

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



CIRCULAIRE **M**ENSUELLE D'**I**NFORMATIONS **J**URIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

FÉVRIER
2026 N° 706



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Rupture conventionnelle et mise à la retraite : du nouveau pour les indemnités !

Exonérations de cotisations sociales : prolongation en l'absence de loi de finances pour 2026

Versement mobilité régional et rural : les nouvelles régions concernées

Retraite des salariés : la cotisation patronale augmente

Contrat d'apprentissage : quid de l'aide financière pour les employeurs en 2026 ?

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 11 à 14

Facture électronique : ce sera pour septembre 2026 !

Le report en avant des déficits : une imputation par ordre chronologique

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 14 à 17

Marchés publics : accès à nouveau simplifié pour les TPE-PME

Actions de groupe des associations : il faut désormais un agrément

Sociétés par Actions Simplifiées : le DG peut-il arrêter les comptes ?

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 706 Février 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 : février 2026

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



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de janvier 2026 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de janvier 2026.

• 5 février 2026

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de janvier 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2026 versés au plus tard le 31 janvier 2026 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 février 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 février sur demande).

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

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

• 12 février 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 janvier 2026.



• 15 février 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 janvier 2026.

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 janvier 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2026 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 janvier 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de janvier 2026 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 octobre 2025 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

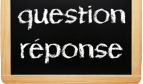
Sociétés ayant versé des dividendes, des jetons de présence et des intérêts de comptes courants en 2025 : télédéclaration récapitulative IFU pour chaque associé bénéficiaire.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : téléversement de la taxe sur les salaires payés en janvier 2026 lorsque le total des sommes dues au titre de 2025 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

• 28 février 2026

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

Propriétaires de bureaux, de locaux commerciaux, de locaux de stockage ou de surfaces de stationnement en Île-de-France ou en Provence-Côte d'Azur : déclaration (n° 6705 B ou 6705 B K) et paiement de la taxe sur ces locaux.

**QUESTIONS
RÉPONSES****AGENDA****SOCIAL****JURIDIQUE****FISCALITÉ****EN BREF**

VALIDITÉ D'UN AVIS DE MISE EN RECouvreMENT

À l'issue d'une vérification de comptabilité, mon entreprise a subi un rappel d'impôt. Un avis de mise en recouvrement (AMR) lui a donc été notifié. Or ce document ne comporte pas la signature de l'agent des impôts. Est-il néanmoins valable ?

Oui, l'AMR est valable même sans signature de l'agent qui en est l'auteur tant qu'il comporte les autres mentions requises permettant d'identifier ce dernier. Sachant que le Conseil d'État vient d'admettre que l'absence de mention de la qualité de l'auteur, ou le caractère incomplet ou erroné de cette mention, n'est pas non plus de nature à remettre en cause la validité de l'AMR dès lors qu'il peut être identifié sans ambiguïté. Vous ne pouvez donc pas contester la validité de votre AMR sur ce fondement dès lors qu'il contient les éléments d'identification principaux de l'agent, à savoir ses nom et prénom ainsi que son service d'appartenance.

À noter : connaître l'identité de l'auteur de l'AMR permet au contribuable de s'assurer que celui-ci avait compétence pour l'émettre.

CHAMP D'APPLICATION DE LA GARANTIE LÉGALE DE CONFORMITÉ

Dans le cadre de mon activité commerciale, je vends notamment des biens reconditionnés. Ces biens sont-ils concernés par la garantie légale de conformité ?

La garantie légale de conformité s'applique aux contrats de vente de biens (ou de services numériques) entre un professionnel et un consommateur. Elle consiste pour le vendeur à répondre des défauts de conformité (panne, dysfonctionnement, caractère décevant du bien par rapport aux qualités annoncées...) qui existent au moment de la vente du bien et qui apparaissent dans un délai de 2 ans à compter de celle-ci en procédant au remplacement ou à la réparation du bien.

Cette garantie a vocation à s'appliquer tant aux biens vendus neufs que d'occasion, y compris aux biens reconditionnés. Sachant que pour les biens achetés neufs, le défaut de conformité est présumé exister au moment de l'achat s'il apparaît dans les 2 ans qui suivent. Pour les biens d'occasion (y compris les biens reconditionnés), cette présomption ne joue que pendant un an après l'achat. Passé ce délai (2 ans ou 1 an), l'acheteur est donc tenu de rapporter la preuve de l'existence du défaut de conformité au moment de l'achat.

FIN DU STATUT DE CONJOINT COLLABORATEUR AGRICOLE

J'ai entendu dire que mon épouse, qui travaille avec moi dans l'exploitation agricole en tant que conjoint collaborateur depuis 4 ans, ne pourra pas conserver ce statut très longtemps. Vous confirmez ?

En effet, depuis une réforme entrée en vigueur en 2022, l'adoption du statut de conjoint collaborateur est désormais limitée à 5 ans. Les personnes (conjointes mariées, partenaires pacsés ou concubins) qui, depuis le 1^{er} janvier 2022, travaillent dans une exploitation agricole sous ce statut devront donc, au bout de 5 ans, choisir de devenir soit chef d'exploitation au même titre que leur conjoint, soit associé (en intégrant la société de leur conjoint ou en créant une société avec lui), soit salarié. Et celles qui avaient ce statut avant le 1^{er} janvier 2022 devront y mettre fin et changer de statut au plus tard le 31 décembre 2026.

Et attention, faute d'avoir choisi l'un de ces statuts, selon les cas, au bout de 5 ans ou au plus tard le 31

décembre 2026, le conjoint collaborateur sera réputé avoir choisi le statut de salarié.

Important : les conjoints qui avaient déjà le statut de conjoint collaborateur avant le 1^{er} janvier 2022 et qui sont nés avant le 1^{er} janvier 1965 peuvent conserver ce statut jusqu'à leur retraite.

MANIFESTATION SUR LA VOIE PUBLIQUE : DÉCLARATION PRÉALABLE

Notre association souhaite organiser, dans les rues de notre ville, une distribution de tracts en faveur de l'interdiction des pesticides. S'agit-il d'une manifestation soumise à déclaration ?

