



CONJOINT COLLABORATEUR : LE COMPTE A REBOURS A COMMENCÉ !

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le bénéfice du statut de conjoint collaborateur est limité à 5 ans. Ainsi, certains bénéficiaires de ce statut ne pourront plus en bénéficier à compter du 1^{er} janvier 2027. Il convient d'anticiper cette échéance !



►► CONJOINTS COLLABORATEURS CONCERNÉS

Sont concernées les personnes ayant débuté leur activité de conjoint collaborateur au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

→ Par exception, celles qui bénéficiaient de ce statut avant le 1^{er} janvier 2022 et qui sont nées avant le 1^{er} janvier 1965 peuvent le conserver jusqu'à la liquidation de leurs droits à pension de retraite.

►► ANTICIPER LE FUTUR STATUT

La fin du statut de conjoint collaborateur doit être anticipée, afin de déterminer le nouveau statut choisi et d'accomplir les formalités nécessaires. Le choix réside entre le statut de conjoint salarié et celui de conjoint associé, sous réserve que la forme juridique de l'entreprise le permette. À défaut de choix, le statut de conjoint salarié prévaut.

En cas de choix du statut de conjoint salarié, le chef d'entreprise doit accomplir les formalités liées à l'embauche du conjoint en tant que salarié (DPAE, contrat de travail, etc.). Ces démarches doivent être réalisées avant la prise d'effet du nouveau statut.

L'option pour le statut de conjoint associé n'est possible que si l'activité est exercée en société, et sous condition de détention par le conjoint de parts sociales ou d'actions de la société. Si des formalités juridiques sont nécessaires (modification des statuts, cession de parts, entrée au capital), il convient de les anticiper.

→ Le changement de statut du conjoint collaborateur doit être déclaré sur le guichet unique des entreprises.



Le choix du nouveau statut n'est pas sans conséquence pour l'entreprise, notamment en matière de cotisations sociales. Une analyse de votre situation est recommandée avant d'arrêter son choix. N'hésitez pas à nous contacter.



PRIME CARBURANT : DES ASSOUPPLISSEMENTS EN 2026

Face à la hausse des prix des carburants, le Gouvernement assouplit, pour l'année 2026 uniquement, le régime de la prime carburant que vous pouvez verser à vos salariés : plafond d'exonération relevé et conditions d'éligibilité élargies. Les textes étant attendus, il convient de suivre ces évolutions de près !



►►PRISE EN CHARGE FACULTATIVE

La prime carburant est facultative. Elle permet la prise en charge des frais de carburant pour les **salariés utilisant leur véhicule personnel pour le trajet domicile-lieu de travail**.

►►PLUS DE SALARIÉS CONCERCÉS

En principe, la prime est réservée aux salariés dont la résidence ou le lieu de travail est situé hors du périmètre d'un plan de mobilité obligatoire ou dans une commune non desservie par un transport collectif régulier, ou qui doivent utiliser leur véhicule personnel en raison d'horaires particuliers (travail de nuit, horaires décalés, etc.). **Jusqu'au 31 décembre 2026, dans l'attente du texte, par tolérance administrative, la condition de desserte par un transport collectif est suspendue** : un plus grand nombre de salariés utilisant leur véhicule personnel pour tout ou partie du trajet domicile-lieu de travail deviennent ainsi éligibles.

À titre dérogatoire, et dans le cadre de la même tolérance, la prime peut aussi se cumuler avec la prise en charge de l'abonnement aux transports publics. Sont ainsi visés les salariés qui prennent leur véhicule pour rejoindre une gare, puis les transports en commun jusqu'à leur lieu de travail.

►►RELÈVEMENT DU PLAFOND D'EXONÉRATION POUR 2026

Dans le régime classique, la prime est exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite annuelle de 300 € par salarié pour les frais de carburant. Pour 2026, ce plafond, par tolérance administrative, a été porté à 600 € en attendant la publication des textes. Ce montant devrait encore évoluer : le Gouvernement a annoncé le 22 septembre un nouveau relèvement à 1 000 €, dont les modalités restent à préciser.

►►MODALITÉS DE MISE EN PLACE

La prime est mise en place par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur après consultation du CSE, et doit bénéficier à tous les salariés éligibles dans les mêmes conditions.



Les annonces se succèdent et les textes d'application ne sont pas encore publiés. Avant de verser ou d'ajuster une prime carburant, un point sur votre situation est recommandé. N'hésitez pas à nous contacter.





LE NOUVEAU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Un nouveau congé de naissance est institué à compter du 1^{er} janvier 2026.
Sa mise en œuvre effective n'interviendra toutefois qu'à compter du 1^{er} juillet 2026, alors soyez sûr de connaître les règles d'ici là !



► BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés qui ont épuisé leur droit au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption peuvent prétendre à ce congé supplémentaire, quelle que soit leur ancienneté.

=> Cette condition n'est pas requise lorsque le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale afférentes.

► DURÉE DU CONGÉ

Le salarié peut choisir de prendre un congé d'une durée d'1 mois ou de 2 mois. S'il opte pour un congé de 2 mois, celui-ci peut être pris en une seule fois ou être réparti en 2 périodes d'1 mois, selon des modalités précisées par décret.

▲ Le décret doit également déterminer le délai dans lequel ce congé peut être pris à compter de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant ainsi que le délai de prévenance à respecter par le salarié.

► SITUATION DU SALARIÉ PENDANT LE CONGÉ

Sous réserve pour le salarié de cesser toute activité, le salarié perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale, dont les modalités de calcul doivent être fixées par décret.

▲ Pour le 1^{er} mois, elles devraient correspondre à 70 % du salaire net perçu antérieurement et elles seraient de 60 % pour le 2nd mois.

Pendant la durée du congé, le salarié est protégé contre le licenciement, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

► RETOUR DU SALARIÉ

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie également d'un entretien de parcours professionnel s'il n'en a pas déjà bénéficié au retour du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption..



Pour être certain(e) de tout savoir sur ce nouveau congé que vos salariés n'hésiteront pas à solliciter, n'hésitez plus, demandez- nous conseil !



CDHR : LE NOUVEL IMPÔT SUR LES HAUTS REVENUS

Une Contribution Différentielle sur les Hauts Revenus (CDHR) est instaurée afin d'assurer une imposition minimale de 20 % sur les plus hauts revenus.

Cette contribution s'applique jusqu'à l'imposition des revenus au titre de laquelle le déficit public sera inférieur à 3 % du PIB et s'ajoute aux impôts existants, notamment à la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR), sans la remplacer.



► QUELS SONT LES CONTRIBUABLES CONCERNÉS ?

Sont concernés les foyers fiscaux qui disposent d'un revenu fiscal de référence (RFR) « ajusté » pour l'année d'imposition considérée, supérieur à :

- 250 000 € pour une personne seule ;
- 500 000 € pour les contribuables soumis à une imposition commune.

► QUELS REVENUS SONT PRIS EN COMPTE ?

La CDHR s'appuie sur le revenu fiscal de référence « ajusté ». Il est calculé à partir des revenus déclarés. Pour le déterminer, il convient de prendre en compte l'ensemble des revenus et notamment des revenus du capital tels que les dividendes, certaines plus-values, etc. ; Toutefois, un certain nombre de revenus exonérés ou bénéficiant d'un abattement ne sont pas pris en compte.

► QUELS IMPÔTS SONT PRIS EN COMPTE POUR APPRÉCIER LE SEUIL DE 20 % ?

Pour déterminer si l'imposition minimale de 20 % est atteinte, les impôts retenus incluent :

- L'impôt sur le revenu (après ajustement) ;
- La contribution exceptionnelle sur les hauts revenus (CEHR) ;
- Les prélèvements libératoires d'impôt sur le revenu, pratiqués notamment sur les dividendes et intérêts ;
- Une majoration forfaitaire selon la composition du foyer fiscal (1.500 euros par personne à charge et 12.500 euros pour les contribuables soumis à une imposition commune).

► COMMENT EST DÉTERMINÉE LA CDHR ?

Cette contribution vise à assurer une imposition minimale de 20 % des plus hauts revenus.

Si la somme des impôts ci-dessus est inférieure à 20 % du revenu fiscal de référence « ajusté », la différence est payée sous forme de CDHR.

Son montant définitif sera déterminé directement par l'administration fiscale au vu de la déclaration des revenus déposée par le contribuable.

► COMMENT EST ACQUITTÉE LA CDHR ?

Concrètement, les contribuables estimant entrer dans le champ d'application de la CDHR doivent déclarer en ligne leurs revenus et calculer eux-mêmes son montant en retenant :

- Les revenus réels perçus entre le 1er janvier et le 30 novembre de l'année d'imposition ;
- Et une estimation des revenus perçus au mois de décembre.

Un acompte doit être versé entre le 1er et le 15 décembre de l'année d'imposition. Il est égal à 95 % du montant de la contribution estimée par le contribuable.

Le solde de la contribution différentielle sur les hauts revenus (CDHR) sera payé l'année suivante, après dépôt de la déclaration des revenus de l'année. En cas de trop-versé, un remboursement sera effectué.

Attention : une majoration de 20 % sera susceptible de s'appliquer en cas de défaut, de retard de paiement ou de sous-estimation du montant.





VENTE ET CESSION D'ENTREPRISE : L'INFORMATION OBLIGATOIRE DES SALARIÉS

Lorsqu'une entreprise envisage de vendre son fonds de commerce ou de céder une participation majoritaire dans son capital, les salariés doivent, dans certains cas, être informés du projet de vente.



► INFORMATION LORS D'UN PROJET DE VENTE

Sont concernées par ce dispositif les ventes de fonds de commerce ainsi que les ventes de parts de SARL ou d'actions de sociétés par actions, lorsque la vente porte sur plus de 50 % des parts sociales ou sur des actions ou valeurs mobilières donnant accès à la majorité du capital social.

L'obligation d'informations des salariés concerne désormais principalement :

- Les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Les entreprises d'au moins 50 salariés lorsqu'elles ne disposent pas d'un comité social et économique, CSE, à attributions élargies, cette absence devant être constatée par un procès-verbal de carence.

En revanche, lorsque l'entreprise dispose d'un CSE à attributions élargies, l'information directe des salariés sur le projet de vente n'est plus obligatoire. Dans ce cas, le projet est traité dans le cadre de la procédure habituelle d'information-consultation du CSE.

Dans les entreprises concernées, les salariés doivent être informés du projet de vente au moins 1 mois avant la conclusion de la vente. Auparavant, ce délai était de 2 mois. Il est donc réduit afin de simplifier et d'accélérer les opérations de transmission.



► SANCTION EN CAS DE DÉFAUT D'INFORMATION

En cas de non-respect de l'obligation d'information des salariés, une action en responsabilité peut être engagée. La juridiction saisie peut alors prononcer une amende civile. Le plafond de cette amende est désormais réduit : il ne peut plus dépasser 0,5 % du montant de la vente.



Nous pouvons vous accompagner, n'hésitez pas à nous contacter !