

# 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](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



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

**AVRIL  
2026 N° 708**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 10**

Salariés élus locaux : de nouveaux droits

Actions en justice : une contribution de 50 € depuis le 1<sup>er</sup> mars

Apprentissage : le montant de l'aide accordée aux employeurs est connu !

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## FISCALITÉ

Pages 11 à 14

Déclarations fiscales professionnelles : c'est pour le mois de mai !

Facturation électronique : les sanctions en cas de non-respect

Impots.gouv.fr : un courriel de secours a été mis en place

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



## JURIDIQUE

Pages 15 à 17

Encadrement des promotions :

dispense prolongée pour certains produits alimentaires

Procédure d'injonction de payer : elle gagne en efficacité !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

## EN BREF

Pages 18 et 19

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

## ENCART

Taxes

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 708 Avril 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 :** avril 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 mars 2026 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2026 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mars 2026 ou du 1<sup>er</sup> trimestre 2026.

Déclaration, via la DSN, des honoraires, commissions et courtages (> 2 400 € par bénéficiaire) versés en 2025.

## • 5 avril 2026

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de mars 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2026 versés au plus tard le 31 mars 2026 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due au titre de l'année 2025.

**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 avril 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 avril sur demande).

## • 13 avril 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 mars 2026.

## • 15 avril 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 mars 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2026 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.



## **Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés :**

DSN de mars 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 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 mars 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mars 2026 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution supplémentaire à l'apprentissage due au titre de l'année 2025.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires :** télèglement de la taxe sur les salaires payés en mars 2026 lorsque le total des sommes dues au titre de 2025 excédait 10 000 €, ou au cours du 1<sup>er</sup> trimestre 2026 lorsque le total des sommes dues au titre de 2025 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

## ● **24 avril 2026**

**Redevables partiels de la TVA :** détermination du coefficient de déduction définitif pour 2025 et régularisation des déductions opérées en 2025 sur la base du coefficient provisoire.

## ● **30 avril 2026**

Versement de régularisation, le cas échéant, de la participation-construction auprès du service des impôts des entreprises sur un bordereau n° 2485.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2026 :** télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 mai).

**Entreprises bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales au titre de leur implantation dans une zone franche urbaine :** envoi à l'Urssaf et à la Dreets de la déclaration des mouvements de main-d'œuvre pour l'année 2025.

## ENTRETIEN D'ÉVALUATION DES SALARIÉS

***J'envisage d'organiser des entretiens d'évaluation de mes salariés. Peuvent-ils refuser d'y participer ?***

**Dans le cadre de votre pouvoir de direction, vous pouvez imposer des entretiens d'évaluation à vos salariés, cette pratique pouvant même être rendue obligatoire par votre convention collective.** Dès lors, vous êtes en droit de sanctionner les salariés qui refusent d'y participer.

Mais attention, vous devez, avant toute chose, informer vos salariés de la mise en place de ces entretiens ainsi que des méthodes et techniques d'évaluation que vous allez éventuellement utiliser (auto-évaluation, contrôle des connaissances...).

Sachez, en outre, que l'entretien d'évaluation a pour but d'apprécier uniquement les aptitudes professionnelles de vos salariés et que cette évaluation doit reposer sur des critères précis, objectifs et pertinents. À ce titre, les juges considèrent comme illicite l'utilisation de certains critères, imprécis et subjectifs, qui se rapportent à l'évaluation comportementale des salariés, comme l'appréciation de leur courage, de leur comportement éthique, de leur optimisme ou encore de leur bon sens.

**À noter :** *vous ne pouvez pas sanctionner un salarié qui participe à l'entretien d'évaluation mais qui refuse de signer son compte-rendu en raison d'un désaccord sur son contenu (sauf, par exemple, propos injurieux ou abusifs).*

## ATTRIBUTION DE CHÈQUES-REPAS AUX BÉNÉVOLES ASSOCIATIFS

***Notre association fait bénéficier ses salariés de titres-restaurant et nous souhaitons mettre en place l'équivalent pour nos bénévoles. Comment devons-nous procéder ?***

**C'est dans le cadre d'une assemblée générale que votre association peut décider de distribuer des chèques-repas aux bénévoles ayant une activité régulière dans votre association.** Une assemblée qui fixe le montant et les conditions d'attribution de ces chèques-repas.

Chaque bénévole a droit à un chèque par repas compris dans son activité journalière, son montant ne pouvant dépasser 7,50 € en 2026.

Contrairement aux titres-restaurant, le coût des chèques-repas est entièrement pris en charge par votre association. Cette contribution étant exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales.

Enfin, sachez que les bénévoles qui quittent l'association doivent vous rendre les chèques-repas qu'ils n'ont pas utilisés.

**En pratique :** *vous pouvez vous procurer les chèques-repas auprès des émetteurs de titres-restaurant.*

## OBTENTION D'UNE ATTESTATION DE RÉGULARITÉ FISCALE

***Afin de développer l'activité de mon entreprise, je suis en train de souscrire un prêt auprès d'une banque. Cette dernière me demande de lui fournir une attestation de régularité fiscale. Comment puis-je l'obtenir ?***

**La procédure à suivre pour obtenir cette attestation dépend du régime fiscal de votre entreprise.**

○ Si elle relève de l'impôt sur le revenu, vous devez la demander en renseignant le formulaire n° 3666



et le transmettre à votre service des impôts des entreprises (SIE) via la messagerie sécurisée de votre espace professionnel sur **impots.gouv**.

○ Si votre entreprise est soumise à l'impôt sur les sociétés, la démarche est plus simple car vous pouvez obtenir l'attestation directement en ligne depuis votre espace professionnel, sous réserve d'avoir adhéré au service « Consulter mon compte fiscal ».

Pour rappel, l'attestation de régularité fiscale permet d'apporter la preuve que votre entreprise est à jour de ses obligations fiscales (déclaration et paiement de la TVA, de l'impôt sur les bénéfices et des prélèvements sociaux).

**À savoir :** *cette attestation peut également être demandée aux entreprises qui candidatent à un marché public.*

## DATE DE COMPTABILISATION DES DONS CONSENTIS À DES ASSOCIATIONS

***Notre association a reçu de nombreux dons de sommes d'argent dans les derniers jours de l'année 2025. Devons-nous les comptabiliser sur l'année 2025 ou sur l'année 2026 ?***

**La date de comptabilisation des dons, et donc celle à inscrire sur le reçu fiscal que vous délivrerez, le cas échéant, à vos donateurs, dépend du mode de paiement du don.**

Ainsi, pour les dons consentis par chèque, la date à retenir est celle à laquelle le chèque a été remis à l'association ou a été reçu par la poste (et non pas la date à laquelle vous déposez le chèque sur le compte de l'association). Pour les dons effectués par virement, prélèvement ou par carte bancaire, la date à retenir est, selon le BOFiP, celle de l'inscription de la somme au crédit du compte de votre association.

## EXISTENCE D'UN DROIT DE RÉTRACTATION EN CAS DE CONTRAT CONCLU À DISTANCE

***À la suite d'un échange téléphonique avec un particulier, notre société, dont l'activité consiste à dispenser des formations professionnelles, lui a adressé, par courrier, un dossier d'inscription à une formation. Cette personne a signé le contrat à son domicile, puis est venue le déposer dans nos locaux avant de se rétracter quelques jours plus tard et de réclamer le remboursement des sommes versées. Mais en avait-elle le droit ?***

**Dès lors qu'un contrat est conclu à distance, par exemple à la suite d'un démarchage téléphonique ou hors de l'établissement du professionnel, le consommateur dispose d'un délai de 14 jours pour se rétracter.**

Et selon la loi, un contrat à distance est celui qui est conclu entre un professionnel et un consommateur, dans le cadre d'un système organisé de vente ou de prestation de services à distance, sans leur présence physique simultanée, par le recours exclusif à une ou plusieurs techniques de communication à distance jusqu'à la conclusion du contrat. Ce qui avait bien été le cas ici. Le simple fait que le dossier d'inscription signé ait été déposé dans les locaux de votre société étant sans incidence sur la qualification de contrat à distance.

Votre client avait donc bel et bien le droit de se rétracter dans les 14 jours suivant la conclusion du contrat.



## Salariés élus locaux : de nouveaux droits

### Les salariés candidats et élus à un mandat électif local bénéficient notamment de nouvelles autorisations d'absence.

La récente loi « portant création d'un statut de l'élu local » a mis en place différentes mesures afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur activité professionnelle et leur mandat électif. Des mesures que les employeurs doivent connaître à l'approche des élections municipales qui se dérouleront au mois de mars.

### De nouvelles autorisations d'absence

Les employeurs doivent laisser aux salariés candidats à un mandat électif le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale. Les salariés candidats au Parlement européen, au conseil municipal, au conseil départemental, au conseil régional, à l'Assemblée de Corse et au conseil de la métropole de Lyon peuvent désormais poser jusqu'à 20 jours ouvrables de congé (contre 10 jours ouvrables jusqu'alors).

Ces absences ne sont pas rémunérées par l'employeur, sauf si le salarié demande qu'elles soient décomptées de ses congés payés. Salarié et employeur peuvent aussi se mettre d'accord pour qu'elles soient récupérées.

**Rappel :** chaque absence doit durer au moins une demi-journée et le salarié doit en avertir son employeur au moins 24 heures à l'avance.

Le salarié élu au conseil municipal doit, quant à lui, bénéficier du temps nécessaire pour se rendre et participer à certaines réunions (conseil municipal, réunions de commissions...).

### Désormais, l'employeur doit également lui permettre de se rendre :

- aux réunions organisées par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont sa commune est membre, par le département ou par la région, lorsqu'il a été

désigné pour y représenter la commune ;

- aux fêtes légales du 8 mai, du 14 juillet et du 11 novembre ainsi qu'aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret ;

- aux missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial définies comme « toutes les missions accomplies avec l'autorisation du conseil municipal dans l'intérêt des affaires communales, à l'exclusion de celles qui lui incombent en vertu d'une obligation expresse » (cérémonies protocolaires comme la visite d'un ministre dans le département ou le temps de rencontre organisé par un nouveau préfet, réunions d'associations d'élus, organisation de festivals et d'expositions de grande ampleur, lancement d'un chantier important...).

**À noter :** le salarié doit informer son employeur par écrit, dès qu'il en a connaissance, de la date et de la durée de son absence. Ces absences n'étant pas, elles non plus, rémunérées par l'employeur.

Enfin, l'employeur doit aussi désormais laisser à ses salariés élus au niveau municipal **le temps nécessaire à l'exercice des missions liées aux mesures de sûreté** prescrites par le maire en cas de danger grave ou imminent (incendies, inondations, éboulements...). Un décret devant encore préciser les conditions et modalités de ces absences.

### Des entretiens annuels

Comme auparavant, le salarié élu au conseil municipal bénéficie, au début de son mandat et à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur « portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi ». Désormais, il peut aussi demander l'organisation de cet entretien une fois par année civile tout au long de son mandat.

**À noter :** ces entretiens peuvent être l'occasion pour le salarié et l'employeur de se mettre d'accord sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat.

*cord sur la mise en œuvre de mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle du salarié et son mandat électif et, le cas échéant, sur les conditions de rémunération par l'employeur des absences liées à ce mandat.*

De plus, désormais, l'entretien doit permettre la prise en compte de l'expérience acquise par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat et comporter des informations sur le droit individuel à la formation dont il bénéficie en tant qu'élu local.

## Actions en justice : une contribution de 50 € depuis le 1<sup>er</sup> mars

**Depuis le 1<sup>er</sup> mars, une action introduite devant un tribunal judiciaire ou un conseil des prud'hommes donne lieu au paiement d'une contribution pour l'aide juridique de 50 €.**

La loi de finances pour 2026 a instauré une contribution pour l'aide juridique due pour toute instance introduite devant un tribunal judiciaire ou un conseil des prud'hommes depuis le 1<sup>er</sup> mars dernier.

D'un montant de 50 €, cette contribution est due lors de l'introduction de l'instance par la partie qui intente l'action, donc soit par le justiciable, soit par l'avocat pour le compte de son client. Elle est acquittée par voie électronique au moyen d'un timbre dématérialisé.

Sachant que lorsqu'une même instance donne lieu à plusieurs procédures successives devant la même juridiction, la contribution n'est due qu'une seule fois, au titre de la première des procédures intentées.

**Attention :** lorsque le justiciable n'a pas acquitté la contribution, le greffe l'invite à régulariser dans le délai d'un mois. À défaut de paiement dans ce délai, l'action en justice pourrait être déclarée irrecevable.

**Cette nouvelle contribution est destinée au financement des dépenses d'aide juridique.** Le produit de celle-ci est affecté à l'Union nationale des caisses des règlements pécuniaires des avocats, qui le répartit ensuite entre les différents barreaux.

### Dispense de paiement de la contribution

**La contribution pour l'aide juridique n'est pas**

**due dans les cas suivants :**

- ▶ instances introduites par les personnes bénéficiaires de l'aide juridictionnelle ou par l'État ;
- ▶ procédures introduites devant la commission d'indemnisation des victimes d'infraction ;
- ▶ procédures introduites devant le juge des enfants, devant le juge des libertés et de la détention, devant le magistrat du siège du tribunal judiciaire chargé du contrôle des mesures privatives et restrictives de libertés prévues par le Code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile et le Code de la santé publique et devant le juge des tutelles ;
- ▶ procédures de traitement des situations de surendettement des particuliers ;
- ▶ procédures de redressement et de liquidation judiciaires ;
- ▶ procédures mentionnées aux articles 515-9, 515-13 et 515-13-1 du Code civil (délivrance par le juge aux affaires familiales d'une ordonnance de protection en cas de violence au sein du couple ou de risque de mariage forcé) ;
- ▶ procédure mentionnée au II de l'article L. 20 du Code électoral (correction d'une omission sur les listes électorales en raison d'une erreur manifeste ou en raison d'une radiation des listes électorales) ;
- ▶ procédures d'injonction de payer, y compris l'opposition à l'ordonnance portant injonction de payer ;
- ▶ procédures introduites devant le juge aux affaires familiales en application de l'article 373-2-7 du Code civil (homologation de la convention par laquelle les parents organisent les modalités d'exercice de l'autorité parentale).

## Apprentissage : le montant de l'aide accordée aux employeurs est connu !

**Pour les contrats conclus depuis le 8 mars 2026, le montant de l'aide exceptionnelle allouée aux employeurs qui recrutent un apprenti varie, en principe, de 750 à 4 500 €, selon l'effectif de l'entreprise et le niveau du diplôme ou du titre préparé.**

Une « aide unique à l'apprentissage », prévue par le Code du travail, permet aux employeurs de moins de 250 salariés de bénéficier d'une aide de 5 000 € maximum au titre de la première année d'exécution d'un contrat d'apprentissage. Et ce, dès lors que ce contrat vise l'obtention d'un diplôme ou titre professionnel équivalant, au plus, au niveau 4 (baccalauréat). Parallèlement, depuis la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, les pouvoirs publics accordent une aide exceptionnelle au titre des contrats qui ne sont pas concernés par l'aide unique à l'apprentissage. Et le montant de cette aide, qui est régulièrement modifié, vient de diminuer, l'aide étant désormais recentrée sur les niveaux de diplôme les plus bas.

**Précision :** ces nouveaux montants de l'aide exceptionnelle concernent uniquement les contrats d'apprentissage conclus depuis le 8 mars et dont la date de début d'exécution intervient avant le 1<sup>er</sup> janvier 2027.

### Quelle aide pour quel contrat ?

Le montant maximum de l'aide à l'apprentissage (aide unique ou aide exceptionnelle) accordée aux employeurs, au titre de la première année d'exécution du contrat, varie en fonction de sa date de conclusion et du niveau du diplôme ou du titre professionnel préparé. Le tableau ci-dessous recense ces montants pour les contrats conclus depuis le 24 février 2025.

**À noter :** le montant de l'aide est, quels que soient le niveau du diplôme ou du titre professionnel préparé et l'effectif de l'entreprise, porté à 6 000 € lorsque l'apprenti est en situation de handicap.

### Montant de l'aide à l'apprentissage accordée aux employeurs

Niveau du diplôme ou du titre professionnel préparé(1)	Entreprises de moins de 250 salariés	Entreprises d'au moins 250 salariés(2)
<b>Contrats conclus depuis le 8 mars 2026</b>		
3 et 4	5 000 €	2 000 €
5	4 500 €	1 500 €
6 et 7	2 000 €	750 €
8	0	0
<b>Contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 7 mars 2026</b>		
3 et 4	5 000 €	0
5, 6, 7 et 8	0	0
<b>Contrats conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025</b>		
3, 4, 5, 6 et 7	5 000 €	2 000 €
8	0	0

(1) Niveau retenu conformément au cadre national des certifications professionnelles : niveau 3 (BEP, CAP...), niveau 4 (baccalauréat, notamment), niveau 5 (bac+2), niveau 6 (bac+3 et bac+4), niveau 7 (bac+5) ou niveau 8 (doctorat, notamment).

(2) Aide accordée aux entreprises d'au moins 250 salariés qui remplissent les conditions liées à la proportion d'alternants dans leur effectif global (5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs au 31 décembre de l'année suivant celle de conclusion du contrat d'apprentissage, par exemple).

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### ENTRETIEN DE RECRUTEMENT : ATTENTION AU « TEST DU SAC À MAIN » !

**Le « test du sac à main », qui consiste à demander à un candidat à l'embauche de vider le contenu de son sac pour évaluer son sens de l'organisation, est, selon le ministère du Travail, illicite, voire discriminatoire.**

Lors des entretiens de recrutement, les employeurs sont amenés à questionner les candidats afin de s'assurer de leurs aptitudes à occuper l'emploi qui leur est proposé. Des questions qui doivent obligatoirement présenter un lien direct et nécessaire avec le poste à occuper. Dans ce cadre, le ministère du Travail a récemment été interrogé sur le caractère licite du « test du sac à main », parfois pratiqué lors des entretiens de recrutement. Une pratique qui consiste à demander au candidat (la plupart du temps, à la candidate) de vider le contenu de son sac à main afin d'apprécier son sens de l'organisation.

Pour le ministère du Travail, **le test du sac à main est illicite** puisque le lien entre le contenu d'un sac à main et le sens de l'organisation n'est ni direct, ni nécessaire. L'employeur disposant d'autres moyens pour évaluer les compétences organisationnelles d'un candidat, comme une mise en situation.

Mais ce n'est pas tout, le ministère du Travail considère également que ce test, en ce qu'il consiste à exposer les effets personnels d'un candidat et donc à divulguer certaines informations confidentielles au recruteur, est une atteinte au droit au respect de la vie privée qui n'est ni justifiée, ni proportionnée au but recherché. Plus encore, lorsqu'il est pratiqué uniquement auprès des femmes (ce que l'on peut raisonnablement supposer), ce test constitue une pratique discriminatoire (liée au sexe) à l'embauche.

**Précision :** en cas de discrimination, l'employeur s'expose à des sanctions pénales (amende, notamment) et civiles (dommages-intérêts).

### LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE PROFESSIONNELLE

**Le licenciement d'un salarié en arrêt de travail pour maladie professionnelle ne peut pas être justifié par les perturbations causées, par son absence prolongée, sur le fonctionnement de l'entreprise.**

Un salarié en arrêt de travail peut être licencié si ses absences répétées ou prolongées perturbent le fonctionnement de l'entreprise ou d'un de ses services essentiels et que ces perturbations nécessitent son remplacement définitif via une embauche en contrat à durée indéterminée. Mais attention, un tel licenciement ne peut concerner qu'un salarié en arrêt de travail du fait d'un accident ou d'une maladie d'origine personnelle.

En effet, le salarié en arrêt de travail en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection contre le licenciement. Ce qui signifie qu'il ne peut être licencié que s'il commet une faute grave ou qu'il est impossible de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à son accident ou à sa maladie (cessation d'activité de son employeur, par exemple).

Dans une affaire récente, un employeur avait licencié un salarié placé en arrêt de travail depuis presque 9 mois en raison d'une maladie professionnelle. Un licenciement qu'il justifiait par les perturbations causées par l'absence prolongée du salarié sur le fonctionnement de l'entreprise lesquelles nécessitait son remplacement définitif. Le salarié avait contesté ce licenciement en justice.

La Cour de cassation a donné raison au salarié. En effet, elle a constaté que son licenciement prononcé pendant un arrêt de travail pour maladie professionnelle n'était justifié ni par une faute grave du salarié, ni par l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à sa maladie. Elle en a conclu que le licenciement du salarié était nul.

# Déclarations fiscales professionnelles : c'est pour le mois de mai !

Les entreprises sont tenues de souscrire plusieurs déclarations fiscales au cours du mois de mai. Cette année, les dates limites de dépôt sont fixées, selon les cas, aux 5 et 20 mai 2026.

Comme chaque année, les entreprises seront tenues de souscrire un certain nombre de déclarations fiscales au cours du mois de mai.

## La déclaration de résultats

Quelle que soit la date de clôture de leur exercice, les exploitants individuels et les sociétés de personnes relevant de l'impôt sur le revenu (BIC, BA, BNC) selon un régime réel (normal ou simplifié) devront télétransmettre leur déclaration de résultats 2025 et ses annexes (« liasse fiscale »), sans oublier un certain nombre de documents comme le formulaire récapitulatif des crédits et réductions d'impôt n° 2069-RCI, **au plus tard le 20 mai 2026**.

Ce délai concerne aussi les SARL de famille et les SA, SAS et SARL non cotées ayant opté pour l'impôt sur le revenu tout comme les entreprises à l'impôt sur les sociétés qui ont clôturé leur exercice au 31 décembre 2025.

## Les autres déclarations

Les déclarations n° 1330-CVAE et DECLOYER (déclaration des loyers commerciaux ou professionnels supportés) sont également visées par cette

**date limite du 20 mai 2026.**

En revanche, les autres déclarations fiscales annuelles des entreprises devront être souscrites pour **le 5 mai 2026** (cf. tableau).

**À savoir :** la suppression définitive de la CVAE n'étant prévue qu'en 2030, les déclarations relatives à cet impôt devront être souscrites jusqu'à cette date.

## La déclaration de revenus

Outre leur déclaration de résultats, les chefs d'entreprise doivent aussi souscrire une déclaration d'ensemble des revenus n° 2042.

À cette occasion, les bénéficiaires (ou les déficits) déterminés dans la déclaration de résultats des exploitants individuels devront être reportés sur la déclaration complémentaire n° 2042-C-PRO.

Il en va de même de la quote-part de résultat revenant aux associés d'une société de personnes ou d'une SARL de famille ou d'une société de capitaux non cotée passibles de l'impôt sur le revenu.

Pour les dirigeants d'entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés, le montant de leurs rémunérations ou celui des dividendes éventuellement perçus devront également être renseignés dans la déclaration de revenus.

**En pratique :** la déclaration de revenus devra être souscrite en ligne avant une date limite qui n'a pas encore été dévoilée par le gouvernement.

## Date limite de dépôt des principales déclarations

<b>Entreprises à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC, BA)</b>	• Déclaration de résultats 2025 (régimes réels d'imposition)	20 mai 2026
---	--	-------------

<b>Entreprises à l'impôt sur les sociétés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de résultats n° 2065</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2025</li> <li>- absence de clôture d'exercice en 2025</li> </ul>	20 mai 2026
<b>Impôts locaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de CFE n° 1447-M</li> <li>• Déclaration n° 1330-CVAE</li> <li>• Déclaration n° 1329-DEF de liquidation et de régularisation de la CVAE 2025 et de sa contribution complémentaire</li> <li>• Déclaration DECLOYER (loyers commerciaux et professionnels supportés)</li> </ul>	5 mai 2026 20 mai 2026 5 mai 2026 20 mai 2026
<b>Taxe sur la valeur ajoutée</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de régularisation n° 3517 (CA12) ou n° 3517-AGR (CA12A) (régimes simplifiés de TVA)</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2025</li> </ul>	5 mai 2026
<b>SCI à l'impôt sur le revenu</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de résultats n° 2072</li> </ul>	20 mai 2026
<b>Sociétés civiles de moyens</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration de résultats n° 2036</li> </ul>	20 mai 2026
<b>Associations à l'impôt sur les sociétés (taux réduits)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration n° 2070 (et paiement)</li> <li>- exercice clos le 31 décembre 2025</li> <li>- absence de clôture en 2025</li> </ul>	5 mai 2026

## Facturation électronique : les sanctions en cas de non-respect

**La loi de finances pour 2026 alourdit les sanctions applicables aux entreprises qui ne respecteront pas leurs obligations dans le cadre de la réforme de la facturation électronique en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre prochain.**

Le recours à la facturation électronique pour les opérations réalisées entre entreprises établies en France et assujetties à la TVA (« e-invoicing ») ainsi que la transmission à l'administration fiscale, par voie électronique, de données de transaction et de paiement (« e-reporting ») vont devenir obligatoires à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026. Dans cette dernière ligne droite, la loi de finances pour 2026 alourdit les sanctions applicables aux entreprises qui

ne respecteront pas leurs obligations en la matière.

### Rappel du calendrier de mise en place

○ **Dès le 1<sup>er</sup> septembre 2026**, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, devront être en mesure de recevoir des factures électroniques. En outre, les grandes entreprises, les membres d'un groupe TVA et les entreprises de taille intermédiaire (ETI) devront émettre des factures électroniques et effectuer l'e-reporting.

○ Ensuite, **à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2027**, ces obligations d'émission de factures électroniques et d'e-reporting concerneront également les TPE-PME et les micro-entreprises.



## Des sanctions plus sévères

► Le montant de l'amende applicable à une entreprise qui n'émettra pas de facture électronique alors que celle-ci est obligatoire **est porté de 15 à 50 € par facture**, sans modification du plafond total qui reste fixé à 15 000 € par an.

► De même, une entreprise qui ne fournira pas les données de transaction et de paiement requises sera sanctionnée par des amendes dont le montant **est relevé de 250 à 500 € par défaut de transmission**, dans la limite d'un plafond total conservé, au titre de chaque obligation (transaction ou paiement), à 15 000 € par an.

**À noter :** ces sanctions ne seront pas prononcées en cas de première infraction commise pendant l'année civile en cours et les 3 années précédentes, lorsque l'infraction aura été réparée spontanément ou dans les 30 jours d'une première demande de l'administration.

► Par ailleurs, une nouvelle sanction est instaurée à l'égard des entreprises qui ne recourront pas à une plate-forme agréée (PA) pour recevoir leurs factures électroniques. En effet, chaque entreprise concernée par la réforme devra avoir choisi une PA au 1<sup>er</sup> septembre 2026. Ainsi, lorsque l'administration constatera cette infraction, elle laissera 3 mois à l'entreprise pour se mettre en conformité. Passé ce délai, **une amende 500 € s'appliquera**.

Un nouveau délai de 3 mois sera alors octroyé à l'entreprise afin de désigner une PA. Dans le cas où l'entreprise persisterait à méconnaître son obligation, **une amende de 1 000 €** lui sera infligée. Puis, une nouvelle amende de 1 000 € sera encourue, tous les 3 mois, tant que l'infraction perdurera.

**Anticiper la réforme de la facturation électronique demeure donc un enjeu majeur** de ces prochains mois pour sécuriser les entreprises face à des sanctions de plus en plus dissuasives.

## Impots.gouv.fr : un courriel de secours a été mis en place

**La mise en place de la double authentification pour accéder au site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) a compliqué la pratique des professionnels mandatés par leurs clients. La mise en place d'un courriel de secours était une solution attendue.**

Depuis le mois de juin dernier, un système de double authentification a été mis en place pour sécuriser l'accès des particuliers à leur espace « Finances publiques » sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr). En pratique, après avoir renseigné son numéro fiscal et son mot de passe, chacun reçoit sur son mail un code de validation à 6 chiffres sans lequel la connexion reste impossible.

Ce système assure une meilleure protection des données des contribuables, **mais vient compliquer le travail des professionnels, notamment des experts-comptables, des avocats ou des**

**CGP, qui doivent accéder à cet espace à la demande de leurs clients.**

Concrètement, ils se retrouvent désormais obligés d'appeler leur client pour lui demander de leur communiquer le code de validation qu'il vient de recevoir afin d'accéder à son espace fiscal. Une situation très inconfortable.

### La mise en place d'un mail de secours

Alertée par les professionnels du conseil, la DGFIP a ouvert, depuis la fin du mois de janvier 2026, la possibilité de renseigner **une seconde adresse mail, dite de « secours »**. Les particuliers qui souhaitent qu'un tiers de confiance accède à leur espace « Finances publiques » peuvent désormais y ajouter son courriel.



Dès lors, le code de validation sera adressé au professionnel lorsqu'il se connectera sur le compte de son client. Une possibilité bienvenue à quelques semaines du début de la période des déclarations fiscales.

**En pratique :** pour ajouter cette adresse de secours, il faut se connecter sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr), sélectionner l'onglet « **Mon profil** »,

puis cliquer sur « **Modifier** » dans la rubrique « **Mes moyens de contact** » pour, enfin, pouvoir renseigner l'adresse de secours. Il ne reste, ensuite, qu'à **valider l'opération**.

À partir de là, à chaque connexion, la personne qui effectue la démarche devra préciser si elle souhaite recevoir le code de validation sur l'adresse mail principale enregistrée ou sur celle de secours.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### PAS DE GESTION DÉSINTÉRESSÉE EN CAS DE RÉMUNÉRATION DU DIRIGEANT DE FAIT D'UNE ASSOCIATION

**L'association qui rémunère un dirigeant de fait et lui fournit un logement et un véhicule ne présente pas une gestion désintéressée.**

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

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

Dans une affaire récente, l'administration fiscale avait estimé, à la suite d'une vérification de comptabilité, qu'une association, ayant pour objet la formation aux travaux sous-marins, ne présentait pas une gestion désintéressée et devait, en conséquence, être soumise à l'impôt sur les sociétés et à la TVA. Une décision que l'association avait contesté en justice.

Saisie de ce litige, la Cour administrative d'appel

de Marseille a confirmé l'analyse de l'administration fiscale. Et le Conseil d'État a refusé d'admettre le recours formé contre cet arrêt, le rendant ainsi définitif.

La Cour administrative d'appel de Marseille a d'abord constaté que l'association était gérée par un dirigeant de fait, qui n'était lié à elle ni par un mandat, ni par un contrat de travail, et qui disposait de procurations sur les comptes bancaires de l'association, effectuait à son nom personnel des achats pour celle-ci et s'était présenté dans ses relations avec le vérificateur comme son dirigeant.

Elle a également noté que l'association avait versé des rémunérations de plusieurs dizaines de milliers d'euros à ce dirigeant et avait mis à sa disposition un logement ainsi qu'une voiture qu'il utilisait pour ses déplacements personnels le soir et le week-end.

Elle en a conclu que l'association ne présentait pas une gestion désintéressée et devait, en conséquence, payer l'impôt sur les sociétés et la TVA.

**À noter :** les juges ont aussi relevé l'existence de relations privilégiées entre l'association et une société gérée par son dirigeant de droit. En effet, cette société avait notamment donné du matériel en location à l'association et lui avait versé une somme correspondant au règlement d'une formation effectuée par son dirigeant de droit. Ce dernier étant, en outre, rémunéré par l'association au titre de ses prestations en tant qu'instructeur.



## Encadrement des promotions : dispense prolongée pour certains produits alimentaires

**Le foie gras, les chocolats, les champignons, les escargots et les volailles de Noël sont exclus du dispositif d'encadrement des promotions sur les denrées alimentaires jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2028.**

Instauré temporairement par la loi Agriculture et Alimentation du 30 octobre 2018 et prolongé ensuite à plusieurs reprises, dernièrement jusqu'au 15 avril 2028, le dispositif d'encadrement des promotions sur les denrées alimentaires ne s'applique pas à certains produits saisonniers marqués, c'est-à-dire à ceux dont plus de la moitié des ventes de l'année est concentrée sur une durée de 12 semaines au plus.

**Précision :** cette dérogation est subordonnée à une demande motivée émanant d'une organisation professionnelle ou de l'interprofession représentative des denrées concernées.

Rappelons que bénéficient de cette dérogation les dindes de Noël, les oies, les chapons, les mini chapons, les poulardes et les chapons de pintade ainsi que les chocolats de Noël et de Pâques, le foie gras, les champignons sylvestres, en conserve, surgelés ou déshydratés et les escargots préparés en conserve, surgelés ou frais.

Cette dérogation, qui était initialement prévue jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2023, a été recon-

duite une première fois pour 3 années supplémentaires, donc jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2026. Elle vient à nouveau d'être reconduite jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2028.

### Rappel du dispositif d'encadrement des promotions

À titre expérimental, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les avantages promotionnels, immédiats ou différés, ayant pour effet de réduire le prix de vente au consommateur des denrées alimentaires ou des produits destinés à l'alimentation des animaux de compagnie, sont encadrés tant en valeur qu'en volume.

**Rappel :** cette mesure, ainsi que celle relative au relèvement du seuil de revente à perte de 10 % des denrées alimentaires, ont pour objectif de permettre de garantir une plus juste rémunération aux producteurs et donc d'améliorer leurs revenus.

Ainsi, les promotions sur ces produits ne peuvent pas être supérieures à 34 % du prix de vente au consommateur. Et elles ne peuvent pas non plus dépasser 25 % du montant du chiffre d'affaires prévisionnel ou du volume prévisionnel défini dans la convention conclue entre le fournisseur et le distributeur.

## Procédure d'injonction de payer : elle gagne en efficacité !

**Pour plus de rapidité et d'efficacité, la procédure d'injonction de payer est modifiée. Des modifications qui s'appliqueront aux ordonnances d'injonction de payer rendues à compter du 1<sup>er</sup> septembre prochain.**

Lorsque vous n'êtes pas parvenu à recouvrer à l'amiable (après relance, puis mise en demeure) une somme d'argent qui vous est due, par exemple par un client, vous pouvez recourir à la procédure d'injonction de payer. Rapide, simple et peu



coûteuse, cette procédure judiciaire vous permet d'obtenir d'un juge une ordonnance qui enjoint votre débiteur de régler sa facture et qui vous autorise ensuite à faire procéder, si besoin, à la saisie de ses biens.

Pour qu'elle gagne en rapidité et en efficacité, cette procédure vient d'être modifiée.

Rappelons d'abord que pour engager une procédure d'injonction de payer, il vous suffit d'adresser une requête au greffe du tribunal de commerce ou du tribunal judiciaire, selon les cas, dans le ressort duquel votre débiteur est immatriculé ou réside. Si le juge estime que votre requête est fondée, il rendra, en principe quelques jours plus tard, une ordonnance enjoignant votre débiteur de payer sa dette. Vous devrez alors envoyer à ce dernier, par acte de commissaire de justice, une copie de cette ordonnance.

### **3 mois au lieu de 6 pour notifier l'ordonnance d'injonction de payer**

Premier changement apporté à la procédure : actuellement, l'ordonnance d'injonction de payer doit être notifiée (on parle de « signification » de l'ordonnance) au débiteur dans un délai de 6 mois. Ce délai est ramené à 3 mois. Ce qui est évidemment de nature à accélérer le processus. Mais attention, si l'ordonnance n'est pas signifiée dans ce (court) délai, elle devient caduque.

### **L'information du créancier de l'opposition du débiteur**

Après avoir reçu l'ordonnance d'injonction de payer, le débiteur peut décider de payer. Mais s'il n'est pas d'accord sur l'existence ou sur le montant de la créance, il peut aussi, dans le mois qui suit la

réception de l'ordonnance, contester celle-ci en formant opposition devant le tribunal qui l'a rendue. Deuxième changement : désormais, sauf si la procédure se déroule devant le tribunal de commerce, le greffier du tribunal avisera le créancier de cette opposition dans un délai d'un mois à compter de sa réception ; ce qui n'est pas le cas actuellement, le créancier étant, en cas d'opposition formée par le débiteur, convoqué par le tribunal pour une tentative de conciliation dans un délai indéfini.

Cette information par le greffier permettra donc au créancier de basculer rapidement vers une procédure contentieuse devant le tribunal, ce qui, là encore, est de nature à éviter une perte de temps.

### **2 mois pour poursuivre l'exécution de l'ordonnance d'injonction de payer**

Actuellement, si le débiteur ne conteste pas l'ordonnance d'injonction de payer dans le délai d'un mois mais ne paie pas sa dette pour autant, le créancier est alors en droit de faire exécuter l'ordonnance et de faire procéder à une saisie de ses biens. Mais en pratique, le créancier attend souvent un retour du greffe avant de le faire.

Du coup, le troisième changement suivant est expressément prévu : si, à l'expiration d'un délai de 2 mois après la signification de l'ordonnance d'injonction de payer, le créancier n'a reçu aucun avis d'opposition de la part du greffier, il peut faire exécuter l'ordonnance. Encore une mesure de simplification et d'efficacité qui va accélérer le recouvrement de la créance.

**Précision** : ces modifications s'appliqueront aux ordonnances d'injonction de payer rendues à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026.



## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### PAS DE DON MANUEL POUR LES TRANSMISSIONS DE PARTS SOCIALES

**La transmission de parts sociales de SARL, qui sont des titres non négociables, ne peut être réalisée via un don manuel. Une telle opération requiert une donation établie en la forme authentique.**

Des parts sociales de SARL ne peuvent pas faire l'objet d'un don manuel. C'est, en substance, ce qu'a confirmé la Cour de cassation dans une décision récente. Dans cette affaire, par un acte sous seing privé, un associé de SARL avait procédé à la transmission gratuite de parts sociales. Suite à des difficultés ayant entraîné la mise en redressement judiciaire de la société, le donataire avait cherché à engager la responsabilité du donateur. Saisie du litige, la Cour de cassation a été amenée à se prononcer notamment sur la validité de cette transmission de parts sociales.

Dans le détail, les juges ont rappelé que tous les actes portant donation entre vifs doivent, à peine de nullité, être passés devant notaire, à l'exception du don manuel. Ce dernier n'ayant d'existence que par la remise matérielle, de façon définitive et irrévocable, de la chose donnée par le donateur au donataire. Mais des parts de SARL (la solution vaut également pour des parts de SCI), qui sont des titres non négociables, ne peuvent pas faire l'objet d'une remise matérielle. Pour ces titres, l'opération doit nécessairement être constatée par écrit. Or, pour une donation, l'écrit doit revêtir la forme authentique.

### COMPTES D'UNE SAS : QUELLE SANCTION EN CAS DE DÉFAUT D'APPROBATION ?

**En l'absence de disposition légale le prévoyant, le délai de 6 mois imparti aux sociétés anonymes pour approuver leurs**

**comptes annuels ne s'impose pas aux sociétés par actions simplifiées (SAS), sauf si une clause statutaire prévoit le contraire.**

Les dirigeants de société sont tenus d'établir des comptes annuels à la clôture de chaque exercice et de les soumettre à l'approbation des associés. Et attention, le fait pour le dirigeant de ne pas soumettre à l'approbation de l'assemblée des associés (ou de l'associé unique) les comptes annuels de l'exercice écoulé constitue un délit passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 9 000 €.

À ce titre, dans une affaire récente, un associé minoritaire d'une société par actions simplifiée (SAS) avait, en décembre 2015, porté plainte contre le président de celle-ci au motif qu'à cette date, il n'avait toujours pas établi les comptes de l'exercice 2013, ni convoqué l'assemblée générale pour les approuver. Et une cour d'appel avait, en effet, déclaré le président coupable du délit de non-établissement des comptes.

Mais la Cour de cassation a censuré la décision de la cour d'appel. En effet, elle a reproché à cette dernière d'avoir appliqué l'article L 225-100 du Code de commerce qui fait obligation aux sociétés anonymes (SA) d'approuver les comptes dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice. Or la loi prévoit expressément que cet article ne s'applique pas aux SAS. La Cour de cassation a également reproché à la cour d'appel de ne pas avoir vérifié si les statuts de la SAS fixaient un délai pour faire approuver les comptes.

Conclusion : la cour d'appel devant laquelle ce procès sera renvoyé devra indiquer la durée au-delà de laquelle le délit de non-établissement des comptes annuels par le président de cette SAS est éventuellement constitué.

**Précision :** contrairement aux SARL, aux SA et même aux SAS unipersonnelles (6 mois à compter de la clôture de l'exercice), la loi ne prévoit aucun délai pour l'approbation des comptes annuels dans les SAS pluripersonnelles, laissant aux statuts le soin de le déterminer, mais sans l'exiger.



## STRATÉGIE NATIONALE DE CYBERSÉCURITÉ 2026-2030

À l'heure du tout numérique et de la montée en puissance des cybermenaces, le gouvernement vient de publier sa stratégie nationale de cybersécurité pour les années 2026 à 2030.

Dans un « contexte marqué par la multiplication et l'imbrication des menaces telles que le terrorisme, la prolifération, les cyberattaques ou les modes d'action hybrides », chaque pays, et le nôtre en particulier, doit adapter et renforcer ses dispositifs de protection. Pour faire de la France un pôle majeur de la cybersécurité mondiale, le gouvernement vient ainsi de publier sa stratégie nationale de cybersécurité.

Cinq piliers ont été retenus pour mettre en place cette stratégie. Le premier prévoit de faire de la France le plus grand vivier de talents cyber d'Europe. L'objectif étant d'orienter la jeunesse vers ces métiers d'avenir et de renforcer toutes les voies de formation initiale, continue et de reconversion.

Le deuxième pilier propose de renforcer la résilience cyber de la Nation, le troisième d'entraver l'expansion de la cybermenace et le quatrième de garder la maîtrise de la sécurité de nos fondements numériques. Quant au cinquième et dernier pilier, il prévoit de soutenir la sécurité et la stabilité du cyberspace en Europe et à l'international.

Toutes ces actions visent à élever le niveau global de cybersécurité, à préparer l'ensemble des acteurs aux crises et à faciliter l'accès à la cybersécurité par un accompagnement renforcé des victimes. La France entend donc mobiliser tous ses leviers – judiciaires, diplomatiques, militaires, économiques et techniques – pour entraver l'expansion de la cybermenace.

Pour en savoir plus : [www.sgdsn.gouv.fr](http://www.sgdsn.gouv.fr)

---

## LES PLAFONDS 2026 DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE

**Revalorisé au 1<sup>er</sup> janvier 2026, le plafond annuel de la Sécurité sociale permet de calculer les déductions fiscales minimales et maximales pour les versements réalisés en 2026 sur les Plans d'épargne retraite.**

Créé par la loi Pacte du 22 mai 2019, le Plan d'épargne retraite (PER) a pour vocation première de permettre à son souscripteur de se constituer, de manière très souple, une épargne dont il pourra profiter le jour de son départ en retraite.

En pratique, le PER peut être souscrit de manière volontaire et par tout un chacun. Pour se constituer un capital, l'assuré peut, pendant son activité, alimenter son PER en toute liberté par des versements ponctuels et/ou des versements réguliers selon la périodicité choisie (mensuelle, trimestrielle, annuelle).

Pour encourager les Français à se constituer une épargne retraite supplémentaire, le régime fiscal attaché au PER se veut incitatif. Ainsi, les versements sur un PER peuvent être déduits des revenus imposables de l'assuré (sauf option contraire). Mais il existe des limites à cette déduction. Des limites matérialisées par les plafonds de l'épargne retraite.

**Précision :** *une fois ces plafonds « fiscaux » atteints, rien n'empêche l'assuré de verser au-delà de ces derniers.*

Au niveau de l'assuré, ces limites sont calculées, chaque année, par l'administration fiscale et indiquées sur son avis d'imposition. Concrètement, les plafonds de l'épargne retraite sont calculés selon une formule qui tient compte notamment du plafond annuel de la Sécurité sociale. Plafond qui, dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, a fait l'objet d'une revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Ainsi, la déduction à l'entrée est plafonnée, pour les travailleurs non-salariés, à :

- ▶ 10 % du bénéfice imposable, limité à 8 Pass (plafond annuel de la Sécurité sociale) augmenté de 15 % du bénéfice compris entre 1 et 8 Pass, soit 88 911 € maximum au titre de 2026 ;
- ▶ ou 10 % du Pass, soit 4 806 €.

Pour les versements effectués par les particuliers (salariés...), les versements volontaires sont déductibles dans la limite égale au plus élevé des deux montants suivants :

- ▶ 10 % des revenus professionnels dans la limite de 8 Pass (N-1), soit 37 680 € en 2026 ;
- ▶ ou 10 % du Pass (N-1), soit 4 710 €.

---

## BÉNÉVOLES ASSOCIATIFS : TÉMOIGNEZ DE VOTRE EXPÉRIENCE

**L'organisme Recherches & Solidarités lance son enquête annuelle destinée à recueillir l'opinion des bénévoles associatifs sur leurs expériences et la situation actuelle de leur association.**

Comme chaque année, les bénévoles associatifs sont invités à répondre à l'enquête mise en ligne par l'association Recherches & Solidarités sur son site internet.

Ce sondage est divisé en trois parties :

- ▶ Comment vivez-vous votre activité bénévole aujourd'hui ? (raisons de l'engagement bénévole, principales satisfactions, déceptions...);
- ▶ Comment voyez-vous évoluer votre activité bénévole ? (attentes, notamment) ;
- ▶ Votre engagement dans le contexte actuel.

---

## MISE À JOUR DE LA PRATIQUE DÉCISIONNELLE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES

**Les Tables Informatique et Libertés de la CNIL résumant l'essentiel de la jurisprudence et des décisions pertinentes rendues en matière de protection des données à caractère personnel. Une nouvelle édition vient de paraître.**

Pour les professionnels qui veulent mieux comprendre les pratiques en matière de protection des données personnelles, les Tables Informatique et Libertés de la CNIL sont indispensables.

Ce document de référence sur la doctrine réunit toutes les décisions et la jurisprudence relatives à ce thème, organisées sous forme de résumés classés par thèmes.

On y trouve non seulement les décisions de la CNIL, rendues à l'occasion de mesures correctrices et du traitement des plaintes, mais aussi celles des juridictions nationales et européennes, notamment la Cour de justice de l'Union européenne, la Cour européenne des droits de l'Homme, le Conseil d'État et la Cour de cassation, ainsi que du Comité européen de la protection des données.

Régulièrement mises à jour, ces Tables offrent une vision d'ensemble de la protection des données, pour permettre une application homogène et cohérente, dans un monde où l'application du RGPD et de la loi Informatique et Libertés est parfois malmenée et souvent en évolution.

Elles visent aussi à rendre plus accessibles des positions qui ne font pas toujours l'objet d'une publication détaillée. La publication des raisonnements et des formules juridiques utilisés participe ainsi d'une démarche de transparence.

Pour télécharger la dernière édition des Tables : [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)

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

	Base <sup>(1)</sup>	Salarié	Employeur <sup>(2)</sup>
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut <sup>(3)</sup>	6,80 %	-
<b>SÉCURITÉ SOCIALE :</b>			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- <sup>(4)</sup>	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 % <sup>(6)</sup>
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
<b>CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE</b>	Totalité du salaire	-	0,30 % <sup>(5)</sup>
<b>COTISATION LOGEMENT (Fnal) :</b>			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
<b>ASSURANCE CHÔMAGE</b>	Tranches A + B	-	4,00 %
<b>FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)</b>	Tranches A + B	-	0,25 %
<b>APEC</b>	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
<b>RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :</b>			
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 <sup>(6)</sup>	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
<b>PRÉVOYANCE CADRES</b>	Tranche A	-	1,50 %
<b>FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE <sup>(7)</sup></b>	Totalité de la contribution	-	8 %
<b>CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES</b>	Totalité du salaire	-	0,016 %
<b>VERSEMENT TRANSPORT <sup>(8)</sup></b>	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.