Pour la Cour de cassation, constitue une manifestation « tout rassemblement, statique ou mobile, sur la voie publique d'un groupe organisé aux fins d'exprimer collectivement et publiquement une opinion ou une volonté commune ».

Dès lors, toute manifestation sur la voie publique est soumise à une déclaration préalable auprès des autorités, même en l'absence de banderoles, de drapeaux ou de slogans, y compris donc une simple distribution de tracts.

SOLIDARITÉ ENTRE PARTENAIRES PACSÉS

Je suis pacsée. Pouvez-vous m'indiquer sur quoi porte la solidarité des dettes entre partenaires ?

Les partenaires de Pacs sont solidaires des dettes contractées, par l'un et l'autre, pour les dépenses de la vie courante. Par exemple, il peut s'agir de celles liées à l'éducation des enfants, à la nourriture, au logement de la famille, etc. Ce qui veut dire que le créancier d'un partenaire peut réclamer à l'autre la totalité de la dette du premier.

Attention toutefois, cette solidarité est exclue pour les dépenses manifestement excessives (au regard notamment du train de vie du ménage, de l'utilité ou l'inutilité de l'opération) et les dettes personnelles d'un partenaire qui n'ont pas été contractées pour les besoins de la vie courante.

Sont également exclues en principe les achats dit « à tempérament » (achats à crédit consenti par le vendeur).

FIN D'UN ENGAGEMENT DE CAUTION SOUSCRIT PAR UN DIRIGEANT DE SOCIÉTÉ

Il y a quelques années, je me suis porté caution d'un prêt souscrit par la société dont je suis gérant associé. Je m'apprête aujourd'hui à quitter cette société. Ce départ entraînera-t-il automatiquement la fin de mon engagement de caution ?

Non. La cessation de ses fonctions ne libère pas le dirigeant de son engagement de caution, sauf s'il a été expressément stipulé dans l'acte que le cautionnement était lié à sa qualité de dirigeant et qu'il cesserait de plein droit en cas de perte de cette qualité.

En l'absence d'une telle mention, le dirigeant peut toutefois, lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions, résilier son engagement de caution, à condition qu'il ait été souscrit pour une durée indéterminée, en le faisant expressément savoir au banquier.

Mais tant qu'il ne résilie pas le contrat, il continue d'être tenu des dettes de la société garanties par le cautionnement !

Rupture conventionnelle et mise à la retraite : du nouveau pour les indemnités !

Le taux de la contribution due par l'employeur sur la part des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite qui échappe aux cotisations sociales est passé de 30 à 40 % au 1^{er} janvier 2026.

Employeurs et salariés peuvent, d'un commun accord, mettre un terme à un contrat à durée indéterminée en recourant à la rupture conventionnelle homologuée. Dans le cadre de cette rupture, le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Une telle indemnité est également due aux salariés mis à la retraite par leur employeur. À ce titre, la contribution spécifique due par l'employeur sur la part des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite qui échappe aux cotisations sociales a augmenté depuis le 1^{er} janvier 2026.

Précision : l'indemnité de rupture conventionnelle doit correspondre à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si elle est plus favorable au salarié) dans les entreprises qui relèvent de branches professionnelles représentées par le Medef, la CPME ou l'UPA.

Une contribution portée à 40 %

Les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite versées aux salariés sont exoné-

rées de cotisations sociales dans la double limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 96 120 € en 2026, et du plus élevé des trois montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 50 % de l'indemnité octroyée au salarié ;
- deux fois la rémunération annuelle brute qu'il a perçue au cours de l'année civile précédant la rupture ou la mise à la retraite.

Mais la part de l'indemnité de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite qui échappe aux cotisations sociales est soumise à une contribution spécifique mise à la charge de l'employeur.

Pour lutter contre « l'accroissement des phénomènes d'optimisation dans les ruptures de contrat de travail », autrement dit pour éviter les « stratégies de contournement du régime social propre aux indemnités de licenciement ou de la démission de salariés », les pouvoirs publics ont augmenté de 10 points le taux de cette contribution spécifique. Un taux qui est donc passé, au 1^{er} janvier 2026, de 30 à 40 %.

Exception : cette contribution n'est pas due par l'employeur en cas de mise à la retraite d'un salarié recruté dans le cadre d'un contrat de valorisation de l'expérience, le nouveau contrat à durée indéterminée mis en place par les pouvoirs publics (pour une durée de 5 ans) pour les salariés seniors.

Exonérations de cotisations sociales : prolongation en l'absence de loi de finances pour 2026

Les employeurs peuvent continuer à appliquer, en 2026, les régimes d'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu relatifs à la prise en charge des frais d'abonnement de transport en commun des salariés et aux pourboires.

L'absence d'adoption du projet de loi de finances pour 2026 par le Parlement aurait dû entraîner la

fin de deux régimes d'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu mis en place jusqu'au 31 décembre 2025 : celui, plus favorable que le régime de droit commun, relatif à la prise en charge par l'employeur des frais d'abonnement de transport en commun des salariés et l'exonération de cotisations sociales sur les pourboires.



Mais le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (Boss) et le BoFip ont annoncé que les employeurs pouvaient continuer à appliquer ces régimes à compter du 1^{er} janvier 2026, et ce dans les mêmes conditions qu'en 2025.

À savoir : les nouvelles modalités d'application de ces régimes d'exonération seront définies dans la loi de finances pour 2026.

La prise en charge des frais d'abonnement de transport en commun

Les employeurs ont l'obligation de participer au financement de l'abonnement aux transports publics de personnes et aux services publics de location de vélos utilisés par leurs salariés pour effectuer leurs trajets domicile-travail. Une participation qui doit au moins atteindre 50 % du coût de leur abonnement. Dans cette limite, la participation de l'employeur est alors exonérée d'impôt sur le revenu mais aussi de cotisations sociales (y compris CSG-CRDS).

Pour favoriser l'utilisation des transports en commun, tout en préservant le pouvoir d'achat des Français, les pouvoirs publics ont assoupli le régime social de faveur applicable à la participation de l'employeur aux frais de transport des salariés. Concrètement, la limite

d'exonération d'impôt et de cotisations sociales de cette participation a été portée de 50 à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics de personnes ou aux services publics de location de vélos.

