

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



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**MARS
2026 N° 707**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 11

Aide aux services à la personne : revalorisation pour 2026

Suspension de la réforme des retraites : info-retraite.fr actualisé !

OETH : on peut à nouveau déduire les dépenses de partenariat

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 11 à 15

Régimes simplifiés BIC et TVA : du nouveau
Plan d'épargne retraite : du changement pour 2026
Malus automobiles : nouvelle flambée en 2026

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 15 à 17

L'action de groupe : comment se déroule-t-elle ?
Crédits à la consommation : les entreprises pourront bientôt en accorder !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 707 Mars 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 : mars 2026

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

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

• 5 mars 2026

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de février 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2026 versés au plus tard le 28 février 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 mars 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 mars sur demande).

• 12 mars 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 février 2026.

• 15 mars 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 février 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 février 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 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 février 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de février 2026 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) :

téléversement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le

30 novembre 2025 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :

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



PRÉAVIS DE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ

Nous envisageons de licencier un salarié ayant un an d'ancienneté en raison de ses nombreux retards et de ses absences injustifiées. Quel préavis devons-nous lui accorder ?

Selon le Code du travail, et sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié qui a une ancienneté d'au moins 6 mois a droit, en principe, à un préavis fixé à :

- un mois pour une ancienneté de moins de 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans.

Cependant, si votre convention collective, le contrat de travail de votre salarié ou des usages prévoient une durée de préavis ou une condition d'ancienneté plus favorable pour le salarié, ce sont alors ces règles que vous devez appliquer.

Sachant que sont plus favorables pour le salarié :

- une durée plus longue de préavis ;
- une ancienneté plus courte pour bénéficier d'un préavis plus long (par exemple, un préavis de 2 mois pour une ancienneté de moins de 2 ans).

DÉCOMPTE DE LA PÉRIODE D'ESSAI D'UN SALARIÉ

J'envisage de recruter un salarié en contrat à durée déterminée et de prévoir une période d'essai de 15 jours dans son contrat de travail. Comment cette période doit-elle être décomptée ?

Sauf si votre convention collective ou le contrat de travail de votre salarié en dispose autrement, la période d'essai doit être décomptée en jours calendaires, c'est-à-dire en comptant chaque jour de la semaine, y compris les dimanches et les jours fériés. Sachant que si la fin de cette période tombe un dimanche ou un jour férié, son terme n'est pas reporté au jour suivant.

Veillez donc à bien décompter la période d'essai de votre salarié, en particulier si vous décidez d'y mettre fin, car, une fois cette période échue, seules quelques hypothèses vous permettront de mettre fin à la relation de travail avant le terme du CDD (force majeure, faute grave du salarié...).

À noter : si vous rompez la période d'essai de votre salarié, vous devez respecter un délai de prévenance dont la durée varie selon son temps de présence dans l'entreprise (24 heures, par exemple, s'il est présent dans votre entreprise depuis moins de 8 jours).

DURÉE LIMITÉE D'UNE VÉRIFICATION DE COMPTABILITÉ

La société civile immobilière (SCI) dont je suis associé, qui exerce une activité de location de locaux nus, peut-elle bénéficier d'une durée de vérification de comptabilité dans ses locaux limitée à 3 mois comme les autres PME ?

Malheureusement, non. Cette garantie bénéficie aux entreprises industrielles, artisanales, commerciales et agricoles, ainsi qu'aux personnes exerçant une activité non commerciale (donc les professionnels libéraux), dont le chiffre d'affaires n'excède pas certaines limites. Elle ne s'applique donc pas aux entreprises exerçant exclusivement une activité civile, comme c'est le cas pour votre SCI. Et cette exclusion demeure même lorsqu'une SCI a opté pour l'impôt sur les sociétés, ont récemment précisé les juges. Selon eux, bien que ses bénéfices soient



alors déterminés, pour l'essentiel, d'après les règles prévues en matière de bénéfices industriels et commerciaux, ce régime d'imposition ne remet pas pour autant en cause la nature civile de son activité de location.

À noter : une entreprise qui exerce une activité civile accessoire en complément d'une activité industrielle, artisanale, commerciale, non commerciale ou agricole respectant la limite de chiffre d'affaires requise peut bénéficier de la durée limitée de la vérification.

EFFET D'UNE MISE EN DEMEURE SUR LA PRESCRIPTION D'UNE CRÉANCE

J'ai envoyé à un client, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, une mise en demeure de payer une facture restée impayée. Cette mise en demeure a-t-elle pour effet de repousser l'expiration du délai pour agir en justice contre lui ?

Non, ni des courriers de relance ni même une mise en demeure n'ont pour effet d'interrompre le délai de prescription pour agir en justice (5 ans pour l'action d'un professionnel contre un autre professionnel et 2 ans contre un particulier) en vue d'obtenir le paiement d'une facture impayée. Par conséquent, si votre débiteur ne vous a pas payé malgré la mise en demeure et que le délai de prescription arrive bientôt à son terme, n'attendez pas davantage et agissez en justice contre lui sans tarder, par exemple en engageant une procédure d'injonction de payer.

CAUTIONNEMENT SOUSCRIT PAR UN DIRIGEANT MARIÉ SOUS LE RÉGIME DE LA COMMUNAUTÉ

En contrepartie de l'obtention d'un prêt pour mon entreprise, je me suis porté caution auprès de la banque. Les biens que je détiens en commun avec mon épouse sont-ils engagés par ce cautionnement ?

Non. Lorsqu'une personne mariée sous le régime légal de la communauté souscrit un cautionnement, par exemple un dirigeant de société en contrepartie de l'octroi par la banque d'un crédit pour son entreprise, les biens communs du couple ne sont pas engagés. Seuls les biens propres et les revenus de celui qui s'est porté caution (le dirigeant dans notre exemple) peuvent donc servir de gage au banquier en cas de défaut de paiement du débiteur (l'entreprise dans notre exemple).

Toutefois, lorsque le conjoint a expressément donné son consentement au cautionnement – ce qui est souvent le cas car beaucoup de banques l'exigent –, les biens communs des époux sont alors engagés. Mais attention, même dans ce cas, les revenus et les biens propres du conjoint restent à l'abri des poursuites des créanciers.

Précision : lorsque les époux s'engagent tous les deux en tant que caution pour garantir la même dette, tous les biens, communs et propres de chacun des époux, sont, cette fois, engagés.

PACTE DUTREIL ET CHANGEMENT D'ACTIVITÉ

Mon père m'a récemment transmis son entreprise via un Pacte Dutreil. Aujourd'hui, je souhaite opérer un changement d'activité. En ai-je le droit ?

Oui, le changement d'activité est autorisé. Toutefois, la société doit conserver une activité éligible pendant toute la durée de l'engagement collectif et de l'engagement individuel de conservation. Précisons que l'activité nouvelle, qui doit être exercée immédiatement après ou simultanément avec l'ancienne, doit revêtir une nature industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale. À noter que le régime d'imposition de la société est sans incidence pour l'application de cette exigence.



Aide aux services à la personne : revalorisation pour 2026

L'aide aux services à la personne et à la garde d'enfant accordée aux salariés échappe aux cotisations et contributions sociales dans la limite de 2 591 € par année civile et par bénéficiaire.

Les comités sociaux et économiques (CSE) et les employeurs peuvent octroyer à leurs salariés une aide au financement de services à la personne et de garde d'enfant. Une aide qui a vu son montant exonéré de cotisations et de contributions sociales relevé depuis le 1^{er} janvier 2026.

À noter : cette aide peut également être attribuée au chef d'entreprise ou, dans le cadre d'une société, à son président, son directeur général, son ou ses directeurs généraux délégués, ses gérants ou aux membres de son directoire.

2 591 € à compter du 1^{er} janvier 2026

Les CSE et employeurs peuvent verser à leurs salariés une aide leur permettant d'accéder à des services à la personne dans l'entreprise ou de financer, directe-

ment ou par l'intermédiaire d'associations et d'entreprises agréées, des services à la personne (tâches ménagères, assistance aux personnes âgées...) et la garde d'enfants hors du domicile (assistante maternelle, crèche, halte-garderie...).

Précision : l'aide peut être allouée au salarié sous la forme d'une aide financière ou au moyen d'un chèque emploi-service universel (Cesu) préfinancé.

Cette aide, qui n'est pas considérée comme une rémunération, est exonérée de cotisations et de contributions sociales (patronales et salariales).

Mais dans une double limite seulement :

- ▶ 2 591 € par année civile et par bénéficiaire depuis le 1^{er} janvier 2026 (contre 2 540 € auparavant) ;
- ▶ et le montant des frais réellement engagés par le salarié.

La part de l'aide qui dépasse l'un de ces plafonds est soumise aux cotisations et contributions sociales.

En complément : le salarié doit, sauf aide versée sous la forme de CESU, conserver des justificatifs de ses dépenses (factures des associations et entreprises agréées, factures de la structure d'accueil...).

Suspension de la réforme des retraites : info-retraite.fr actualisé !

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 suspend la réforme des retraites. Ce qui conduit notamment au maintien à 62 ans et 9 mois de l'âge légal de départ à la retraite. Ces nouveaux paramètres ont été intégrés récemment au simulateur « Mon estimation retraite ». Promulguée fin décembre 2025, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 a temporairement suspendu la dernière réforme des retraites.

Un retour en arrière qui a pu mettre les différentes caisses de retraite dans l'embarras et créé la confusion dans l'esprit des assurés, et plus particulièrement dans celui des personnes qui approchent de la fin de leur carrière professionnelle.

À ce titre, pour connaître leur nouvelle situation, les assurés peuvent faire appel au simulateur « Mon estimation retraite », accessible depuis le site info-retraite.fr. En effet, cet outil vient d'être actualisé et tient donc

compte de certains changements opérés par la dernière loi de financement de la Sécurité sociale.

Ainsi, le simulateur intègre notamment :

- ▶ l'ajustement des âges et des trimestres pour les générations nées entre 1964 et 1968 ;
- ▶ la prise en compte par la CNAC, la CNAV-TI, la MSA-SA et MSA-NSA et la CAVIMAC des 23 ou 24 meilleures années pour les mères de famille.

D'autres mises à jour, qui seront intégrées dans les prochains mois, sont d'ores et déjà planifiées. Elles concernent :

- ▶ l'ajout de deux trimestres « enfant » pris en compte pour la carrière longue ;
- ▶ la mise à jour de la surcote parentale ;
- ▶ l'ajout d'un trimestre de bonification de durée de liquidation pour les femmes fonctionnaires ;
- ▶ la publication du parcours simulation Cumul Emploi-Retraite lorsque les décrets d'application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 seront publiés.

Suspension de la réforme : ce qu'il faut retenir

Dans le cadre de la dernière réforme des retraites (2023), l'âge légal de départ à la retraite est progressivement relevé de 62 à 64 ans. Il en est de même de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein (50 %) : celle-ci est progressivement relevée de 168 à 172 trimestres (soit 43 ans).

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 suspend le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite et de la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein. En pratique, la loi maintient à 62 ans et 9 mois l'âge légal de départ à la retraite et à 170 trimestres la durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein pour les personnes nées entre le 1^{er} janvier 1964 et le 31 mars 1965.

Exemple : une personne née le 1^{er} janvier 1964 peut bénéficier de sa pension à compter du 1^{er} septembre 2026 (au lieu du 1^{er} janvier 2027 auparavant).

Voici les modifications apportées au calendrier de déploiement de la réforme des retraites de 2023 :

Âge légal de départ à la retraite et durée d'assurance requise*

| Année de naissance | Règles issues de la réforme des retraites de 2023 | | Règles issues de la LFSS 2026 | |
|--|---|---------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| | Âge légal de départ à la retraite | Durée d'assurance requise | Âge légal de départ à la retraite | Durée d'assurance requise |
| 1963 | 62 ans et 9 mois | 170 | 62 ans et 9 mois | 170 |
| 1964 | 63 ans | 171 | 62 ans et 9 mois | 170 |
| 1965 (du 1 ^{er} janvier au 31 mars) | 63 ans et 3 mois | 172 | 62 ans et 9 mois | 170 |
| 1965 (du 1 ^{er} avril au 31 décembre) | 63 ans et 3 mois | 172 | 63 ans | 171 |
| 1966 | 63 ans et 6 mois | 172 | 63 ans et 3 mois | 172 |
| 1967 | 63 ans et 9 mois | 172 | 63 ans et 6 mois | 172 |
| 1968 | 64 ans | 172 | 63 ans et 9 mois | 172 |
| 1969 | 64 ans | 172 | 64 ans | 172 |

*Nombre de trimestres de retraite nécessaires à l'obtention d'une pension de retraite à taux plein.



Précision : l'aménagement de la durée d'assurance requise bénéficie également aux assurés qui peuvent prétendre à un départ anticipé pour carrière longue, inaptitude ou invalidité.

OETH : on peut à nouveau déduire les dépenses de partenariat

Les entreprises soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent continuer à déduire les dépenses liées à des partenariats conclus avec des organismes œuvrant pour la formation et l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées.

Les entreprises qui comptent au moins 20 salariés doivent employer des travailleurs handicapés dans une proportion d'au moins 6 % de leur effectif total. Celles qui ne respectent pas cette obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) doivent verser une contribution financière annuelle.

En pratique : la déclaration annuelle relative à l'OETH de 2025 et, le cas échéant, le paiement de la contribution financière devront être effectués dans la DSN d'avril 2026 transmise le 5 ou le 15 mai 2026 (selon l'effectif de l'entreprise).

Les entreprises peuvent toutefois déduire certaines dépenses de cette contribution et, notamment :

- celles qu'elles ont directement engagées pour la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre leurs locaux accessibles aux travailleurs handicapés ou pour le maintien dans l'emploi des bénéficiaires de l'OETH... ;

- celles liées à la conclusion de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des travailleurs indépendants handicapés, des entreprises adaptées ou des établissements ou services d'accompagnement par le travail.

Et les dépenses de partenariat ?

Jusqu'au 31 décembre 2024, pouvaient également

être déduites, dans la limite de 10 % de la contribution financière, les dépenses exposées par un employeur au titre du partenariat, par voie de convention ou d'adhésion, avec des associations ou des organismes œuvrant pour la formation et l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche, à l'exclusion des opérations de mécénat. **La possibilité de déduire de telles dépenses, toujours dans la limite de 10 %, vient d'être prolongée pour celles réalisées entre le 1^{er} janvier 2025 et le 31 décembre 2029.**

Une nouvelle condition est cependant introduite. Ainsi, pour pouvoir déduire ses dépenses de partenariat, l'entreprise doit, au titre de l'année considérée, justifier avoir conclu avec un bénéficiaire de l'OETH accompagné par l'association ou l'organisme, un contrat de travail à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois, un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou une convention de stage d'au moins 6 mois. Les associations ou organismes doivent communiquer aux entreprises, avec lesquelles un partenariat a été conclu la liste des bénéficiaires de l'OETH ayant signé un tel contrat ou une telle convention. Et ce, au plus tard le 15 mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la déclaration relative de l'OETH est effectuée (par exemple, le 15 mars 2026 pour la déclaration à effectuer dans la DSN d'avril 2026 au titre de l'OETH de 2025).

À noter : ces associations ou organismes doivent, chaque année avant le 30 juin, transmettre au ministre chargé de l'emploi, un bilan de l'impact des partenariats conclus sur l'emploi direct des bénéficiaires de l'OETH.



ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

CONGÉS PAYÉS : DES PRÉCISIONS APPORTÉES PAR LES JUGES

Le plafond annuel de 24 jours ouvrables de congés payés que le salarié peut réclamer au titre de ses arrêts de travail ne tient pas compte des jours de congé acquis sur les périodes de référence antérieures et reportés.

Conformément à une loi publiée en avril 2024, les salariés cumulent des jours de congés payés durant leurs arrêts de travail. Ainsi, en cas d'arrêt consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, ils acquièrent 2 jours ouvrables de congés par mois (soit 24 jours ouvrables ou 20 jours ouvrés pour une absence d'un an).

Mais attention, car les pouvoirs publics ont donné à cette règle un effet rétroactif. Concrètement, les salariés sont en droit de réclamer à leur employeur les congés payés dont ils n'ont pas bénéficié au titre de leurs arrêts de travail intervenus depuis le 1^{er} décembre 2009. Mais dans ce cadre, ils ne peuvent pas, en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, obtenir plus de 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) de congés payés par an, en prenant en compte les jours de congés qu'ils ont déjà acquis au titre des périodes de travail effectif ou assimilées comme telles (congé de maternité, de paternité, de formation...). Une règle qui vient d'être précisée par la Cour de cassation.

Rappel : la période de référence permettant l'acquisition de congés payés s'étend généralement du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Dans une affaire récente, une salariée engagée en tant que gestionnaire de clientèle avait, après son départ de l'entreprise, réclamé en justice des rappels d'indemnités de congés payés au titre de l'année 2023. Elle estimait n'avoir pas bénéficié (ni sous forme de jours de repos, ni sous forme d'indemnité)

de plusieurs jours de congés payés acquis durant trois arrêts de travail d'origine non professionnelle.

Dans ce litige, son employeur alléguait qu'il fallait déduire du plafond de 20 jours ouvrés par an auxquels la salariée pouvait prétendre 12 jours ouvrés de congés acquis sur des périodes de références antérieures (2021 et 2022). Et ce, au motif que ces jours de congés, qui n'avaient pas pu être posés en raison de plusieurs arrêts de travail, avaient été reportés sur l'année 2023 et fait l'objet d'une indemnité réglée à la salariée lors de son départ de l'entreprise.

Mais pour la Cour de cassation, ce plafond de 20 jours ouvrés (ou 24 jours ouvrables) s'apprécie par période de référence. Autrement dit, il ne doit pas tenir compte des jours de congés payés qui ont été acquis sur des périodes de référence antérieures et qui ont été reportés.

RESPECTEZ BIEN LES TEMPS DE PAUSE DE VOS SALARIÉS

Le salarié dont l'employeur ne respecte pas les temps de pause peut obtenir des dommages-intérêts en justice sans avoir à prouver que ce manquement lui a causé un préjudice.

Les salariés doivent, en principe, bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes consécutives dès lors que leur temps de travail quotidien atteint 6 heures. Et attention, en cas de non-respect de ses temps de pause par l'employeur, le salarié peut obtenir des dommages-intérêts en justice.

Dans une affaire récente, un salarié avait réclamé en justice des dommages-intérêts à son ancien employeur au motif, notamment, que ce dernier n'avait « pas toujours » respecté ses temps de pause.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Poitiers n'avait pas fait droit à la demande du salarié dans la mesure où celui-ci n'avait pas prouvé que le non-respect de ses temps de pause lui avait causé un préjudice. Ce



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

dernier s'étant, selon les juges, « borné » à leur indiquer que le manquement de son employeur avait contribué à dégrader son état de santé.

Mais pour la Cour de cassation, il n'est pas nécessaire au salarié de prouver qu'il a subi un préjudice. Le seul constat du non-respect des temps de pause par son employeur lui ouvre droit à des dommages-intérêts.

À noter : les juges appliquent le même principe, notamment, lorsque l'employeur ne respecte pas la durée quotidienne maximale de travail (Cassation sociale, 11 mai 2023, n° 21-22281), la durée hebdomadaire maximale du travail de nuit (Cassation sociale, 27 septembre 2023, n° 21-24782) ou fait travailler un salarié durant un arrêt de travail (Cassation sociale, 4 septembre 2024, n° 23-15944).



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Régimes simplifiés BIC et TVA : du nouveau

Les limites d'application des régimes simplifiés en matière de bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et de taxe sur la valeur ajoutée (TVA) font l'objet d'une revalorisation pour 2026.

Plusieurs régimes fiscaux simplifiés, donc moins contraignants, s'appliquent aux petites entreprises dès lors qu'elles respectent certains plafonds de chiffre d'affaires. À ce titre, les limites d'application des régimes simplifiés en matière de bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et de taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sont actualisées pour 2026.

À savoir : ces deux régimes d'imposition sont déconnectés l'un de l'autre. Ainsi, les entreprises soumises au régime simplifié BIC peuvent opter, si elles y ont intérêt, pour le régime normal. Une option qui n'entraîne pas l'application du régime normal en matière de TVA. Et inversement.

Le régime simplifié BIC

Ainsi, en 2026, le régime simplifié BIC s'applique aux entreprises industrielles ou commerciales

exclues du régime micro-BIC et dont le CA HT de 2025 n'excède pas :

- ▶ 945 000 € (au lieu de 840 000 € auparavant) pour les activités de commerce, de restauration ou d'hébergement ;
- ▶ 286 000 € (au lieu de 254 000 € auparavant) pour les autres activités.

Rappel : le régime simplifié BIC s'applique également, sur option, aux entreprises relevant normalement du régime micro-BIC.

Lorsque ces limites sont franchies, le régime simplifié est maintenu la première année qui suit celle du dépassement, sauf en cas de changement d'activité.

Attention : au 1^{er} janvier 2027, les limites d'application du régime simplifié BIC seront, une nouvelle fois, réévaluées.

Le régime simplifié TVA

De nouvelles limites d'application pour 2026.

En 2026, le régime simplifié de TVA s'applique, sauf exclusions, aux entreprises ne bénéficiant pas de la



franchise TVA et dont le CA HT de 2025 n'excède pas :

▶ 945 000 € pour les activités de commerce, de restauration ou d'hébergement ;

▶ 286 000 € pour les autres activités.

Rappel : le régime simplifié TVA s'applique également, sur option, aux entreprises relevant normalement de la franchise TVA.

Lorsque ces limites sont franchies, le régime simplifié peut être maintenu pour l'exercice en cours dès lors que le CA HT réalisé depuis le début de l'année n'excède pas, respectivement, 1 040 000 € et 323 000 €.

Si ces limites majorées sont dépassées, l'entreprise relève du régime normal à compter du 1^{er} jour de l'année en cours. Elle doit alors déposer, le mois suivant celui du dépassement, une déclaration CA3 récapitulant les opérations réalisées depuis le début de cet exercice jusqu'au mois de dépasse-

ment, puis à compter du mois suivant, des déclarations mensuelles CA3.

Précision : pour bénéficier du régime simplifié ou de son maintien, le montant de la TVA exigible au titre de 2025 ne doit pas excéder 15 000 €.

Une suppression du régime simplifié TVA à partir de 2027

Le régime simplifié TVA sera supprimé à compter du 1^{er} janvier 2027. Les entreprises relevant jusqu'alors du régime simplifié seront donc soumises au régime normal de TVA et devront déposer des déclarations mensuelles ou trimestrielles. Sachant que, sauf option contraire, le régime déclaratif trimestriel s'appliquera automatiquement aux entreprises dont les chiffres d'affaires des années N-1 et N n'excéderont pas, respectivement, 1 M€ et 1,1 M€.

Plan d'épargne retraite : du changement pour 2026

La loi de finances pour 2026 modifie le régime du Plan d'épargne retraite en prolongeant de 2 ans la durée de report des plafonds de déductibilité non utilisés.

Après quelques semaines d'attente, la France est enfin dotée d'un budget pour 2026 (il ne reste plus qu'à passer la barrière du Conseil constitutionnel). Relativement pauvre, la loi de finances pour 2026 introduit néanmoins un certain nombre de mesures nouvelles intéressant les particuliers. L'une d'entre elles concerne le Plan d'épargne retraite (PER). Explications.

Report des plafonds de déduction

Parmi ses nombreux atouts, le Plan d'épargne retraite offre un régime fiscal favorable. En effet, les sommes versées volontairement sur un PER individuel sont déductibles fiscalement des revenus imposables de l'assuré. À noter qu'il s'agit d'une option puisque chacun peut choisir de ne pas

profiter de cet avantage fiscal à « l'entrée » afin de bénéficier d'une fiscalité plus réduite à « la sortie ».

Toutefois, cette déductibilité est plafonnée. Les plafonds de l'épargne retraite étant calculés automatiquement chaque année par l'administration fiscale et pour chaque membre du foyer fiscal. Ces plafonds sont d'ailleurs indiqués dans l'avis d'imposition des contribuables. Dans le détail, est indiqué le plafond de l'année en cours mais aussi ceux des 3 dernières années. Et si, au bout de 3 ans, l'épargnant n'utilise pas entièrement ses plafonds, ces derniers sont perdus définitivement.

Mais bonne nouvelle ! **La loi de finances pour 2026 étend la durée de report des plafonds de déduction non utilisés de 3 à 5 ans.**

Fin de la déductibilité après 70 ans

La loi de finances introduit un autre changement : les versements effectués sur un PER par un assuré à



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

compter de son 70^e anniversaire ne sont plus déductibles de ses revenus. Selon les pouvoirs publics, cette suppression a pour but de recentrer l'avantage fiscal sur la période active de préparation de la retraite et de limiter l'utilisation du Plan d'épargne retraite comme un outil de défiscalisation. Toutefois, en pratique, cette suppression ne devrait pas avoir un impact majeur car les stratégies d'alimentation

de PER à partir de 70 ans concernant a priori assez peu d'assurés. Toutefois, une réflexion mérite d'être menée par les foyers fortement fiscalisés en vue d'organiser leurs versements et de tirer profit des avantages fiscaux avant cette année charnière.

Précision : ces nouvelles mesures s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2026.

Malus automobiles : nouvelle flambée en 2026

Les malus susceptibles de s'appliquer lors de l'achat d'un véhicule de tourisme neuf sont revus à la hausse pour 2026 tandis que la taxation de certains véhicules d'occasion est reportée à 2027.

Les malus dus lors de l'achat d'un véhicule de tourisme neuf considéré comme polluant par les pouvoirs publics sont, une nouvelle fois, alourdis. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2026, le malus CO2 (norme WLTP) se déclenche, pour un tarif de 50 €, à partir de 108 g de CO2/km (au lieu de 113 g auparavant) et la dernière tranche du barème s'applique au-delà de 191 g de CO2/km pour un tarif de 80 000 € (contre 192 g et 70 000 € précédemment).

À savoir : prévue par la loi de finances pour 2025, cette trajectoire haussière se poursuivra en 2027, avec un seuil de déclenchement qui sera abaissé à 103 g et une dernière tranche qui sera applicable au-delà de 189 g pour un tarif de 90 000 €.

En outre, chaque tranche du barème progressif du malus au poids est abaissée de 100 kg, ramenant son seuil de déclenchement de 1,6 à 1,5 tonne. Son tarif par tranche reste inchangé et varie donc entre 10 et 30 € par kg pour la fraction du poids excédant 1,5 tonne.

À noter : le cumul de ces deux malus ne peut pas excéder 80 000 €.

La hausse de ces malus est toutefois neutralisée pour les véhicules d'au moins 8 places assises

détenus par des sociétés grâce à une augmentation de l'abattement dont ils bénéficient sur leurs émissions de CO2 et sur leur poids.

Nouveauté : les véhicules de la catégorie N1, dont la carrosserie est de type « Camion » et qui sont classés hors route avec au moins 5 places assises, sont concernés par les malus auto à compter du 1^{er} janvier 2026.

Par ailleurs, s'agissant du malus au poids, à partir du 1^{er} juillet 2026, une distinction sera opérée entre les véhicules 100 % électriques à faible empreinte carbone, qui seront totalement exonérés, et les autres, qui bénéficieront d'un abattement de 600 kg sur leur poids.

Précision : à partir de 2027, l'abattement de 100 kg sur le malus au poids, qui profite en principe aux véhicules hybrides non rechargeables de l'extérieur et à ceux rechargeables de l'extérieur dont l'autonomie en mode tout électrique en ville n'excède pas 50 km, sera réservé aux véhicules dont la puissance maximale nette du moteur électrique est d'au moins 30 kilowatts.

Et pour les véhicules d'occasion ?

Les malus automobiles peuvent s'appliquer, selon des modalités spécifiques, à certains véhicules d'occasion, notamment à ceux précédemment immatriculés à l'étranger et importés en France ainsi qu'aux véhicules exonérés du fait de leurs caracté-



ristiques (transport de marchandises, accessibilité en fauteuil roulant...) qui ont été transformés de sorte que l'exonération ne leur est plus applicable.

À ce titre, la loi de finances pour 2025 avait prévu d'étendre l'application de ces malus à davantage de véhicules d'occasion initialement non taxés (véhicules d'au moins 8 places détenus par les sociétés totalement exonérés du fait des abattements, véhicules des personnes titulaires d'une carte d'invali-

dité...), et ce à compter du 1^{er} janvier 2026.

Cependant, compte tenu de l'importance des changements à apporter aux systèmes d'immatriculation des véhicules, le projet de loi de finances pour 2026 a prévu un report de cette mesure au 1^{er} janvier 2027. Faute d'adoption de cette loi en fin d'année dernière, l'administration fiscale a toutefois admis le maintien des règles antérieures jusqu'à la date qui sera fixée dans une loi à venir. À suivre...

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

OPPOSITION À CONTRÔLE FISCAL : GARE À L'ATTITUDE DU DIRIGEANT !

L'attitude d'un dirigeant peut caractériser une opposition à contrôle fiscal justifiant l'application d'une majoration de 100 %.

Lorsqu'un contrôle fiscal ne peut avoir lieu du fait du contribuable, l'administration peut établir « d'office » le redressement d'impôt et l'assortir d'une majoration de 100 %. Une sanction lourde qui doit amener les dirigeants à être vigilants sur leur attitude et à coopérer lors d'un contrôle fiscal, comme l'illustre une récente affaire.

Une société civile était l'unique associé d'une SCI. Ces deux sociétés avaient chacune fait l'objet d'une vérification de comptabilité. Alors que la vérification de la SCI s'était déroulée sans difficulté, celle de la société civile s'était soldée par un échec du fait du comportement de son dirigeant. En effet, ce dernier ne s'était pas présenté aux rendez-vous convenus avec le vérificateur et avait refusé, de façon répétée, de présenter la comptabilité de la société, et ce malgré deux mises en garde. Une attitude caractérisant une opposition à contrôle fiscal, selon l'administration, qui avait donc taxé d'office la société et mis à sa charge la majoration de 100 %. Un redressement qui a été confirmé par les juges.

Précision : le dirigeant avait contesté l'application de la majoration, considérant qu'il n'avait pas

empêché le contrôle fiscal de la société civile dans la mesure où les seuls bénéficiaires de celle-ci provenaient de la SCI. Et puisque la SCI avait pu faire l'objet d'une vérification sur place, il estimait que la propre vérification de la société civile était inutile. Mais, selon les juges, le contribuable n'avait pas à apprécier l'opportunité d'une vérification à son égard.

PAS DE REPORT EN ARRIÈRE DES DÉFICITS EN CAS DE CHANGEMENT D'ACTIVITÉ

L'option pour le report en arrière du déficit d'un exercice sur le bénéfice de l'exercice précédent n'est pas possible lorsque la société a, au cours de l'un de ces deux exercices, modifié son activité.

Une entreprise soumise à l'impôt sur les sociétés peut décider, sur option, de reporter en arrière le déficit constaté à la clôture d'un exercice sur le bénéfice de l'exercice précédent. On parle de « carry-back ». Un report en arrière qui ne peut jouer que dans la limite de la fraction non distribuée de ce bénéfice et d'un montant de 1 million d'euros.

Précision : la fraction de déficit qui excède le bénéfice du dernier exercice ou qui excède 1 M€, qui n'a donc pas pu être reportée en arrière, demeure reportable en avant, c'est-à-dire sur les exercices suivants.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Cette imputation fait naître au profit de l'entreprise une créance sur l'État correspondant à l'impôt qui avait été versé sur la fraction de bénéfice couverte par l'imputation du déficit. Par la suite, cette créance peut être utilisée par l'entreprise pour payer son impôt sur les sociétés des exercices clos les 5 années suivantes. La fraction non-utilisée étant normalement remboursée à l'issue de cette période de 5 ans. Attention toutefois, l'option pour le report en arrière des déficits **ne peut pas être exercée au titre d'un exercice au cours duquel intervient une cession ou une cessation totale d'entreprise.**

À ce titre, la question s'est posée de savoir si un changement d'activité, emportant cessation d'entreprise, fait également obstacle à l'exercice de cette option ?

Oui, a répondu le Conseil d'État, et ce peu importe que ce changement d'activité intervienne au cours de l'exercice déficitaire ou de l'exercice bénéficiaire précédent, dans la mesure où l'entreprise n'est, en réalité, plus la même.

A titre d'illustration, dans cette affaire, une SARL avait été créée en 2002 pour exercer une activité de

fabrication, d'achat, de vente, d'importation et d'exportation de matériels, d'accessoires et d'outillages pour les travaux de second œuvre du bâtiment.

Fin 2012, cette SARL avait cédé son fonds de commerce, puis modifié sa dénomination et l'objet social prévu par ses statuts afin d'exercer désormais une activité de conseil et d'assistance à toute entreprise intervenant dans le domaine du bâtiment, d'expertise et de diagnostic immobiliers ainsi que d'apport d'affaires et de conseil en immobilier.

Ayant constaté un déficit au titre de l'exercice 2013, la SARL avait opté pour son report en arrière et son imputation sur le bénéfice réalisé au titre de l'exercice 2012. Puis, en 2019, elle avait demandé la restitution de la créance résultant de ce report en arrière. Mais cette demande avait été rejetée par l'administration fiscale en raison du changement d'activité survenu fin 2012. Un rejet qui vient d'être confirmé par le Conseil d'État qui a considéré que la société ne pouvait plus être regardée, lors de l'exercice déficitaire, comme la même entreprise que celle ayant réalisé le bénéfice lors de l'exercice précédent.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

L'action de groupe : comment se déroule-t-elle ?

Les associations agréées peuvent déclencher des actions de groupe afin de défendre les intérêts individuels de plusieurs victimes d'un même manquement.

L'action de groupe est une action en justice portée par une association pour le compte de plusieurs victimes d'un même manquement.

Une action regroupant des actions individuelles

L'action de groupe consiste, pour une association, à réunir les actions en justice individuelles de plusieurs victimes (personnes physiques ou morales) placées dans une situation similaire résultant d'un même manquement ou d'un manquement de même nature à ses obligations légales ou contrac-



tuelles commis par une même personne (entreprise, personne morale de droit public ou organisme de droit privé chargé de la gestion d'un service public).

Elle peut être exercée pour obtenir la cessation d'un manquement et/ou la réparation par des dommages-intérêts des préjudices (physiques, matériels...) subis du fait de ce manquement.

Exemples : l'action de groupe peut avoir pour objet la réparation des effets secondaires d'un même médicament, la suppression de clauses abusives dans un contrat d'abonnement de téléphonie ou encore la cessation et/ou la réparation des discriminations à l'embauche commises par un même employeur.

Déclencher une action de groupe

Pour déclencher une telle action, les associations doivent être agréées. Elles doivent donc déposer une demande d'agrément auprès du directeur général de la Concurrence, de la Consommation et de la Répression des fraudes (DGCCRF). Un arrêté

doit encore préciser la composition du dossier de demande d'agrément et les modalités de saisine du DGCCRF. Ce dernier doit donner sa réponse dans les 3 mois suivant la délivrance de l'accusé de réception du dossier, sachant que l'absence de réponse vaut rejet de la demande. L'agrément est accordé pour 5 ans renouvelables.

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

Par 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.

Enfin, les associations doivent informer le public des actions de groupe qu'elles intentent, de l'état d'avancement des procédures et du jugement rendu.

Crédits à la consommation : les entreprises pourront bientôt en accorder !

Les entreprises pourront prochainement accorder des crédits à la consommation à leurs clients lorsque ces crédits seront complémentaires à la vente ou à la location des biens ou des services qu'elles offrent.

À compter du 20 novembre 2026, les entreprises qui vendent des biens ou des services seront en droit, à titre accessoire de leur activité, d'accorder un crédit à la consommation à leurs clients lorsque ce crédit sera complémentaire à la vente ou à la location d'un bien ou d'un service qu'elles offrent.

Rappel : seuls les établissements de crédit sont aujourd'hui autorisés à octroyer des crédits à la consommation. Les entreprises pouvant toutefois, dans le cadre de leur activité, consentir des délais

de paiement.

Pour pouvoir consentir des prêts à la consommation, certaines entreprises devront s'immatriculer sur un registre spécifique. **Seront concernées les entreprises :**

- qui dépassent au moins deux des trois seuils suivants : 25 M€ de bilan, 50 M€ de chiffre d'affaires et 250 salariés ;

- qui ne dépassent pas les seuils ci-dessus, mais qui octroient des crédits ou des paiements différés avec intérêts pour lesquels les frais éventuels dus en cas de retard de paiement ne sont pas limités.

Précision : les conditions d'immatriculation sur ce registre et les modalités de sa tenue seront déterminées par un décret à paraître.



ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

DEMANDE DE RETRAIT D'UNE SOCIÉTÉ CIVILE D'UN ÉPOUX QUI EN EST ASSOCIÉ

L'époux associé d'une société civile peut demander au tribunal l'autorisation de se retirer de la société sans l'accord de son conjoint, peu importe que les parts sociales soient des biens communs.

Un époux marié sous le régime de la communauté, qui est associé d'une société civile, peut demander au tribunal l'autorisation de se retirer de la société sans l'accord de son conjoint.

C'est ce que les juges ont affirmé dans l'affaire récente suivante. Une société civile était constituée par des époux communs en biens et leurs enfants. Après que les époux avaient divorcé, l'ex-mari avait demandé aux autres associés l'autorisation de se retirer de la société. Ces derniers ayant refusé, il avait alors saisi le tribunal judiciaire, qui avait autorisé le retrait.

Estimant que la demande de retrait auprès du tribunal aurait dû être effectuée avec son accord puisque les parts sociales étaient des biens communs, l'ex-épouse avait fait appel de cette décision.

Mais la cour d'appel ne lui a pas donné raison. En effet, pour les juges, le droit de retrait étant attaché à la qualité d'associé, l'époux qui a cette qualité (en l'occurrence l'ex-mari) peut valablement demander seul l'autorisation au tribunal de se retirer de la société. Peu importe, selon les juges, que les parts sociales soient des biens communs, que le prix du remboursement de ces parts figure donc à l'actif de la communauté et que son sort sera réglé selon les règles de l'indivision post-communautaire née après le divorce.

BAIL COMMERCIAL : L'OBLIGATION DU BAILLEUR DE MAINTENIR LE LOCAL EN BON ÉTAT

Le bailleur étant tenu de délivrer le local en bon état de réparations pendant toute la durée du bail, le locataire est en droit d'agir en justice contre lui pour le forcer à respecter cette obligation tant que le manquement à celle-ci perdure.

Le bailleur d'un local d'habitation ou commercial est tenu de délivrer ce local au locataire en bon état de réparations. Et il doit procéder, dans le local, pendant la durée du bail, à toutes les réparations (autres que les réparations locatives, qui incombent au locataire) qui deviennent nécessaires.

À ce titre, les juges viennent de rappeler que ces obligations perdurent pendant toute la durée du bail. Il en résulte que lorsque le bailleur persiste à ne pas respecter ces obligations, le locataire est en droit d'agir contre lui pour le forcer à s'exécuter.

Dans cette affaire, un locataire commercial avait, en 2020, agi en justice contre le bailleur pour obtenir sa condamnation à effectuer des travaux de réparation rendus nécessaires par la vétusté du local. La cour d'appel avait considéré que cette demande était prescrite puisque plus de 5 années (délai de la prescription) s'étaient écoulées entre le moment où le locataire avait pris connaissance de la vétusté des locaux lors de leur prise en location (en 2012) et celui où il avait agi contre le bailleur.

Saisie à son tour du litige, la Cour de cassation a censuré la décision de la cour d'appel. Pour elle, l'obligation du bailleur de maintenir le local loué en bon état de réparations étant due pendant toute la durée du bail, le locataire est en droit d'exercer une action contre lui pour le forcer à la respecter (donc à effectuer les travaux nécessaires) tant que le manquement à cette obligation persiste.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES : EXTENSION DE LA DÉDUCTION DE COTISATIONS

Les entreprises d'au moins 250 salariés peuvent désormais prétendre à la déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales au titre des heures supplémentaires accomplies par leurs employés.

Les heures de travail supplémentaires accomplies par les salariés donnent lieu, pour les employeurs, à une déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales. Mais auparavant, cet avantage concernait uniquement les entreprises de moins de 250 salariés. Ce n'est plus le cas pour les rémunérations versées aux salariés au titre des périodes courant depuis le 1^{er} janvier 2026.

Les entreprises comptant au moins 20 et moins de 250 salariés bénéficient, au titre de chaque heure supplémentaire accomplie par leurs employés, **d'une déduction forfaitaire de cotisations sociales patronales fixée à 0,50 €** (ou 3,50 € par jour de repos auquel renoncent les salariés soumis à un forfait annuel en jours). Désormais, cette déduction bénéficie aussi aux entreprises qui emploient au moins 250 salariés.

Rappel : pour les entreprises comptant moins de 20 salariés, cette déduction s'élève à 1,50 € par heure supplémentaire effectuée (ou 10,50 € par jour de repos auquel renoncent les salariés soumis à un forfait annuel en jours).

VISIO, LE LOGICIEL DE VISIOCONFÉRENCE FRANÇAIS QUI VEUT REMPLACER LES OUTILS AMÉRICAINS

Pour assurer la souveraineté de la France et sortir de la dépendance aux outils américains, le gouvernement vient d'annoncer la généralisation de Visio, un outil de visioconférence conçu en France et destiné à l'ensemble des services de l'État d'ici 2027.

Développé par la direction interministérielle du numérique (DINUM), Visio pourrait rapidement remplacer les Teams, Zoom, GoTo Meeting et autres Webex auprès des agents de l'État. C'est déjà en partie le cas pour les agents et chercheurs du Centre national de la recherche scientifique (CNRS). Visio permettrait alors de réaliser plusieurs millions d'euros d'économies par an, actuellement dépensés dans l'achat de licences à des acteurs non-européens.

Concrètement, Visio dispose d'une interface simple et efficace pour lancer la visioconférence. Une fonction permet, en outre, de sous-titrer en direct les échanges et de rédiger un résumé de la conversation grâce à des technologies françaises. Le logiciel est intégré dans la Suite numérique de l'État, qui comprend également une messagerie instantanée, Tchap, ainsi qu'un drive pour stocker et modifier ses fichiers. L'arrivée d'une IA souveraine, en partenariat avec Mistral, est également prévue d'ici la fin de l'année.

Pour en savoir plus : <https://lasuite.numerique.gouv.fr/produits/visio>

L'« ESPACE PARTICULIER » SUR IMPOTS.GOUV.FR REBAPTISÉ !

L'espace sécurisé dont disposent en ligne les contribuables sur le site impots.gouv.fr a été récemment renommé « espace Finances publiques » et permet désormais de payer certaines factures de services publics (Ehpad, cantine scolaire, hôpital...).

Les contribuables disposent d'un espace personnel sécurisé sur le site impots.gouv.fr leur permettant d'effectuer la plupart de leurs démarches fiscales en ligne. Dans cet espace, ils peuvent, notamment, déclarer annuellement leurs revenus, mais aussi consulter leurs documents fiscaux (avis d'imposition...), payer leurs impôts (impôt sur le revenu, taxe foncière...) ou contacter les services des impôts grâce à une messagerie sécurisée. Cet espace permet aussi de gérer le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, par exemple en signalant un changement de situation familiale ou en modulant à la hausse ou à la baisse le taux de prélèvement et/ou les acomptes. D'autres services sont accessibles tels que « Biens immobiliers », qui permet aux propriétaires de locaux d'habitation de déclarer des changements d'occupation ou certains travaux. Cet espace, auparavant



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BRIEF

dénommé « espace particulier », a récemment été rebaptisé « **espace Finances publiques** ». Et les services auxquels il donne accès ont également été élargis, allant au-delà des seules démarches fiscales. Ainsi, désormais, les contribuables concernés peuvent consulter et payer certaines factures de services publics locaux comme l'eau, la cantine scolaire, la crèche, les activités périscolaires, un Ehpad ou encore l'hôpital.

D'autres évolutions devraient intervenir dans les prochains mois.

UN PODCAST POUR SAVOIR UTILISER L'IA EN ENTREPRISE

Le podcast « Les PME & l'IA : histoires vécues » propose, en 40 minutes deux fois par mois, de découvrir des cas d'usages concrets de l'Intelligence artificielle en entreprise, au travers de témoignages d'entrepreneurs et d'experts qui les accompagnent.

Lancé par Jean-François Deldon, président de Yakadata, Ambassadeur Osez l'IA et Activateur France Num, le podcast « Les PME & l'IA : histoires vécues » donne la parole à ceux qui soutiennent l'entrée de l'IA dans les entreprises. Pas de langue de bois dans ce podcast, l'objectif est de ne rien cacher des réussites, mais aussi des échecs de l'intégration de l'IA dans les TPE-PME. À travers des échanges avec des dirigeants et salariés de TPE-PME ou encore avec des organismes qui aident les entreprises à se lancer dans l'IA, on en apprend plus sur combien coûte un projet IA, comment financer son projet ou encore comment embarquer les équipes. Le dernier épisode, en date du 9 janvier 2026, est, par exemple, consacré à « comment passer à l'action dans ses projets numériques & IA avec France Num ». L'invité est Alexandre Streicher, Chef de projet au sein de l'initiative France Num, le dispositif public qui accompagne les TPE et PME dans leur digitalisation. Dans ce podcast sont notamment abordés les missions de France Num, les freins des dirigeants : temps, compétences, confiance, financement, ou encore les aides et financements disponibles (subventions, prêts, dispositifs régionaux).

Pour en savoir plus : <https://yakadata.com/podcast-les-pme-lia-histoires-vecues/>

FRAIS BANCAIRES DE SUCCESSION : LE PLAFOND 2026 EST CONNU

Pour 2026, les banques ne peuvent pas facturer plus de 857 € de frais pour les opérations réalisées sur les comptes bancaires et les placements dépendant d'une succession.

En cas de décès d'un de leurs clients, et donc à l'ouverture de sa succession, les banques doivent effectuer plusieurs opérations : gel des avoirs, échanges avec le notaire, désolidarisation éventuelle des comptes joints, transfert de l'argent aux héritiers... Des opérations que les banques facturent : on parle couramment de frais bancaires de succession. Ces frais étaient fixés librement par chaque établissement jusqu'au 13 novembre 2025.

Depuis cette date, les frais appliqués par les banques à cette occasion sont encadrés. En effet, ils ne doivent pas dépasser 1 % du montant total des soldes des comptes et de la valorisation des produits d'épargne du défunt, avec un plafond maximum de 850 €. À noter que le montant de ce plafond est revalorisé, chaque année, par décret en tenant compte de l'inflation. Pour 2026, ce plafond s'établit à 857 €. Rappelons que ce dispositif d'encadrement prévoit la gratuité des opérations bancaires (par exemple, clôture de comptes, évaluation des avoirs du conjoint survivant...) dans trois cas :

- ▶ pour les successions les plus modestes, à savoir lorsque le solde total des comptes et produits d'épargne du défunt est inférieur à 5 965 € (5 910 € en 2025) ;
- ▶ pour les successions des comptes et produits d'épargne détenus par des enfants mineurs décédés, sans condition de montant ;
- ▶ pour les successions les plus simples, c'est-à-dire lorsque le ou les héritiers produisent un acte de notoriété ou une attestation signée pour l'ensemble des héritiers à la banque lors des opérations liées à la succession, peu importe le solde des comptes. Ces opérations ne devront toutefois pas présenter de complexité manifeste (absence d'héritiers en ligne directe, présence d'un contrat immobilier en cours, compte professionnel...).

Principales charges sociales sur salaires (mise à jour au 01/01/2026)

| | 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.