

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

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

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



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

**SEPTEMBRE
2026 N° 712**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Arrêts de travail :

changements en matière d'indemnités journalières et de médecine du travail

Indemnisation chômage : durée revue à la baisse après une rupture conventionnelle

Salariés parents d'enfants gravement malades : une meilleure protection depuis juin

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

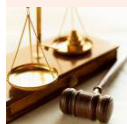
Pages 10 à 13

Facturation électronique : êtes-vous prêt ?

Dons familiaux : encore quelques mois pour profiter de l'exonération

Terminaux de paiement électronique : nouveau contrôle fiscal

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 13 à 17

Commande publique :

centralisation et simplification de l'accès pour les TPE / PME

Ventes en liquidation : suppression de la déclaration préalable

Assurances et banque : de nouveaux droits pour les entreprises

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Fiscal

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 712 Septembre 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 : septembre 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 téléversement de la TVA correspondant aux opérations d'août 2026 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'août 2026.

• 5 septembre 2026

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'août 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'août 2026 versés au plus tard le 31 août 2026 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Travailleurs indépendants : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 septembre 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 septembre sur demande)

• 11 septembre 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 août 2026.

• 15 septembre 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'août 2026.

Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN d'août 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'août 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 d'août 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'août 2026 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mai 2026 : télèrèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) : télèrèglement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

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

Entreprises assujetties à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) : télèrèglement, le cas échéant, du second acompte de CVAE 2026, avec le relevé n° 1329-AC.

Paiement de l'IFI 2026 (patrimoine net taxable supérieur à 1,3 M€) (report au 20 septembre en cas de paiement en ligne).

• 25 septembre 2026

Régularisation, le cas échéant, du solde de l'impôt sur le revenu 2025 et du solde de la nouvelle contribution différentielle sur les hauts revenus.

• 30 septembre 2026

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 juin 2026 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 octobre).

Contribuables ayant opté pour la mensualisation du paiement de leur cotisation foncière des entreprises (CFE) : dernière faculté de résiliation de l'option pour l'année en cours (effet à compter d'octobre 2026).

PRIME D'ANCIENNETÉ ET MAJORATION POUR HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Devons-nous inclure la prime d'ancienneté dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires ?

La base de calcul des heures supplémentaires inclut les primes versées en contrepartie directe du travail fourni par le salarié. Or la prime d'ancienneté ne dépend pas du travail effectivement fourni par le salarié mais est fonction de sa durée de présence dans l'entreprise.

Dès lors, elle ne doit pas être intégrée dans la base de calcul des majorations pour heures supplémentaires. Une règle qui s'applique même si la prime d'ancienneté est calculée en pourcentage du salaire de base.

PRISE EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

L'un de mes salariés qui, auparavant, ne résidait qu'à 15 km de l'entreprise et s'y rendait en voiture, a, pour des raisons personnelles, déménagé à plus de 100 km. Suis-je tenu de lui rembourser la moitié du coût de l'abonnement de train qu'il a souscrit pour faire les trajets entre son domicile et l'entreprise ?

Les employeurs doivent prendre en charge au moins la moitié du coût de l'abonnement de transport en commun (tarif de 2^e classe) que leurs salariés utilisent pour effectuer les trajets entre leur domicile et leur lieu de travail. Et les tribunaux rappellent régulièrement que cette obligation s'impose quelle que soit la distance entre ces deux endroits et donc, même si le salarié a choisi pour convenances personnelles de vivre loin de son lieu de travail.

Aussi, dès lors que votre salarié a souscrit un abonnement de train pour se rendre dans votre entreprise, il vous appartient de lui rembourser 50 % du coût de cet abonnement.

Rappel : l'entreprise qui refuse de prendre en charge la moitié des frais de transport en commun domicile-travail d'un salarié s'expose à une amende pouvant aller jusqu'à 750 € (employeurs individuels) ou 3 750 € (sociétés ou associations).

FERMETURE DE L'ENTREPRISE ET ÉCHÉANCE DE TVA

En raison de la période des congés d'été, mon entreprise sera fermée pendant le mois d'août. Puisqu'elle relève du régime réel normal (déclaration et paiement de la TVA chaque mois), je ne pourrai donc pas déclarer et payer, dans le délai imparti, la TVA relative au mois de juillet. Comment puis-je procéder ?

L'administration fiscale autorise votre entreprise à ne verser qu'un acompte au titre du mois durant lequel elle sera fermée. Cet acompte devra toutefois être au moins égal à 80 % de la somme acquittée le mois précédent ou de la TVA réellement exigible. Et vous serez tenu de régulariser la situation de votre entreprise lors de la déclaration CA3 souscrite au titre du mois suivant.

En pratique, vous pourrez donc télétransmettre la déclaration du mois de juillet en juillet (au lieu d'août), sans remplir les rubriques habituelles, accompagnée du versement de l'acompte. Puis, vous régulariserez la situation avec la déclaration déposée en septembre, qui portera donc sur les opérations de juillet et d'août.

À noter qu'un dispositif similaire existe pour la taxe sur les salaires.

ÉTABLISSEMENT DE COMPTES ANNUELS PAR UNE ASSOCIATION

À la suite de très nombreux dons, notre association d'intérêt général a, depuis le début de l'année, récolté plus de 170 000 €. Or un de nos adhérents nous a indiqué que cette situation nous imposait des obligations comptables. Pouvez-vous nous éclairer sur ce point ?

Votre adhérent a raison ! Toute association qui reçoit annuellement plus de 153 000 € de dons ouvrant droit, pour les donateurs, à une réduction d'impôt doit établir des comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexe) et désigner un commissaire aux comptes (CAC). Elle doit également publier ses comptes ainsi que le rapport du CAC portant sur ceux-ci.

En pratique, le dépôt des comptes doit être effectué par voie électronique sur le site www.journal-officiel.gouv.fr.

Attention : le dirigeant d'une association qui s'abstiendrait d'établir ou de publier les comptes annuels risquerait une amende de 9 000 €.