L'exonération de cotisations sociales sur les pourboires

Les pourboires versés volontairement, directement ou par l'entremise de l'employeur, aux salariés en contact avec la clientèle bénéficient d'une exonération d'impôt sur le revenu, de toutes les cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle (cotisations de Sécurité sociale, cotisation AGS, CSG-CRDS...) ainsi que, notamment, de contribution Fnal, de versement mobilité, de contribution à la formation professionnelle et de taxe d'apprentissage.

Cet avantage est réservé aux salariés qui perçoivent, au titre du mois concerné et sans compter les pourboires, une rémunération n'excédant pas 1,6 Smic, soit 2 916,85 € brut par mois en 2026.

Précision : cette mesure concerne tous les secteurs d'activité dans lesquels des pourboires peuvent être volontairement versés aux salariés (hôtellerie, restauration, coiffure, esthétique, taxis, théâtre, tourisme, etc.).

Versement mobilité régional et rural : les nouvelles régions concernées

Les entreprises d'au moins 11 salariés situées en Centre-Val de Loire, en Bourgogne-Franche-Comté, en Bretagne et en Nouvelle-Aquitaine seront soumises au versement mobilité régional et rural à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les autorités organisatrices de la mobilité (communautés d'agglomération, communautés urbaines, syndicats mixtes...) peuvent instaurer sur leur territoire une contribution, appelée « versement mobilité », destinée à financer les transports en commun. Cette contribution, dont le taux varie selon les territoires, est due, sur leur masse salariale, par les entreprises d'au moins 11 salariés.

La loi de finances pour 2025 a ouvert aux régions métropolitaines (sauf l'Île-de-France qui disposait déjà de cette compétence) et à la collectivité de Corse la possibilité de mettre en place, sur leur territoire, un « versement mobilité régional et rural » (VMRR). Sachant que ce versement s'ajoute, le cas échéant, au versement mobilité déjà mis en place par une autorité organisatrice de la mobilité.

Jusqu'au 31 décembre 2025, le VMRR s'applique seulement en Occitanie et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (taux de 0,15 %). **Mais de nouvelles régions vont le mettre en place à compter du 1^{er} janvier 2026.**



À noter : au 1^{er} janvier 2026, le taux applicable en Provence-Alpes-Côte d'Azur est abaissé de 0,15 % à 0,08 %.

De nouvelles régions

À compter du 1^{er} janvier 2026, les entreprises d'au moins 11 salariés situées en Centre-Val de Loire, en Bourgogne-Franche-Comté, en Bretagne et en Nouvelle-Aquitaine doivent verser, sur leur masse salariale, un versement mobilité régional et rural (VMRR) au taux de 0,15 %.

Toutefois, certaines communautés de communes situées en Bretagne bénéficient d'un taux réduit de 0,08 % :

- Loudéac Communauté Bretagne Centre ;

- Monts d'Arrée Communauté ;
- Pôher Communauté ;
- Brocéliande Communauté ;
- Arc Sud Bretagne ;
- Ploërmel Communauté ;
- De l'Oust à Brocéliande Communauté ;
- Centre Morbihan Communauté ;
- Baud Communauté ;
- Roi Morvan Communauté ;
- Pontivy Communauté ;
- les communautés de communes du Kreiz-Breizh, de la Presqu'île de Crozon-Aulne maritime, de Pleyben-Châteaulin-Porzay, de Haute Cornouaille, du Cap Sizun-Pointe du Raz, du Haut Pays Bigouden, de Couesnon Marches de Bretagne et de Belle-Île-en-mer.

Retraite des salariés : la cotisation patronale augmente

Le taux de la cotisation d'assurance vieillesse déplaçonnée due par l'employeur est passé à 2,11 % au 1^{er} janvier 2026.

Les rémunérations des salariés sont soumises à des cotisations servant à financer le régime des retraites. Ces cotisations sont dues par l'employeur et le salarié, mais à des taux différents.

Le tableau ci-dessous résume les taux de cotisations d'assurance vieillesse applicables sur les rémunérations des salariés depuis le 1^{er} janvier 2026.

Cotisation	Assiette	Salarié	Employeur
Vieillesse plafonnée	Plafond de la Sécurité sociale	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplaçonnée	Totalité de la rémunération	0,40 %	2,11 %

Le taux de la cotisation d'assurance vieillesse due par l'employeur sur la totalité de la rémunération du salarié (cotisation dite « déplaçonnée ») augmente de 0,09 point en 2026.

Ainsi, ce taux est passé de 2,02 % à 2,11 % pour les rémunérations dues au titre des périodes d'activité courant à compter du 1^{er} janvier 2026.

Contrat d'apprentissage : quid de l'aide financière pour les employeurs en 2026 ?

À compter du 1^{er} janvier 2026, seuls les contrats d'apprentissage visant à l'obtention d'un diplôme équivalant au plus au baccalauréat conclus dans une entreprise de moins de 250 salariés ouvrent droit à une aide financière.

Le Code du travail prévoit une « aide unique à

l'apprentissage » pour la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage visant à l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel équivalant au plus au baccalauréat conclu par une entreprise de moins de 250 salariés.

Depuis la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-



19, les pouvoirs publics accordent une aide exceptionnelle pour les contrats qui ne sont pas concernés par l'aide unique à l'apprentissage, c'est-à-dire pour les contrats conclus par les entreprises d'au moins 250 salariés et pour ceux conclus pour obtenir un diplôme allant au-delà du bac.

Mais cette aide exceptionnelle doit être reconduite par décret et est soumise, tous les ans, à l'adoption des crédits nécessaires par la loi de finances. Or cette année, comme l'année dernière, le budget permettant d'accorder l'aide exceptionnelle à l'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2026 n'a pas été voté en l'absence d'adoption par le Parlement d'une loi de finances pour 2026.

Une aide limitée pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2026

Faute de crédits nécessaires pour accorder l'aide exceptionnelle, seule l'aide unique à l'apprentissage prévue par le Code du travail est octroyée aux employeurs pour les contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2026.

Le montant de cette aide s'élève à 5 000 € pour la première année du contrat, porté à 6 000 € pour un apprenti en situation de handicap.

