

La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

AVRIL 2026

**Déclarations fiscales
des entreprises :
prenez date !**

**Quel montant
pour l'aide
à l'apprentissage ?**

**Pourquoi acquérir
la nue-propriété
d'un logement**



**Gérer les congés payés
de vos salariés**



GEODE
conseils

Expertise comptable
Conseil
Audit
Commissariat aux comptes

Avril 2026

Délai variable

- › Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations de mars 2026 ou du 1^{er} trimestre 2026 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mars 2026 ou du 1^{er} trimestre 2026.

15 avril

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de mars 2026 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 1^{er} trimestre 2026.
- › Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de mars 2026 et paiement des cotisations sur les salaires de mars 2026.

24 avril

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

30 avril

- › Versement, le cas échéant, de la régularisation de la participation-construction auprès du service des impôts des entreprises sur un bordereau n° 2485.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 janvier 2026 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats (tolérance jusqu'au 15 mai).

14,1 jours de retard !

À en croire Serge Papin, notre ministre des PME, pas moins de 20 000 petites et moyennes entreprises se retrouvent, chaque année, en difficulté financière, puis, pour cette raison, en procédure collective devant les tribunaux, parce qu'elles n'ont pas été payées dans les temps. L'enjeu des retards de paiement est donc de taille et, conjoncture morose oblige, ces retards s'aggravent d'année en année. Selon Altares, ils sont ainsi passés de 11,7 jours en moyenne en 2022 à 14,1 jours en 2025. Sur le banc des mauvais payeurs, on retrouve, sans surprise, les groupes de plus de 1 000 salariés (20,6 jours de retard) et les administrations (25,4 jours), et sur le banc des victimes, les TPE et les PME.

Une situation qui a conduit le Sénat (avec l'aval de Bercy) à adopter, à l'unanimité, une proposition de loi qui vise à contrer cette dérive mortifère en relevant le montant des amendes infligées aux mauvais payeurs. Actuellement plafonnées à 2 M€, ces pénalités pourraient, si le texte était définitivement adopté, atteindre 1 % du CA mondial du groupe sanctionné ! Un changement d'échelle jugé dissuasif par les sénateurs. Autre évolution remarquable : la possibilité de renoncer aux pénalités de retard serait tout bonnement proscrite, que le client indélicat soit une entreprise privée ou un acteur public. Et si tout va bien, cette proposition de loi devrait passer à l'Assemblée nationale d'ici l'été. Une petite révolution en perspective !

Mis sous presse le 13 mars 2026 • N° 419 • Dépôt légal mars 2026
Imprimerie MAQPRINT (87)



Bientôt les déclarations fiscales des entreprises



Suppression programmée de la CVAE

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

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

La déclaration de résultats

Quelle que soit la date de clôture de leur exercice, les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu selon un régime réel devront télétransmettre leur déclaration de résultats 2025 et ses annexes (« liasse fiscale »), sans oublier un certain nombre de documents comme le formulaire récapitulatif des crédits et réductions

d'impôt n° 2069-RCI, au plus tard le 20 mai 2026. Ce délai concerne aussi les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés qui ont clôturé leur exercice au 31 décembre 2025.

Les autres déclarations

Les déclarations n° 1330-CVAE et DECLOYER (déclaration des loyers commerciaux ou professionnels supportés) sont également visées par cette date limite du 20 mai 2026. En revanche, les autres déclarations fiscales annuelles des entreprises devront être souscrites pour le 5 mai 2026 (cf. tableau ci-dessous).

La déclaration de revenus

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

À cette occasion, les bénéfices (ou les déficits) déterminés dans la déclaration de résultats des entreprises à l'impôt sur le revenu devront être reportés sur la déclaration complémentaire n° 2042-C-PRO.

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

EN PRATIQUE La déclaration de revenus devra être souscrite en ligne avant une date limite qui n'était pas encore connue à l'heure où nous mettons sous presse.

Date limite de dépôt des principales déclarations		
Entreprises à l'impôt sur le revenu (BIC, BNC ou BA)	• Déclaration de résultats 2025 (régimes réels d'imposition)	20 mai 2026
Entreprises à l'impôt sur les sociétés	• Déclaration de résultats n° 2065 - exercice clos le 31 décembre 2025 - absence de clôture d'exercice en 2025	20 mai 2026
Impôts locaux	• Déclaration de CFE n° 1447-M	5 mai 2026
	• Déclaration n° 1330-CVAE • Déclaration n° 1329-DEF pour la CVAE 2025 et sa contribution complémentaire • Déclaration DECLOYER	20 mai 2026 20 mai 2026 5 mai 2026
Taxe sur la valeur ajoutée	• Déclaration de régularisation n° 3517 (CA12) (régime simplifié de TVA) - exercice clos le 31 décembre 2025	5 mai 2026
SCI à l'impôt sur le revenu	• Déclaration de résultats n° 2072	20 mai 2026

