



1
PUIS-JE FAIRE
TRAVAILLER MES
SALARIÉS LE 1^{ER} MAI ?

DIRIGEANT DE PME
PARTANT À LA RETRAITE :
QUELLE FISCALITÉ ?

TVA ET LOCAUX
MIXTES :
COMMENT GÉRER
LA DÉDUCTION ?

PASSEPORT
PRÉVENTION
DE NOUVEAUX
OBLIGATIONS

NEWSLETTER D'AVRIL 2026

AGORA SEA

EXPERTISE COMPTABLE

AUDIT - CONSEIL - PAIE

Sommaire :

- ⇒ Puis-je faire travailler mes salariés le 1er mai ?
- ⇒ Dirigeant de pme partant à la retraite : faut-il opter pour le barème de L'IR ?
- ⇒ TVA et locaux mixtes : comment gérer la déduction ?
- ⇒ Passeport de prévention : de nouvelles obligations pour les employeurs

PUIS-JE FAIRE TRAVAILLER MES SALARIÉS LE 1ER MAI ?

Le 1er mai est un jour férié particulier puisqu'il s'agit du **seul jour légalement obligatoirement chômé** pour les salariés, sauf exception.

En principe, **seuls les établissements et services ne pouvant interrompre leur activité** sont autorisés à faire travailler leurs salariés ce jour-là. Aucune liste légale exhaustive n'est prévue, mais sont traditionnellement concernés les secteurs indispensables au fonctionnement de la société comme les hôpitaux, les transports, l'hôtellerie ou encore certaines activités industrielles.

En pratique, cette règle a récemment donné lieu à des contrôles. À l'occasion du 1er mai 2024, plusieurs boulangeries ont été sanctionnées au motif que leur activité pouvait être interrompue, et qu'elles ne relevaient donc pas des exceptions autorisées.

Face à ces situations, le Gouvernement a annoncé un **assouplissement à venir**. Un projet de loi devrait permettre d'autoriser, à compter du 1er mai 2027, l'ouverture des boulangeries-pâtisseries artisanales et des fleuristes.

Cet assouplissement serait toutefois encadré :

- Seuls les salariés volontaires pourraient travailler.
- Leur accord devrait être donné par écrit.
- Leur rémunération devrait être au moins doublée pour les heures effectuées.

Pour le 1er mai 2026, les pouvoirs publics ont indiqué

que des consignes seront données afin que les artisans concernés ne subissent pas de sanctions s'ils respectent les conditions prévues par la future loi.

Vigilance et conseils

Avant toute ouverture le 1er mai, vérifiez si votre activité entre dans les exceptions autorisées. En cas de doute, il est indispensable de sécuriser votre situation en amont.

Il convient également de rappeler que le non-respect des règles applicables au 1er mai peut entraîner des sanctions, notamment en cas de contrôle de l'inspection du travail.

Le recours au travail ce jour-là doit donc être strictement encadré et justifié par la nature de l'activité exercée. À défaut, l'employeur s'expose à un risque de remise en cause et à d'éventuelles sanctions financières.

Une vigilance particulière doit être apportée à l'identification des salariés concernés, aux conditions de leur intervention ainsi qu'au respect des dispositions relatives à leur rémunération.

DIRIGEANT DE PME PARTANT À LA RETRAITE : FAUT-IL OPTER POUR LE BARÈME DE L'IR ?

Depuis le 1er janvier 2018, les plus-values de cession de titres sont soumises au **prélèvement forfaitaire unique (PFU)**, comprenant :

- 12,8 % d'impôt sur le revenu.
- 18,6 % de prélèvements sociaux.

Soit une imposition globale de **31,4 %**.

Les contribuables peuvent toutefois opter pour le **barème progressif de l'impôt sur le revenu**, notamment pour bénéficier d'abattements.

Les dirigeants de PME partant à la retraite peuvent bénéficier d'un **abattement fixe de 500 000 €**, sous réserve de remplir certaines conditions, notamment avoir exercé une fonction de direction pendant au moins cinq ans avec une rémunération normale.

Ce dispositif s'applique aux cessions réalisées entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2031.

Point important : **Il n'est pas nécessaire d'opter pour le barème de l'IR pour bénéficier de cet abattement.**

Deux options sont possibles :

Imposition au PFU

L'abattement de 500 000 € s'applique uniquement sur la part soumise à l'impôt sur le revenu. Les prélève-



ments sociaux restent dus sur la totalité de la plus-value.

Imposition au barème de l'IR

La plus-value peut être réduite soit de l'abattement fixe de 500 000 €, soit d'un abattement pour durée de détention pour les titres acquis avant 2018.

En revanche, **le cumul de ces deux abattements n'est plus possible.**

Vigilance et conseils

Le choix entre PFU et barème doit être étudié au cas par cas. Une simulation préalable permet d'optimiser la fiscalité de l'opération.

TVA ET LOCAUX MIXTES : COMMENT GÉRER LA DÉDUCTION ?

La location de locaux professionnels nus est en principe exonérée de TVA, mais il est possible d'opter pour leur assujettissement.

Cette option s'exerce **par immeuble, ensemble d'immeubles ou local**, et doit être formalisée.

En revanche, les **locaux d'habitation restent exonérés de TVA**, sans possibilité d'option.

Lorsque l'immeuble comprend à la fois des locaux professionnels et des logements, l'option s'applique uniquement aux locaux professionnels.

Dans ce cas, la déduction de la TVA sur les dépenses (travaux, entretien, acquisition) est en principe calculée selon un **coefficient de taxation forfaitaire**.

Toutefois, l'administration admet que la TVA déductible soit déterminée **en fonction de la surface réellement affectée aux locaux soumis à TVA**.

Cette règle s'applique notamment :

- À la construction ou à l'acquisition de l'immeuble.
- Aux dépenses d'entretien et de réparation.

Vigilance et conseils

Analysez précisément la répartition des surfaces entre locaux professionnels et habitation. Une mauvaise ventilation peut remettre en cause vos droits à déduction.

PASSEPORT DE PRÉVENTION : DE NOUVELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS

Le passeport de prévention est un **outil numérique personnel** permettant de recenser les formations en santé et sécurité au travail suivies par chaque salarié.

Depuis le **16 mars 2026**, de nouvelles obligations s'imposent aux employeurs.

Formations concernées

Sont visées :

- Les formations obligatoires prévues par la réglementation.
- Celles nécessaires pour certains postes (habilitation, autorisation).
- Celles imposées par un objectif réglementaire spécifique.
- Et les formations relevant de l'obligation générale de sécurité.

Obligations déclaratives

Entre le 16 mars et le 30 septembre 2026, l'employeur doit déclarer :

- Les formations obligatoires.
- Les formations internes nécessitant une habilitation.

Après cette date, **toutes les formations devront être renseignées.**

Lorsque la formation est réalisée par un organisme externe, celui-ci doit effectuer la déclaration. **À défaut dans un délai de 3 mois, l'employeur doit prendre le relais.**

Délais

Les formations doivent être déclarées dans un délai de 6 mois suivant leur réalisation. Un délai exceptionnel de 9 mois est accordé jusqu'au 9 juillet 2026.

Sanctions

Le non-respect de ces obligations peut entraîner une **amende de 10 000 € par salarié concerné.**

Vigilance et conseils

Mettez en place un suivi rigoureux des formations.

Anticipez les déclarations pour éviter tout risque de sanction.

La mise en place de ce dispositif implique pour l'employeur une organisation rigoureuse du suivi des formations.

Il est recommandé de centraliser les informations relatives aux formations suivies par les salariés et de mettre en place des outils permettant d'assurer le respect des délais de déclaration.

Une attention particulière doit être portée aux formations réalisées en interne, qui relèvent directement de la responsabilité de l'employeur.

Dans un contexte où les règles évoluent régulièrement et où les contrôles se renforcent, une attention particulière doit être portée à l'application des obligations sociales, fiscales et juridiques.

Chaque situation doit être appréciée au cas par cas, qu'il s'agisse de l'organisation du travail, du traitement fiscal d'une opération ou du respect des obligations déclaratives.

Une analyse en amont permet de sécuriser vos pratiques et d'éviter tout risque de remise en cause ou de sanction.

Contactez votre chargé(e) de mission habituel(le) ou envoyez-nous un courriel à info@agora-sea.fr