RÉALISATION DE TRAVAUX DANS UN LOCAL COMMERCIAL SITUÉ DANS UN IMMEUBLE EN COPROPRIÉTÉ

Le local commercial dans lequel j'exerce mon activité est situé dans un immeuble en copropriété. J'envisage de procéder dans ce local à des travaux importants qui nécessitent l'autorisation préalable de l'assemblée générale des copropriétaires. En tant qu'occupant du local en vertu d'un bail commercial, puis-je demander moi-même cette autorisation ?

En tant que locataire, vous n'avez pas de lien juridique avec la copropriété. Vous n'avez donc pas qualité pour demander vous-même l'autorisation de réaliser des travaux dans le local loué à l'assemblée générale des copropriétaires. C'est à votre bailleur qu'il appartient de le faire.

Sauf si une clause du bail commercial vous confie expressément le soin d'effectuer les demandes d'autorisation qui se révéleraient nécessaires auprès de l'assemblée générale des copropriétaires. Mais attention, pour être valable, une telle clause doit être suffisamment claire et précise.

CORRECTION DE LA DÉCLARATION DES REVENUS

Comme des millions de Français, j'ai rempli ma déclaration de revenus 2026. Malheureusement, j'ai omis de faire apparaître certains revenus. Est-il possible de rectifier cette déclaration sachant que la date limite pour déclarer est expirée ?

Vous pouviez encore corriger votre déclaration de revenus jusqu'à la fermeture du service de télédéclaration. Mais sachez cependant que tout n'est pas perdu ! Lorsque vous aurez reçu votre avis d'imposition, vous pourrez utiliser le service de correction des déclarations en ligne, ouvert début août 2026. Attention toutefois, certains éléments comme l'état civil ou les changements d'adresse ne sont pas modifiables via ce service. Une fois vos corrections apportées, l'administration fiscale vous fera parvenir un nouvel avis d'imposition.

Arrêts de travail : changements en matière d'indemnités journalières et de médecine du travail

Arrêts de travail et indemnités journalières : du nouveau !

La durée des arrêts de travail prescrits ou prolongés à compter du 1^{er} septembre 2026 sera en principe limitée à 31 ou 62 jours.

Dans le but de réduire les dépenses pesant sur l'Assurance maladie, en particulier les indemnités journalières versées aux salariés et aux travailleurs indépendants, les pouvoirs publics ont limité la durée des arrêts de travail. Plus encore, en cas de fraude avérée, les salariés pourront être privés des indemnités journalières complémentaires versées par leur employeur.

Arrêts de travail : une durée limitée

La durée des arrêts de travail prescrits ou prolongés à compter du 1^{er} septembre 2026 par les médecins, les sages-femmes et les chirurgiens-dentistes, en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, sera limitée. En effet, cette durée ne pourra pas excéder :

- 31 jours pour une première prescription
- 62 jours pour une prescription de renouvellement.

Exception : les professionnels de santé pourront déroger à ces durées maximales en justifiant, sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient (pathologie particulière et/ou nature de son activité professionnelle) en considération, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la Haute autorité de santé.

Plus d'indemnités complémentaires en cas de fraude

Les employeurs doivent, en principe, verser des indemnités journalières complémentaires aux salariés en arrêt de travail (quelle qu'en soit la cause) qui cumulent au moins un an d'ancienneté dans

l'entreprise (sauf disposition plus favorable de leur convention collective).

Désormais, les employeurs qui sont informés, par une caisse d'assurance maladie, d'une fraude avérée d'un salarié visant à obtenir des indemnités journalières peuvent cesser de lui verser ces indemnités complémentaires.

Enfin, les employeurs devront, le cas échéant, informer de cette fraude le régime de prévoyance complémentaire collectif instauré dans l'entreprise auquel le salarié est affilié. Les modalités pratiques liées à cette information devant encore être fixées par un décret.

En complément : les employeurs d'Alsace-Moselle qui sont contraints de maintenir la rémunération de leur salarié en arrêt de travail peuvent désormais, en principe, faire procéder à une contre-visite médicale.

Salariés en arrêt maladie : changements en matière de médecine du travail

Les employeurs peuvent désormais être dispensés d'organiser un examen de reprise pour le salarié de retour dans l'entreprise après un arrêt de travail.

Les salariés placés en arrêt de travail font l'objet d'un suivi particulier auprès de la médecine du travail. À ce titre notamment, l'employeur doit organiser un examen de reprise auprès de son service de prévention et de santé au travail pour les salariés de retour dans l'entreprise après un arrêt de travail :

- pour maladie professionnelle ;
- d'une durée d'au moins 30 jours pour accident du travail ;
- d'une durée d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel.

Précision : cette visite doit se tenir dans les 8

jours qui suivent la reprise effective de son travail par le salarié. Elle permet de vérifier si son poste de travail est compatible avec son état de santé.

En outre, afin de préparer leur retour au travail, les salariés en arrêt de travail depuis plus de 30 jours peuvent, à leur initiative notamment, bénéficier d'un examen de préreprise au terme duquel le médecin du travail peut recommander des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.

Un récent décret est venu modifier certaines règles relatives à l'organisation de ces visites de préreprise et de reprise pour les arrêts de travail délivrés depuis le 15 juin 2026.

Une information de l'employeur

Jusqu'alors, en cas de visite de préreprise d'un salarié, le médecin du travail informait son employeur uniquement des recommandations qu'il formulait.

Désormais, il doit également informer l'employeur de l'organisation de cet examen.

À noter : le salarié peut s'opposer à la transmission à son employeur de ses informations.

Une dispense d'examen de reprise

Jusqu'alors, la réalisation d'un examen de préreprise ne dispensait pas l'employeur d'organiser un examen de reprise.

Désormais, ce dernier n'a plus à organiser d'examen de reprise si le salarié a bénéficié d'un examen de préreprise dans les 30 jours précédant sa reprise effective du travail et que le médecin du travail a conclu qu'aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste, ni aucune mesure d'aménagement du temps de travail n'était nécessaire en vue de la reprise.