À noter : le gouvernement a annoncé qu'un décret mettant en place une nouvelle aide exceptionnelle à l'apprentissage sera pris après l'adoption de la loi de finances pour 2026.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

CDD : ET SI LE SALARIÉ REMPLACÉ EST LICENCIÉ ?

Si l'employeur ne prévient pas, dans un délai raisonnable, un salarié en contrat à durée déterminée que la personne qu'il remplace ne fait plus partie de l'entreprise, la relation de travail se poursuit en contrat à durée indéterminée.

Dans certaines situations, comme le remplacement d'un salarié absent (congé, arrêt de travail...), les employeurs sont autorisés à conclure un contrat à durée déterminée (CDD) sans terme précis. Pour plus de simplicité, le contrat cesse alors non pas à une date précise fixée à l'avance mais lors du retour du salarié absent. Et attention, car si le salarié remplacé vient à ne plus faire partie des effectifs de l'entreprise, l'employeur doit en informer le salarié remplaçant en vue de mettre un terme à son CDD. À défaut, la relation de travail se poursuit en contrat à durée indéterminée (CDI).

Dans une affaire récente, un salarié avait été engagé en août 2015 en CDD, en tant que matelot, afin de remplacer un salarié absent. Son contrat, conclu pour une durée imprécise, devait prendre fin lors du retour du salarié qu'il remplaçait. En septembre 2015, le salarié avait été placé en arrêt en raison d'un accident du travail et, plus de 3 ans après (soit en mars 2019), il avait été déclaré inapte à occuper son poste. Il avait

alors saisi la justice afin, notamment, de demander la requalification de son CDD en CDI au motif que son employeur ne l'avait pas informé du licenciement, en juillet 2017, du salarié qu'il remplaçait.

Saisie du litige, la Cour de cassation a rappelé que le CDD de remplacement cesse au terme de l'absence du salarié remplacé. Et qu'en cas de poursuite de la relation de travail après ce terme, le CDD devient un CDI. Elle a ensuite constaté que, pendant plus de 2 ans, l'employeur n'avait ni informé le salarié en CDD du licenciement de la personne remplacée, ni adressé à ce dernier les documents de fin de contrat habituellement requis (reçu pour solde de tout compte, certificat de travail...).

Elle en a déduit que la relation de travail, qui aurait dû prendre fin lors du licenciement du salarié remplacé, s'était poursuivie, de sorte que le CDD s'était transformé en CDI.

Précision : dans cette affaire, l'employeur, qui n'avait ni mis un terme au CDD, ni licencié le salarié en CDD pour inaptitude (ni reclassé), n'avait pas non plus, comme le prévoit le Code du travail, recommencer à le rémunérer un mois après l'avis d'inaptitude. Aussi, le salarié avait demandé en justice qu'il soit pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Ce contrat ayant été requalifié en CDI, la rupture a donc été requalifiée par les juges en licenciement sans cause réelle et sérieuse.



Facture électronique : ce sera pour septembre 2026 !

À partir de septembre prochain, toutes les entreprises assujetties à la TVA devront être en capacité de recevoir des factures électroniques, et les plus grandes, d'en émettre.

Initialement prévue à compter du 1^{er} juillet 2024, l'entrée en vigueur de la réforme rendant obligatoire la facturation électronique a été reportée à 2026. Une bonne occasion, en ce début d'année, de refaire un point.

Quelles sont les obligations ?

La réforme couvre, en réalité, deux grands volets. D'abord, l'obligation d'adopter la facturation électronique (dite « e-invoicing ») pour les opérations de vente de biens et/ou de prestations de services réalisées entre professionnels, assujettis à la TVA, en France.

Puis, à titre complémentaire, l'obligation de reporting électronique (dit « e-reporting ») pour les transactions intervenant avec des personnes non assujetties à la TVA ou avec des opérateurs établis à l'étranger.

Qui est concerné ?

Sont concernées par l'obligation de facturation électronique et de e-reporting toutes les entreprises, personnes physiques ou morales, assujetties à la TVA et établies en France (auto-entrepreneurs compris).

Précision : les entreprises qui réaliseront certaines opérations exonérées de TVA (domaine de

la santé, notamment) ne seront pas tenues d'émettre des factures électroniques, ni d'effectuer un e-reporting, mais elles devront pouvoir recevoir des factures électroniques.

Quel est le calendrier ?

Le calendrier se décline en deux étapes.

► **Première étape :** toutes les entreprises devront être en capacité de recevoir des factures électroniques à compter du 1^{er} septembre 2026.

► **Seconde étape :** les entreprises devront émettre des factures électroniques et procéder à un e-reporting dès le 1^{er} septembre 2026 pour les ETI et les grandes entreprises, puis à compter du 1^{er} septembre 2027 pour les TPE/PME (< 250 salariés et CA < 50 M€ ou total bilan < 43 M€).

Quel est le fonctionnement ?

Pour recevoir ou émettre une facture électronique ou pour réaliser un e-reporting, les entreprises doivent passer par une plate-forme agréée (PA), qu'elles doivent choisir. Cet opérateur privé garantit la transmission des factures et la communication des données à l'administration fiscale.

À noter : la facture électronique n'est pas qu'un simple PDF ! Il s'agit d'un fichier électronique structuré qui permet une analyse automatisée de son contenu. Elle doit donc être éditée dans un format autorisé par la loi (UBL, CII ou mixte).

Le report en avant des déficits : une imputation par ordre chronologique

Les déficits reportés en avant doivent être imputés sur les premiers résultats bénéficiaires par ordre chronologique, en commençant par le déficit le plus ancien, limitant ainsi le droit de contrôle et de rectification de l'administration fiscale.

En principe, les entreprises soumises à l'impôt sur les

sociétés peuvent imputer leurs déficits sur les bénéfices des prochains exercices. Un report en avant des déficits qui s'effectue sans limitation de durée. Dans ce cadre, le déficit est toutefois imputé dans la limite de 1 M€, augmenté de la moitié du bénéfice qui dépasse ce montant. Et si une part de déficit ne peut



être déduite du fait de ce plafonnement, celle-ci reste reportable en avant, elle aussi sans limite de temps.

