

La Lettre d'Information Mensuelle

- Seuils de la franchise
- Mise à la retraite
- Ventes encaissées à l'étranger
- Etat d'endettement des entreprises
- Etude de la rupture conventionnelle
- Participation des salariés
- Pacte Dutreil
- Logiciel de caisse
- Imputation des déficits fiscaux

- Lieu de travail
- Repos hebdomadaire

RESTAURATION DES SEUILS DE LA FRANCHISE

Le **23 octobre 2025**, le **Sénat** a adopté à l'unanimité une proposition de loi visant à **rétablir les anciens seuils de franchise en base de TVA**, notamment le **seuil de droit commun à 85 000 €**. Ce texte avait déjà été **approuvé en juin par l'Assemblée nationale**, également à l'unanimité.

Cette mesure annule la réforme de la **loi de finances pour 2025**, qui prévoyait un **seuil unique abaissé à 25 000 €** à compter du **1er mars 2025**. Le retour aux anciens seuils s'appliquerait à cette même date.

Le Parlement prend ainsi le contrepied du **gouvernement Lecornu**, dont le **projet de loi de finances pour 2026** envisage des seuils intermédiaires :

- **37 500 € (année précédente) et 41 250 € (année en cours)** pour le droit commun,
- **25 000 € / 27 500 €** pour les **travaux immobiliers**.

Le texte doit encore être **promulgué au Journal officiel**, sauf **censure du Conseil constitutionnel**. S'il est validé, il offrira une **sécurité juridique** aux micro-entrepreneurs pour 2025, la suspension du seuil de 25 000 € n'ayant pas de base légale claire.

MISE LA RETRAITE

L'employeur peut mettre à la retraite un salarié soit d'office s'il a au moins 70 ans, soit avec l'accord du salarié s'il a entre 67 et 70 ans. Désormais, cette mise à la retraite est possible, y compris si le salarié a été embauché alors qu'il avait déjà atteint l'âge auquel il peut prétendre à une pension de retraite à taux plein (67 ans ou avant s'il avait atteint l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres requis) (article L.1237-5 du code du travail modifié par l'article 7 de la loi du 24 octobre 2025).

Cette précision permet de mettre fin à la jurisprudence qui interdisait de mettre à la retraite un salarié qui avait déjà 70 ans au moment de l'embauche (arrêt du 17 avril 2019 ; arrêt du 27 novembre 2024).

Cette mesure s'applique depuis le 26 octobre 2025, lendemain de la publication de la loi du 24 octobre 2025.

CONTROLE RENFORCE DES VENTES ENCAISSEES SUR DES COMPTES ETRANGERS

Deux textes législatifs visent à renforcer la transparence et la lutte contre la fraude fiscale liée aux paiements électroniques. Le premier impose aux sociétés à forme

commerciale de déclarer à l'administration fiscale leurs comptes bancaires ouverts à l'étranger, comblant ainsi une lacune dont certains commerçants profitaient pour dissimuler une partie de leurs revenus. Cette mesure, adoptée par le Sénat le 5 novembre, répond à la multiplication des fraudes via des terminaux de paiement reliés à des comptes étrangers.

Le second texte, encore en discussion, étend les pouvoirs de contrôle de l'administration fiscale : les agents pourraient vérifier sur place les terminaux de paiement utilisés par les assujettis à la TVA et identifier les comptes bancaires associés. La non-présentation d'un appareil serait possible d'une amende de 7 500 euros. Dans un contexte où les paiements par carte deviennent majoritaires, ces réformes entendent refermer les brèches du numérique et restaurer la loyauté fiscale.

ETAT D'ENDETTEMENT DES ENTREPRISES

Infogreff met à disposition sur son site les "états d'endettement" des entités non inscrites au registre du commerce et des sociétés (RCS) à condition qu'elles aient un numéro Siren. Jusqu'à présent, seules les entités inscrites au RCS étaient concernées. L'état d'endettement d'une entreprise figure dans le registre des sûretés mobilières et permet de savoir si l'entreprise connaît des difficultés à honorer le paiement de ses cotisations sociales, impôts et taxes ou engagements bancaires et quelles sont ses dettes auprès des organismes de l'État et les sûretés déclarées par les banques et les organismes financiers. L'état complet d'endettement comporte notamment l'existence ou l'absence d'inscription de privilège et de nantissement sur le fonds de commerce ou les parts sociales.

ETUDE SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'étude de l'Institut des politiques publiques montre que la rupture conventionnelle, pensée pour apaiser les séparations professionnelles, est surtout devenue un moyen de transformer des démissions en départs indemnisés. Introduit en 2008, le dispositif a pris une ampleur considérable mais produit des effets bien éloignés de son objectif initial. Les chercheurs constatent que très peu de licenciements se convertissent réellement en ruptures conventionnelles, tandis que les contentieux prud'homaux demeurent inchangés. Les DRH soulignent que les tensions, les usages disciplinaires du licenciement et l'incertitude juridique freinent fortement la négociation. Ainsi, seules les ruptures les moins conflictuelles basculent vers ce mode de séparation, notamment en fin de carrière. Dans le même temps, les démissions se sont nettement raréfiées, remplacées par des départs ouvrant droit au chômage.

Cette évolution pèse lourdement sur les finances publiques et accentue les écarts entre catégories professionnelles, les cadres en tirant davantage profit. Avec près d'un demi-million de ruptures en 2024, l'enjeu collectif devient majeur.

Le gouvernement a donc tenté d'alourdir la contribution patronale, mesure finalement adoptée.

PARTICIPATION DES SALARIES

L'Assemblée nationale a adopté, dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2026, une mesure destinée à accorder aux entreprises tenues de verser une participation à leurs salariés, le bénéfice du taux réduit d'impôt sur les sociétés dès lors qu'elles allouent une enveloppe globale au titre de la participation au moins "équivalente" au montant total de la part versée en dividendes.

À l'initiative de Dominique Potier, l'idée est simple et ambitieuse : qu'un euro versé aux actionnaires appelle son équivalent pour les salariés, ouvrant alors droit au taux réduit d'impôt sur les sociétés. La mesure, adoptée en première lecture, ne concerne que les entreprises d'au moins cinquante salariés, déjà soumises à l'obligation de participation.

PACTE DUTREUIL

Selon la Cour des comptes, le pacte Dutreuil apparaît comme une grande promesse dont l'éclat se ternit. Certes, il assure la continuité des entreprises familiales, mais sans leur offrir l'élan que l'on attend d'un tel privilège fiscal. Les comparaisons menées montrent deux mondes parallèles : Dutreuil ou non, les trajectoires d'investissement, d'emploi et de profitabilité demeurent presque jumelles. Seul le rythme des restructurations diffère, plus vif hors pacte, tandis que les risques de faillite y sont aussi légèrement plus élevés.

L'emploi, lui, reste indifférent aux intentions du législateur, et le destin salarial des travailleurs suit son cours immuable. Pas davantage de signe d'un sursaut dans l'investissement ou la profitabilité, dont la pente s'incline pareillement dans les deux groupes. Tout cela serait anecdotique si le coût pour l'État n'atteignait des sommets.

Devant cette efficience vacillante, les magistrats appellent à une réforme, quand le patronat, piqué au vif, en conteste le diagnostic.

LOGICIEL DE CAISSE

Le Sénat a adopté un projet de loi contre les fraudes sociales et fiscales prévoyant une nouvelle mesure concernant les logiciels et systèmes de caisse sécurisés. Ces outils restent obligatoires pour les assujettis à la TVA réalisant des opérations auprès de clients non professionnels sans obligation de facturation, sauf exceptions comme la franchise en base. Ils doivent respecter des exigences strictes, notamment en matière d'inaltérabilité, de sécurisation, de conservation et d'archivage des données. Leur conformité sera attestée par un certificat délivré par un organisme accrédité, certificat qui deviendra obligatoire au 1^{er} septembre 2026. L'administration fiscale pourra effectuer des contrôles

inopinés afin de vérifier la détention de ce certificat. Les agents devront pouvoir lire facilement les archives, qui doivent être fournies dans un format ouvert ou, si chiffré, lisible grâce aux éléments fournis par l'éditeur. En pratique, la variété des formats complique fortement les contrôles de l'administration. Pour remédier à cette difficulté, le Sénat souhaite imposer un format normalisé défini par l'administration pour la restitution des données. Le gouvernement soutient cette initiative, en soulignant la nécessité de travailler avec les éditeurs pour retenir un format couramment utilisé. Le texte doit désormais être examiné par l'Assemblée nationale.

IMPUTATION DES DEFICITS ET EXERCICES PRESCRITS

Le Conseil d'État rappelle que les déficits reportés doivent être imputés dans l'ordre chronologique, en commençant par le plus ancien. Il précise que cette imputation intervient dès qu'un exercice présente un bénéfice, et ce dans la limite du plafonnement applicable depuis le 21 septembre 2011.

Il juge que l'administration, lors d'un contrôle fiscal, **peut vérifier l'existence et le montant des déficits reportables, y compris ceux provenant d'exercices prescrits, dès lors qu'ils ont été imputés ou déclarés en stock à la clôture de l'exercice vérifié.**

En revanche, un déficit totalement imputé sur des exercices prescrits échappe à tout contrôle ultérieur. Lorsque seul un reliquat de déficit reste non imputé sur des exercices prescrits, l'administration peut contrôler ce reliquat et en tirer les conséquences pour l'exercice vérifié. Cette limite de contrôle empêche l'administration de revisiter des déficits entièrement consommés dans des périodes prescrites. En conséquence, le Conseil d'État juge que la cour administrative d'appel de Paris a commis une erreur de droit. Il estime que la cour ne pouvait considérer que le reliquat de déficits provenait indistinctement de tous les exercices prescrits. Il en déduit que l'administration ne pouvait rectifier librement chacun de ces exercices prescrits. L'arrêt de la cour administrative d'appel est donc annulé.

LIEU DE TRAVAIL

La mention d'un lieu de travail dans un contrat n'a qu'une valeur informative tant qu'aucune clause ne prévoit de façon claire et précise que le salarié doit travailler exclusivement à cet endroit. Une mutation ne nécessite donc pas son accord lorsqu'elle reste dans le même secteur géographique.

En revanche, l'accord du salarié devient indispensable si la mutation implique un changement de secteur géographique ou si une clause contractuelle prévoit expressément un lieu unique d'exécution. Lorsque le lieu n'est qu'indiqué sans exclusivité, la mutation interne s'impose. La Cour de cassation a récemment rappelé cette règle à propos d'un agent de service dont le contrat avait été transféré à une nouvelle société. Un avenant fixait un lieu de travail mais sans préciser une exclusivité.

Après plusieurs refus du salarié d'accepter d'autres sites, l'employeur avait cessé de le rémunérer. La cour d'appel avait considéré que le lieu était contractualisé. La Cour de cassation a censuré cette position. Elle a jugé que l'absence de mention d'exclusivité permettait à l'employeur d'imposer un autre site situé dans la même zone géographique.

REPOS HEBDOMADAIRE

La Cour de cassation affirme que chaque semaine civile doit comprendre au moins vingt-quatre heures de repos, sans obligation que ce repos survienne juste après six jours travaillés. Elle admet qu'un salarié puisse enchaîner plus de six jours de travail dès lors qu'un repos est accordé dans chaque semaine civile, comme l'illustre l'exemple d'une période de douze jours consécutifs. Elle fonde sa position sur l'absence de précision du Code du travail concernant le moment exact du repos et confirme l'interprétation administrative qui définit la semaine du lundi au dimanche. Elle écarte ainsi le reproche d'un salarié estimant avoir été privé de repos au bout de six jours, considérant que la loi ne l'exige pas si chaque semaine comporte effectivement un jour de repos. Elle souligne enfin que cette solution est conforme au droit européen, qui impose seulement un repos minimal dans toute période de sept jours, sans exiger qu'il suive immédiatement six jours de travail.