

NEWSLETTER DE JANVIER 2026

Sommaire :

- ⇒ Transmission d'entreprise : le Pacte Dutreil dans le viseur du PLF 2026
- ⇒ Réforme choc du cumul emploi-retraite : Ce qui vous attend vraiment en 2027

TRANSMISSION D'ENTREPRISE : LE PACTE DU-TREIL DANS LE VISEUR DU PLF 2026

Le Pacte Dutreil, pilier de la transmission d'entreprise à titre gratuit, a été modifié par la loi de finances pour 2026, à la suite des constats sévères de la Cour des comptes publiés en novembre 2025. Deux mesures majeures sont entrées en vigueur au 1er janvier 2026 :

- **Allongement de la durée de l'engagement individuel de conservation.**
- **Restriction de l'abattement aux seuls biens strictement nécessaires à l'activité.**

Ce durcissement impose une réévaluation immédiate des stratégies patrimoniales fondées sur ce dispositif.

Rappel du fonctionnement du Pacte Dutreil

Ce dispositif permet, sous conditions :

- Un **abattement de 75 %** sur la valeur taxable des titres transmis dans le cadre d'une donation ou d'une succession.
- Une **réduction de 50 %** des droits de donation en pleine propriété lorsque le donateur a moins de 70 ans.

Ainsi, dans une transmission en ligne directe, le taux des droits de mutation peut être réduit de **45 % à 11,25 %**, voire **5,6 %** en cumulant les deux mécanismes.

Le Pacte Dutreil est depuis des années un outil incontournable pour transmettre l'entreprise familiale sans

en compromettre la viabilité financière.

Ce que change la réforme (PLF 2026)

1. Engagement individuel allongé de 4 à 6 ans

Le bénéficiaire doit désormais conserver les titres pendant 6 ans, à compter de la fin de l'engagement collectif. Soit une durée totale minimale de conservation portée à 8 ans (2 ans d'engagement collectif + 6 ans d'engagement individuel).

2. Exclusion des biens non exclusivement affectés à l'activité

L'exonération de 75 % est limitée aux seuls actifs affectés exclusivement à l'activité professionnelle. Sont désormais exclus : les biens à usage mixte, les actifs immobiliers patrimoniaux ou tout élément non indispensable à l'exploitation.

Pourquoi il est important d'anticiper

Si vous projetez une transmission à titre gratuit à partir de 2026, ces nouvelles règles modifient en profondeur les conditions d'accès au dispositif Dutreil.

Même les pactes signés récemment doivent être revus à la lumière de la réforme, pour éviter une mauvaise surprise en cas de contrôle.

L'anticipation est aujourd'hui votre seule défense

Chez Agora SEA, nous ne nous contentons pas de vérifier la conformité de vos pactes.

Nous en testons la **solidité réelle**, en analysant la **faisabilité juridique et fiscale**, l'**éligibilité des actifs**, et en mettant en conformité l'ensemble du **schéma de transmission**.

- ⇒ Votre engagement de direction est-il réel et traçable ?
- ⇒ Votre projet est-il authentique ou peut-il être perçu comme un montage patrimonial ?

Nous procédons à un **audit de robustesse**, et explorons des **stratégies alternatives** pour réduire votre dépendance à ce seul outil fiscal.

Ne laissez pas l'incertitude ruiner votre transmission. Contactez votre chargé(e) de mission ou envoyez-nous un courriel à info@agora-sea.fr

Sources : [PLF 2026](#) / [Rapport de la Cour des comptes 11.2025](#)

RÉFORME CHOC DU CUMUL EMPLOI-RETRAITE : CE QUI VOUS ATTEND VRAIMENT EN 2027

Une refonte totale du cumul emploi-retraite vient d'être actée. Prévue pour le 1er janvier 2027, elle simplifie les critères en se basant uniquement sur l'âge, mais crée un système à trois vitesses aux conséquences radicalement différentes. Pour les entreprises souhaitant conserver leurs talents seniors et pour les salariés (ou dirigeants) approchant de la retraite, **anticiper cette réforme est dès aujourd'hui un impératif stratégique.**

Le cumul emploi-retraite est le dispositif qui permet à un retraité de percevoir ses pensions tout en exerçant une activité professionnelle rémunérée. Régulièrement remanié, il fait l'objet d'une nouvelle réforme majeure visant à clarifier les règles, mais qui rend certains scénarios beaucoup moins attractifs, tandis qu'un autre devient une véritable opportunité.

Pour toutes les pensions qui seront liquidées **à compter du 1er janvier 2027**, le nouveau système s'articulera autour de l'âge du retraité, avec une condition préalable non négociable : avoir liquidé l'intégralité de ses pensions de retraite (base, complémentaires, françaises et étrangères).

Le nouveau régime se décompose en trois paliers :

- **Avant l'âge légal de départ** : Le cumul est théoriquement possible, mais sans aucun intérêt pratique. La pension de retraite est en effet **réduite de 100% des revenus** tirés de la nouvelle activité. C'est un cumul "à somme nulle" qui vide le dispositif de son sens.
- **Entre l'âge légal et 67 ans** : Le cumul devient partiel et plafonné. La pension est **réduite de 50% des revenus d'activité qui dépassent un seuil** annuel. Ce seuil, qui sera fixé par décret, devrait se situer autour de **7 000 € par an**. Ce scénario limite donc fortement l'intérêt de reprendre une activité significative.
- **À partir de 67 ans (âge du taux plein automatique)** : Le cumul est **totalement libéralisé**. Le retraité peut percevoir l'intégralité de ses pensions et de ses nouveaux revenus professionnels, sans aucune limite ni plafonnement.

La révolution de la "seconde pension"

La nouveauté la plus spectaculaire concerne ce cumul libéralisé (à partir de 67 ans). L'activité poursuivie ou reprise permet désormais **d'acquérir de nouveaux droits à la retraite**, menant à la **création d'une seconde pension**.

Deux blocages majeurs sont supprimés :

- **Le délai de carence de 6 mois** chez le même employeur.
- **Le plafond de 5 % du PASS** sur la seconde pension.

Dirigeants, employeurs : vous êtes directement concernés

Que vous préparez votre propre départ ou que vous souhaitiez garder vos talents seniors quelques années de plus, **les règles changent radicalement en 2027**.

- Un départ mal calé peut entraîner une **pension amputée**, un **cumul plafonné**, ou la perte d'un collaborateur clé.
- À l'inverse, un **départ à 67 ans** ouvre un nouveau cadre avantageux : **cumul libéralisé, seconde pension, suppression du délai de carence...** un outil stratégique trop souvent sous-estimé.

Anticiper, c'est décider en connaissance de cause.

Chez Agora SEA, nous vous accompagnons pour :

- **Modéliser l'impact de chaque scénario** (départ à l'âge légal, cumul partiel, cumul libéralisé...).
- **Identifier les risques** pour vous ou vos salariés seniors.
- **Construire des trajectoires optimisées**, conciliant transmission, maintien d'activité et sécurisation financière.

Que vous soyez dirigeant concerné directement ou employeur soucieux de préserver les compétences clés, cette réforme peut devenir **un levier de transition réussi...** à condition d'être bien préparé.

Vous avez des décisions à prendre pour 2026-2027 ? Échangeons dès maintenant. Contactez votre chargé(e) de mission ou envoyez-nous un courriel à info@agora-sea.fr.

Source : [LFSS 2026 \(Art. 102\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032434415&dateTexte=&affichType=LEADER)