente, qui détient la balance comptable de cette dernière et qui organise le même évènement commet un acte de concurrence déloyale.

Dans une affaire récente, le vice-président d'une association organisant un festival automobile avait démissionné en emportant un document constituant la balance comptable de l'association. Il avait ensuite cocréé une société qui, deux années de suite, avait organisé un festival identique à celui de l'association. Cette dernière avait alors poursuivi en justice la société pour concurrence déloyale.

La cour d'appel avait rejeté l'action de l'association. En effet, elle avait considéré qu'aucun acte de concurrence déloyale n'avait été commis par la société puisque la balance des comptes de l'association était un document financier succinct ne comportant pas d'information stratégique.

Mais la Cour de cassation a refusé de confirmer cette interprétation. Ainsi, pour elle, le seul fait, pour une société cocréée par l'ancien vice-président d'une association concurrente, de détenir des informations confidentielles relatives à l'activité de celle-ci et obtenues par ce vice-président pendant l'exécution de son mandat, constitue un acte de concurrence déloyale.



HAUSSE DE LA TAXE FONCIÈRE 2026 : LES POUVOIRS PUBLICS RÉTROPÉ-DALENT

Les pouvoirs publics ont décidé de suspendre temporairement le projet de hausse de la taxe foncière prévue pour l'année prochaine. Un rendez-vous a été fixé au printemps 2026 avec les élus locaux pour définir une nouvelle méthode.

L'affaire a fait grand bruit ! Il y a environ un mois, le ministère de l'Économie a annoncé vouloir revoir, pour 2026, les bases de calcul de la taxe foncière. La raison invoquée ? L'administration fiscale a constaté que près de 7,4 millions de logements en France sont enregistrés comme n'étant pas pourvus des éléments de confort de base : raccordement à l'eau et à l'électricité, douche, lavabo, toilettes, système de chauffage... Étant précisé que, pour chacun de ces éléments, une superficie supplémentaire est attribuée au logement.

Pour justifier sa décision, Bercy a considéré qu'aujourd'hui, ces éléments de confort sont très largement répandus dans nos logements. Conséquence, leur intégration automatique devrait, selon les calculs réalisés, faire grimper la facture en moyenne de 63 €.

Face à la grogne des contribuables et des élus locaux, le gouvernement a dû renoncer à ce projet dans l'immédiat. Dans une volonté d'apaisement, les pouvoirs publics ont proposé aux élus locaux de fixer un nouveau rendez-vous au printemps 2026. Lors de cette rencontre, un travail de concertation serait conduit à l'échelle départementale.

Cette démarche devant permettre de traiter la diversité des situations et d'assurer une mise en œuvre maîtrisée d'une réforme d'ampleur de la fiscalité foncière, avec l'appui des services territoriaux des finances publiques. Affaire à suivre...

Précision : malgré ce recul, la taxe foncière devrait augmenter l'année prochaine. En effet, les valeurs locatives, qui sont l'une des bases servant au calcul de la taxe foncière, font l'objet d'une majoration annuelle au moyen d'un coefficient forfaitaire qui tient compte de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) publié par l'Insee en fin d'année.

UN GUIDE PRATIQUE SUR L'IA POUR LES COMMERÇANTS

La Direction générale des Entreprises et le Conseil national du commerce publient un guide pratique qui démontre, au travers de quatre cas d'usages, comment l'adoption de l'intelligence artificielle (IA) permet aux commerçants de mieux gérer et développer leur affaire.

Recommandation de produits personnalisés selon les préférences ou les comportements d'achat, chatbots capables de répondre aux questions des clients 24h/24, prévision de la demande ou de gestion des stocks, générateurs de contenu marketing, de descriptifs produits ou de visuels, systèmes de détection de fraude...

Les technologies basées sur l'IA peuvent aider les commerçants à gagner en efficacité, à améliorer l'expérience client et à prendre des décisions plus éclairées. À condition toutefois de bien maîtriser les enjeux techniques, éthiques et juridiques de cette révolution technologique.

Pour les accompagner dans leur démarche d'adoption de l'intelligence artificielle, la Direction générale des Entreprises et le Conseil national du commerce publient un guide composé de quatre fiches pratiques, abordant quatre thèmes concrets pour le quotidien des commerçants : Améliorer le support client, Créer du contenu, Proposer des recommandations personnalisées, Optimiser la gestion des stocks.



Chaque fiche détaille les bénéfices apportés par l'IA, la méthode à suivre, les points de vigilance à avoir en tête et une liste de solutions déployables.

Pour consulter le guide : www.entreprises.gouv.fr

AJOUT D'UN IDENTIFIANT EUROPÉEN SUR LES EXTRAITS KBIS DES ENTREPRISES

Une nouvelle mention permettant d'identifier les entreprises au niveau européen figure désormais sur les extraits Kbis.

Un identifiant unique européen (l'EUID, pour European Unique Identifier) est attribué à chaque entreprise immatriculée au sein de l'Union européenne. Il permet une identification harmonisée et sans équivoque des entreprises dans le registre interconnecté du commerce et des sociétés de l'Union européenne (le BRIS, pour Business Registrars Interconnection System).

Depuis le 1er décembre dernier, cet identifiant européen figure sur les extraits Kbis qui sont délivrés aux entreprises par les greffiers des tribunaux de commerce.

Il est composé du code pays (FR pour la France), suivi du code du registre, puis de l'identifiant local de l'entreprise (le numéro SIREN en France).

En pratique, cet identifiant permet notamment de retrouver facilement une entreprise immatriculée dans un autre État membre de l'Union européenne et d'accéder aux informations officielles certifiées (dirigeants, statuts...) concernant une société immatriculée au sein de l'Union européenne.

Rappel : l'extrait Kbis constitue la véritable « carte d'identité » d'une entreprise immatriculée au registre du commerce et des sociétés (RCS). Seul document officiel attestant de l'existence juridique et légale d'une entreprise, il fournit des informations essentielles telles que sa dénomination sociale, sa forme juridique, son numéro d'identification, son capital social, l'adresse de son siège social, l'identité de ses dirigeants, son activité et l'existence éventuelle d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

GOOGLE CHROME : BIENTÔT UN ACCÈS FACILITÉ À TOUTES LES FONCTIONS IA

Google teste pour Chrome deux nouvelles fonctionnalités qui s'affichent sur la page d'ouverture d'un nouvel onglet : Deep Search et Nano Banana. Les deux reposent sur Gemini, l'IA de Google.

Comme tous les géants de la Tech, Google cherche à intégrer au maximum l'intelligence artificielle (IA) dans ses outils, signe d'un changement de fonctionnement des utilisateurs.

Il teste actuellement l'ajout de deux nouveaux boutons dans sa version expérimentale Canary, sous la barre de recherche au centre d'une nouvelle page : Deep Search et Nano Banana. Il suffit de cliquer sur l'un des deux pour que la barre de recherche invite l'utilisateur à préciser sa requête.

Deep Search propose d'effectuer une recherche approfondie sur un thème choisi, en recherchant, en analysant et en synthétisant les informations trouvées sur internet pour en faire un résumé.

Quant à Nano Banana, il permet, à partir d'une simple description, de créer une image grâce à l'IA, comme, par exemple, un selfie avec une célébrité, un essayage virtuel de lunettes ou de robes, ou encore une nouvelle décoration de salle à manger.

Pour l'heure, ces fonctionnalités sont encore dans une phase expérimentale et donc instables. Elles ne sont donc pas disponibles pour le grand public, mais elles devraient arriver très prochainement.

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.