À savoir : l'examen de reprise doit cependant être organisé si le médecin du travail, l'employeur ou le salarié le demande.

Indemnisation chômage : durée revue à la baisse après une rupture conventionnelle

La durée maximale d'indemnisation chômage des salariés qui signent une rupture conventionnelle individuelle avec leur employeur sera réduite à compter du 1^{er} septembre 2026.

Annoncée depuis plusieurs mois, la diminution de la durée maximale d'indemnisation chômage des salariés qui signent une rupture conventionnelle individuelle avec leur employeur a été actée par les partenaires sociaux et validée par le gouvernement. Cette mesure s'appliquera aux salariés dont le contrat de travail prendra fin à compter du 1^{er} septembre 2026.

Précision : dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle, le terme du contrat de travail est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Et il doit être précisé dans la convention de rupture signée par les deux parties.

15 ou 20,5 mois d'indemnisation

La durée maximale d'indemnisation chômage applicable aux ruptures de contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} septembre 2026, dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle, s'établira, en principe, à :

- **15 mois**, pour les salariés âgés de moins de 55 ans (contre 18 mois actuellement) ;
- **20,5 mois**, pour les autres (contre, actuellement, 22,5 mois pour les salariés âgés de 55 ou 56 ans et 27 mois pour les salariés âgés de 57 ans et plus).

Précision : en outre-mer, hors Mayotte, cette durée maximale sera de 20 mois pour les salariés âgés de moins de 55 ans et de 30 mois pour les autres.



Salariés parents d'enfants gravement malades : une meilleure protection depuis juin

La durée du congé accordé aux salariés lors de l'annonce de la survenue d'une maladie ou d'un handicap chez leur enfant est portée de 5 à 10 jours ouvrables depuis le 14 juin dernier.

Les pouvoirs publics ont récemment renforcé les droits à congé des salariés qui doivent faire face à la maladie ou au handicap de leur enfant. Et ce, afin d'éviter qu'ils ne soient contraints de cesser leur activité professionnelle et de subir une perte conséquente de revenus.

Annonce de la maladie ou du handicap de l'enfant

Quels que soient leur temps de travail et leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés ont droit à un congé lors de l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez leur enfant.

Auparavant fixée à 5 jours ouvrables, la durée de ce congé est portée à 10 jours ouvrables depuis le 14 juin dernier. Sachant qu'une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, de branche peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés.

Précision : sont considérés comme des jours ouvrables tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés non travaillés dans l'entreprise.

Rappelons, en outre, que durant ce congé spécifique, les employeurs doivent maintenir la rémunération du salarié.

Congé de présence parentale

Les salariés dont l'enfant est atteint d'une maladie ou d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité peuvent bénéficier d'un congé de présence parentale. Et ce, dès lors que son état de santé nécessite une présence soutenue et des soins contraignants.

À savoir : ce congé a, en principe, une durée maximale de 310 jours ouvrés (jours normalement travaillés dans l'entreprise). Et il donne lieu au versement d'une allocation journalière de présence parentale par la caisse d'allocations familiales (CAF) ou la Mutualité sociale agricole (MSA).

Depuis le 14 juin dernier, les salariés doivent informer leur employeur de leur souhait de bénéficier du congé de présence parentale au moins 10 jours avant le début du congé, contre 15 jours auparavant. En outre, durant ce congé, les salariés ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir leur contrat de travail pour un motif étranger à l'état de santé de l'enfant. Désormais, cette protection contre le licenciement s'applique aussi pendant les 10 semaines qui suivent la fin du congé.

En complément : les parents (ou responsables légaux) d'un enfant dont l'état de santé rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peuvent dorénavant bénéficier d'un aménagement d'horaires individualisés. Et ce, afin de faciliter l'accompagnement de leur enfant.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

DUERP : PENSEZ À IDENTIFIER LES RISQUES PESANT SUR LES INTÉRIMAIRES

Pour les juges, il revient aux entreprises utilisatrices d'évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs temporaires.

Les employeurs doivent prendre toutes les mesures visant à préserver la santé et la sécurité de leurs salariés. À ce titre, ils doivent notamment évaluer les risques professionnels auxquels les travailleurs sont exposés et mettre en place des actions de prévention appropriées. Une évaluation et des actions qui doivent figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Et récemment, les juges ont été amenés à se prononcer sur l'évaluation des risques professionnels pesant sur les travailleurs temporaires (ou intérimaires). Cette évaluation, tout comme la mise en place d'actions de prévention, incombent-elles aux entreprises de travail temporaires ou aux entreprises qui font appel aux intérimaires (dites « entreprises utilisatrices ») ?

Dans une affaire récente, un comité social et économique d'établissement d'une unité économique et sociale (UES) de travail temporaire et une fédération syndicale avaient saisi la justice afin de contraindre l'UES de mettre à jour son DUERP. Et ce, afin d'y recenser les risques professionnels des salariés mis à la disposition d'entreprises utilisatrices par l'UES.

Mais pour les juges, il appartient aux entreprises utilisatrices d'identifier dans leur DUERP les risques inhérents à leur activité dans les unités de travail au sein desquelles les salariés intérimaires sont affectés. Et pour cause, seules les entreprises utilisatrices sont habilitées à évaluer les risques professionnels qui découlent de leur activité et à prendre des mesures de prévention adaptées.

Rappel : l'élaboration et la mise à jour d'un DUERP s'imposent à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif. L'absence d'un tel document étant sanctionnée d'une amende pénale pouvant atteindre 1 500 € (7 500 € pour une personne morale) ou d'une amende administrative de l'inspection du travail d'un montant maximal de 4 000 € par salarié concerné par le manquement.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Facturation électronique : êtes-vous prêt ?

Au 1^{er} septembre 2026, toutes les entreprises assujetties à la TVA, quelle que soit leur taille, devront avoir choisi une plate-forme agréée et être en capacité de recevoir les factures électroniques de leurs fournisseurs.

Dès la rentrée, toutes les entreprises assujetties à la TVA et établies en France, et ce quels que soient leur taille, leur forme juridique et leur régime d'imposition, devront être en mesure de recevoir des factures électroniques. L'heure est donc aux derniers ajustements.



Choisir une plate-forme agréée

Vous ne pourrez recevoir des factures électroniques de la part de vos fournisseurs à compter du 1^{er} septembre prochain qu'à condition d'avoir choisi une plate-forme agréée (PA). Pour rappel, cet opérateur privé et payant, immatriculé par l'État, permettra l'échange des factures électroniques et la transmission de certaines données à l'administration fiscale.

Précision : une liste des PA est disponible sur le site impots.gouv.fr. Sachant qu'un label « plate-forme agréée facturation électronique » a été instauré afin de garantir la validité des PA.

Si ce n'est pas déjà fait, il est donc urgent de finaliser votre choix. Car même si aucune sanction ne vous sera immédiatement appliquée, l'absence de PA compliquera le circuit de transmission des factures, et donc leur paiement. Ce qui pourra compromettre à la fois votre activité et celle de vos partenaires. Un risque opérationnel à ne pas négliger !

Attention : les entreprises qui n'auront pas désigné de PA pour la réception de leurs factures auront 3 mois pour se mettre en conformité, sous peine d'une amende de 500 €. À défaut, une amende de 1 000 € leur sera infligée tous les 3 mois tant que l'infraction persistera.

À ce titre, la Compagnie nationale des Commissaires aux comptes (CNCC) a notamment précisé que, même si vous n'avez pas fait le choix d'une PA, votre fournisseur restera tenu de transmettre sa facture en passant par sa PA. Cette dernière lui indiquera alors

un statut « déposée » avec le motif « non transmis ». Ce qui aura pour effet d'informer l'administration fiscale de votre défaut de PA. La CNCC souligne que le fournisseur pourra alors vous contacter afin de vous communiquer un duplicata de facture, mais que vous ne pourrez pas obtenir de facture papier ou PDF.

Précision : la CNCC rappelle également que les entreprises qui ne respecteront pas leurs obligations d'émission de factures électroniques et d'e-reporting s'exposeront à des pénalités et relèvent aussi qu'un risque de non-déductibilité de la TVA pèsera alors sur les entreprises clientes !

Préparer la prochaine étape

Les entreprises devront également émettre des factures électroniques pour les opérations réalisées entre professionnels et procéder à un e-reporting pour celles intervenant avec des particuliers ou des opérateurs étrangers, et ce dès le 1^{er} septembre 2026 si elles emploient plus de 250 salariés et à compter du 1^{er} septembre 2027 sinon.

Rappel : les entreprises qui réalisent certaines opérations exonérées de TVA (domaine de la santé, notamment) ne seront pas concernées, au titre de ces opérations, par l'émission de factures électroniques ni par l'e-reporting mais devront pouvoir recevoir des factures électroniques via une PA.

Même si vous n'êtes pas visé par l'obligation d'émettre dès 2026, vous devez mettre à profit les prochains mois pour finaliser votre préparation à l'échéance du 1^{er} septembre 2027.

Dons familiaux : encore quelques mois pour profiter de l'exonération

La loi de finances pour 2025 a instauré un dispositif fiscal incitatif pour soutenir les projets immobiliers intrafamiliaux. Un dispositif qui prend fin le 31 décembre 2026.

Vous envisagez d'aider un proche à financer son

projet immobilier ? Ne tardez pas trop. Car un dispositif fiscal de don familial de sommes d'argent, mis en place par la loi de finances pour 2025, prendra fin au 31 décembre 2026. Voici un rappel des avantages attachés à ce régime temporaire.



Une exonération à la clé

Ce dispositif permet de consentir des dons de sommes d'argent à un enfant, à un petit enfant, à un arrière petit enfant ou, à défaut d'une telle descendance, à un neveu ou à une nièce.

Précision : par neveu ou nièce, il convient d'entendre les seuls enfants des frères et sœurs du donateur, à l'exclusion, le cas échéant, de ceux du conjoint de ces derniers.

Les sommes ainsi données étant, dans certaines limites, exonérées de droits de mutation à titre gratuit. Ainsi, chaque donateur peut donner, sans fiscalité, jusqu'à 100 000 € à un même donataire. Ce dernier pouvant recevoir jusqu'à 300 000 € exonérés grâce à ce dispositif. Étant précisé que le don peut être réalisé en plusieurs

versements par un même donateur à un même donataire, sous réserve de respecter ces limites.

Une condition d'affectation

Pour bénéficier de cette exonération, les sommes données doivent être affectées par le donataire, au plus tard le dernier jour du 6^e mois suivant le versement, soit à l'acquisition d'un logement (neuf ou en l'état futur d'achèvement) constituant sa résidence principale ou pour le louer, soit à la réalisation par un professionnel de travaux de rénovation énergétique de son habitation principale dont il est le propriétaire (travaux et dépenses éligibles à la prime de transition énergétique « MaPrimeRénov' »). Dans les deux cas, le logement doit être conservé pendant au moins 5 ans à compter de sa date d'acquisition ou de la date d'achèvement des travaux.

Terminaux de paiement électronique : nouveau contrôle fiscal

Afin de renforcer la lutte contre la fraude à la TVA, l'administration fiscale peut désormais intervenir de façon inopinée dans les locaux des entreprises pour contrôler leurs terminaux et systèmes de paiement électronique.

La loi relative à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales du 25 juin 2026 a étendu le champ d'application de la procédure spécifique de contrôle fiscal inopiné réservée à la vérification de la conformité des logiciels et systèmes de caisse aux terminaux et systèmes de paiement électronique dont disposent les entreprises assujetties à la TVA.

Précision : sont visés tous les terminaux de paiement électronique, qu'ils soient reliés ou non à une caisse enregistreuse.

Les modalités du contrôle

Ainsi, désormais, les contrôleurs peuvent intervenir

dans les locaux d'une entreprise, sans l'avoir prévenue à l'avance, en lui remettant, dès le début des opérations, un avis d'intervention afin que cette dernière leur présente les terminaux et systèmes de paiement électronique qu'elle utilise pour percevoir les paiements de ses clients, mais aussi de relever leurs références ainsi que les identifiants des comptes bancaires sur lesquels sont versés les sommes encaissées.

À noter : le contrôle peut se dérouler entre 8 h et 20 h ou, en dehors de ces heures, pendant les heures d'activité de l'entreprise.

Une sanction encourue

Si l'entreprise refuse l'intervention des contrôleurs ou ne leur présente pas tout ou partie des terminaux de paiement électronique dont elle dispose, elle encourt une amende de 7 500 € par appareil non présenté.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Cette mesure s'est appliquée depuis le 27 juin 2026.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

DEMANDE DE RECOURS HIÉRARCHIQUE : PAS D'EXPLICATIONS À DONNER !

Une demande de recours hiérarchique faisant seulement état de l'existence de difficultés rencontrées lors d'un contrôle fiscal est valable, sans qu'il soit nécessaire de préciser la nature de ces difficultés.

Les entreprises qui font l'objet d'une vérification ou d'un examen de comptabilité, de même que les particuliers visés par un examen de situation fiscale personnelle, peuvent demander la saisine des supérieurs hiérarchiques du contrôleur, notamment en cours de contrôle en cas de difficultés affectant le déroulement de ces opérations. Sachant que le contribuable doit s'adresser, d'abord, à l'inspecteur principal ou divisionnaire puis, le cas échéant, à l'interlocuteur départemental ou régional.

À savoir : ce recours hiérarchique est un droit prévu

par la charte des droits et obligations du contribuable vérifié dont le contenu s'impose à l'administration fiscale. Autrement dit, le refus de cette dernière d'y donner suite peut entraîner l'annulation du redressement. Tel n'est toutefois pas le cas lorsqu'il s'agit d'un contrôle sur pièces. En effet, à l'issue de cette procédure, le contribuable peut, en principe, former un recours hiérarchique contre la proposition de redressement reçue mais la tenue d'un entretien avec le chef du service auquel appartient l'agent signataire de la proposition de redressement n'est pas obligatoire.

À ce titre, le Conseil d'État vient de juger qu'une demande expresse faisant état de l'existence de difficultés rencontrées en cours de contrôle est suffisante pour bénéficier du droit au recours hiérarchique, sans qu'il soit nécessaire d'indiquer la nature de ces difficultés.

Précision : la demande de recours hiérarchique en cours de contrôle doit, en principe, être effectuée avant l'envoi de la proposition de redressement.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Commande publique : centralisation et simplification de l'accès pour les TPE / PME

L'accès aux marchés publics sera, à l'avenir, centralisé avec l'utilisation d'une plate-forme unique. Et il sera simplifié pour permettre aux TPE-PME de se porter candidat plus facilement.

La récente loi de simplification de la vie économique est venue assouplir la réglementation applicable en matière de commande publique. Rappelons qu'il s'agit des contrats que l'État, les



collectivités territoriales, les établissements publics ou encore les hôpitaux souscrivent avec des entreprises pour répondre à leurs besoins de travaux, de services ou de fournitures.

Utilisation d'une plate-forme unique

En premier lieu, la loi de simplification rend obligatoire l'utilisation de la plate-forme dématérialisée de l'État pour la passation de l'ensemble des marchés publics, à l'exception de ceux passés par les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs groupements. La généralisation du recours à cette plate-forme unique, dénommée « Place », ayant vocation à avoir lieu progressivement d'ici fin 2030, selon un calendrier à définir. Elle permettra donc aux entreprises d'avoir plus facilement connaissance de l'existence des appels d'offres puisqu'un grand nombre de marchés publics devront passer par cette plate-forme.

Rappel : actuellement, le recours à cette plate-forme pour procéder aux communications et échanges requis dans le cadre de la passation de marchés publics est obligatoire pour l'État, mais facultatif pour les autres organismes publics (établissements publics, hôpitaux, organismes de Sécurité sociale, etc.). Le 31 décembre 2030 au plus tard, il restera facultatif uniquement pour les collectivités territoriales, leurs établissements publics et leurs groupements.

Relèvement des seuils de dispense de publicité et de mise en concurrence

En deuxième lieu, le seuil à compter duquel les acheteurs publics peuvent conclure un marché de

travaux sans publicité, ni mise en concurrence préalables sera porté à **140 000 € HT** (valeur estimée), ce qui correspond au seuil européen.

Cette dispense s'appliquera également aux lots qui porteront sur des travaux dont le montant sera inférieur à 140 000 € HT, à condition que le montant cumulé de ces lots n'excède pas 20 % de la valeur totale estimée de tous les lots.

Rappelons qu'actuellement, sont dispensés de publicité et de mise en concurrence préalables les marchés de travaux dont la valeur estimée est inférieure à 100 000 € HT.

Ce relèvement du seuil a pour objet de simplifier l'accès des TPE-PME à la commande publique.

Précision : ce nouveau seuil s'appliquera aux marchés publics pour lesquels une consultation sera engagée ou un avis d'appel à la concurrence envoyé à la publication à compter du 1^{er} janvier 2027.

Une dispense de publicité et de mise en concurrence préalables est également possible pour les marchés publics portant sur des travaux, des fournitures ou des services « innovants » (nouveaux procédés de production ou de construction, nouvelle méthode de commercialisation...) lorsque la valeur estimée du besoin est inférieure à 140 000 € HT.

Il en est de même pour les lots dont le montant est inférieur à 140 000 € HT pour les marchés de travaux et inférieur à 80 000 € HT pour les marchés de services et de fournitures, à condition que le montant cumulé de ces lots n'excède pas 20 % de la valeur totale estimée de tous les lots.

Précision : cette dispense s'applique aux marchés publics pour lesquels une consultation est engagée ou un avis d'appel à la concurrence est envoyé à la publication depuis le 1^{er} juillet 2026.

Ventes en liquidation : suppression de la déclaration préalable

L'obligation de déclarer au préalable les ventes en liquidation ainsi que les ventes au déballage est supprimée.

Comme son nom l'indique, la récente loi de simplifi-

cation de la vie économique est venue alléger un certain nombre de contraintes qui pèsent sur les chefs d'entreprise. Ainsi, notamment, elle a supprimé les formalités préalables à certaines ventes réglementées.



Les ventes en liquidation

Jusqu'à maintenant, les ventes en liquidation étaient soumises à une obligation de déclaration préalable auprès du maire de la commune sur le territoire de laquelle elles avaient lieu. **Cette obligation est supprimée.** La limitation à 2 mois de la durée de ces opérations est également supprimée de même que l'obligation de dresser un inventaire des marchandises à liquider.

Par conséquent, l'amende qui était encourue en cas de défaut de déclaration préalable d'une vente en liquidation est supprimée.

Rappel : une vente en liquidation est une vente accompagnée ou précédée de publicité et annoncée comme tendant, par une réduction de prix, à l'écoulement accéléré de la totalité ou d'une partie des marchandises d'un établissement commercial à la suite d'une décision, quelle qu'en soit la cause, de cessation, de suspension saisonnière ou de changement d'activité, ou de modification substantielle des conditions d'exploitation.

Les ventes en liquidation deviennent donc des opérations libres de contraintes administratives. **Attention toutefois, elles ne doivent pas être constitutives de pratiques commerciales déloyales.**

Les ventes au déballage

De même, les ventes au déballage n'ont désormais plus besoin d'être déclarées préalablement au

maire de la commune sur le territoire de laquelle elles ont lieu.

En revanche, la limitation à 2 mois maximum par année civile de la durée des ventes au déballage dans un même local, sur un même emplacement ou dans un même arrondissement reste inchangée.

Rappel : une vente au déballage est une vente de marchandises effectuée dans un local ou sur un emplacement non destiné à la vente au public ou au rachat de ces marchandises ainsi qu'à partir de véhicules spécialement aménagés à cet effet.

Là encore, l'amende qui était encourue en cas de défaut de déclaration préalable d'une vente au déballage est évidemment supprimée. En revanche, celle encourue en cas de non-respect de la durée maximale de 2 mois demeure applicable.

Les parcs d'exposition et les salons professionnels

Enfin, l'obligation pour les parcs d'exposition de faire l'objet d'un enregistrement auprès du préfet du lieu des installations concernées, et pour les manifestations commerciales qui s'y déroulent de faire l'objet d'une déclaration préalable auprès de ce même préfet, sont également supprimées. Il en est de même pour l'obligation pour les salons professionnels d'être préalablement déclarés auprès du préfet du lieu de leur organisation.

L'amende encourue en cas de non-respect de ces obligations est supprimée.

Assurances et banque : de nouveaux droits pour les entreprises

De nouveaux droits en matière d'assurances

Les droits des entreprises vis-à-vis des assu-

reurs sont renforcés par la récente loi de simplification de la vie économique.

La récente loi de simplification de la vie économique est venue renforcer les droits des entreprises



en matière d'assurance.

Résiliation des contrats d'assurance

En premier lieu, la nouvelle loi assouplit les modalités de résiliation des contrats d'assurance.

Ainsi, d'une part, les assureurs sont désormais tenus de motiver leur décision de résiliation unilatérale d'un contrat d'assurance, qu'il s'agisse d'un contrat souscrit par un particulier ou par une entreprise. Jusqu'alors, cette obligation de motivation de la résiliation ne s'imposait aux assureurs que pour les contrats souscrits par un particulier en dehors de son activité professionnelle.

D'autre part, les petites et les moyennes entreprises pourront dorénavant résilier à tout moment après l'expiration du délai d'un an, sans frais ni pénalités, leurs contrats d'assurance couvrant leurs biens à usage professionnel qui sont tacitement reconductibles, à l'exception toutefois des contrats figurant sur une liste qui sera fixée par un décret à paraître. Jusqu'à maintenant, elles ne pouvaient résilier un contrat d'assurance qu'à sa date d'anniversaire, même si ce contrat était en vigueur depuis plus d'un an.

À noter : les conditions d'application de cette mesure doivent être précisées par un décret à paraître.

Encadrement des délais d'indemnisation

En second lieu, la loi de simplification de la vie économique vient encadrer les délais d'indemnisation des dommages subis par les assurés.

Ainsi, afin d'accélérer l'indemnisation d'une entreprise victime d'un sinistre, l'assureur devra désormais lui adresser une proposition d'indemnisation (ou lui faire part de son refus de l'indemniser) dans un délai maximal de 6 mois après la déclaration du sinistre en cas de recours à une expertise, et dans un délai maximal de 2 mois en l'absence d'expertise. Jusqu'alors, aucun délai n'était prévu par la loi en la matière.

Une fois que l'entreprise aura donné son accord, l'indemnisation ou l'acompte, selon les cas, devra lui être versée dans un délai de 21 jours. Si une

entreprise doit intervenir pour procéder à des travaux de réparation, l'assureur devra missionner celle-ci dans un délai d'un mois.

À noter : là encore, les conditions d'application de cette mesure devront être précisées par un décret à paraître. Ce texte devra également établir la liste des contrats et garanties qui seront exclus du bénéfice de la mesure.

Limitation du paiement des franchises en cas de succession d'aléas naturels

Enfin, la loi de simplification de la vie économique prévoit que désormais, dans le cadre des indemnisations des dommages causés par des catastrophes naturelles, la franchise applicable à l'entreprise assurée n'est due qu'une seule fois lorsque des aléas naturels de même nature se succèdent sur une période courte.

À noter : les modalités d'application de cette disposition doivent être précisées par un décret à paraître.

De nouveaux droits en matière bancaire

La récente loi de simplification de la vie économique accorde de nouveaux droits aux entreprises à l'égard de leur établissement bancaire.

La récente loi de simplification de la vie économique est venue élargir les droits des entreprises vis-à-vis des banques.

Ainsi, d'une part, cette loi prévoit expressément la gratuité de la clôture des comptes bancaires détenues par les entreprises. Jusqu'à maintenant, cette gratuité était prévue de manière générale, sans que soit précisé le type de clients auxquels elle s'appliquait. En pratique, des frais bancaires étaient donc souvent facturés par les banques à leurs clients professionnels lors de la clôture d'un compte. Ce ne pourra donc plus être le cas.

Précision : cette mesure est applicable depuis le 28 mai 2026.

D'autre part, la loi de simplification de la vie économique instaure le droit pour les petites entreprises d'obtenir gratuitement chaque année un relevé des frais bancaires. Jusqu'alors, ce service gratuit, qui



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

permet aux clients d'une banque d'avoir une vision globale des sommes qui leur ont été facturées par celle-ci l'année précédente au titre des produits et services dont ils bénéficient dans le cadre de la gestion de leurs comptes bancaires, n'était prévu qu'au profit des particuliers et des associations. Il est donc étendu aux petites entreprises, à savoir celles qui emploient moins de 10 salariés et qui dégagent un chiffre d'affaires annuel ou présentent un total de bilan n'excédant pas 2 M€.

Les petites entreprises concernées par ce nouveau droit pourront ainsi comparer plus facilement les tarifs pratiqués par les différents établissements bancaires.

Précision : cette mesure entrera en vigueur le 26 mai 2027.

Enfin, la nouvelle loi s'est intéressée à la dénomination des frais et services bancaires. En effet, bien que listés par le Code monétaire et financier, les

principaux frais et services bancaires font souvent l'objet de dénominations variées, qui diffèrent selon les banques et selon que les clients sont des particuliers ou des professionnels. En outre, les services bancaires exclusivement dédiés aux professionnels ne figurent pas dans cette liste.

La loi de simplification de la vie économique impose l'harmonisation de la dénomination des frais et services bancaires via une liste unique applicable à tous les clients des banques, qu'il s'agisse de particuliers ou de professionnels. Cette mesure est de nature à faciliter la comparaison des prestations bancaires par les entreprises grâce à une offre plus lisible et harmonisée entre les différents établissements bancaires.

Précision : pour laisser le temps aux banques d'adapter leurs plaquettes tarifaires, cette mesure n'entrera en vigueur que le 1^{er} janvier 2027.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

ÉVOLUTION DU LOYER D'UN BAIL COMMERCIAL : VALIDITÉ DES CLAUSES D'INDEXATION

Les clauses d'indexation du loyer d'un bail commercial qui prévoient un encadrement de la variation de l'indice tant à la hausse qu'à la baisse sont valables, à certaines conditions, pour les locaux à usage commercial.

Les baux commerciaux contiennent souvent une clause, dite « d'échelle mobile », qui prévoit que le loyer variera automatiquement en fonction d'un indice, choisi par les parties au contrat. Dans ce cas, le loyer évoluera chaque fois que, par le jeu de cette clause, il se trouvera augmenté ou diminué de plus d'un quart par rapport au prix précédemment fixé contractuellement ou par décision judiciaire. Généralement, l'indice choisi est l'indice des loyers commerciaux (ILC), l'indice des loyers des activités tertiaires (Ilat) ou l'indice du coût de la construction.

À ce titre, la Cour de cassation a estimé, à plusieurs reprises, qu'une telle clause n'est pas valable lorsqu'elle exclut toute réciprocité de la variation, c'est-à-dire lorsqu'elle prévoit une variation dans le seul sens de la hausse.

Mais qu'en est-il d'une clause qui encadre la variation de l'indice tant à la hausse qu'à la baisse ? La récente loi de simplification de la vie économique est venue valider une telle clause dans les baux de locaux à usage commercial dont le loyer est indexé sur l'indice des loyers commerciaux (ILC), **à condition qu'elle encadre dans les mêmes proportions, à la hausse ou à la baisse, la variation annuelle de l'indice** (par exemple, à +2 % et à -2 %).

À noter : ce dispositif semble donc exclu pour les baux de locaux à usage artisanal, les baux de bureaux et les baux d'entrepôts. À confirmer toutefois...

Cette disposition s'applique aux baux commerciaux conclus ou renouvelés **depuis le 28 mai 2026**.



VIDE-GRENIERS : UNE SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

Les associations qui organisent des vide-greniers n'ont plus à effectuer de déclaration préalable de vente au déballeage.

En cette période estivale, de nombreuses associations organisent des vide-greniers afin de récolter des fonds pour financer leurs activités. Une organisation qui exige toutefois de réaliser certaines démarches administratives dès lors que le vide-grenier n'est pas réservé à leurs membres mais est ouvert au public. À ce titre, jusqu'à présent, les associations devaient notamment adresser une déclaration préalable de vente au déballeage au maire de la commune où se déroulait le vide-grenier. **Cette démarche a été supprimée depuis le 28 mai dernier.**

À noter : les associations doivent tenir un registre permettant l'identification des vendeurs présents et le déposer, dans les 8 jours qui suivent le vide-grenier, à la préfecture ou à la sous-préfecture.

LE TAUX DE L'INTÉRÊT LÉGAL EN HAUSSE POUR LE SECOND SEMESTRE 2026

Au 2^e semestre 2026, le taux de l'intérêt légal s'établit à 2,75 % pour les créances dues aux professionnels, contre 2,62 % au semestre précédent.

Pour le 2^e semestre 2026, le taux de l'intérêt légal est fixé à :

- **6,84 %** pour les créances dues aux particuliers ;
- **2,75 %** pour les créances dues aux professionnels.

Par rapport au semestre précédent, ce taux est légèrement en hausse tant pour les créances dues aux particuliers (6,67 % pour le 1^{er} semestre 2026) que pour les créances dues aux professionnels (2,62 % pour le 1^{er} semestre 2026).

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

Rappelons que ce taux sert à calculer, en l'absence de clause particulière, les intérêts de retard dus en cas d'impayé par un débiteur après qu'il a été mis en demeure (donc 6,84 % d'intérêts de retard si le créancier est un particulier et 2,75 % s'il s'agit d'un professionnel). Il sert aussi à déterminer le taux minimal des pénalités applicables entre professionnels en cas de retard de paiement d'une facture. Ce dernier taux, qui doit être mentionné dans les conditions générales de vente, ne peut pas être inférieur à 3 fois le taux de l'intérêt légal, soit à 8,25 % pour le 2^e semestre 2026.

RENFORCEMENT DU PLAN NATIONAL « OSEZ L'IA »

Destiné à sensibiliser les entreprises françaises à l'intelligence artificielle et à les accompagner dans son utilisation concrète, le plan national « Osez l'IA » va être renforcé par différentes actions.

Pour améliorer la compétitivité des entreprises françaises via l'utilisation de l'IA, le gouvernement avait lancé le plan « Osez l'IA » en juillet 2025, avec pour objectif un taux de diffusion de l'IA, à horizon 2030, de 100 % dans les grandes entreprises, 80 % dans les PME et les ETI, et 50 % dans les TPE. Pour accélérer la marche vers l'atteinte de ces objectifs, plusieurs mesures ont été ajoutées au plan initial. Ainsi, le réseau des « Ambassadeurs IA » va, par exemple, s'agrandir, avec 45 nouveaux ambassadeurs qui vont venir renforcer les régions métropolitaines et intégrer les Outre-mer, ce qui portera le nombre total d'ambassadeurs à 615, répartis dans 20 régions et collectivités, couvrant 13 secteurs d'activité.

Et pour permettre aux entreprises d'identifier des cas d'usages adaptés à leur situation et de s'inspirer de ces bonnes pratiques, une plate-forme « Accélérez avec l'IA » vient d'être créée. Deux dispositifs d'accom-



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

pagnement, cofinancés par le plan « France 2030 », sont également lancés :

- les « **Diagnostics Data IA** » permettant d'identifier et d'exploiter le potentiel de l'IA au sein d'une entreprise grâce à l'intervention d'un expert ;
- les « **Accélérateurs IA** », des accompagnements individuels d'entreprises sur mesure, pendant 18 mois.

Pour en savoir plus : www.economie.gouv.fr

SÉCURITÉ DES DONNÉES : DES RÈGLES POUR PROTÉGER SON ACTIVITÉ

Si le numérique offre des opportunités pour développer son entreprise, il peut également être source de risques pour la sécurité des données. La CNIL propose une fiche pour faire le point sur les recommandations incontournables à adopter.

Quels que soient leur taille et leur secteur d'activité, toutes les entreprises peuvent être victimes de risques liés à l'usage du numérique. Mais ces risques sont particulièrement prégnants dans les TPE/PME, lesquelles manquent souvent de moyens humains et matériels pour mettre en place des mesures de sécurité adéquates et peuvent parfois méconnaître les obligations légales en la matière et les interlocuteurs à solliciter. Elles sont également plus souvent la cible des cybercriminels, qui choisissent de préférence les attaques les plus simples à mettre en œuvre.

Pour aider les entreprises à anticiper ces risques, plusieurs actions, que la CNIL a listées dans une fiche, sont à mettre en place. Ces actions sont de nature à réduire les menaces sans générer un coût trop important ou demander de connaissances techniques. Elles consistent, par exemple, à adopter un **gestionnaire de mots de passe**, à installer des applications uniquement depuis les sites officiels ou encore à effectuer des sauvegardes, dont une « hors de la société », avec des tests de restauration régulièrement. La CNIL rappelle également qu'un diagnostic peut être demandé, gratuitement, à partir du site MesServices.cyber.gouv.fr. Pour en savoir plus : www.cnil.fr

COMMENT L'ASSURANCE-VIE A SIPHONNÉ LE LIVRET A

Pénalisé par son taux de 1,5 %, le Livret A a enregistré une décollecte importante au mois de mai dernier. En quête de meilleurs rendements pour valoriser leur capital, les épargnants français réorientent massivement leur épargne vers l'assurance-vie.

Les Français se désintéresseraient-ils du Livret A ? C'est ce que démontrent les derniers chiffres publiés par la Caisse des dépôts. En effet, le livret préféré des ménages a enregistré une décollecte de l'ordre de 630 M€ en mai 2026 (5 Md€ cumulés depuis le début de l'année). Une situation qui n'avait pas été observée depuis 2009 ! Cette trajectoire peut notamment s'expliquer par le fait que le taux du Livret A est fixé à 1,5 % depuis le mois de février 2026, un taux insuffisant pour espérer valoriser un capital. En dépit d'une perspective de revalorisation de ce taux prochainement (on parle d'un taux de 1,8 % au 1^{er} août), les épargnants continuent de réorienter leurs fonds vers des placements considérés comme plus attractifs.

À noter : le Livret A n'est pas le seul concerné. Le livret de développement durable et solidaire (LDDS), qui partage de nombreux points communs avec le Livret A, a connu également une décollecte de 140 M€ en mai 2026. Globalement, l'encours cumulé du Livret A et du LDDS atteignait 609,5 Md€ à fin mai 2026 (613 Md€ fin janvier 2026).

En recherche de produits rémunérateurs, les ménages se sont tournés vers l'assurance-vie. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. En mai 2026, les Français ont placé 4 Md€ supplémentaires sur leur contrat, soit une hausse de 300 M€ par rapport à la collecte du même mois de l'année précédente. Étant précisé que cette dynamique est principalement portée par les supports en unités de compte (+2,8 Md€) et, dans une moindre mesure, par ceux en euros (+1,2 Md€).

Depuis le début de l'année, la collecte nette s'élève à +28,7 Md€, en hausse de +7,3 Md€ par rapport à celle de 2025 sur la même période. Elle est nettement plus élevée pour les supports en unités de compte (+21,6 Md€) que pour les supports en euros (+7,1 Md€).

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 %
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	2,11 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁵⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,00 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,25 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique ⁽⁶⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁷⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽⁸⁾	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale ; tranche B : de 1 à 4 plafonds ; tranche 2 : 1 à 8 plafonds.
- (2) Les salaires inférieurs à 3 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale dégressive unique des cotisations sociales patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,30 %.
- (5) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 13,30 %.
- (6) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (7) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (8) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations.