

La Lettre d'Information Mensuelle

- Franchise de loyer
- Soutien des URSSAF
- Réforme des cotisations / Analyse
- Renouvellement de la période d'essai
- IR-PME

- Conformité des Logiciels de caisse
- Radiation des entreprises
- Accident de trajet
- TR et Télétravail

- Nouveau Congé de naissance
- Licenciement pour faute grave
- Curiosités juridiques

FRANCHISE DE LOYER ET ACTE ANORMAL DE GESTION

La société contrôlée avait conclu en mai 2015 un contrat de location-gérance pour son fonds de commerce situé dans une station de ski, pour la période du 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016, en prévoyant une franchise de loyers de 5 mois (à hauteur de 41 667 € HT).

Pour l'administration fiscale, cette franchise constituait une renonciation à recettes, n'entrant pas dans le cadre d'une gestion commerciale normale.

La société a tenté d'expliquer la franchise de loyers par la faible activité dans la station entre juin et octobre, justifiant la mise en location-gérance pour ne pas obérer son propre résultat et la franchise pour pérenniser l'activité de son locataire-gérant, qui débutait en juin 2015.

Constatant, chiffres d'affaires à l'appui, que la saison estivale était en réalité une période de forte activité, les arguments de la société n'ont pas pris.

SOUTIEN DES URSSAF POUR LES EMPLOYEURS EN BRETAGNE ET PACA

Le réseau des URSSAF fera « preuve de compréhension » si les **employeurs** situés en Bretagne et en région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) victimes des intempéries ne peuvent pas déclarer à temps leurs cotisations.

Ces employeurs peuvent également demander un délai de paiement de leurs cotisations. Les pénalités et majorations de retard dues dans ce cadre feront l'objet d'une remise d'office.

Les intéressés sont invités à prendre contact avec leur URSSAF via la messagerie sécurisée de leur espace personnel ou par téléphone (au 3957).

Les **travailleurs indépendants** touchés par les intempéries peuvent également solliciter le report de leurs échéances de cotisations via leur messagerie sécurisée en ligne ou par téléphone au 3698 (choix 0). Ils peuvent aussi demander l'aide financière « Fonds catastrophes et intempéries » du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants, d'un montant maximal de 2 000 €, accordée selon des critères spécifiques. Le formulaire de demande est disponible en ligne (<https://secur-independants.fr/demander-une-aide/aides-cotisations/aide-urgence-cpsti>).

Les **praticiens et auxiliaires médicaux** sinistrés peuvent aussi bénéficier d'un report des échéances de cotisations grâce à la mise en place d'un délai de paiement. Selon leur situation, ils doivent contacter l'URSSAF selon les modalités prévues pour les employeurs et les travailleurs indépendants (voir ci-avant) ou par téléphone (0 806 804 209).

Le cas échéant, ils peuvent demander une aide d'action sociale auprès de leur caisse de retraite (CARMF, CARCDSF, CARPIMKO).

REFORME DES COTISATIONS SOCIALES / ANALYSE DES CONSEQUENCES

Depuis le 1^{er} janvier 2025, la réforme des allégements généraux réduit le champ des exonérations : le taux réduit de cotisation maladie ne s'applique plus qu'aux salaires inférieurs à 2,25 Smic et celui des allocations familiales jusqu'à 3,3 Smic. La prime de partage de la valeur est désormais intégrée dans l'assiette de calcul, ce qui renchérit son coût.

Conséquence directe : le travail devient plus cher, avec un surcoût annuel de 175 euros pour un salarié à 1,5 Smic, 234 euros pour deux Smic et près de 350 euros pour trois Smic. Ce renchérissement freine les augmentations salariales, déjà limitées par le contexte économique, et incite les employeurs à privilégier des solutions alternatives comme l'intéressement ou la participation.

Si l'impact sur les embauches reste marginal, la gestion de la paie se complique nettement. Les experts-comptables soulignent la nécessité de recalculs et de régularisations, obligeant les entreprises à une vigilance accrue et à des ajustements techniques.

RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

Renouvellement de la période d'essai : attention à l'accord exprès du salarié

Le renouvellement d'une période d'essai n'est valable que si **deux conditions légales** sont réunies :

1. La convention collective applicable prévoit expressément cette possibilité,
2. Le contrat de travail ou la lettre d'engagement le mentionne clairement.

Même lorsque ces conditions sont remplies, **le renouvellement nécessite l'accord exprès, clair et non équivoque du salarié, donné pendant la période d'essai initiale.**

La simple signature du salarié sur la lettre de renouvellement **ne suffit pas toujours** à prouver son accord. La jurisprudence exige une manifestation de volonté explicite (ex. : mentions "Lu et approuvé", "Bon pour accord de renouvellement", mail confirmant l'accord, etc.).

Dans un arrêt récent (Cass. soc. 25 janvier 2023), la Cour de cassation rappelle que **la signature seule ne vaut pas accord**, sauf si elle est accompagnée d'éléments concrets démontrant de manière certaine l'acceptation du salarié.

Recommandation du cabinet : pour sécuriser vos renouvellements de période d'essai, faites signer au salarié une lettre comportant les mentions "**Lu et approuvé**", "**Bon pour accord de renouvellement**", **sa signature et la date**. À défaut, conservez une preuve écrite et non équivoque de son consentement.

IR-PME

Les aménagements récents du dispositif **IR-PME**, validés par la Commission européenne le 28 juillet 2025, s'appliquent aux versements réalisés depuis le **28 septembre 2025** (Décret 2025-973 du 1-10-2025).

- **Investissements indirects via FCPI** : Le taux de réduction d'impôt est relevé de **18 % à 25 %** pour les versements effectués jusqu'au **31 décembre 2025** (Loi 2025-127 du 14-2-2025, art. 12).
- **Investissements directs dans les Esus** : L'avantage fiscal est étendu aux souscriptions dans des **sociétés foncières dédiées à la préservation et valorisation du patrimoine protégé** (monuments, sites, parcs et jardins). Cette extension, prévue par la loi 2024-537 du 13-6-2024, est confirmée par la loi de finances pour 2025 (art. 14).

CONFORMITE DES LOGICIELS DE CAISSE

Conformité des logiciels de caisse : report de l'obligation de certification au 1er septembre 2026

Depuis le 16 février 2025, la possibilité pour les éditeurs de logiciel d'auto-certifier via une attestation individuelle, que le logiciel ou système de caisse qu'ils éditent respectent les conditions requises est supprimée.

Désormais, seul le certificat délivré par un organisme accrédité est admis comme mode de preuve de la conformité du logiciel ou système de caisse.

Il a été accordé aux contribuables un délai pour se mettre en conformité. Cette mesure de tempérament prévoyait que les éditeurs devaient souscrire un engagement ferme de mise en conformité auprès d'un certificateur accrédité au plus tard le 31 août 2025 et qu'ils devront pouvoir justifier d'un certificat au plus tard à compter du 1er mars 2026.

Afin de permettre aux organismes accrédités d'absorber dans de bonnes conditions le flux des demandes de certification, la date à partir de laquelle tous les logiciels ou systèmes de caisse devront être certifiés est finalement reportée du 1er mars 2026 au 1er septembre 2026.

FORTE AUGMENTATION DES RADIATIONS DES ENTREPRISES

Le 3ème trimestre 2025 enregistre une hausse spectaculaire des radiations avec 73 508 radiations enregistrées, soit une augmentation de 24,9 % par rapport à la même période de 2024. Si on ajoute à cela les radiations d'office, la hausse atteint 35,7 % (pour un total de 98 047 radiations), [dévoile](#) Infogreffe sur la base des données des greffes des tribunaux de commerce et des tribunaux d'activités économiques. "En neuf mois, plus de 357 000 radiations ont été enregistrées, dépassant déjà le total de l'année 2024 (319 303)", ajoute Infogreffe.

ACCIDENT DE TRAJET

Inaptitude : l'accident de trajet n'ouvre pas droit aux indemnités de rupture dues en cas d'AT.

Le salarié inapte consécutivement à un accident de trajet ne bénéficie pas de la protection accordée à la victime d'un accident du travail et n'a pas droit, en cas de licenciement pour inaptitude, au versement d'une indemnité spéciale de licenciement et d'une indemnité compensatrice

TR ET TELETRAVAIL

La Cour de cassation a confirmé que les salariés en télétravail ont droit aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que ceux travaillant sur site. L'employeur ne peut refuser cet avantage au seul motif du télétravail.

Cette décision met fin aux divergences entre tribunaux et s'appuie sur le principe d'égalité de traitement prévu à l'article L.1222-9 du Code du travail : le seul critère d'attribution est la présence d'un repas dans l'horaire journalier.

Conforme aux positions du ministère du Travail, de l'Urssaf et du BOSS, cette jurisprudence reconnaît que les télétravailleurs doivent bénéficier des mêmes avantages que leurs collègues sur site.

Enfin, la Cour rappelle que ni le CSE ni les syndicats ne peuvent agir pour réclamer ces titres au nom des salariés : seuls les intéressés peuvent le faire individuellement.

REMISE DES DOCUMENTS EN CAS DE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

En cas de licenciement pour faute grave, le salarié ne réalise pas de préavis. La Cour de cassation considère que la rupture du contrat est immédiate à la date de notification du licenciement. L'employeur doit donc remettre les documents de fin de contrat à cette même date.

Ces documents comprennent le certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation France Travail. Normalement, ces documents sont remis à la fin du préavis, exécuté ou non. Mais en cas de faute grave, le contrat prend fin dès la notification du licenciement.

Dans l'affaire jugée, l'employeur avait remis les documents deux mois après la rupture.

Les juges du fond n'y avaient pas vu de faute, mais la Cour de cassation a annulé cette décision.

Elle a rappelé l'obligation immédiate de délivrance des documents en cas de rupture sans préavis. Enfin, la salariée devra démontrer le préjudice subi du fait du retard pour obtenir réparation.

NOUVEAU CONGÉ DE NAISSANCE

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 crée **un congé supplémentaire de naissance pour chaque parent, d'une durée maximale de deux mois**, applicable à partir du 1er juillet 2027.

Il s'ajoute aux congés de maternité, de paternité ou d'adoption, sans les modifier.

L'objectif est de mieux répartir les responsabilités parentales et de moderniser la protection sociale.

Chaque parent pourra le prendre simultanément ou successivement, dans les neuf mois suivant la naissance ou l'adoption.

Le congé ne pourra pas être fractionné et nécessitera un préavis à l'employeur fixé entre 15 jours et un mois. Il sera indemnisé à 70 % du salaire net le premier mois, puis 60 % le second, sous conditions d'activité antérieure. La période sera considérée comme temps de travail effectif, avec maintien des droits à retraite et d'ancienneté.

Le salarié bénéficiera d'une protection contre le licenciement pendant le congé.

À son retour, il retrouvera son poste ou un emploi équivalent.

Le dispositif vise à renforcer l'égalité parentale tout en préservant les accords conventionnels existants

CURIOSITES JURIDIQUES

- Est justifié le licenciement d'un salarié qui accusé de tricher aux cartes lors de la soirée de fin d'année, agresse son collègue et lui propose de régler ça dehors (CA Grenoble 23/09/2025)
- Est condamné à 9 mois de prison le lycéen qui récupère les identifiants Pronote de ses profs, puis les utilise toute l'année pour supprimer ses retards et augmenter toutes ses notes, ce qui lui a permis d'obtenir le bac au contrôle continu. (Rennes, 9/10/2025)