Précision : sur option, ces entreprises peuvent choisir de reporter en arrière le déficit d'un exercice sur le bénéfice de l'exercice précédent. Ce « carry-back » ne peut jouer que dans la limite de la fraction non distribuée de ce bénéfice et d'un montant de 1 M€. Quant à la fraction de déficit qui excède le bénéfice du dernier exercice ou la somme de 1 M€, elle demeure reportable en avant sans limitation de durée.

Un ordre chronologique d'imputation

Le Conseil d'État vient de juger que les déficits reportés en avant doivent être imputés sur les premiers résultats bénéficiaires par ordre chronologique, en commençant par le déficit le plus ancien. Les juges ont ainsi donné tort à l'administration fiscale qui considérait que les déficits antérieurs constituaient un ensemble indistinct et pouvaient donc être imputés indifféremment sur les exercices bénéficiaires suivants.

Important : les entreprises doivent être en mesure de justifier l'existence et le montant des déficits qu'elles imputent ainsi que, désormais, leur origine et leur millésime d'imputation selon un ordre chronologique.

Les conséquences sur le contrôle de l'administration

L'administration fiscale ne peut contrôler les comptes d'une société lorsqu'ils sont prescrits, c'est-à-dire lorsqu'un certain temps s'est écoulé. En matière d'impôt sur les sociétés, la prescription est, en principe, acquise à la fin de la 3^e année qui suit celle au titre de laquelle l'imposition est due. Mais lorsqu'elle vérifie un exercice non prescrit, l'administration peut

pourtant aller contrôler et éventuellement rectifier les déficits nés d'exercices prescrits lorsqu'ils ont été imputés sur le bénéfice de cet exercice.

Précision : elle peut aussi contrôler les déficits nés d'exercices prescrits sans attendre leur imputation lorsqu'ils ont été reportés faute de résultat bénéficiaire.

Toutefois, du fait de la consécration par le Conseil d'État de l'imputation par ordre chronologique des déficits antérieurs, l'administration ne peut plus contrôler ni rectifier des déficits nés d'exercices prescrits entièrement imputés sur les résultats bénéficiaires d'exercices prescrits. En revanche, elle conserve ce droit en cas d'imputation partielle, dans la limite du seul reliquat de déficit non imputé.

Illustration

Dans cette affaire, une société avait été déficitaire de 2006 à 2009 avant de redevenir bénéficiaire à partir de 2010. À l'issue de la vérification de comptabilité de cette société portant sur ses exercices 2013 et 2014, l'administration fiscale avait remis en cause le montant des déficits constatés en 2007 et 2008. Selon elle, les déficits, nés d'exercices prescrits, ayant, pour partie, été imputés sur les bénéfices des exercices 2013 et 2014, non prescrits, elle pouvait en contrôler le montant.

Pour contester ce redressement, la société soutenait qu'elle avait imputé ses déficits antérieurs dans l'ordre chronologique, en commençant par le plus ancien. Ainsi, elle avait majoritairement imputé ses déficits reportés en avant sur les exercices 2010 à 2012, également prescrits. Pour la société, ces déficits ne pouvaient donc pas, au moins en partie, être contestés par l'administration. Une analyse qui a été retenue par le Conseil d'État.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

TVA : QUAND UNE SUBVENTION CACHE UNE PRESTATION DE SERVICES

La subvention reçue par une association qui constitue, en réalité, la contrepartie d'une

prestation de services réalisée au profit de l'organisme qui la verse est soumise à la TVA.

La subvention reçue par une association qui constitue, en réalité, la contrepartie d'une prestation de services rendue à l'organisme qui la verse



doit être soumise à la TVA. Il s'agit, en effet, du prix payé pour le service rendu.

Ainsi, dans une affaire récente, les subventions versées à une association par l'agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME) avaient, à la suite d'une vérification de comptabilité, été considérées comme la contrepartie de prestations de services et donc soumises à la TVA. Une décision contestée en justice par l'association.

Saisie du litige, la Cour administrative d'appel de Paris a relevé que l'association avait conclu avec l'ADEME une convention de financement pour des missions d'accompagnement du programme « PACTE Eau chaude sanitaire » et que, dans ce cadre, l'association devait remplir « cinq volets » qui comportait tous une prestation « livrable » à l'ADEME (rapport d'étude, référentiel, bulletin semestriel, rapport de synthèse...). Elle a également noté que l'annexe financière précisait le coût total de l'opération pour l'association, ainsi que le détail des dépenses éligibles à l'aide financière objet de la convention, évalué en fonction du nombre de jours prévus pour chaque tâche et du coût journalier des personnels mobilisés, en plus de prévoir que l'aide serait versée par tranche, au fur et à mesure de la présentation par l'association d'un état récapitulatif attestant de l'exécution des dépenses éligibles.

Au vu de ces éléments, la Cour administrative d'appel de Paris a considéré que la subvention versée par l'ADEME à l'association concernait en réalité la contrepartie de prestations de services individualisées ayant un lien direct avec les avantages retirés par l'ADEME. En outre, elle a relevé que ce versement était subordonné à la réalisation des prestations que l'association s'était engagées à fournir. Elle en a conclu que les sommes perçues par l'association devaient être soumises à la TVA.

LE PRÉSENT D'USAGE : UNE SOLUTION POUR DONNER SANS FISCALITÉ

Le présent d'usage est un cadeau offert à l'occasion d'un événement, comme un anniversaire, une remise de diplôme ou une fête, sans contrepartie attendue. Contrairement au don, il n'est pas soumis aux règles civiles et

fiscales des libéralités.

Les fêtes de fin d'année sont l'occasion d'offrir des cadeaux à ses proches. Et sachez que vous pouvez les « gratifier » par le biais d'un présent d'usage. Une opération qui n'engendre aucun coût fiscal. Attention toutefois à ne pas dépasser certaines limites. Explications.

Des parents peuvent, par exemple, consentir un don à leurs enfants par la remise matérielle d'un bien (voiture, tableau, bijoux...) ou d'une somme d'argent. Selon les cas, cette opération peut être qualifiée soit de don manuel, soit de présent d'usage. Pour ce dernier, certains critères doivent être respectés. Ainsi, pour qu'un présent d'usage soit considéré comme tel, il faut que deux conditions soient réunies :

► D'une part, la donation doit être consentie à l'occasion de certains événements marquants (naissance, promotion, fiançailles, fêtes...);

► D'autre part, le cadeau doit être **d'une valeur modique par rapport à la situation financière et aux revenus du donateur** à la date à laquelle la donation est consentie.

Important : contrairement au don, le présent d'usage n'est pas soumis aux règles civiles et fiscales des libéralités. Il s'effectue donc sans aucune formalité, sans versement de droits de donation, et n'est ni rapportable à la succession du donateur, ni réductible, ni révocable.

Comme il n'existe pas de règles particulières pour les présents d'usage, l'appréciation des critères évoqués précédemment est laissée au juge. Ainsi, il résulte de la jurisprudence constante que le montant du présent d'usage ne doit pas excéder 2 % de la valeur du patrimoine du donateur ni 2,5 % du montant de ses revenus annuels. Mais attention, ces limites ne sont qu'indicatives. L'appréciation des critères s'opère au cas par cas.

► Ainsi, par exemple, dans une affaire jugée par la Cour de cassation, un époux avait offert une voiture (d'une valeur de 131 000 francs) à son épouse à l'occasion de son 30^e anniversaire. Les juges ont relevé que le cadeau réalisé par le mari, dont les revenus nets imposables (166 220 francs par an) lui permettaient de faire un tel présent, ne revêtait aucun caractère excessif ou disproportionné par rapport à sa situation financière et à sa



fortune. De ce fait, le caractère de présent d'usage était établi, de sorte que la donation critiquée devait être dispensée de rapport.

► À l'inverse, dans une autre affaire, la Cour d'appel de Douai a rejeté la qualification de présent d'usage pour la remise d'un chèque de 5 000 € faite par un père à son fils. Le père n'ayant pu, à l'occasion d'un litige, justifier de l'évènement pour lequel cette remise d'argent avait eu lieu.

Ces deux affaires montrent que, à l'occasion d'un contentieux, les magistrats procèdent bien à une double vérification des critères liés à la qualification de présent d'usage.

Attention : si ces critères ne sont pas respectés, le présent d'usage peut être requalifié en donation. Dans ce cas, selon le montant de cette dernière, des droits de donation peuvent alors être dus.

ABANDONS DE RECETTES : QUELLE RÉDUCTION D'IMPÔT ?

La réduction d'impôt pour dons des particuliers ne s'applique pas aux abandons de recettes issus de prestations gratuites réalisées par un professionnel libéral dans le cadre de son activité.

Les dons, y compris l'abandon exprès de revenus ou de produits, consentis par les contribuables au profit de certains organismes d'intérêt général ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu.

À noter : sont notamment visées les associations ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Cependant, cet avantage fiscal s'applique aux seuls dons réalisés à titre privé et non aux versements effectués par les exploitants individuels dans le cadre de leur activité, ont récemment rappelé les juges de la Cour administrative d'appel de Nantes.

Dans cette affaire, un masseur-kinésithérapeute-ostéopathe avait dispensé des prestations de soins gratuites auprès d'associations sportives. Estimant avoir consenti ces dons à titre non professionnel, le kinésithérapeute avait bénéficié de la réduction d'impôt des particuliers. À tort, selon l'administration fiscale, et aussi selon les juges qui ont relevé, d'après les propres écritures du kinésithérapeute, que ces abandons de recettes avaient été effectués en contrepartie de la publicité et du gain d'image que lui avait procurés son intervention auprès des clubs sportifs. Ces abandons de recettes concédés dans le cadre de son activité professionnelle ne pouvaient donc pas ouvrir droit à la réduction d'impôt pour dons des particuliers.

À savoir : ces abandons de recettes pouvaient, en revanche, relever de la réduction d'impôt mécénat d'entreprise.



Marchés publics : accès à nouveau simplifié pour les TPE-PME

Un certain nombre de mesures de simplification destinées à faciliter l'accès des petites et

moyennes entreprises aux marchés publics viennent d'être prises.



Pour faciliter l'accès des TPE et des PME aux marchés publics, les pouvoirs publics viennent, une fois de plus, de prendre un certain nombre de mesures de simplification des règles applicables en la matière. Voici les principales d'entre elles.

Dispense de publicité et de mise en concurrence préalables

D'abord, la mesure, qui devait prendre fin le 31 décembre 2025, selon laquelle les acheteurs publics peuvent conclure un marché de travaux sans publicité, ni mise en concurrence préalables pour répondre à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 100 000 € HT est pérennisée à compter du 1^{er} janvier 2026.

Ensuite, pour les marchés de fournitures ou de services, le seuil de dispense de publicité et de mise en concurrence préalables sera porté de 40 000 € à 60 000 € HT à compter du 1^{er} avril 2026.

Précision : sont concernés par ces mesures de

dispense de publicité et de mise en concurrence préalables les marchés publics pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence est envoyé à la publication à compter de la date à laquelle elles entrent respectivement en vigueur, soit à compter du 1^{er} janvier 2026 ou du 1^{er} avril 2026.

Plafond de chiffre d'affaires

Autre mesure de simplification, le plafond de chiffre d'affaires éventuellement exigé des entreprises candidates à un marché public est abaissé. Rappelons qu'un acheteur public peut exiger des entreprises candidates à un marché public qu'elles réalisent un chiffre d'affaires minimal pour pouvoir postuler. Jusqu'au 31 décembre 2025, ce montant minimal exigé était plafonné à deux fois le montant estimé du marché ou du lot (sauf exceptions). **À compter du 1^{er} janvier 2026, ce plafond est abaissé à une fois et demie**, ce qui va permettre à un plus grand nombre d'entreprises de candidater.

Actions de groupe des associations : il faut désormais un agrément

Les associations souhaitant exercer des actions de groupe peuvent déposer une demande d'agrément.

Dans le cadre d'une action de groupe, une association réunit les actions en justice individuelles de plusieurs personnes victimes d'un même manquement ou d'un manquement de même nature commis par une même personne comme une société (réparation des effets secondaires d'un même médicament, achat par plusieurs consommateurs du même produit défectueux, discriminations à l'embauche commises par un même employeur, etc.).

L'action de groupe peut être exercée pour obtenir la cessation d'un manquement et/ou la réparation d'un préjudice. En principe, pour déclencher une telle action, les associations doivent obtenir un

agrément des pouvoirs publics.

Exception : l'action de groupe qui tend à la seule cessation d'un manquement peut être formée par une association déclarée depuis au moins 2 ans, même si elle n'est pas agréée. Toutefois, pour cela, l'association doit justifier de l'exercice d'une activité effective et publique pendant 24 mois consécutifs et son objet statutaire doit comporter la défense des intérêts visés par l'action de groupe.

Demander un agrément

Depuis le 1^{er} janvier 2026, l'association qui souhaite exercer des actions de groupe doit déposer une demande d'agrément auprès du directeur général de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes



(DGCCRF). Celui-ci devant délivrer à l'association un accusé de réception lorsque le dossier est complet.

À savoir : un arrêté doit encore préciser la composition du dossier de demande d'agrément ainsi que les modalités de saisine du DGCCRF.

Le DGCCRF doit donner sa réponse dans les 3 mois à compter de la délivrance de l'accusé de réception, sachant que l'absence de réponse dans ce délai vaut rejet de la demande. L'agrément est accordé pour une durée de 5 ans renouvelable.

À noter : la liste des associations agréées sera publiée sur le site du ministère chargé de la Consommation.

Des informations à publier

Tous les ans, les associations agréées doivent rendre compte de leur activité. Les modalités de ce dispositif devant encore être fixées par arrêté.

Par ailleurs, afin de prévenir les conflits d'intérêts, les associations agréées doivent, au plus tard le jour où l'action de groupe est intentée, publier, notamment sur leur site internet :

- la liste des tiers leur ayant versé un financement (argent, mises à disposition de biens, de services ou de personnel...) dont le montant ou la valorisation représentent les 10 financements les plus importants de l'année précédente et ceux qui représentent plus de 5 % de leurs ressources annuelles ou excèdent 20 000 € sur 12 mois consécutifs ;

- pour les contrats de financement conclus avec les tiers, leurs caractéristiques essentielles (durée, nature de don ou de prêt, notamment) ainsi que les principales obligations respectives des parties au contrat.

Précision : ces informations doivent être mises à jour tous les ans jusqu'à la fin de la procédure.

Sociétés par Actions Simplifiées : le DG peut-il arrêter les comptes ?

Dans une société par actions simplifiée, le directeur général, lorsque les statuts lui confèrent les mêmes pouvoirs que le président, peut arrêter les comptes annuels, établir le rapport de gestion et convoquer l'assemblée générale des associés chargée de statuer sur ces documents.

Dans une SAS

Les statuts d'une société par actions simplifiée (SAS) peuvent prévoir la désignation d'un directeur général qui sera chargé de représenter la société à l'égard des tiers (clients, fournisseurs, partenaires, administrations) au même titre que le président. Ses pouvoirs sont fixés par les statuts, lesquels peuvent alors être aussi étendus que ceux du président. À ce titre, la question s'est posée de savoir si, dans le silence des statuts, le directeur général d'une SAS dispose du pouvoir d'arrêter les

comptes annuels, d'établir le rapport de gestion et de convoquer l'assemblée générale annuelle chargée d'approuver ces documents.

Selon l'ANSA (Association nationale des sociétés par actions), lorsque les statuts d'une SAS lui confèrent les mêmes pouvoirs qu'au président sans restriction, le directeur général peut arrêter seul les comptes annuels, établir le rapport de gestion et organiser la consultation annuelle des associés statuant sur ces documents.

Et dans une Sasu ?

En revanche, tel n'est pas le cas dans une SAS à associé unique (SAS unipersonnelle ou Sasu). En effet, dans une Sasu, la loi confère expressément au seul président le pouvoir d'établir ces documents. Les statuts d'une Sasu ne peuvent donc pas attribuer ce pouvoir au directeur général.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

RESPONSABILITÉ DU DIRIGEANT D'ASSOCIATION EN CAS D'INSUFFISANCE D'ACTIF

Le dirigeant d'une association qui a commis des fautes de gestion ayant entraîné une aggravation de l'insuffisance d'actif d'une association en liquidation judiciaire peut être condamné à rembourser ses dettes.

Lorsqu'une association est placée en liquidation judiciaire, son dirigeant peut être condamné par les tribunaux à payer ses dettes sur son patrimoine personnel s'il a commis une faute de gestion ayant contribué à l'insuffisance d'actif. Sachant que lorsque la liquidation judiciaire concerne une association non assujettie à l'impôt sur les sociétés dans les conditions prévues à l'article 206, 1 bis du Code général des impôts, la qualité de bénévole du dirigeant est prise en compte pour apprécier l'existence d'une faute de gestion.

Dans une affaire récente, une association gérée par un président bénévole avait été placée en liquidation judiciaire. Le liquidateur judiciaire avait poursuivi en justice le dirigeant afin qu'il soit condamné à rembourser les dettes de l'association sur ses deniers personnels. Saisie du litige, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence a constaté qu'il existait une insuffisance d'actif de plus d'un million d'euros. Elle a également reconnu que le dirigeant avait commis plusieurs fautes de gestion excédant la

simple négligence et ayant conduit à cette insuffisance d'actif.

Ainsi, elle a relevé notamment que, malgré une situation financière particulièrement précaire, l'association avait accordé des prêts de plusieurs dizaines de milliers d'euros ainsi que des dons (pour plus de 300 000 €) à d'autres associations gérées par le même dirigeant (ayant toutes fait l'objet ensuite d'une liquidation judiciaire), en plus de mettre ses locaux gratuitement à leur disposition. Pour les juges, ces engagements, trop importants pour l'association, étaient contraires à son intérêt et ceci constituait une faute ayant nécessairement contribué à l'aggravation de son passif. En outre, la Cour a retenu que le dirigeant avait commis d'autres fautes de gestion (poursuite d'une activité déficitaire et gestion hasardeuse) ayant aggravé ce passif.

Au vu de ces éléments, la Cour d'appel d'Aix-en-Provence a décidé que le dirigeant devait verser 600 000 € au titre de sa participation au comblement de l'insuffisance d'actif. Pour en arriver à ce montant, elle a notamment relevé que le dirigeant, bien que bénévole, était gérant depuis 1997 et disait posséder « une expérience indéniable ».

À noter : le dirigeant prétendait que son statut de bénévole l'empêchait d'être condamné car notamment il ne s'était pas enrichi personnellement. Des arguments qui n'ont pas été retenus par les juges.

RÉVISION ANNUELLE DES VALEURS LOCATIVES FONCIÈRES EN 2026

Pour le calcul des impôts locaux 2026, les valeurs locatives foncières seraient revalorisées de 0,8 %.

Pour les biens immobiliers autres que les locaux professionnels, les bases d'imposition aux impôts locaux (comme les taxes foncières sur les propriétés bâties et non bâties, la taxe d'habitation sur les résidences secondaires...) sont calculées en fonction des valeurs locatives foncières. Ces dernières 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.

En 2026, compte tenu de la valeur de l'IPCH constatée en novembre 2025, le coefficient de revalorisation serait fixé à 1,008, soit une augmentation forfaitaire de 0,8 % de la base de calcul des impôts locaux des propriétés bâties et non bâties (hors locaux professionnels). La taxe d'enlèvement des ordures ménagères étant impactée de la même façon.

Reste à savoir ce que vont décider les collectivités locales pour cette nouvelle année. Rappelons que, outre la revalorisation automatique des « bases cadastrales », les communes et intercommunalités votent, chaque année, les taux de la fiscalité locale.

Étant donné que les élections municipales approchent, il ne serait pas étonnant d'observer une certaine stabilité fiscale...

LA LIMITE D'EXONÉRATION DES TITRES-RESTAURANT EN 2026

Depuis le 1^{er} janvier 2026, la contribution patronale finançant les titres-restaurant est exonérée de cotisations sociales dans la limite de **7,32 €**.

La contribution de l'employeur au financement des titres-restaurant distribués aux salariés est exonérée de cotisations sociales dans une certaine limite.

Pour les titres-restaurant distribués aux salariés à compter du 1^{er} janvier 2026, cette contribution patronale bénéficie d'une exonération de cotisations sociales dans la limite de 7,32 € par titre (contre 7,26 € en 2025).

Précision : pour être exonérée de cotisations sociales, la contribution de l'employeur aux titres-restaurant doit être comprise entre 50 % et 60 % de la valeur du titre. La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à l'exonération maximale de 7,32 € est donc comprise entre 12,20 € et 14,64 €.

Rappelons que, de manière exceptionnelle, les salariés sont autorisés, jusqu'au 31 décembre 2026, à utiliser leurs titres-restaurant pour payer tout produit alimentaire, qu'il soit ou non directement consommable (riz, pâtes, farine, œufs, céréales, beurre, viande ou poisson non transformés...), à l'exclusion cependant de l'alcool, des confiseries, des produits infantiles et des aliments pour animaux.

LE TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL POUR LE PREMIER SEMESTRE 2026 EST CONNU

Au 1^{er} semestre 2026, le taux de l'intérêt légal s'établit à 2,62 % pour les créances dues aux professionnels, contre 2,76 % au semestre précédent.

Pour le 1^{er} semestre 2026, le taux de l'intérêt légal est fixé à :

- **6,67 %** pour les créances dues aux particuliers ;
- **2,62 %** pour les créances dues aux professionnels.

Par rapport au semestre précédent, ce taux est très légèrement en hausse pour les créances dues aux particuliers (6,65 % pour le 2^e semestre 2025) et en baisse pour les créances dues aux professionnels (2,76 % pour le 2^e semestre 2025).

Rappel : deux taux de l'intérêt légal coexistent : l'un pour les créances dues à des particuliers (plus précisément à des personnes physiques qui n'agissent pas pour des besoins professionnels), l'autre pour tous les autres cas, donc pour les créances dues à des professionnels. Ces taux sont actualisés chaque semestre.

Rappelons que ce taux sert à calculer, en l'absence de clause particulière, les intérêts de retard dus en cas d'impayé par un débiteur après qu'il a été mis en demeure (donc 6,67 % d'intérêts de retard si le créancier est un particulier et 2,62 % s'il s'agit d'un professionnel).

Il sert aussi à déterminer le taux minimal des pénalités applicables entre professionnels en cas de retard de paiement d'une facture. Ce dernier taux, qui doit être mentionné dans les conditions générales de vente, ne peut pas être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, soit à 7,86 % pour le 1^{er} semestre 2026.

UNE HAUSSE DES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX SUR LES REVENUS DU CAPITAL EST ACTÉE

Suite à l'adoption de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, une nouvelle contribution financière pour l'autonomie va être instaurée. Une contribution qui porte les prélèvements sociaux de 17,2 à 18,6 % pour les revenus de certains produits d'épargne.

Ce mardi 16 décembre, les députés ont adopté définitivement le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026. Parmi les diverses mesures de ce nouveau budget, l'une d'entre elles vient instaurer une contribution financière pour l'autonomie (CFA). Fixée à 1,4 point (pour un gain espéré de 1,5 Md€), cette contribution s'ajoute aux prélèvements sociaux existants et cible certains revenus du capital.

Sont notamment concernés **les plus-values et les gains des Plans d'épargne en actions, des compte-titres, des plans d'épargne entreprise, des comptes à terme, des comptes rémunérés et des livrets bancaires fiscalisés.**

À noter : cette contribution financière pour l'autonomie porte ainsi les prélèvements sociaux de 17,2 à 18,6 %.

Comme l'ont souligné les pouvoirs publics, la CFA a toutefois été limitée afin de ne pas pénaliser les petits épargnants et l'investissement locatif. En sont exclus les revenus fonciers, les plus-values immobilières, les gains issus des contrats d'assurance-vie, des plans et des contrats d'épargne logement (PEL et CEL) et des plans d'épargne populaire (PEP). Subsiste encore un doute concernant les Plans d'épargne retraite qui n'ont pas été exclus expressément dans le texte.

Ces nouvelles modalités s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2026.

	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 %
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	2,11 %
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 % ⁽⁵⁾
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	-	4,00 %
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 ⁽⁶⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁷⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽⁸⁾	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 3 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale dégressive unique des cotisations sociales 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) 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 13,30 %.
- (6) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (7) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (8) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations.