

# 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**

**MAI 2026**

N° 709



**AGENDA**

Pages 3 et 4



**QUESTIONS-RÉPONSES**

Pages 5 et 6



**SOCIAL**

Pages 7 à 10

Prix des carburants : les entreprises peuvent être accompagnées par l'Urssaf

Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite :  
relèvement du taux de contribution

Complémentaire frais de santé : une mise en conformité est requise !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



## FISCALITÉ

**Pages 11 à 14**

Déclaration des revenus de 2025 : les dates limite à retenir  
Petites entreprises : les nouveaux seuils des régimes d'imposition  
Durcissement du Pacte Dutreil : les précisions  
Logiciels de caisse : retour de l'attestation de l'éditeur

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Flambée des prix des carburants :  
un prêt à 3,80 % pour soutenir les trésoreries  
Comment gérer les frais des bénévoles ?

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## NOUVEL ENCART

Fiscal

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 709 Mai 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 :** mai 2026

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## Délai variable

Télédéclaration et téléréglément de la TVA correspondant aux opérations d'avril 2026 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'avril 2026.

### ● 5 mai 2026

Dépôt des principales déclarations professionnelles annuelles

Le cas échéant, déclaration n° 1447-M relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Télédéclaration n° 1330-CVAE relative à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) (report jusqu'au 20 mai).

Télédéclaration n° 1329-DEF de liquidation et de régularisation de la CVAE 2025 et de sa contribution complémentaire et téléréglément de l'impôt correspondant.

#### **Redevables de la TVA soumis au régime simplifié dont l'exercice clôture au 31 décembre 2025 :**

- télédéclaration annuelle de régularisation de TVA n° 3517 (CA 12)

- télédéclaration et télépaiement des taxes sur les véhicules affectés à l'activité.

**Sociétés civiles immobilières non soumises à l'impôt sur les sociétés :** déclaration de résultats sur l'imprimé n° 2072 et ses annexes (report jusqu'au 20 mai).

**Sociétés civiles de moyens :** télétransmission de la déclaration de résultats n° 2036 et des annexes (report jusqu'au 20 mai).

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2025 (ou n'ayant clos aucun exercice en 2025) et entreprises à l'IR locataires de locaux commerciaux ou professionnels :** télétransmission du formulaire Déclouyer (report jusqu'au 20 mai).

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés n'ayant clos aucun exercice en 2025 ou ayant clos leur exercice le 31 décembre 2025 :** télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes (report jusqu'au 20 mai).

Télétransmission de la déclaration de résultats et des annexes des titulaires de bénéfices industriels et commerciaux (BIC), de bénéfices agricoles (BA) et de bénéfices non commerciaux (BNC) soumis à l'impôt sur le revenu d'après un régime réel, quelle que soit la date de clôture de l'exercice 2025 (report jusqu'au 20 mai).

**Entreprises soumises à l'impôt sur le revenu et entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2025 :** déclaration, hors DSN, des honoraires, commissions et courtages (> 2 400 € par bénéficiaire) versés en 2025 (report jusqu'au 20 mai lorsqu'elle accompagne la déclaration de résultats).

**Employeurs d'au moins 50 salariés :** DSN d'avril 2026, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2025, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2026 versés au plus tard le 30 avril 2026, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2025, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 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 mai 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 mai sur demande).

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



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

## • 15 mai 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 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 d'avril 2026 et paiement du solde de la taxe d'apprentissage due au titre de 2025.

**Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés** : DSN d'avril 2026, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2025, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2026, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2025, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 2025.

**Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie** : DSN d'avril 2026, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2025, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2026, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2025, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 2025.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 décembre 2025, le 31 janvier 2026, ou qui n'ont pas clôturé d'exercice au titre de l'année 2025** : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

**Sociétés possédant des immeubles en France** : télédéclaration n° 2746 et télépaiement de la taxe annuelle de 3 %.

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

## • 21 mai 2026

Date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus 2025 et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€ pour les contribuables résidant dans les départements numérotés 01 à 19.

## • 28 mai 2026

Date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus 2025 et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€ pour les contribuables résidant dans les départements numérotés 20 à 54.

## • 31 mai 2026

**Entreprises appliquant la participation et l'intéressement dont l'exercice s'est clos au 31 décembre 2025** : versement aux salariés des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement pour 2025.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 28 février 2026** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juin).



## COMPENSATION D'UNE PÉRIODE D'ASTREINTE

***Je souhaite recruter deux nouveaux salariés et mettre en place, pour ces derniers, une période d'astreinte. Dois-je leur accorder une indemnisation pour cette période même s'ils n'ont pas l'obligation de rester à leur domicile ?***

**Pendant une période d'astreinte, votre salarié n'est pas sur son lieu de travail et n'est pas à votre disposition permanente et immédiate.** Mais il doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail pour votre entreprise. À ce titre, il doit donc recevoir une compensation même si, pendant cette période, il n'est pas contraint de rester à son domicile et peut vaquer à ses occupations personnelles.

Cette compensation, en argent ou sous forme de repos, peut être prévue par votre convention collective. Si ce n'est pas le cas, il vous appartient de fixer la nature et le montant de cette compensation (prime forfaitaire, pourcentage du salaire horaire, repos compensateur...), après avis de votre comité social et économique, le cas échéant, et information de l'inspection du travail. Sachant que le Code du travail ne prévoit pas de minimum légal.

**À noter :** les interventions réalisées dans le cadre d'une période d'astreinte (y compris le temps de déplacement) constituent du temps de travail effectif pour lequel le salarié doit percevoir son salaire.

## RUPTURE CONVENTIONNELLE AVEC UN SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL

***Un de nos salariés est en arrêt de travail en raison d'un accident non lié au travail. Pouvons-nous conclure une rupture conventionnelle homologuée avec lui ?***

**Les tribunaux admettent la possibilité de rompre par une rupture conventionnelle homologuée le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié en arrêt de travail quelle que soit la cause de cet arrêt.** Votre salarié et vous-même devrez alors, après vous être rencontrés dans le cadre d'au moins un entretien, signer une convention de rupture qui sera, après un délai de 15 jours, envoyée à la Direccte pour homologation.

La validité de cette rupture ne pourra ensuite être remise en cause, par votre salarié ou vous-même, qu'en cas de vice du consentement (dol, violence, erreur) ou de fraude.

## LOCATION DE DÉPENDANCES D'UNE HABITATION PRINCIPALE

***Prochainement, je compte mettre en location, via une plate-forme internet dédiée, ma piscine qui jouxte ma résidence principale. Concrètement, comment sont imposés ces revenus supplémentaires ?***

**Les revenus tirés de la location occasionnelle de dépendances de l'habitation principale** (garage, cave, emplacement de stationnement, parc, jardin d'agrément, piscine, terrain de tennis...) relèvent des revenus fonciers si vous n'assurez aucun service ou aucune prestation en complément de ladite location.

Dans le cas contraire, ces revenus relèvent du régime des BIC non professionnels.

## REPORT DE LA VENUE DU VÉRIFICATEUR LORS D'UN CONTRÔLE FISCAL

***Mon entreprise vient de recevoir un avis de vérification de comptabilité. Je souhaiterais changer la date prévue pour la première visite du contrôleur dans nos locaux.***



### *Est-ce possible ?*

**Tout à fait.** Vous pouvez effectivement solliciter le report de cette première intervention sur place. Mais pour cela, vous devez rapidement formuler votre demande par écrit. Et attention, l'administration fiscale n'est pas tenue de l'accepter. Votre demande ne pourra être accueillie favorablement que si les raisons que vous invoquez paraissent sérieuses.

Tel peut être le cas, par exemple, si votre comptable est absent ou si votre entreprise est fermée pour cause de congés.

Généralement, si elle accepte votre demande, l'administration vous informe de la nouvelle date retenue par pli recommandé avec demande d'avis de réception, et non par un avis de vérification rectificatif.

### **DIRIGEANT DE FAIT VERSUS DIRIGEANT DE DROIT**

*On nous a signalé qu'un des cadres salariés de notre association, qui prend de plus en plus de place dans sa direction, risquait d'être reconnu comme dirigeant de fait. Que cela signifie-t-il ?*

**Les dirigeants de droit d'une association sont les personnes officiellement désignées pour occuper des postes de direction (membres du conseil d'administration, par exemple).**

Les dirigeants de fait sont, quant eux, des personnes (adhérents de l'association, salariés, etc.) qui, sans avoir été désignées à ces postes, exercent une activité positive de gestion et de direction de l'association en toute indépendance et liberté (signature de contrats, disposition des comptes bancaires sans contrôle...).

La reconnaissance, par le fisc ou les tribunaux, de votre salarié comme un dirigeant de fait peut faire perdre à votre association le caractère désintéressé de sa gestion. En effet, ce caractère exige, sauf exceptions, que les dirigeants soient bénévoles. Or une association qui n'a pas une gestion désintéressée est soumise aux impôts commerciaux...

### **OBLIGATION DE LA BANQUE D'INFORMER LA CAUTION**

*Je me suis porté caution pour ma société auprès d'une banque en contrepartie de l'octroi d'un prêt. La banque est-elle tenue de m'informer régulièrement du montant des sommes restant dues par la société au titre de ce prêt ?*

**Oui, selon la loi, la banque est tenue d'informer la personne qui s'est portée caution, chaque année avant le 31 mars, du montant de la somme garantie par le cautionnement, ainsi que des intérêts, restant dus au 31 décembre de l'année précédente.** À défaut, elle perdrait le bénéfice de cette garantie sur les intérêts échus depuis la date de la précédente information jusqu'à celle de la communication de la nouvelle information. Elle ne pourrait donc pas réclamer ces intérêts à la caution en cas de défaillance de la société.

Et sachez que cette obligation d'information doit être respectée par la banque même si, comme dans votre cas, la personne qui s'est portée caution pour une société est le ou l'un des dirigeants de cette société connaissant donc parfaitement bien la situation de celle-ci.



## Prix des carburants : les entreprises peuvent être accompagnées par l'Urssaf

L'Urssaf met en place des dispositifs d'aide pour les entreprises impactées par la hausse des prix des carburants.

Les employeurs et les travailleurs indépendants dont l'activité est affectée par l'augmentation des prix des carburants ou du coût de l'énergie peuvent notamment demander à l'Urssaf des délais de paiement de leurs cotisations sociales.

### Pour les employeurs

Les employeurs peuvent demander à l'Urssaf un délai de paiement pour les cotisations sociales patronales dues sur les rémunérations de leurs salariés. Ils peuvent ainsi obtenir un étalement de ce paiement sur une période allant jusqu'à 12 mois, « voire davantage en cas de situation particulière », précise l'Urssaf. Et ce, sans majorations de retard.

**Attention, cette mesure ne concerne pas les cotisations à la charge des salariés que les employeurs doivent donc régler aux échéances prévues.**

**En pratique :** l'Urssaf invite les employeurs à la contacter pour trouver la solution la plus adaptée à leur situation, soit via leur messagerie sur leur **espace en ligne**, soit par téléphone au 3957.

### Pour les travailleurs non-salariés

○ Les travailleurs indépendants peuvent, eux aussi, demander un **étalement du paiement de leurs cotisations sociales personnelles sur 12 mois**, « voire davantage en cas de situation particulière » (sans majorations de retard).

○ Par ailleurs, comme le rappelle l'Urssaf, les travailleurs non-salariés qui pensent que leur revenu 2026 sera inférieur à celui de 2025 peuvent demander que leurs **cotisations provisionnelles soient calculées sur la base d'un revenu estimé**. En outre, jusqu'au 31 décembre 2027, une expérimentation permet, en principe, aux non-salariés de faire varier en temps réel le montant mensuel ou trimestriel de leurs cotisations sociales personnelles provisionnelles et ainsi de l'ajuster en cas de diminution de leur revenu.

○ Enfin, les travailleurs non-salariés peuvent **contacter le conseil de la protection sociale** des travailleurs indépendants (CPSTI) pour obtenir une aide d'urgence.

**En pratique :** les non-salariés peuvent échanger sur leur situation avec l'Urssaf via leur messagerie sur leur **espace en ligne** ou par téléphone au 3698 (au 0 806 804 209 pour les praticiens et auxiliaires médicaux).

## Indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite : relèvement du taux de contribution

Le Bulletin officiel de la Sécurité sociale précise la date d'entrée en vigueur du relèvement, à 40 %, du taux de la contribution due par l'employeur sur la part des indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite qui échappe aux cotisations sociales.

Les indemnités versées par leur employeur aux sala-

riés dont le contrat de travail est rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée ou d'une mise à la retraite sont en partie exonérées de cotisations sociales. Cependant, une contribution spécifique est due par les employeurs sur cette part qui échappe aux cotisations. Et le taux de cette contribution a été portée de 30 à 40 % pour les ruptures de contrat intervenant après le 1<sup>er</sup> janvier 2026.



## Une augmentation de 30 à 40 %...

L'indemnité de rupture conventionnelle et de mise à la retraite versée au salarié est exonérée de cotisations sociales dans la double limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 96 120 € en 2026, et du plus élevé des trois montants suivants :

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

Mais la part de l'indemnité de rupture conventionnelle ou de mise à la retraite (hors mise à la retraite intervenant dans le cadre d'un contrat de valorisation de l'expérience) qui échappe aux cotisations

sociales est soumise à une contribution spécifique mise à la charge de l'employeur. Une contribution dont le taux a été relevé de 30 à 40 % par la dernière loi de financement de la Sécurité sociale.

## ... pour les ruptures intervenant après le 1<sup>er</sup> janvier 2026

Selon le Bulletin officiel de la Sécurité sociale, ce nouveau taux de 40 % s'applique aux indemnités versées au titre d'une rupture du contrat de travail dont le terme est postérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Sachant que la rupture du contrat correspond :

- ▶ à la date fixée dans la convention de rupture conventionnelle ;
- ▶ ou au terme du préavis accordé au salarié mis à la retraite.

## Complémentaire frais de santé : une mise en conformité est requise !

Les employeurs doivent s'assurer que la complémentaire frais de santé de leur entreprise prend en compte les nouvelles garanties prévues dans le cahier des charges des contrats responsables.

Tous les employeurs doivent souscrire une complémentaire frais de santé au profit de leurs salariés et prendre en charge au moins 50 % des contributions correspondantes. Des contributions patronales qui, dans certaines limites, échappent aux cotisations sociales (hors CSG-CRDS) dès lors que cette complémentaire est collective, obligatoire pour les salariés (hors cas de dispenses) et conforme au cahier des charges des contrats dits « responsables ». Un document qui a récemment été complété...

**Rappel :** le cahier des charges des contrats responsables liste les frais de santé qui doivent obligatoirement être pris en charge par la complémentaire santé de l'entreprise (forfait hospitalier, ticket modérateur...) et ceux qui, au contraire, doivent en être exclus (ou limités).

## Fauteuils roulants et prothèses capillaires

Deux catégories de frais de santé ont récemment

fait leur entrée dans le cahier des charges des contrats responsables et doivent donc être prises en charge par la complémentaire santé de l'entreprise :

- ▶ la location de courte durée de certains fauteuils roulants et véhicules pour personne en situation de handicap (depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2025) ;
- ▶ les prothèses capillaires de classe II (depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026).

## Que doivent faire les employeurs ?

Pour continuer à bénéficier de l'exonération de leur contribution, les employeurs doivent :

- ▶ s'assurer que leur contrat d'assurance frais de santé, conclu auprès, par exemple, d'une mutuelle ou d'un assureur, comporte bien les nouvelles garanties prévues par ce cahier des charges ;
- ▶ et modifier l'acte instituant le régime frais de santé (accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur...) dans leur entreprise, dès lors que celui-ci liste les garanties de ce cahier des charges. Précision : l'acte instituant le régime frais de santé qui renvoie au contrat d'assurance pour la liste des garanties prises en charge sans les énumérer n'a pas à être modifié.



## Jusqu'à quand ?

Un délai est toutefois accordé aux employeurs pour procéder aux modifications rendues nécessaires par le nouveau contenu du cahier des charges des contrats responsables. Un délai durant lequel l'exonération de la contribution patronale au financement du régime frais de santé n'est pas remise en cause en cas de contrôle mené par l'Urssaf.

**Attention :** ce délai ne concerne pas la prise en charge des nouvelles garanties pour les salariés. La complémentaire santé doit donc leur assurer le remboursement des fauteuils roulants depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2025 et des prothèses capillaires depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## Ainsi, les employeurs ont jusqu'au 31 décembre 2026 pour :

- ▶ modifier l'acte instituant le régime frais de santé dans l'entreprise ;
- ▶ s'assurer que leur contrat d'assurance frais de santé comporte les nouvelles garanties prévues dans le cahier des charges, si ce dernier a été conclu, renouvelé ou a pris effet au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2026.

**À savoir :** les contrats complémentaires frais de santé conclus, renouvelés ou prenant effet après le 1<sup>er</sup> juin 2026 doivent immédiatement intégrer les nouvelles garanties prévues dans le cahier des charges des contrats responsables.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### SALARIÉE ENCEINTE : LA RUPTURE DE SA PÉRIODE D'ESSAI DOIT ÊTRE JUSTIFIÉE

**En cas de litige sur la rupture de la période d'essai d'une salariée enceinte, il appartient à l'employeur de prouver que cette rupture est étrangère à son état de grossesse.**

Quasi-incontournable en matière de recrutement, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les aptitudes professionnelles d'un salarié nouvellement recruté. Une période durant laquelle employeur et salarié sont libres, moyennant un délai de prévenance, de mettre un terme à la relation de travail (et, en principe, sans avoir à motiver leur décision). Mais cette liberté connaît des limites, en particulier lorsque la salariée recrutée informe son employeur qu'elle est enceinte. En effet, il est interdit à l'employeur de rompre la période d'essai de la salariée en raison de son état de grossesse. Et en cas de litige en la matière, il lui appartient de justifier des raisons de cette rupture.

Une salariée avait été engagée en tant que cheffe de projet au moyen d'un contrat prévoyant une période d'essai de 4 mois renouvelable une fois pour une durée de 2 mois. Un mois après le renouvellement de sa période d'essai, la salariée avait informé son employeur de son état de grossesse gémellaire. Ce

dernier avait, environ un mois et demi plus tard, rompu la période d'essai. La salariée avait ensuite saisi la justice estimant que cette rupture était discriminatoire, autrement dit motivée par son état de grossesse.

Saisi du litige, les juges d'appel n'avaient pas fait droit à la demande de la salariée estimant qu'elle n'apportait aucun élément laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Mais pour la Cour de cassation, dès lors qu'il est établi que l'employeur a bien été informé de l'état de grossesse de la salariée, il lui appartient de prouver que la rupture de la période d'essai est justifiée par des éléments sans lien avec cet état. Et en cas de doute, il profite à la salariée ! Les juges d'appel devront donc de nouveau examiner cette affaire, dans laquelle l'employeur sera « invité » à justifier des motifs qui l'ont amené à rompre la période d'essai de la salariée.

**Attention, lorsque la rupture de la période d'essai est discriminatoire, elle est considérée comme nulle.** Dans cette situation, la salariée est en droit de réclamer en justice, notamment, le paiement de dommages-intérêts à l'employeur.

**En pratique :** l'employeur qui entend rompre la période d'essai d'une salariée enceinte doit être en mesure de prouver, par des éléments concrets, que la rupture n'est pas liée à son état de grossesse : insuffisance professionnelle, difficultés d'intégration au sein de l'équipe...



## CALCUL DE L'ANCIENNETÉ : L'ACCIDENT DE TRAJET EST-IL PRIS EN COMPTE ?

**Les périodes d'arrêt de travail consécutives à un accident de trajet ne doivent pas être prises en considération dans le calcul de l'ancienneté du salarié et donc dans le calcul de son indemnité de licenciement.**

Dans le cadre d'un licenciement (sauf faute grave ou lourde), l'employeur doit verser une indemnité au salarié qui cumule au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise. Une indemnité dont le montant augmente avec l'ancienneté du salarié. À ce titre, l'arrêt de travail du salarié consécutif à un accident de trajet doit-il être retenu pour calculer cette ancienneté ?

**Précision :** *la convention collective applicable à l'entreprise, le contrat de travail du salarié ou des usages peuvent fixer une ancienneté minimale inférieure à 8 mois pour le versement d'une indemnité de licenciement et/ou prévoir que cette indemnité est due même en cas de faute grave ou lourde du salarié.*

Dans une affaire récente, un salarié engagé en tant que manutentionnaire, puis occupant le poste d'adjoint responsable transport, avait obtenu en justice la requalification de la rupture de son contrat de travail à durée indéterminée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les juges d'appel avaient alors condamné son employeur à lui verser différentes sommes, dont une indemnité de licenciement d'un montant de 32 815,73 €.

De son côté, l'employeur avait contesté ce montant, estimant que l'ancienneté du salarié retenue pour le calcul de l'indemnité était inexacte. Selon lui, il convenait en effet de déduire l'arrêt de travail du salarié consécutif à un accident de trajet (d'une durée d'environ un mois et demi).

Et la Cour de cassation lui a donné raison. Elle a rappelé que, selon le Code du travail et sauf dispositions conventionnelles plus favorables, les périodes d'arrêt de travail ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié. Exception faite, des arrêts de travail liés à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Dès lors, **les arrêts de travail consécutifs à un accident de trajet ne comptent pas** pour déterminer l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES : MÉNAGEZ-VOUS UNE PREUVE !

**La salariée qui, contrairement à ce qu'indique une note de service dont elle a eu connaissance, ne soumet pas l'accomplissement d'heures supplémentaires à la validation de son supérieur hiérarchique ne peut pas en réclamer le paiement en justice.**

Dans le cadre de leur emploi, les salariés peuvent être amenés à réaliser des heures supplémentaires. Des heures qui doivent alors leur être payées et donner lieu à une majoration de rémunération. Mais attention, pour être rémunérées, ces heures supplémentaires doivent avoir été accomplies à la demande de l'employeur ou, tout au moins, avec son accord implicite. Et pour faire face aux litiges intervenant en la matière, l'employeur a tout intérêt à mettre en place un dispositif de contrôle des heures supplémentaires effectuées, comme le démontre une décision récente de la Cour de cassation.

Une salariée, engagée en tant que chef de service dans une association, avait, à la suite de la rupture de son dernier contrat à durée déterminée, saisi la justice en vue d'obtenir, entre autres, le paiement d'heures supplémentaires (et des congés payés correspondant) pour un montant d'environ 2 000 €. Au soutien de sa demande, elle avait fourni, sous la forme d'un tableau synthétique, un relevé des heures de travail effectuées chaque jour sur une période de 2 mois. Elle avait, en outre, produit une attestation d'un collègue visant à démontrer qu'elle subissait une surcharge de travail.

De son côté, l'employeur estimait que les heures supplémentaires accomplies par la salariée **ne devaient pas être rémunérées puisqu'elles n'avaient pas été effectuées à sa demande.** Concrètement, la réalisation de ces heures n'avait pas été soumise à la validation du supérieur hiérarchique de la salariée, contrairement à ce qu'exigeait une note d'information interne instituant une « Procédure concernant la gestion des heures supplémentaires et complémentaires ».

Saisies du litige, la Cour d'appel d'Agen et la Cour de cassation ont relevé que la salariée avait eu connaissance de cette note de service et qu'elle ne démontrait pas que son employeur avait implicitement donné son accord à la réalisation d'heures supplémentaires. La demande de la salariée a donc été rejetée.

# Déclaration des revenus de 2025 : les dates limite à retenir

**Les dates limites pour souscrire en ligne la déclaration des revenus de 2025 ont été fixées, selon votre département de résidence, aux 21 mai, 28 mai et 4 juin prochains.**

Comme chaque année, vous devrez bientôt souscrire une déclaration d'ensemble de vos revenus (n° 2042 et annexes) auprès du service des impôts. À ce titre, le calendrier de la déclaration des revenus de 2025, à effectuer au printemps 2026, a été dévoilé par l'administration fiscale.

## Les dates limites de déclaration

Les contribuables doivent, en principe, déclarer leurs revenus par internet, et ce jusqu'à une date limite qui varie selon leur lieu de résidence. Cette date est ainsi fixée à :

- ▶ jeudi 21 mai 2026 pour les départements n° 01 à 19 et les non-résidents ;
- ▶ jeudi 28 mai 2026 pour les départements n° 20 à 54 ;
- ▶ jeudi 4 juin 2026 pour les départements n° 55 à 974/976.

**Précision :** les contribuables dont la valeur du patrimoine immobilier taxable au 1<sup>er</sup> janvier 2026 excède 1,3 M€, et qui sont donc redevables de l'impôt sur la fortune immobilière (IFI), doivent indiquer le détail et l'estimation des biens composant ce patrimoine sur une déclaration spécifique n° 2042-IFI, souscrite avec la déclaration de revenus.

Le service de déclaration en ligne a d'ores et déjà ouvert ses portes, sur le site [impots.gouv.fr](http://impots.gouv.fr). **Pour rappel, l'accès à votre espace Finances publiques nécessite désormais une double authentification.**

**En pratique :** une fois la déclaration en ligne effectuée, un « avis de situation déclarative à l'impôt sur le revenu » est immédiatement mis à votre disposition. L'avis d'imposition définitif sera, quant à lui, automatiquement mis en ligne, dans votre espace Finances publiques, au cours de l'été prochain. En effet, désormais, cet avis n'est plus envoyé par courrier, sauf

option contraire formulée lors de votre déclaration.

Pour les contribuables encore autorisés à déclarer leurs revenus en version papier, car ils n'ont pas de connexion internet par exemple, le délai de dépôt de leur déclaration expire le mardi 19 mai 2026.

## Le simulateur de calcul d'impôt sur le revenu est en ligne

**L'administration fiscale met à la disposition des contribuables un outil permettant d'estimer le montant de leur impôt dû en 2026 sur les revenus perçus en 2025.**

Comme à son habitude, l'administration fiscale a mis à jour son simulateur de calcul de l'impôt sur le revenu. Cet applicatif permet aux contribuables d'estimer le montant de leur impôt dû en 2026 sur les revenus perçus en 2025. Accessible depuis le site internet [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), il se décline en deux versions :

- **une version simplifiée** qui s'adresse aux personnes déclarant des salaires, des pensions ou des retraites, des revenus fonciers, des revenus de valeurs et capitaux mobiliers, et déduisant les charges les plus courantes (pensions alimentaires, frais de garde d'enfants...) ;
- **et une version complète** qui s'adresse aux personnes déclarant, en plus des revenus et charges énoncés ci-dessus, des revenus d'activité autre que salariée (commerciale, libérale, agricole...), des dépenses issues d'investissements locatifs, etc.

Après avoir renseigné les différentes rubriques, le simulateur dévoile le montant de l'impôt estimé.

**Précision :** ce simulateur intègre les nouveautés fiscales de la loi de finances pour 2026 comme la revalorisation de 0,9 % des tranches du barème de l'impôt sur le revenu.

**Attention, le résultat obtenu à l'aide de cet applicatif ne saurait engager l'administration fiscale sur le montant définitif de l'impôt à acquitter.** Et cette simulation ne constitue en aucune façon une déclaration de revenus.



## Petites entreprises : les nouveaux seuils des régimes d'imposition

La loi de finances pour 2026 renonce à abaisser les limites d'application de la franchise en base de TVA. Dans le même temps, les seuils d'entrée du régime de la déclaration contrôlée BNC et du régime simplifié BIC sont revalorisés.

Alors que l'abaissement des limites d'application de la franchise en base de TVA a été abandonné, la loi de finances pour 2026 procède, comme tous les 3 ans, au relèvement des seuils d'entrée du régime de la déclaration contrôlée BNC et du régime simplifié BIC.

### La franchise en base de TVA

Pour rappel, l'an dernier, l'abaissement, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, des limites d'application de la franchise en base de TVA à 25 000 € de chiffre d'affaires, quelle que soit l'activité exercée, a été suspendu par le gouvernement jusqu'au 31 décembre 2025. Une loi est ensuite venue pérenniser les limites antérieures, soit 85 000 € pour le commerce, la restauration ou l'hébergement et 37 500 € pour les autres activités.

Cependant, le projet de loi de finances pour 2026, dans sa version initiale, prévoyait d'instaurer une limite unique d'application de la franchise TVA à 37 500 €, à l'exception des travaux immobiliers pour lesquels cette limite était réduite à 25 000 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Finalement, cette mesure a été abandonnée. **Les limites de la franchise TVA restent donc fixées**

**à 85 000 € pour le commerce, la restauration ou l'hébergement et à 37 500 € pour les autres activités.**

**Précision :** si ces limites sont dépassées, la franchise continue de s'appliquer pour l'année en cours, à condition que les limites majorées fixées, respectivement, à 93 500 € et à 41 250 € ne soient pas franchies.

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

### Le régime simplifié BIC et la déclaration contrôlée BNC

Dans le même temps, le seuil à partir duquel s'applique le régime de la déclaration contrôlée BNC est relevé à 83 600 € (au lieu de 77 700 € auparavant) et celui du régime simplifié BIC est porté à :

- ▶ 203 100 € (au lieu de 188 700 € auparavant) pour le commerce, la restauration ou l'hébergement (à l'exception des locations meublées) ;
- ▶ 83 600 € (contre 77 700 €) pour les autres prestations de services.

Pour rappel, un seuil spécifique, qui demeure fixé à 15 000 €, est prévu pour les meublés de tourisme non classés.

**Précision :** ces nouveaux montants s'appliquent pour la période 2026-2028.

## Durcissement du Pacte Dutreil : les précisions

**Les bénéficiaires d'un Pacte Dutreil doivent désormais s'engager individuellement à conserver les parts ou les actions de sociétés pendant 6 ans à compter de leur transmission.**

Dans le but de mieux encadrer et de limiter les effets d'aubaine découlant du dispositif Dutreil, la loi de finances pour 2026 exclut du bénéfice de l'exonération partielle les biens dits « somp-



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

tuaires » et allonge l'engagement individuel de conservation de 2 ans.

## **Allongement de l'engagement de conservation**

Le Pacte Dutreil permet de bénéficier d'une exonération partielle (3/4 de la valeur des titres ou des biens transmis) de droits d'enregistrement lors de la transmission, par donation ou par succession, d'entreprises individuelles ou de parts ou actions de sociétés.

Pour que ce régime de faveur s'applique, le donateur, pour lui et ses ayants-cause à titre gratuit, avec un ou plusieurs autres associés, doit notamment souscrire un engagement collectif de conservation des titres sociaux d'une durée d'au moins 2 ans.

**À noter :** en cas de transmission d'une entreprise individuelle, celle-ci doit avoir été détenue pendant 2 ans par le donateur si ce dernier l'avait acquise à titre onéreux. Aucune durée de détention n'étant requise en cas d'acquisition à titre gratuit ou de création.

Puis, à compter de la transmission, chaque bénéficiaire doit prendre un engagement individuel de conservation des titres ou des biens reçus de 4 ans. La loi de finances pour 2026 porte la durée de ce second engagement de 4 à 6 ans.

## **Exclusion des biens « somptuaires »**

Autre changement notable, la loi de finances recente

le dispositif sur l'outil de travail. Ainsi, est désormais exclue du bénéfice de l'exonération partielle la fraction de la valeur des titres transmise représentative de certains actifs qui ne sont pas exclusivement affectés par la société à son activité principale (industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale).

Sont limitativement concernés :

- ▶ les biens affectés à la chasse et à la pêche ;
- ▶ les véhicules de tourisme, les yachts, les bateaux de plaisance et les aéronefs ;
- ▶ les bijoux, les métaux précieux, les objets d'arts, de collection ou d'antiquité ;
- ▶ les chevaux de course ou de concours ;
- ▶ les vins et les alcools ;
- ▶ les logements et résidences.

Mais si ces biens sont exclusivement affectés par la société à son activité principale, la valeur totale des titres transmis demeure comprise dans l'assiette de l'exonération. À condition toutefois qu'ils aient ainsi été exclusivement affectés à l'activité principale pendant une durée d'au moins 3 ans avant la transmission ou, à défaut, depuis la date d'acquisition de l'actif si celle-ci est plus récente. Cette affectation devant également être respectée jusqu'à la fin de l'engagement individuel de conservation des titres de 6 ans pris par le bénéficiaire ou, à défaut, jusqu'à la cession de l'actif si celle-ci intervient avant la fin de l'engagement individuel. En principe, la durée d'affectation exclusive des actifs est donc de 9 ans (3, puis 6 ans).

Ces mesures s'appliquent aux transmissions à titre gratuit réalisées **à compter du 21 février 2026**.

# **Logiciels de caisse : retour de l'attestation de l'éditeur**

**La loi de finances pour 2026 rétablit la possibilité pour les entreprises de produire une attestation individuelle de l'éditeur pour justifier de la conformité de leur logiciel de caisse.**

Les entreprises assujetties à la TVA qui réalisent des ventes ou des prestations auprès de particuliers et qui ont choisi de les enregistrer à l'aide d'un

logiciel (ou d'un système) de caisse doivent, en principe, utiliser un logiciel sécurisé. À ce titre, elles doivent pouvoir justifier de la conformité de leur logiciel.

**À noter :** ne sont notamment pas concernées par cette obligation les entreprises exonérées de TVA ou bénéficiaires de la franchise en base de TVA.



Pour cela, depuis la loi de finances pour 2025, les entreprises ne pouvaient plus se prévaloir de l'attestation individuelle de l'éditeur du logiciel mais devaient produire un certificat d'un organisme accrédité ou, à titre transitoire, un engagement de mise en conformité souscrit par l'éditeur auprès d'un certificateur.

### **L'attestation de l'éditeur comme mode de preuve**

Finalement, la loi de finances pour 2026 a rétabli l'auto-certification par l'éditeur au moyen d'une attestation individuelle comme mode de preuve de la conformité du logiciel. Depuis le 21 février 2026, les entreprises peuvent donc fournir, au choix, une attestation de l'éditeur ou un certificat d'un organisme accrédité.

À ce titre, l'administration fiscale a confirmé les

tolérances autrefois admises. Ainsi, si une simple mention dans les conditions générales ou particulières de vente du logiciel ne vaut pas attestation, en revanche, un document prérempli par l'éditeur et comportant toutes les mentions requises, remis lors de l'achat du logiciel, est suffisant, sous réserve que l'entreprise y complète son identité et la date de son achat. À noter également que l'attestation peut être délivrée en version papier ou électronique.

**Précision :** *l'administration fiscale peut intervenir de manière inopinée, donc sans prévenir, dans les locaux de l'entreprise pour vérifier que cette dernière détient l'attestation ou le certificat. À défaut, l'entreprise dispose de 30 jours seulement pour produire l'attestation ou le certificat, avant de se voir infliger une amende de 7 500 € par logiciel concerné, renouvelable à défaut de mise en conformité dans les 60 jours qui suivent.*

## **ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ**

### **REPRISE D'UNE SCP EN ZRR : QUID DE L'EXONÉRATION FISCALE POUR LES ASSOCIÉS ?**

**Le rachat de la totalité des parts d'une SCP constitue une reprise de cabinet ouvrant droit à l'exonération fiscale en zone de revitalisation rurale (ZRR) seulement au profit du nouvel associé.**

Les cabinets qui étaient créés ou repris dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) étaient, sous certaines conditions (effectif salarié, détention du capital...), exonérés d'impôt sur les bénéfices pendant 8 ans. À ce titre, la question s'est posée de savoir si la cession, par un des deux associés d'une SCP, située en ZRR, de la totalité de ses parts

permettait à l'autre associé, qui demeure donc dans la société, de bénéficier de cette exonération dans le cadre du rachat du cabinet ?

Non, ont répondu les juges. Selon eux, ce rachat constitue une reprise de cabinet ouvrant droit à l'exonération d'impôt pour les seuls bénéfices imposés entre les mains du nouvel associé. Et ce, quand bien même cette cession pourrait conduire à une modification des modalités de direction de la société.

**Précision :** *cette solution devrait être applicable aux zones France ruralités revitalisation (ZFRR et ZFRR+) qui remplacent les ZRR depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024 et ouvrent aussi droit à une exonération temporaire des bénéfices. Pour rappel, cette exonération est totale pendant 5 ans, puis partielle et dégressive les 3 années suivantes (75 %, 50 % et 25 %).*



## Flambée des prix des carburants : un prêt à 3,80 % pour soutenir les trésoreries

**Pour soutenir les entreprises fortement impactées par la flambée des prix des carburants, les pouvoirs publics ont annoncé la mise en place d'un prêt à un taux fixe de 3,80 %, sans garantie.**

Au titre des mesures prises par les pouvoirs publics pour soutenir la trésorerie des entreprises des secteurs (agriculture, transport et pêche) les plus impactés par l'envolée des prix des hydrocarbures (pétrole, gaz) consécutive à la guerre au Moyen-Orient, figure la mise en place de prêts à court terme à taux bonifié proposés par Bpifrance, la banque publique d'investissement, et garantis par l'État.

**Proposés à un taux de 3,80 %, ces « prêts flash carburant » sont ouverts aux TPE et aux PME :**

- ▶ créées depuis plus d'un an et en capacité de fournir une documentation comptable couvrant une période d'activité de 12 mois minimum ;
- ▶ dont les dépenses de carburant représentent au moins 5 % de leur chiffre d'affaires ;

- ▶ qui exercent leur activité dans le secteur des transports, de l'agriculture ou de la pêche ;
- ▶ qui acceptent de donner à Bpifrance accès à leurs derniers mois de relevés de compte bancaire.

**De 5 000 à 50 000 € remboursables sur 3 ans**

La durée de ces prêts est de 36 mois, incluant un différé d'amortissement du capital de 12 mois. Aucun remboursement n'est donc à effectuer pendant les 12 premiers mois. Le montant pouvant être emprunté s'élève de 5 000 € à 50 000 €. **Aucune garantie n'est demandée à l'emprunteur.**

**En pratique :** ces prêts pourront être souscrits en ligne à partir du 13 avril sur la *plate-forme dédiée*. Selon le ministère de l'Économie, les fonds seront mis à la disposition des entreprises dans un délai de 7 jours.

## Comment gérer les frais des bénévoles ?

**Il appartient au bénévole de choisir entre un remboursement de ses frais par l'association ou leur abandon à titre de don.**

Un bénévole a le droit d'être remboursé des dépenses qu'il effectue dans le cadre de ses activités associatives. Il peut néanmoins décider de renoncer à ce remboursement au profit de son association et bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu. Explications.

### Un remboursement de frais par l'association...

Les associations doivent rembourser aux bénévoles les frais qu'ils engagent, personnellement et réelle-

ment, lors de leurs missions en lien avec l'objet associatif. Les remboursements doivent être effectués sur présentation de justificatifs (billets de train, factures d'achat, notes de restaurant...) et correspondre au montant réellement dépensé.

Toutefois, lorsque le bénévole utilise son propre véhicule pour l'activité de l'association, ses frais peuvent être évalués forfaitairement selon le barème d'indemnités kilométriques fixé par l'administration fiscale.

**Important :** le remboursement forfaitaire des frais des bénévoles est plus simple à utiliser pour les associations qu'un remboursement à l'euro près et sur justificatifs. Mais, sauf pour les frais kilométriques (sur la base du barème fiscal), il est décon-



*seillé, car ces sommes pourraient être considérées comme des salaires par l'Urssaf. Et s'il existe, en plus, un lien de subordination entre l'association et le bénévole, ce dernier risque d'être requalifié en salarié par les tribunaux. En outre, le remboursement forfaitaire de frais peut faire perdre le caractère désintéressé de la gestion de l'association.*

### **... ou un abandon de frais analysé comme un don**

Le bénévole qui renonce au remboursement de ses frais peut bénéficier d'une réduction d'impôt sur le revenu, cet abandon étant, en effet, analysé comme un don au profit de l'association. Cette renonciation doit intervenir sans contrepartie pour le bénévole (sauf contrepartie symbolique ou de faible valeur).

En pratique, elle prend la forme d'une mention explicite rédigée par le bénévole sur sa note de frais : « Je soussigné(e) (nom et prénom) certifie

renoncer au remboursement des frais ci-dessus et les laisser à l'association en tant que don ».

Ces frais doivent être constatés dans les comptes de l'association, celle-ci devant conserver les justificatifs de frais et la déclaration d'abandon. L'association délivre un reçu fiscal au bénévole et ce dernier indique, dans sa déclaration de revenus, le montant des frais abandonnés.

Mais attention, comme les autres dons, seuls les abandons de frais consentis à certaines associations, dont celles d'intérêt général ayant notamment un caractère éducatif, social, humanitaire, philanthropique, sportif, culturel ou concourant à la défense de l'environnement naturel, ouvrent droit à une réduction d'impôt.

**À savoir :** *les associations ont tout intérêt à définir clairement et à porter à la connaissance des bénévoles les règles concernant le remboursement de leurs frais.*

## **ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE**

### **RÉMUNÉRATION NON AUTORISÉE DU GÉRANT D'UNE SARL : UNE ACTION EN RÉFÉRÉ EST POSSIBLE**

**Lorsque le gérant d'une SARL s'est versé une rémunération sans qu'elle ait été déterminée par les statuts, ni qu'elle ait été autorisée par une décision collective des associés, la société peut agir en référé pour faire condamner le gérant au paiement d'une provision.**

La rémunération du gérant d'une SARL doit être déterminée soit par les statuts, soit par une décision collective des associés. En pratique, le plus souvent, c'est ce deuxième procédé qui est utilisé. En effet, une rémunération fixée par les statuts nécessiterait de modifier ces derniers à chaque changement de rémunération, ce qui serait extrêmement contraignant.

Et attention, en l'absence d'une telle décision, le

gérant prendrait le risque de voir sa rémunération ultérieurement remise en cause, par exemple par un repreneur de la société, par le liquidateur au cas où la société serait mise en liquidation judiciaire ou même par les associés.

À ce titre, les juges viennent d'affirmer que lorsque le gérant d'une SARL s'est versé une rémunération sans qu'elle ait été déterminée par les statuts, ni qu'elle ait fait l'objet d'une décision collective des associés, la société qui conteste cette rémunération est en droit d'agir en référé en vue d'obtenir la condamnation du gérant au paiement d'une provision, ce qui lui permet donc de se faire partiellement rembourser sans attendre l'issue du procès.

**Précision :** *une action devant le juge des référés est possible lorsque l'existence de l'obligation qui n'a pas été respectée n'est pas sérieusement contestable. En l'occurrence, pour les juges, l'obligation de réparer le préjudice subi par la société en raison du versement par le gérant d'une rémunéra-*



tion non autorisée ne peut pas être considérée comme étant sérieusement contestable, ce qui permet donc à la société d'agir en référé.

Dans cette affaire, l'un des deux associés d'une SARL, qui en était le gérant, s'était octroyé, sur plusieurs années, des rémunérations à hauteur de 140 000 € sans qu'elles aient été fixées par les statuts, ni autorisées par une décision des associés. L'autre associé avait alors agi en référé pour obtenir la condamnation du gérant à rembourser ces sommes à la société. La Cour de cassation, devant laquelle le litige avait fini par être porté, a donc estimé qu'il était en droit de le faire.

## **DÉCLARATION DE CRÉANCE : LE CRÉANCIER DOIT LE PROUVER !**

**Il appartient au créancier d'une entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire d'apporter la preuve qu'il a déclaré sa créance auprès du mandataire ou du liquidateur judiciaire.**

Lorsque vous apprenez qu'un de vos clients fait l'objet d'une procédure de sauvegarde ou est placé en redressement ou en liquidation judiciaire, vous devez déclarer la ou les créances que vous détenez sur lui auprès du mandataire judiciaire (en cas de sauvegarde ou de redressement) ou du liquidateur judiciaire (en cas de liquidation). Cette déclaration devant être effectuée dans un délai de 2 mois à compter de la publication au Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc) de l'avis faisant état de l'ouverture de la procédure collective.

**Attention :** faute de déclaration dans ce délai, votre créance ne serait pas prise en compte dans la procédure et donc dans les répartitions opérées ensuite entre les différents créanciers. Sauf à demander au juge-commissaire d'être « relevé de forclusion » en déposant une requête au greffe du tribunal de commerce.

Et en cas de contestation, c'est au créancier qu'il appartient d'apporter la preuve qu'il a bien déclaré sa créance.

Ainsi, dans une affaire récente, la déclaration de créance effectuée par l'un des créanciers d'une entreprise placée en liquidation judiciaire était contestée par le liquidateur judiciaire. Si le créancier prétendait qu'il avait déclaré sa créance dans le délai requis par un courriel adressé au liquidateur, ce dernier considérait que la preuve de cette déclaration n'était pas apportée. Et les juges ont donné raison au liquidateur. En effet, après avoir constaté qu'aucune des attestations versées aux débats ne permettait d'établir que le courriel envoyé au liquidateur avait pour objet la déclaration de créance, ils ont estimé que le créancier n'avait pas apporté la preuve de cette déclaration. Dans cette affaire, s'il n'était pas contesté qu'un courriel avait bien été envoyé au liquidateur judiciaire, le contenu, et donc l'objet de ce courriel, n'était pas établi.

**En pratique :** pour déclarer leur créance, les créanciers doivent prendre soin d'envoyer une lettre postale recommandée avec AR ou une lettre recommandée électronique, ou bien d'utiliser le portail dédié tenu par les administrateurs et mandataires judiciaires.



## COTISATION CHÔMAGE-INTEMPÉRIES POUR LA CAMPAGNE 2026-2027

**Pour la campagne 2026-2027, le taux de la cotisation chômage-intempéries reste fixé à 0,68 % pour les entreprises de gros œuvre et à 0,13 % pour les autres entreprises.**

Les entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP) doivent verser à la Caisse des congés payés une cotisation destinée à financer un fonds de réserve pour l'indemnisation des salariés empêchés de travailler en raison de conditions météorologiques rendant le travail dangereux ou impossible sur le chantier (gel, neige, verglas, canicule, vent violent, etc.).

Cette cotisation est prélevée sur l'ensemble des salaires après déduction d'un abattement dont le montant est fixé, pour la période allant du 1<sup>er</sup> avril 2026 au 31 mars 2027, à 96 168 €.

**Quant aux taux de cette cotisation, ils restent stables à :**

- ▶ 0,68 % pour les entreprises de gros œuvre et de travaux publics ;
- ▶ 0,13 % pour les entreprises de second œuvre.

---

## ASSOUPLISSEMENT DE L'AMENDE POUR DÉFAUT DE REMISE D'UNE COMPTABILITÉ

**Le défaut de transmission ou la non-conformité des fichiers des écritures comptables (FEC) lors d'un examen de comptabilité est sanctionné par une amende de 5 000 € par contrôle.**

Les entreprises qui tiennent une comptabilité informatisée et qui font l'objet d'un examen de comptabilité doivent transmettre à l'administration fiscale une copie de leurs fichiers des écritures comptables (FEC), sous forme dématérialisée, dans les 15 jours qui suivent la réception de l'avis d'examen de comptabilité.

**Précision :** lorsque l'administration fiscale estime que la situation d'une entreprise ne nécessite pas une vérification de comptabilité sur place, elle peut procéder à un examen de comptabilité. Dans ce cas, le vérificateur examine les FEC à distance, depuis ses bureaux.

Et attention, le défaut de transmission des FEC, ou la remise de fichiers non conformes aux normes requises, est sanctionné par une amende de 5 000 €.

Une amende dont les modalités de mise en œuvre viennent d'être assouplies. Ainsi, désormais, cette amende n'est applicable qu'une seule fois par contrôle, quel que soit le nombre d'exercices contrôlés.

Auparavant, cette amende était encourue pour chaque exercice contrôlé pour lequel la copie des FEC n'était pas conforme ou n'avait pas été remise au vérificateur.

**À noter :** cet assouplissement avait déjà été admis par l'administration fiscale pour les sanctions applicables en cas de défaut de présentation des FEC, dès le début des opérations de contrôle, dans le cadre d'une vérification de comptabilité.

---

## PANORAMA DE LA CYBERMENACE 2025

**L'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) vient de publier son bilan pour l'année 2025. Elle y partage les grandes tendances qu'elle a observées en matière de menaces sur les systèmes d'information.**

Selon le bilan 2025, l'ANSSI a traité 3 586 événements de sécurité, un chiffre en diminution de 18 % par rapport à l'année précédente, qui peut s'expliquer notamment par la tenue des Jeux olympiques et paralympiques de Paris ayant entraîné un pic des signalements sur l'année 2024. Quatre secteurs d'activité sont particulièrement concernés par les signalements en 2025 : l'Éducation et la recherche (34 %), les



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

ministères et les collectivités territoriales (24 %), la santé (10 %) et les télécommunications (9 %).

Autre constat : dans un contexte de tensions géopolitiques, le détournement, à des fins malveillantes, d'outils et de services légitimes, par des acteurs réputés liés à des États étrangers, principalement russes et chinois, est en recrudescence.

De même que les cas de compromission de services cloud, pouvant aboutir au chiffrement des ressources et entraîner une indisponibilité temporaire de services pour des clients professionnels et des services grand public en France. En revanche, le nombre d'attaques par rançongiciel est légèrement en baisse par rapport à 2024.

Pour consulter le panorama : [www.cert.ssi.gouv.fr](http://www.cert.ssi.gouv.fr)

---

## LA FRANCHISE EN BASE DE TVA POUR LES ASSOCIATIONS

**La loi de finances pour 2026 renonce à abaisser les limites d'application de la franchise en base de TVA.**

Pour rappel, l'an dernier, l'abaissement, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, des limites d'application de la franchise en base de TVA à 25 000 € de chiffre d'affaires, quelle que soit l'activité exercée, a été suspendu par le gouvernement jusqu'au 31 décembre 2025. Une loi est ensuite venue pérenniser les limites antérieures, soit 85 000 € pour le commerce, la restauration ou l'hébergement et 37 500 € pour les autres activités.

Cependant, le projet de loi de finances pour 2026, dans sa version initiale, prévoyait d'instaurer une limite unique d'application de la franchise TVA à 37 500 €, à l'exception des travaux immobiliers pour lesquels cette limite était réduite à 25 000 €, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Finalement, cette mesure a été abandonnée.

**Les limites de la franchise TVA restent donc fixées à :**

- ▶ 85 000 € pour le commerce, la restauration ou l'hébergement ;
- ▶ 37 500 € pour les autres activités.

**Précision :** si ces limites sont dépassées, la franchise continue de s'appliquer pour l'année en cours, à condition que les limites majorées fixées, respectivement, à 93 500 € et à 41 250 € ne soient pas franchies.

---

## PARUTION DU GUIDE NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES ÉDITION 2026

**L'Arcep vient de publier le Guide numérique des entreprises, qui a pour objet de leur donner toutes les informations pour choisir une offre de téléphonie, internet et cloud adaptée en toute connaissance de cause.**

L'accès au haut-débit et aux réseaux sans fil devient indispensable pour les TPE-PME qui veulent rester compétitives. Mais la multiplication des offres, l'évolution des réseaux de fibre optique et de la 5G, les nouveaux enjeux notamment de cybersécurité... rendent le choix des solutions compliqué. Afin de les aider à estimer leurs besoins réels et à faire les bons choix pour leur accès à internet, leur téléphonie fixe et mobile et leur cloud, l'Arcep propose un guide pratique.

Ce guide permet notamment aux entreprises d'évaluer leurs besoins en termes d'infrastructures numériques en identifiant les usages qui ont du sens pour elles, qu'il s'agisse, par exemple, de mettre en place des communications interpersonnelles internes (entre collaborateurs) ou externes (avec des clients, des partenaires ou des fournisseurs) ou encore d'utiliser des applications métier. La publication aborde d'autres sujets comme la gestion des relations avec les fournisseurs télécoms ou encore l'amélioration de la qualité des connexions mobile et fixe.

Pour télécharger le guide : <https://www.francenum.gouv.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.