De nouvelles limites d'application pour les régimes simplifiés BIC et TVA

Plusieurs régimes fiscaux simplifiés s'appliquent aux petites entreprises dès lors qu'elles ne dépassent pas certains plafonds de chiffre d'affaires. À ce titre, les limites d'application des régimes simplifiés en matière de BIC et de TVA sont actualisées pour 2026. Ces limites sont relevées à 945 000 € (au lieu de 840 000 € auparavant) pour le commerce, la restauration et

l'hébergement et à 286 000 € (contre 254 000 €) pour les autres activités. Et lorsque, pour la TVA, ces limites sont franchies, le régime simplifié peut être maintenu pour l'exercice en cours dès lors que le chiffre d'affaires réa- lisé depuis le début de l'année n'excède pas, respectivement, 1 040 000 € et 323 000 € (au lieu de 925 000 € et 287 000 €).

Arrêté du 27 janvier 2026, JO du 28



Démarchage à domicile

Un artisan chocolatier qui, après avoir été démarché dans son établissement, avait souscrit un contrat de location de matériel de vidéosurveillance, a été admis à se prévaloir de la violation de la réglementation relative au démarchage à domicile applicable aux consommateurs (non-respect du droit de rétractation, absence de certaines mentions obligatoires...) pour faire annuler ce contrat. En effet, les juges ont estimé que ce contrat, bien que destiné à protéger les locaux de l'artisan, était sans rapport direct avec son activité professionnelle.

Cassation commerciale, 14 janvier 2026, n° 24-16971

Les nouveaux barèmes des frais de carburant en baisse

Les barèmes des frais de carburant consommé en 2025 ont été publiés. En baisse par rapport à l'an dernier s'agissant tant du gazole et du super sans plomb que du GPL, ils sont notamment destinés aux exploitants individuels tenant une comptabilité super-simplifiée qui évaluent de façon forfaitaire les frais de carburant consommé lors de leurs déplacements professionnels avec des véhicules à usage mixte (personnel et professionnel).

BOI-BAREME-000003 du 18 février 2026

Barème des frais de carburant « autos » 2025 (par km)			
Puissance	Gazole	Sans plomb	GPL
3 et 4 CV	0,089 €	0,113 €	0,072 €
5 à 7 CV	0,110 €	0,139 €	0,089 €
8 et 9 CV	0,131 €	0,165 €	0,106 €
10 et 11 CV	0,148 €	0,187 €	0,120 €
12 CV et plus	0,165 €	0,208 €	0,133 €
Barème des frais de carburant « deux-roues » 2025 (par km)			
Puissance	Tarif		
< 50 cc	0,037 €		
De 50 cc à 125 cc	0,074 €		
3, 4 et 5 CV	0,095 €		
> 5 CV	0,131 €		

Comment autoriser l'accès à votre espace sécurisé sur impots.gouv.fr

Valable pendant 6 mois

Après s'être connectés à leur espace « Finances publiques » sur impots.gouv.fr avec le code à 6 chiffres, les contribuables peuvent, pendant une durée de 6 mois, y accéder à partir du même appareil, sans avoir à renseigner un code.

Vous l'avez certainement constaté : depuis le mois de juin dernier, un système de double authentification permet de sécuriser l'accès des particuliers à leur espace « Finances publiques » sur impots.gouv.fr. Mais cette évolution a compliqué la pratique des professionnels mandatés par leurs clients. La mise en place d'un courriel de secours est venue régler ce problème. Explications.

Un code à 6 chiffres

Depuis l'instauration de la double authentification, après avoir renseigné son numéro fiscal et son mot de passe, chacun reçoit sur sa boîte mail un code de validation à 6 chiffres qui permet de se connecter à son espace « Finances publiques » sur impots.gouv.fr.

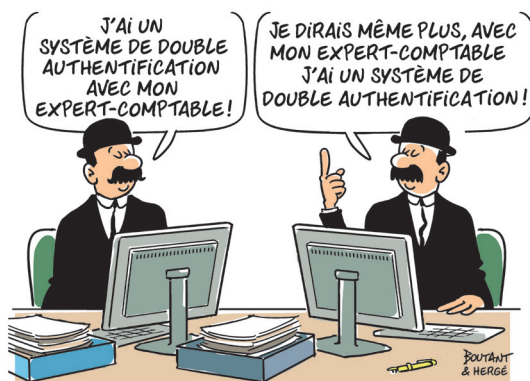
Si ce système assure une meilleure protection des données des contribuables, il complique le travail des professionnels, notamment des experts-comptables, lorsqu'ils doivent accéder à cet

espace à la demande de leurs clients. Concrètement, ils sont contraints d'appeler leurs clients pour leur demander de leur communiquer le code de validation qu'ils viennent de recevoir afin d'accéder à leur espace fiscal. Une situation pour le moins inconfortable.

Un courriel de secours

Alertée sur ce point par les professionnels du conseil, la DGFIP a ouvert, au mois de janvier dernier, la possibilité de renseigner une seconde adresse mail, dite de « secours ». Les particuliers qui souhaitent que leur expert-comptable accède à leur espace « Finances publiques » peuvent donc désormais y ajouter l'adresse mail de ce dernier. Dès lors, le code de validation pourra être adressé au professionnel lorsqu'il se connectera sur le compte de son client. Une possibilité bienvenue à quelques semaines du début de la période des déclarations fiscales. En pratique, pour ajouter cette adresse de secours, il convient de se connecter sur impots.gouv.fr, de sélectionner l'onglet « Mon profil », puis de cliquer sur « Modifier » dans la rubrique « Mes moyens de contact ». Il ne reste plus ensuite qu'à valider l'opération.

Une fois cette modification réalisée, lors de chaque connexion sur impots.gouv.fr, la personne qui effectuera la démarche devra préciser si elle souhaite recevoir le code de validation sur l'adresse mail principale enregistrée ou sur celle de secours.



CLIN D'ŒIL

« TEST DU SAC À MAIN »

Le « test du sac à main », qui consiste à demander à un(e) candidat(e) à l'embauche de vider le contenu de son sac pour apprécier son sens de l'organisation, constitue une atteinte à sa vie privée. C'est pourquoi le ministère du Travail a récemment indiqué que cette pratique est illicite, voire discriminatoire lorsque le test est uniquement réalisé auprès des femmes (ce que l'on peut valablement supposer).



Compte personnel de formation

Depuis le 26 février 2026, le montant que les travailleurs non salariés peuvent mobiliser via leur compte personnel de formation (CPF) est plafonné à :

- 1 500 € pour les formations sanctionnées par des certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique ;
- 1 600 € pour les bilans de compétences (tous les 5 ans seulement).

Et le financement par le CPF des permis de conduire A et B, plafonné à 900 €, n'est désormais possible qu'en cas de cofinancement par un tiers (fonds d'assurance Formation, par exemple) à hauteur d'au moins 100 €.

Décrets n° 2026-126 et n° 2026-127 du 24 février 2026, JO du 25

Apprentissage : à quelle aide pouvez-vous prétendre ?

Les entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent un apprenti dans le cadre d'un contrat visant l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel équivalent au plus à un niveau baccalauréat bénéficient d'une aide « unique » de l'État de 5 000 € maximum au titre de sa 1^{re} année d'exécution. Pour les autres niveaux de diplôme (ou de titre professionnel), une aide exceptionnelle est, depuis quelques années, accordée aux employeurs. Régulièrement modifiée, son montant est fixé, pour les contrats conclus depuis le 8 mars 2026, à :

- 4 500 € pour les diplômes ou titres de niveau bac + 2 ;
- 2 000 € pour ceux de niveau bac + 3 à bac + 5.

Et quel que soit le niveau du diplôme ou du titre préparé, le montant de l'aide (unique ou exceptionnelle) est porté à 6 000 € maximum lorsque l'apprenti se trouve en situation de handicap.

Décret n° 2026-168 du 6 mars 2026, JO du 7

PRÉCISION Les contrats conclus jusqu'à fin 2025 ouvrent droit à une aide exceptionnelle à l'apprentissage de 5 000 € (ou 6 000 €), quel que soit le niveau du diplôme ou du titre préparé. En revanche, en raison de l'adoption tardive de la loi de finances 2026, aucune aide exceptionnelle n'est allouée pour les contrats conclus du 1^{er} janvier au 7 mars 2026.

Quand un cautionnement est-il disproportionné ?

Lorsqu'un cautionnement souscrit par un dirigeant auprès d'une banque pour garantir un prêt contracté par sa société était, au moment de sa conclusion, manifestement disproportionné par rapport à ses biens et à ses revenus, la banque ne peut pas s'en prévaloir en totalité. En effet, ce cautionnement est alors réduit au montant à hauteur duquel la caution (le dirigeant) pouvait s'engager à la date à laquelle il a été souscrit. À ce titre, selon les juges, pour démontrer que le cautionne-

ment souscrit par un dirigeant n'était pas disproportionné, la banque peut se prévaloir d'une fiche de renseignements sur ses revenus, son patrimoine et ses charges que l'intéressé avait remplie au moment où il avait pris cet engagement. Ainsi, sauf anomalies apparentes sur les informations mentionnées sur cette fiche, le dirigeant ne peut pas soutenir ensuite que sa situation financière était en réalité moins favorable que celle qu'il avait ainsi déclarée.

Cassation commerciale, 17 décembre 2025, n° 24-16851



QUIZ

Accident de trajet

1 *Seuls les accidents qui surviennent entre la résidence du salarié et son lieu de travail constituent des accidents de trajet.*

☐ Vrai ☐ Faux

2 *L'accident de trajet n'est pas reconnu lorsque le salarié a effectué un détour ou a interrompu son parcours.*

☐ Vrai ☐ Faux

3 *L'accident qui survient sur le parking privé de l'entreprise est un accident de trajet.*

☐ Vrai ☐ Faux

4 *L'employeur doit déclarer les accidents de trajet de ses salariés à la caisse primaire d'assurance maladie ou à la Mutualité sociale agricole.*

☐ Vrai ☐ Faux

5 *La journée de travail durant laquelle a lieu un accident de trajet est entièrement rémunérée par l'employeur.*

☐ Vrai ☐ Faux

6 *Le salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident de trajet bénéficie d'une protection contre le licenciement.*

☐ Vrai ☐ Faux

Réponses

1 Faux. Sont aussi visés ceux qui surviennent entre le lieu de travail et le lieu habituel de prise des repas.

2 Vrai. Sauf, notamment, si le détour ou l'interruption sont liés aux nécessités essentielles de la vie courante (achat de nourriture, soins médicaux...) ou à un covoiturage régulier.

3 Faux. Il s'agit d'un accident du travail. En revanche, l'accident qui survient sur un parking public est un accident de trajet.

4 Vrai. Une déclaration à effectuer dans les 48 heures à compter du jour où il en a connaissance.

5 Vrai.

6 Faux.

Assurance chômage : le bonus-malus évolue !

Les employeurs d'au moins 11 salariés qui relèvent d'un secteur d'activité au sein duquel il est fréquent de recourir à des contrats de travail courts voient le taux de leur contribution d'assurance chômage varier de 2,95 à 5 %, en fonction du taux de séparation (nombre de ruptures de contrats de travail) constaté dans l'entreprise. Or,

ce dispositif, dit de « bonus-malus », vient d'être modifié. Ainsi, depuis le 1^{er} mars 2026, les entreprises qui relèvent du secteur du bois, des industries du papier et de l'imprimerie ne sont plus concernées et se voient donc appliquer le taux « classique » de la contribution d'assurance chômage fixé à 4 %. Autre nouveauté, seules les fins de contrats

de travail d'une durée inférieure à 3 mois sont désormais prises en compte pour calculer le taux de séparation d'une entreprise, exceptions faites, notamment, des démissions, des fins de contrats saisonniers et des licenciements pour faute grave (ou lourde) ou pour inaptitude d'origine non professionnelle.

Arrêté du 18 février 2026, JO du 20

LE CHIFFRE

15,90 €

Les exploitants individuels qui relèvent des bénéfices industriels et commerciaux ou des bénéfices non commerciaux selon un régime réel, et qui sont contraints de déjeuner sur leur lieu de travail, peuvent déduire de leur résultat imposable les frais supplémentaires de repas, à savoir ceux excédant 5,50 € TTC pour 2026. La dépense déductible étant plafonnée à 21,40 €, la déduction maximale par repas s'établit donc, en principe, à 15,90 € TTC (soit 21,40 € - 5,50 €).

BOI-BNC-BASE, actualité du 18 février 2026

Du nouveau pour la procédure d'injonction de payer

Lorsque vous n'êtes pas parvenu à recouvrer à l'amiable (après relance, puis mise en demeure) une somme d'argent qui vous est due, par exemple par un client, vous pouvez recourir à la procédure d'injonction de payer. Rapide, simple et peu coûteuse, cette procédure judiciaire consiste à adresser une requête au greffe du tribunal en vue d'obtenir du juge qu'il rende une ordonnance enjoignant à votre débiteur de régler sa dette. Ce qui vous permettra, si besoin, de faire procéder à la saisie de ses biens.



Si le juge accède à votre demande, vous devez ensuite, via un commissaire de justice, « signifier » (c'est-à-dire envoyer solennellement) l'ordonnance d'injonction de payer à votre débiteur dans un délai de 6 mois. Nouveauté : pour les ordonnances rendues à compter du 1^{er} septembre 2026, ce délai sera réduit à 3 mois.

Décret n° 2026-96 du 16 février 2026, JO du 17

PRÉCISION Après avoir reçu l'ordonnance d'injonction de payer, le débiteur dispose du délai d'un mois pour la contester.

Acquérir la nue-propriété d'un logement

Prix d'achat réduit, fiscalité clémente, gestion simplifiée... investir dans un bien immobilier en nue-propriété présente certains avantages.

Les investisseurs qui souhaitent se constituer un patrimoine immobilier en vue, par exemple, d'améliorer leurs revenus à la retraite peuvent opter pour l'achat en nue-propriété. Cette opération leur permet notamment de bénéficier d'une réduction du prix du logement. Mais elle présente d'autres intérêts.

Un démembrement de propriété

L'achat en nue-propriété consiste à acquérir auprès d'un promoteur un bien neuf dont l'usufruit est cédé de manière temporaire (15 ou 20 ans, le plus souvent) à un organisme locatif social. Concrètement, le nu-propriétaire dispose de la propriété des murs mais pas du droit d'occuper le bien, de le louer et d'en percevoir les revenus. L'usufruit étant détenu par le bailleur social qui se charge de mettre le logement en location et d'en percevoir les loyers.

Quels intérêts ?

Dans un tel montage, une clé de répartition va déterminer la valeur de la nue-propriété et celle de l'usufruit du bien immobilier. Généralement, l'acquéreur de la nue-propriété d'un bien neuf bénéficie d'une décote de 40 à 50 % (selon les programmes immobiliers et la durée du démembrement) par rapport à sa valeur en pleine propriété. Sachant qu'au terme de la convention, il retrouvera (sans frais supplémentaires) la pleine propriété du logement, qu'il pourra alors céder, habiter ou continuer à louer.

Autre intérêt de l'opération, l'investisseur est libéré des contraintes liées à la gestion locative, le bailleur social se chargeant de louer le loge-



ment. Pas de charges locatives non plus à assumer puisque c'est le bailleur qui doit financer les éventuels travaux (sauf stipulation contraire prévue dans le contrat, les grosses réparations restent toutefois à la charge du nu-propriétaire). Avantage supplémentaire, si, à l'issue du démembrement, l'investisseur revend le bien, la plus-value sera calculée à partir de la valeur du bien non démembre au moment où il a acquis la nue-propriété. L'assiette d'imposition de la plus-value s'en trouvera ainsi réduite. De plus, des abattements fiscaux sont applicables en fonction de la durée de détention de la nue-propriété.

Exclusion de l'assiette de l'IFI

L'investissement en nue-propriété peut aussi intéresser les personnes soumises à l'impôt sur la fortune immobilière. En effet, jusqu'à l'extinction de l'usufruit, la valeur du bien n'entre pas dans le patrimoine taxable du nu-propriétaire. Seul l'usufruitier doit la déclarer pour sa valeur en pleine propriété.

Gérer les congés payés de vos salariés

Le point sur les règles à connaître pour organiser, en toute sérénité, les départs en congés payés d'été de vos salariés.

À l'approche de la saison estivale, vous allez devoir organiser les départs en congés de vos salariés. Pour ce faire, vous devez bien maîtriser le calendrier et les règles, parfois techniques, que vous impose le Code du travail. Zoom sur les différentes étapes à respecter.

Calculer les droits à congés payés

Période d'acquisition des congés

Les droits à congés payés de vos salariés sont acquis pendant une période, dite « de référence », fixée, par le Code du travail, du 1^{er} juin au 31 mai. C'est donc au 31 mai 2026 (pour la période de référence allant du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026) que vous serez en mesure de calculer définitivement le nombre de jours de congés payés acquis par vos salariés.

Nombre de jours de congés acquis

Pendant cette période de référence, chaque salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif. Et ce, quelles que soient sa durée de travail, la nature de son contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée) et son ancienneté dans l'entreprise. Dès lors, un salarié qui a travaillé dans votre entreprise du 1^{er} juin 2025 au 31 mai 2026 cumule l'équivalent de 5 semaines de congés payés, soit



30 jours ouvrables (c'est-à-dire tous les jours de la semaine, hormis le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés non travaillés dans l'entreprise). Mais vous avez aussi la possibilité de décompter les congés payés en jours ouvrés, lesquels correspondent aux seuls jours travaillés dans l'entreprise (généralement, du lundi au vendredi). Dans ce cas, vos salariés cumulent, chaque année, 25 jours ouvrés de congés payés.

Pour des raisons de simplicité, un mois de travail effectif équivaut à 4 semaines. Aussi, les absences de courte durée d'un salarié n'ont pas d'effet sur l'acquisition des congés.

Absences prises en compte

Certaines absences du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif et sont donc prises en compte dans le calcul de ses congés payés. Tel est le cas, notamment, des congés d'adoption, de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, du congé supplémentaire de naissance, de nombreux congés de formation et des congés payés pris au cours de l'année précédente. Et attention, les salariés continuent aussi d'acquies des jours de congés payés durant leurs arrêts de travail, à savoir :

- 2 jours ouvrables par mois (soit 4 semaines pour une absence d'un an) en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle ;
- 2,5 jours ouvrables par mois (soit 5 semaines pour une absence d'un an) en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Planifier les congés payés Période de prise des congés

En tant qu'employeur, il vous revient de déterminer la période durant

laquelle vos salariés peuvent prendre leur congé principal (leur congé d'été). Sachant que cette période doit au moins s'étendre du 1^{er} mai au 31 octobre 2026. Bien entendu, si vous fermez votre entreprise pendant une partie de l'été, vous pouvez imposer à vos salariés de poser leurs congés à ce moment-là.

Vos salariés bénéficient d'un congé principal qui, en principe, ne peut pas excéder 24 jours ouvrables (soit 4 semaines consécutives). Ce qui, en pratique, impose donc de séparer ce congé principal des 6 jours ouvrables de congés restants qui constituent la fameuse 5^e semaine de congés payés. Et soyez vigilant, car vos salariés doivent, en principe, avoir bénéficié de tous leurs congés payés au plus tard le 30 avril 2027 (le 31 mai 2027 si cela est prévu par votre convention collective ou un usage).

Une exception, toutefois, les jours de congés payés que vos salariés ont acquis mais qu'ils n'ont pas été en mesure de poser au cours de la période de prise des congés en raison d'un ou de plusieurs arrêts de travail doivent être reportés sur une période de 15 mois maximum. C'est pourquoi vous êtes tenu, dans le mois qui suit leur retour dans l'entreprise, de les informer (au moyen

Les congés payés en Europe

Au sein de l'Union européenne, la France, l'Autriche, la Suède et le Danemark font partie des pays qui accordent le plus de congés payés aux salariés (25 jours ouvrés par an), derrière l'Estonie (28) et le Luxembourg (26).

Source : touteleurope.eu

VÉRIFIEZ LES ACCORDS COLLECTIFS !

Un accord d'entreprise ou, à défaut, votre convention collective peuvent prévoir des règles spécifiques s'agissant de la période de référence des congés, de la période de prise des congés, du nombre de jours de congés accordés aux salariés, des jours de fractionnement, des absences assimilées à du temps de travail effectif, de l'ordre des départs en congés, etc.

Consultez votre CSE

Si vous disposez d'un comité social et économique (CSE), vous devez le consulter, en particulier sur la période de prise des congés payés et l'ordre des départs en congés.

de leur bulletin de paie, par exemple) du nombre de jours de congés payés dont ils disposent et de la date jusqu'à laquelle ils peuvent en bénéficier.

Fractionnement des congés payés

Vous pouvez, avec l'accord de vos salariés, fractionner leur congé principal de 24 jours ouvrables. Mais sans pouvoir le réduire à moins de 12 jours ouvrables consécutifs ! Ce congé devant être positionné entre le 1^{er} mai et le 31 octobre 2026.

Quant aux jours restants du congé principal, ils peuvent être posés, en une ou plusieurs fois, en dehors de cette période. En contrepartie, les salariés ont droit à des jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », à savoir :

- un jour ouvrable pour 3, 4 ou 5 jours de congé principal pris entre le 1^{er} novembre 2026 et le 30 avril 2027 ;
- 2 jours ouvrables pour 6 jours ou plus de congé principal pris durant cette période.

Par exception, le fractionnement du congé principal de vos salariés ne requiert pas leur accord lorsque ce congé coïncide avec la période de fermeture de votre entreprise.

Les congés payés ne peuvent pas être remplacés par le versement d'une indemnité !

Calendrier des départs en congé

Il vous revient de fixer l'ordre des départs en congés de vos salariés en fonction de leur situation familiale, de leur ancienneté et de leurs activités éventuelles auprès d'autres employeurs. Sachant que lorsque deux de vos salariés sont mariés ou pacsés ensemble, ils peuvent prétendre à un congé simultané.

Ensuite, vos salariés doivent être informés, par affichage, courriel ou note de service, de l'ordre des départs en congés au moins un mois à l'avance. Et, en principe, sauf accord entre vous et vos salariés, il n'est plus possible de modifier ces dates moins d'un mois avant leur départ en congés.

Sachez toutefois que, selon les juges, vos salariés ont droit au report des

Congés payés 2026 :

Période de référence d'acquisition des congés payés



1^{er} juin 2025

1^{er} mai 2026

31 mai 2026

Période minimale de prise du congé

ET SI VOUS ADHÉREZ À UNE CAISSE DE CONGÉS PAYÉS ?

Pour les entreprises affiliées à une caisse de congés payés (celles du BTP, par exemple) :

- la période de référence des droits à congés payés s'étend du 1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 ;
- l'indemnité due aux salariés en congés payés est versée par la caisse de congés payés ;
- l'employeur doit remettre un certificat justifiant de ses droits à congés payés au salarié qui part en congés ou qui quitte l'entreprise.



jours de congés payés qui coïncident avec des jours d'arrêt de travail, que cet arrêt ait débuté avant ou pendant leurs congés.

Rémunérer les congés payés Indemnité de congés payés

Le calcul de l'indemnité due aux salariés pendant leurs congés payés peut s'effectuer selon deux modalités, la plus favorable pour eux devant être appliquée. Cette indemnité peut ainsi être égale à :

- 1/10 de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;
- ou au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait

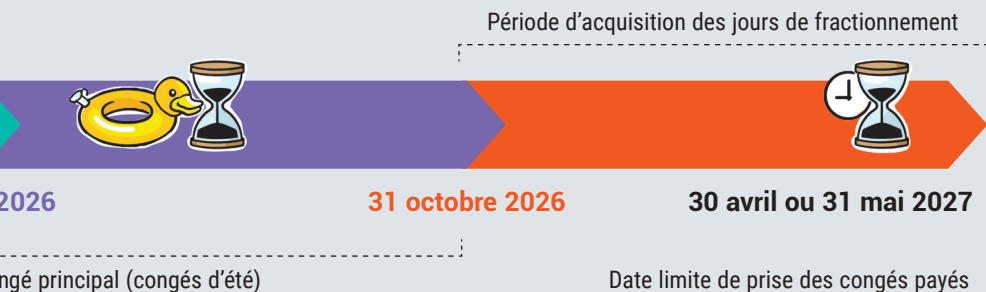
continué à travailler (règle dite du « maintien de salaire »).

Indemnité compensatrice de congés payés

Les jours de congés payés que vos salariés ont acquis mais dont ils n'ont pas bénéficié au moment de la rupture de leur contrat de travail doivent donner lieu à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité doit être payée au salarié, quel que soit le motif de la rupture, y compris en cas de licenciement pour faute grave. Son calcul étant identique à celui de l'indemnité versée aux salariés durant leurs congés payés.

le calendrier à respecter



Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} janvier 2026			
Charges sur salaire brut	Base (1)	Cotisations du salarié	Cotisations de l'employeur (2)
CSG non déductible et CRDS	(3)	2,90 %	–
CSG déductible	(3)	6,80 %	–
Sécurité sociale			
- Maladie, maternité, invalidité-décès	totalité	– (4)	13 %
- Vieillesse plafonnée	tranche A	6,90 %	8,55 %
- Vieillesse déplafonnée	totalité	0,40 %	2,11 %
- Allocations familiales	totalité	–	5,25 %
- Accidents du travail	totalité	–	variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	–	0,30 % (5)
Contribution logement (Fnal)			
- Employeurs de moins de 50 salariés	tranche A	–	0,10 %
- Employeurs de 50 salariés et plus	totalité	–	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	–	4 % (6)
Fonds de garantie des salaires (AGS)	tranches A + B	–	0,25 %
APEC (cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraite complémentaire			
- Cotisation Agirc-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	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 (7)	tranches 1 et 2	0,14 %	0,21 %
Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales	totalité	–	0,016 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (8)	totalité de la contribution	–	8 %
Versement mobilité (9)	totalité	–	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 : de 1 à 8 plafonds. (2) Réduction générale dégressive unique des cotisations sociales patronales pour les salaires annuels inférieurs à 3 Smic. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % applicable sur les rémunérations n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale). (4) Cotisation salariale due au taux de 1,30 % en Alsace-Moselle. (5) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (6) Taux variant entre 2,95 et 5 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés exerçant dans l'un des sept secteurs d'activité concernés par le bonus-malus de cette contribution. (7) Contribution due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (8) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (9) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

Barème kilométrique automobiles pour 2024*			
Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km	De 10 001 km
3			
7 CV et plus	d x 0,697 €	1 515 € + (d x 0,394)	d x 0,470 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2024.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

La lettre des entrepreneurs est éditée par la société Les Echos Publishing - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 5, rue Sophie Germain - CS 1007 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 / Directrice de la publication : Michèle BENBUNAN / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURE / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie SOSTRE / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNEGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-787X

Smic et minimum garanti ⁽¹⁾	
Mars 2026	
Smic horaire	12,02 € ⁽²⁾
Minimum garanti	4,25 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2026. (2) 9,33 € à Mayotte.

Comptes courants d'associés	
Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible ⁽¹⁾
28 février 2026	4,44 %*
31 janvier 2026	4,49 %*
31 décembre 2025	4,55 %*
30 novembre 2025	4,64 %
31 octobre 2025	4,73 %

(1) Pour un exercice de 12 mois. * Sous réserve de confirmation officielle.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2023	128,68 + 6,69 %*	131,81 + 6,60 %*	133,66 + 5,97 %*	132,63 + 5,22 %*
2024	134,58 + 4,59 %*	136,72 + 3,73 %*	137,71 + 3,03 %*	135,30 + 2,01 %*
2025	135,87 + 0,96 %*	136,81 + 0,07 %*	137,09 - 0,45 %*	

* Variation annuelle. Attention, la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, prise en compte pour la révision du loyer applicable aux petites et moyennes entreprises, ne peut excéder 3,5 % pour les trimestres compris entre le 2^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2024.

Indice des loyers des activités tertiaires				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2023	128,59 + 6,51 %*	130,64 + 6,51 %*	132,15 + 6,12 %*	133,69 + 5,55 %*
2024	135,13 + 5,09 %*	136,45 + 4,45 %*	137,12 + 3,76 %*	137,29 + 2,69 %*
2025	137,29 + 1,60 %*	137,15 + 0,51 %*	137,07 - 0,04 %*	

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2023	138,61 + 3,49 %*	140,59 + 3,50 %*	141,03 + 3,49 %*	142,06 + 3,50 %*
2024	143,46 + 3,50 %*	145,17 + 3,26 %*	144,51 + 2,47 %*	144,64 + 1,82 %*
2025	145,47 + 1,40 %*	146,68 + 1,04 %*	145,77 + 0,87 %*	145,78 + 0,79 %*

* Variation annuelle.

Cybersécurité : le bilan 2025

Le dernier baromètre du Cesin (Club des experts de la sécurité de l'information et du numérique) met en lumière les types d'attaques subies par les entreprises et leurs conséquences.



40 %

des entreprises
ont été victimes
d'une attaque



81 %

de ces attaques
ont eu un impact
direct sur le
business

Objectifs des hackers

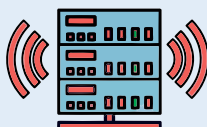
Des données (52 %)



De l'argent (fraudes,
rançon)
(39 %)



Utiliser les serveurs
de leur victime (dén
de service) (28 %)



Les types d'attaque

Phishing
(55 %)



Exploitation d'une
faille (41 %)



Arnaque au président
(26 %)



Quelles faiblesses ?

Défaut de sécurité
chez un tiers (34 %)



Vulnérabilité des
solutions utilisées
(32 %)



Logiciel corrompu
(16 %)





Existence d'un droit de rétractation en cas de contrat conclu à distance

Après avoir été démarché à son domicile, un particulier qui signe un contrat avec une entreprise a-t-il le droit de se rétracter dès lors qu'il vient ensuite déposer le contrat signé dans les locaux de celle-ci ?

Lorsqu'un contrat est conclu à distance, par exemple à la suite d'un démarchage à domicile ou téléphonique, le consommateur dispose d'un délai de 14 jours pour se rétracter. Et le fait que le contrat, après avoir été conclu et signé à domicile, soit déposé par le particulier dans les locaux de l'entreprise ne modifie pas sa qualification de contrat à distance.



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 (absence de votre comptable, fermeture de l'entreprise pour congés...).



Mise en place de chèques-vacances

Pouvez-vous m'expliquer comment mettre en place des chèques-vacances pour mes 10 salariés ?

D'abord, vous devez définir le montant de votre contribution au financement de ces chèques-vacances. Sachant que, dans les entreprises de moins de 50 salariés, celle-ci est, sous conditions, exonérée de cotisations sociales (sauf de CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu, dans la limite, en 2026, de 547 € par an et par personne, en plus d'être déductible de votre bénéfice imposable. Ensuite, vous devrez commander les chèques-vacances, au format papier ou dématérialisé, auprès de l'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV). Précisons enfin que vous pouvez, vous aussi, bénéficier de chèques-vacances, de même que votre conjoint(e), concubin(e) ou partenaire de Pacs.



GEODE
conseils

Expertise comptable

Conseil

Audit

Commissariat aux comptes

contact@geodeconseils.com

Tél. : 04 72 39 39 13

171 route de Vourles
69230 ST-GENIS-LAVAL

662 rue des Jonchères
Actipark de la Richassière Bât D
69730 GENAY

100 rue Aristide Briand
69800 ST-PRIEST

www.geodeconseils.com

