

Écrit par le 18 mai 2026

Impôts 2022 : tout ce qu'il faut savoir sur la déclaration de revenus fonciers pour les nouveaux propriétaires



2044
cerfa
N° 10334 * 26

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Déclaration des revenus fonciers 2021

Pour remplir cette déclaration qui est une annexe à votre déclaration d'ensemble des revenus n° 2042, veuillez vous reporter à la notice explicative. Les chiffres indiqués à gauche de certaines lignes vous y renvoient.

100 ————— **100 Votre état civil et votre adresse** —————

Nom et prénoms

Adresse complète du domicile

110 ————— **110 Vos parts de sociétés immobilières ou de fonds de placement immobilier (FPI)** —————
non passibles de l'impôt sur les sociétés

La déclaration d'impôts dépend de deux paramètres : le type de location (vide ou meublée) et le montant de ses revenus fonciers. Afin d'aider les nouveaux propriétaires, [Flatlooker](#), agence de location et de gestion en ligne, fait le point sur les démarches à effectuer pour remplir correctement sa déclaration et choisir le régime le plus adapté.

Location vide

Pour la location vide, les revenus doivent être déclarés dans la catégorie des revenus fonciers, il y a deux régimes fiscaux différents. Si les loyers ne dépassent pas 15 000€, les propriétaires ont le choix entre le régime simplifié micro-foncier et le régime réel. La principale différence est que l'abattement en micro-foncier est un pourcentage fixe alors qu'en régime réel, elle est définie par le montant des charges déductibles année par année.

Il faut cocher la case 'revenus fonciers' lorsque vous choisissez les catégories de revenus perçus au début

Ecrit par le 18 mai 2026

de la déclaration.

1. Régime micro-foncier

Le revenu brut des locations (loyers encaissés déduit des charges) ne doit pas excéder 15 000€ pour le foyer fiscal hors TVA et hors charges déductibles. Le déclarant bénéficie alors d'un abattement forfaitaire de 30% sur ce montant. Attention, c'est le montant brut avant abattement qui doit être inscrit dans la déclaration (case 4BE de la déclaration 2042) et pas le montant déduit. Le document annexe n'est pas à remplir.

Micro foncier : Indiquez les recettes brutes (ne déduisez aucun abattement) ?
- dont recettes de source étrangère ouvrant droit à un crédit d'impôt égal à l'impôt français

4BE
4BK

2. Régime réel

Ce régime est obligatoire si le revenu brut est supérieur à 15 000€, dans ce cas le propriétaire doit remplir l'annexe 2044. Le revenu brut est imposable au régime réel et est égal à la différence entre les recettes encaissées et les charges déductibles.

Les charges déductibles sont notamment les frais d'administration et de gestion, des travaux, impôts et taxes, primes d'assurance, provisions pour charge de copropriété, intérêts d'emprunt... Si les charges déductibles sont inférieures au revenu brut foncier, alors le propriétaire se retrouve en situation de bénéfice net foncier. Si elles sont supérieures, alors il s'agit d'un déficit net foncier. Si le résultat est un bénéfice net foncier, il est à ajouter aux autres revenus pour être soumis à l'impôt sur les revenus (case 4BA de la déclaration 2042).

Régime réel, revenus fonciers imposables

4BA

Lorsqu'il s'agit d'un déficit net foncier, il est imputable sur le revenu brut global du contribuable dans la limite de 10 700€ hors dispositions spécifiques. Le déficit est à reporter dans la case 4BC de la déclaration 2042.

Déficit imputable sur le revenu global

4BC

Location meublée

L'activité de location en meublé peut être exercée selon deux statuts : la location meublée non professionnelle (LMNP) et la location meublée professionnelle. Le statut est défini par foyer fiscal.

Pour être loueur en meublé professionnel (LMP), il faut remplir les deux conditions suivantes :

- Les recettes annuelles retirées de cette activité par l'ensemble des membres du foyer fiscal doivent excéder 23 000€.
- Les recettes dépassent les revenus du foyer fiscal soumis à l'impôt sur le revenu Il faut cocher la case 'Revenus industriels et commerciaux professionnels' pour les LMP, et la case 'Locations meublées non professionnelles' pour les LMNP lorsque vous choisissez les catégories de revenus perçus au début de la

Ecrit par le 18 mai 2026

déclaration.

Revenus et plus-values des professions non salariées

- Micro-entrepreneur ayant opté pour le versement libératoire de l'impôt sur le revenu
- Revenus agricoles
- Revenus industriels et commerciaux professionnels
- Revenus industriels et commerciaux non professionnels
- Locations meublées non professionnelles
- Revenus non commerciaux professionnels
- Revenus non commerciaux non professionnels
- Revenus à imposer aux prélèvements sociaux

Peu importe le statut, le propriétaire a l'obligation de réaliser certaines démarches, comme l'obtention du numéro SIRET. Il faut contacter le greffe de sa commune. Le statut ne définit pas le régime fiscal, c'est toujours au propriétaire de choisir lequel est le plus avantageux selon la situation : micro ou réel.

1. Le régime micro-BIC (forfaitaire)

Le régime micro-bic s'applique lorsque le montant des recettes de l'année précédente ou de l'avant-dernière année n'excède pas :

- 72 600€ pour les locations de locaux d'habitation meublés ;
- 176 200€ pour les locations de chambres d'hôtes et meublés de tourisme classés.

Pour le statut de loueur en meublé non professionnel, un abattement forfaitaire de 50% est appliqué aux revenus des locaux d'habitation meublés. Les montants encaissés sont à indiquer dans les cellules 5ND, 5OD ou 5PD.

Régime micro entreprise ?	Déclarant 1	Déclarant 2	Personne à charge
Recettes brutes sans déduire aucun abattement			
- Locations meublées cas général	5ND <input type="text"/>	5OD <input type="text"/>	5PD <input type="text"/>

Pour les meublés de tourisme classés et les chambres d'hôtes, un abattement forfaitaire de 71% est appliqué. Les montants encaissés sont à indiquer dans les cellules 5NG, 5OG, 5PG.

- Locations de chambres d'hôtes et meublés de tourisme classés	5NG <input type="text"/>	5OG <input type="text"/>	5PG <input type="text"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Pour le statut de loueur en meublé professionnel, le montant des sommes encaissées est à indiquer dans les lignes 5KP, 5LP ou 5MP. Les abattements forfaitaires sont également de 50% pour les locations meublées, et 71% pour les meublés de tourisme.

Ecrit par le 18 mai 2026

« Le statut de LMNP permet de bénéficier d'un abattement important de 50% lorsque l'on choisit le régime micro-BIC. Si les charges déductibles sont inférieures à cet abattement, c'est en général cette solution que nous conseillons à nos clients propriétaires. »

Nicolas Goyet, président de Flatlooker

2. Le régime réel

Pour les LMP, dans le cadre d'un régime du bénéfice réel, ses revenus sont à déclarer dans le document complémentaire 2031. Les déficits du foyer provenant de l'activité de loueur en meublé non professionnel ne peuvent s'imputer que sur des revenus provenant de la même activité, sur une période de 10 ans.

Pour les LMNP, il faut indiquer les bénéfices provenant de la location meublée dans les cases de 5NA à 5PK.

Revenus imposables cas général	5NA	5NK	5OA	5OK	5PA	5PK
--------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

S'il s'agit d'un déficit, il faut l'indiquer dans les cases allant de 5NY à 5PZ.

Déficits cas général	5NY	5NZ	5OY	5OZ	5PY	5PZ
----------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----

À titre indicatif : Les cases 5NA, 5OA et 5PA pour le bénéfice, ou 5NY, 5OY ou 5PY pour le déficit, sont à remplir si le propriétaire a agréé à un OGA (organisme agréé) ou un viseur fiscal. Cette adhésion permet d'éviter la majoration de bénéfice imposable pour non-adhésion à un OGA, à noter que la loi finances 2021 va faire disparaître la majoration à partir de 2023.

Dans les deux types de location, si le propriétaire a opté pour le régime réel, il est engagé à déclarer ses impôts sous ce régime pendant 3 ans minimum. Il est préférable de se projeter sur 3 ans au niveau de ses charges avant de choisir son régime fiscal.

Congés payés : respecter le délai de prévenance quelle que soit la semaine de

Ecrit par le 18 mai 2026

congés



En l'absence de disposition conventionnelle, la date de départ en congés payés ne peut pas être modifiée moins d'un mois avant, sauf circonstances exceptionnelles. [Isabelle Vénuat](#), juriste en droit social et rédactrice au sein des [Editions Tissot](#), nous rappelle que cette règle s'applique à tous les congés payés légaux et conventionnels.

Prise et ordres des départs en congés en application d'un accord collectif...

Les congés payés sont pris dans une période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre. Cette disposition est d'ordre public. Il n'est donc pas possible d'y déroger même par accord.

La période de prise des congés est portée à la connaissance des salariés, deux mois avant son ouverture. Et l'ordre est communiqué à chaque collaborateur un mois avant son départ (Code du travail, art. D. 3141-5 et D. 3141-6).

La période de prise des congés, l'ordre des départs et les délais à respecter pour modifier ces différents éléments peuvent être fixés par accord d'entreprise, ou à défaut, par la convention collective.

Ecrit par le 18 mai 2026

À défaut de disposition conventionnelle, il revient à l'employeur, après avis du comité social et économique, de définir la période de prise et l'ordre des départs en congés payés (Code du travail, art. L. 3141-16).

...et sans accord collectif

En l'absence d'accord collectif, fixant les règles relatives au changement des départs en congés payés, l'employeur peut modifier les dates. Pour cela, il faut vérifier au préalable les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise. Mais il ne peut le faire moins d'un mois avant la date de départ prévue, sauf circonstances exceptionnelles comme des difficultés économiques ou des raisons impératives particulièrement contraignantes (Code du travail, art. L. 3141-16). En cas de litige, ces circonstances sont appréciées au cas par cas par les juges.

La Cour de cassation, dans un arrêt du 3 mars 2022, précise que cette règle de modification des dates de départ s'applique sans distinction aux congés payés légaux comme aux congés d'origine conventionnelle. Ainsi que ce soit pour les quatre premières semaines de congés payés, la cinquième semaine ou des congés conventionnels, il faut respecter ce délai de prévenance d'un mois avant le départ.

Dans l'affaire ayant conduit à l'arrêt du 3 mars 2022, l'employeur avait imposé, à compter du 1er janvier 2018, à des salariés non-grévistes de prendre des congés payés les deux premières semaines de janvier en raison de la paralysie du site liée à une grève. Pour le syndicat Force ouvrière, cette mesure était illicite. L'employeur imposait des congés payés sans respecter le délai de prévenance fixé par la loi.

Pour sa défense, l'employeur soutenait que les dispositions légales encadrant la prise des congés payés n'étaient pas applicables, sauf dispositions conventionnelles contraires, aux congés d'origine conventionnelle. Il pouvait donc imposer la prise de ces congés sans respecter un délai de prévenance. Moyen rejeté, les dispositions de l'article L. 3141-16 du Code du travail ont une portée générale. Elles s'appliquent aux congés payés d'origine légale et aux congés d'origine conventionnelle.

Rappel

La date à prendre en compte (un mois avant le départ) est celle à laquelle le salarié est informé du report de ses congés payés et non celle où est envoyée la lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) l'informant de ce report. Il est conseillé d'informer le salarié par écrit, en cas de modification de sa date de départ pour des raisons de preuve.

[Isabelle Vénuat](#), juriste en droit social et rédactrice au sein des [Editions Tissot pour Réso hebdo éco](#)

Cour de cassation, chambre sociale, 2 mars 2022, n° 20-22.261 (à défaut de disposition conventionnelle, l'employeur ne peut pas modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue, y compris la 5e semaine)

Ecrit par le 18 mai 2026

Délais de paiement des entreprises françaises en 2021



En 2021, les délais de paiement s'améliorent mais ne renouent pas encore avec les niveaux d'avant crise. [Une nouvelle étude d'Altarex](#) présente une analyse complète des retards de paiement selon la taille, le secteur d'activité et les territoires des entreprises. Avec 12,5 jours de retard en moyenne, les délais de paiement s'améliorent mais ne renouent pas encore avec les niveaux d'avant crise.

Après une flambée des retards de paiement à l'été 2020, la situation s'améliore progressivement à l'issue de 2021, sans que l'on ait encore retrouvé des comportements comparables à l'avant crise sanitaire. Dans le détail, le secteur de la restauration et les grandes entreprises affichent aujourd'hui les délais les plus longs. Tandis qu'à l'échelle des territoires, les entreprises de Bretagne, Pays de la Loire et Bourgogne Franche-Comté forment le top 3 des « meilleurs payeurs ».

Ecrit par le 18 mai 2026

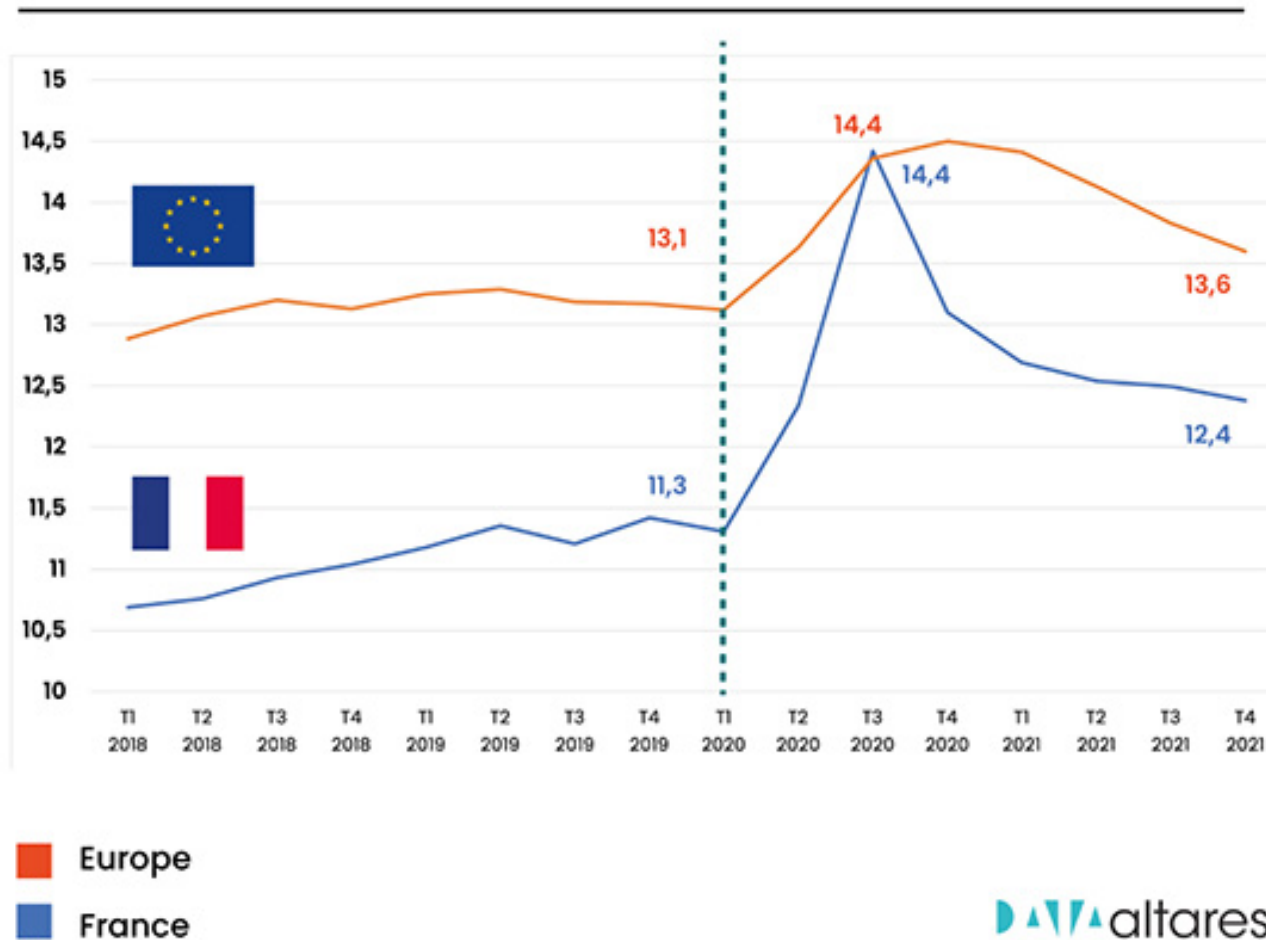
« Le vaste [plan de soutien aux entreprises](#) de 230 milliards d'euros déployé pour faire face à la crise Covid a permis de maintenir les activités et les emplois, explique Thierry Millon, directeur des études Altarex. Il a aussi soulagé les trésoreries des entreprises qui ont pu continuer à régler leurs factures à temps. Si le pic d'activité de l'été 2020 au lendemain du premier confinement a fait flamber les délais de paiement, la solidarité entre les entreprises et le travail du comité de crise - mis en place dès mars 2020 pour dénouer les cas les plus difficiles - ont contribué à un retour rapide à des comportements de paiement plus vertueux. Un sentiment de soulagement prévalait donc à l'issue de 2021 après avoir surmonté une crise inédite, révélant au passage l'extraordinaire résilience de nos entreprises. Mais l'enthousiasme doit aujourd'hui laisser place à la sobriété et la prudence au regard de ce début d'année 2022 et du contexte de la guerre en Ukraine. Au drame humain qui se noue à nos portes s'ajoutent les conséquences économiques indirectes pesant sur les capacités de production, les chiffres d'affaires, les marges et donc les trésoreries et les délais de paiement. L'envolée des prix de l'énergie et des denrées alimentaires, la confiance érodée des consommateurs pourraient aussi fragiliser la reprise des secteurs le plus durement fragilisés par la crise sanitaire comme la restauration et le commerce. Il est donc encore trop tôt pour savoir si dans ce contexte, les factures pourront être réglées à l'échéance des 60 jours de délais maximum. »

Les retards de paiement en Europe : l'impact de la crise sanitaire pas encore neutralisé mais la France rejoint les bons élèves européens

Après un bond des retards à l'été 2020 (14 jours) lorsque l'économie connaissait un très fort rebond post confinement, la situation des délais de paiement s'est améliorée tout au long de 2021 pour atteindre 12,5 jours de retard en moyenne. Si la France ne renoue pas encore avec ses niveaux d'avant crise sanitaire, elle se détache de nouveau très nettement de la moyenne européenne (13,6 jours).

Ecrit par le 18 mai 2026

Evolution comparée des retards de paiements France vs Europe



Source : données Altares

Part of Dun & Bradstreet's
Worldwide Network

Les retards de paiement par secteurs

Les délais s'améliorent dans tous les secteurs, à l'exception de la restauration durement touchée par la crise et les confinements successifs.

Ecrit par le 18 mai 2026

SECTEUR	Retard moyen 2021 (en jours)	Retard moyen 2020 (en jours)	Retard moyen T3 2020 ⁽¹⁾ (en jours)
 INDUSTRIE	10,1	10,6	11,6
 CONSTRUCTION	9,5	10,0	11,0
<p>L'industrie et la construction étaient parvenues à contenir la flambée des délais de paiement en 2020 en dépit du contexte sanitaire. En 2021, les deux secteurs se démarquent avec des retards moyens qui touchent la barre symbolique des 10 jours, et passent même en deçà pour la construction.</p>			
 COMMERCE	13,7	13,5	15,2
<p>Le commerce affiche des retards de règlement sous 14 jours en 2021 après avoir dépassé 15 jours au cours de l'été 2020, voire 20 jours pour les ETI du secteur.</p>			
 SERVICES AUX ENTREPRISES	14,6	15,3	18,0
INFORMATION COMMUNICATION	14,8	16,9	20,7
<p>Le secteur des services aux entreprises, qui présentait un retard de paiement moyen de plus de 18 jours à l'été 2020 s'améliore très nettement tout au long de 2021 pour repasser sous la barre des 15 jours (14,6 jours).</p> <p>La branche information-communication a franchi la barre des 20 jours de retard en été 2020. En 2021, le délai moyen retombe sous 15 jours. Une dynamique portée en particulier par les activités d'édition et de services informatiques.</p>			
 TRANSPORT LOGISTIQUE	16,0	16,5	18,2
<p>Les transports logistiques, qui affichaient plus de 18 jours de retard en moyenne en été 2020 ont amélioré leurs délais de plus de deux jours en 2021.</p>			
 HÉBERGEMENT - RESTAURATION	20,3	18,3	21,2
<p>Le secteur hébergement-restauration a sans conteste été le plus impacté par la crise sanitaire. Alors qu'on y observe traditionnellement des retards supérieurs de 3 à 4 jours à la moyenne de l'ensemble des activités, l'écart s'est encore creusé pendant la crise. A l'été 2020, alors que les retards moyens dépassent 14 jours à l'échelle nationale, ils grimpent à 21 jours dans le secteur. La situation s'améliore progressivement mais les délais de paiement dépassent toujours 20 jours au terme de 2021.</p>			
 SERVICES AUX PARTICULIERS	15,7	16,3	19,7
<p>Le secteur des services aux particuliers présentait des retards tout juste sous le seuil de 20 jours durant l'été 2020. Grâce aux bonnes performances des activités coiffeurs, soins de beauté et corporels, le secteur revient à des retards moyens inférieurs à 16 jours au terme de 2021.</p>			

(1) La période du T3 2020 correspond au pic des retards enregistré en 2020

Les retards de paiement par régions

Au pic des difficultés à l'été 2020, les comportements de paiement d'une région à l'autre étaient très hétérogènes avec des retards moyens pouvant varier du simple au double. La Bretagne maintenait ainsi des délais de report de règlement aux alentours de 11 jours tandis que l'Île-de-France affichait un retard moyen de plus de 20 jours. En 2021, caractérisée par une dynamique générale d'amélioration, les comportements tendent à s'homogénéiser.

Ecrit par le 18 mai 2026

La Bretagne reste la « meilleure élève avec un retard moyen qui passe sous la barre des 10 jours. Elle est suivie des régions Pays de la Loire, Bourgogne Franche-Comté, Nouvelle-Aquitaine et Centre-Val de Loire, qui présentent toutes des seuils inférieurs à 11 jours. L'Île-de-France ferme la marche avec 17,5 jours de retard en moyenne, précédée de près par la Corse (16 jours). La région PACA (13 jours) et les Hauts-de-France (12,4 jours) restent également au-dessus de la moyenne nationale.

Retards de paiement moyen en région en 2021



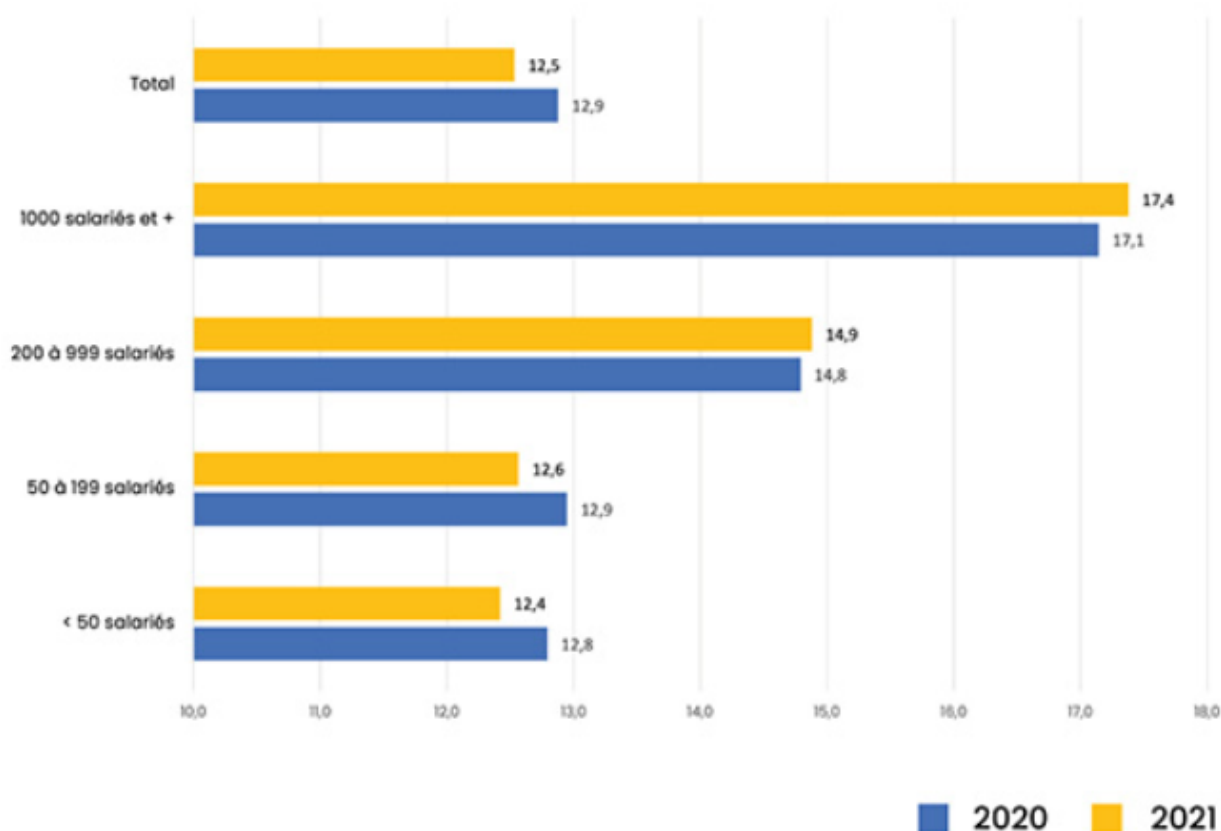
Ecrit par le 18 mai 2026

Les retards de paiements par taille d'entreprise

Des délais de plus en plus contrastés entre petites et grandes entreprises

A l'été 2020, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont vu leurs délais de paiement s'emballer. Amorcée dès l'automne 2020, l'amélioration de ces délais s'est poursuivie en 2021, à des rythmes cependant variables. Sur l'année, les retards reculent dans les entreprises de moins de 200 salariés, se stabilisent pour celles de 200 à 999 salariés, mais augmentent chez les plus grandes. Dans ces conditions, les délais de paiement sont de plus en plus contrastés selon la taille des entreprises. On observe ainsi un écart de 5 jours de retard en 2021 entre les structures de moins de 50 salariés et celles de plus de 1000 salariés (vs. 4,4 en 2020).

Retards de paiement moyen par taille d'entreprise



 altaires
Part of Dun & Bradstreet's
Worldwide Network

Source : données Altaires

Ecrit par le 18 mai 2026

Publication des rapports annuels du notariat



Le [Conseil supérieur du notariat](#) (CSN) vient de publier les rapports annuels 2021 des notaires de France et du CSN. Ces documents retracent les chiffres clefs et les temps forts du notariat et de l'institution durant l'année écoulée.

Depuis 2015, la profession notariale a connu une mutation accélérée qui s'est poursuivie en 2021. Ainsi, depuis 2015 le nombre de notaires est passé de 9 802 à 16 747 aujourd'hui (dont 172 en Vaucluse) pour un âge moyen de 44 ans et 6 mois (48 ans en 2015).

La profession compte davantage de femmes (9 182) que d'hommes (7 565). Au 31 décembre 2021, le nombre de femmes notaires titulaires ou associées (5189) était plus important que celui des femmes notaires salariées (3993). Dans le même temps, le nombre de collaborateurs est passé de 49 112 à 64 200.

Maillage du territoire

Ecrit par le 18 mai 2026

Au total, la France totalise 6 727 offices notariales et 1 364 bureaux annexes. Des lieux de réception de la clientèle qui permettent d'accueillir 24 millions de Français chaque année.

De quoi générer 10,1 milliards d'euros de chiffre d'affaires et près de 35 milliards d'euros d'impôts collectés.

Une profession en mouvement

En 2021, le notariat a aussi poursuivi sa transition numérique avec 20 millions d'actes sur support électronique. Ce cap a été franchi fin octobre 2021 : le premier million avait été atteint en février 2015, le 10 millionième acte authentique électronique a été atteint en avril 2019. Plus de 90 % des actes authentiques sont aujourd'hui signés électroniquement. Plus de 80% des offices sont équipés de systèmes de visioconférence.

Consultez et téléchargez les rapports annuels

[Rapport annuel du notariat](#)

[Rapport annuel du CSN](#)

Entreprise : tout savoir sur les primes

Ecrit par le 18 mai 2026



Une entreprise peut individualiser la rémunération de ses salariés en instaurant une part variable qui peut prendre la forme de primes versées en contrepartie de leur activité. Elles s’acquièrent alors proportionnellement à leur temps de présence explique Amélie Gianino des Editions Tissot.

L’employeur est tenu de rémunérer ses salariés pour le travail fourni. La rémunération versée peut être fixe, auquel cas elle est due dès lors que les collaborateurs effectuent un travail, peu importe sa qualité. Mais l’entreprise peut substituer, ou adjoindre, une part variable. La rémunération versée dépend alors du niveau de performance réalisé, individuellement ou collectivement.

Quels sont les dispositifs ?

Il est possible d’opter pour différents dispositifs de rémunération variable : commissions, bonus, prime sur objectif (qualitatif ou quantitatif), etc. Ils doivent dans tous les cas reposer sur des critères objectifs, réalisables et indépendants de la volonté du dirigeant.

Lorsque la variation de salaire est liée à des objectifs, il est recommandé de ne pas les faire figurer dans le contrat des salariés. Il faudrait sinon obtenir individuellement leur accord pour pouvoir les modifier.

En cas de fixation unilatérale par l’employeur, il faut porter les objectifs à la connaissance des salariés en début d’exercice. À défaut, l’entreprise pourrait, en cas de contentieux, être condamnée à payer

Ecrit par le 18 mai 2026

l'intégralité de la part variable même si les buts n'ont pas été réalisés !

Comment s'acquiert la partie variable du salaire liée à l'activité des salariés ?

La réponse est plus ou moins évidente en fonction du dispositif mis en place.

- les dispositifs qui valorisent la réalisation d'une action particulière : la partie variable s'acquiert à chaque fois que l'action valorisée est effectuée (par ex. les commissions sont dues pour chaque vente ou commande réalisée par les salariés).
- les dispositifs qui reposent sur la réalisation d'objectifs dans un certain délai (trimestre, année, etc.) : la partie variable s'acquiert au regard de la réalisation des objectifs par les salariés à l'issue du délai qui leur est imparti pour les atteindre.

Comment calculer la rémunération due à des salariés qui quittent l'entreprise avant l'expiration de la période accordée pour atteindre les objectifs ?

La Cour de cassation a été amenée récemment à répondre à cette question. Dans l'affaire qui lui était soumise, une société avait embauché une salariée en cours d'année. Son contrat de travail instaurait une prime sur objectif annuelle. Il précisait que la prime était 'proratisée' au titre de son année d'embauche. Mais il n'évoquait pas de prorata en cas de départ en cours d'année

Or, la salariée a été licenciée au cours de l'année suivante. Après avoir dépassé les objectifs qui lui avaient été fixés au titre de celle-ci. Elle n'avait cependant pas perçu l'intégralité de la prime sur objectif. Mais seulement une partie, calculée au prorata de sa durée de présence. Elle a donc saisi le tribunal pour solliciter le solde. La Cour de cassation a considéré que la prime n'était due qu'en proportion du temps de présence de la salariée au cours de l'exercice. Elle indique à cet égard que « lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice ».

Peu importe donc que la proratisation de la prime en cas d'embauche ou de départ en cours d'exercice ne soit pas mentionnée dans le contrat de travail. Ou que le salarié ait atteint la totalité des objectifs fixés lors de son départ. Dans tous les cas, la prime liée à son activité ne lui est due qu'au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de la période fixée pour atteindre les objectifs.

Cour de cassation, chambre sociale, 9 février 2022, n° 20-12.611 (lorsqu'une prime constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice).

Par [Amélie Gianino](#) - Juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](#)

Écrit par le 18 mai 2026

CDAD 84 : les collégiens avignonnais à la découverte de la Justice



Des élèves de 4e du collège Anselme-Mathieu à Avignon viennent de participer à une journée de découverte du tribunal d'Avignon. L'opération, organisée par [le CDAD 84](#) (Conseil départemental de l'accès au droit de Vaucluse) en partenariat avec [la MJD \(Maison de justice et du Droit\) d'Avignon](#), a consisté à reconstituer deux audiences devant le Tribunal Judiciaire d'Avignon. « Une façon pour eux de mieux comprendre le fonctionnement de la justice et ses décisions », explique le CDAD 84.

Des élèves dans le rôle des juges

Avant cela les collégiens de l'établissement de la cité des papes ont préparé auparavant les sujets et la répartition de chacun lors de ces procès fictifs. En effet, ces faux procès ont été joués par des élèves qui ont occupé les rôles de toutes les parties d'un procès correctionnel : président, juges assesseurs, magistrat du parquet, avocat de la partie civile, avocat de la défense, prévenu, victime, partie civile, témoins, jurés, experts, huissier de justice

Écrit par le 18 mai 2026

Les thématiques qui ont été abordées ont également été choisies par les élèves eux-mêmes en s'inspirant des audiences auxquelles ils ont pu assister en février dernier au Tribunal Judiciaire d'Avignon.

« Une image biaisée par les séries télévisées. »

Les sujets ont ainsi permis d'aborder les vols avec violence avec utilisation d'arme blanche, la détention de stupéfiants ou bien encore les violences sur personne dépositaire de l'autorité publique et rébellion. « Ce projet mené conjointement permet aux jeunes de découvrir les métiers du droit et le fonctionnement d'un tribunal mais également le déroulé d'un procès, dont ils ont trop souvent une image biaisée véhiculée par les séries télévisées », insistent les responsables du CDAD.

L.G.

Présidentielle 2022 : avocats et notaires entre crise de confiance et fortes attentes

Ecrit par le 18 mai 2026



91% des professionnels interrogés considèrent que la justice en France ne s'est pas améliorée sous la présidence d'Emmanuel Macron. Ce chiffre ressort de l'étude 'avocats et notaires face à l'élection présidentielle de 2022*', réalisée par [Opinion-way](#) pour [Lexis nexis](#), groupe de solutions et logiciels pour les professionnels juridique, auprès d'un échantillon de 300 professionnels. A travers ce sondage, ces derniers ont exprimé leur opinion concernant l'état de la Justice à l'issue du dernier quinquennat, et leurs attentes pour le prochain mandat.

Bilan du quinquennat Macron : une crise confiance des avocats et notaires envers leur Ministère ?

Alors que le quinquennat d'Emmanuel Macron touche à sa fin, l'heure est au bilan dans le secteur du droit. Avant son entrée en fonction, le Président avait proposé une réforme majeure et en profondeur du secteur. Aujourd'hui, plus de 9 professionnels sur 10 (91%) considèrent que la justice en France ne s'est pas améliorée lors du dernier quinquennat. En détail, un professionnel sur deux estime qu'elle se porte moins bien (53% des avocats et 42% des notaires), et 40% qu'elle ne se porte ni mieux ni moins bien (39% des avocats et 46% des notaires). Un tel résultat exprime clairement la crise de confiance de la profession envers son ministère car, à l'inverse, on ne compte que 9% d'interviewés ayant le sentiment d'une amélioration, dont 1% évoquant une justice qui se porte beaucoup mieux.

Ecrit par le 18 mai 2026

Concernant les réformes qui ont le plus marqué le quinquennat, la création d'un nouveau tribunal judiciaire pour remplacer les tribunaux d'instance et de grande instance s'impose pour les professionnels du droit (53% d'entre eux). Cette mesure phare et symbolique de la réforme du 23 mars 2019 conduite par Nicole Belloubet, décrite par la Chancellerie comme permettant « une justice plus lisible, plus accessible et plus rapide », a été mise en place au 1er janvier 2020. S'en suivent deux mesures ayant visé à donner plus de moyens à la Justice : la hausse du budget dédié à la Justice, citée par plus de 4 professionnels sur 10 (43%), et la hausse des effectifs, mentionnée par un tiers (32%).

La mise en place d'Etats généraux de la justice et la réforme des peines ont comparativement laissé une moindre empreinte. Seul 1 professionnel sur 5 cite ces réformes parmi les plus marquantes de ce quinquennat (respectivement 20% et 19%). Les progrès en matière d'informatique et de bureautique ne semblent pas avoir davantage retenu l'attention des professionnels du droit (23%).

Plus de budget, plus d'indépendance et plus de digitalisation

Interrogés sur leurs trois principales attentes pour le prochain quinquennat, près des trois quarts des avocats et notaires attendent une augmentation substantielle du budget dédié à la Justice. Ainsi, les efforts déjà réalisés sur ce plan ne comblent pas les attentes de la profession. La seconde attente concerne l'indépendance du Parquet et la fin de l'autorité hiérarchique du garde des Sceaux, réforme attendue par près de la moitié des professionnels du droit. Enfin, la troisième réforme la plus attendue, par 42% des professionnels du droit, est un soutien financier à la dématérialisation des pratiques.

Plus d'un tiers (36%) des professionnels souhaite interpeller le prochain Président sur la nécessité de renforcer la formation des forces de l'ordre aux violences notamment sexistes et sexuelles. Globalement un quart des professionnels du droit (25%) appelle prioritairement à une facilitation de l'accès au droit pour tous. Cette réforme ne figure donc pas au sommet de leurs préoccupations. Les autres réformes, comme le remplacement de l'IGPN (Inspection Générale de la Police Nationale) par une agence indépendante et la réforme des professions du droit, ne sont considérées prioritaires que par 15% des professionnels du droit ou moins.

Le futur Garde des Sceaux : une aspiration au renouveau qui épargne néanmoins quelques personnalités

Les professionnels du droit expriment globalement un mécontentement marqué à l'égard des deux gardes des Sceaux ayant exercé sous le quinquennat d'Emmanuel Macron, Nicole Belloubet (2017-2020) et Eric Dupond-Moretti (2020-2022). Dans le détail, Eric Dupond-Moretti apparaît comme le garde des Sceaux que les professionnels du droit aiment critiquer. Son action à ce poste mécontente près de 60% des interviewés (59%, dont 21% de très mécontents). En ce qui concerne Nicole Belloubet, elle paraît disqualifiée. Son action en tant que Garde des Sceaux s'attire le mécontentement de 7 professionnels du droit sur 10 (dont 36% de très mécontents).

Une question sur le meilleur Garde des Sceaux depuis 20 ans ne fait pas émerger de Garde des Sceaux idéal aux yeux des avocats et notaires. La désapprobation majoritaire vis-à-vis de son mandat n'empêche pas les professionnels du droit de hisser Eric Dupond-Moretti à la troisième place du classement des meilleurs Gardes des Sceaux des 20 dernières années. Eric Dupond-Moretti est ainsi positionné derrière

Ecrit par le 18 mai 2026

Christiane Taubira et Dominique Perben, respectivement meilleurs Gardes des Sceaux sur cette période pour 22% et 18% des professionnels du droit. Il est probable que le renforcement substantiel du budget de la Justice obtenu par Eric Dupond-Moretti (+30% sur le quinquennat) et sa mobilisation pour améliorer l'informatisation et la digitalisation des tribunaux soient versés à son actif.

Lorsqu'on leur demande quelle personnalité serait en mesure d'endosser le costume de prochain Garde des Sceaux, plus d'un tiers des professionnels du droit (37%) n'avance spontanément aucun nom. Malgré un score relativement modeste, c'est Eric Dupond-Moretti qui ressort comme la personnalité la mieux placée pour prendre sa propre succession en mai prochain : 17% des professionnels du droit estiment qu'il serait le Garde des Sceaux idéal. C'est trois fois plus que les personnalités les mieux positionnées derrière lui, Rachida Dati et Christiane Taubira, citées respectivement par 6% des professionnels du droit.

Accès au détail du questionnaire : <https://bit.ly/3D3wu4G>

***Cette étude a été réalisée auprès d'un échantillon de 300 professionnels du droit, entre le 14 février et le 4 mars 2022. Il a été constitué selon la méthode des quotas, au regard des critères de sexe, d'âge, d'activité, de type d'exercice de l'activité (individuel ou collaboratif) et de région de résidence. Opinion-way rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 2,5 à 5,8 points pour un échantillon de 300 répondants.*

Discipline : lorsque l'entretien d'évaluation vire à la sanction

Ecrit par le 18 mai 2026



L'entretien d'évaluation permet de faire le point avec le salarié sur l'année écoulée. Mais attention si, lors de cet échange, l'employeur reproche au salarié des agissements fautifs en lui demandant de changer immédiatement de comportement, on se rapproche plus de la mesure disciplinaire que du bilan de l'année écoulée.

Les limites de l'entretien d'évaluation

L'entretien d'évaluation permet d'apprécier les compétences du salarié, d'identifier ses points forts et ses difficultés afin de trouver des solutions pour les lever. Cela peut également être le moment où l'employeur fixe les objectifs pour l'année à venir.

Afin d'assurer le suivi de ces entretiens d'une année sur l'autre, la rédaction d'un compte-rendu est fortement conseillée. Mais attention à son contenu. En effet, dans certaines situations, cela peut vite changer sa dénomination.

Lorsque l'employeur dresse le bilan de l'année, il doit être vigilant s'il formule des griefs précis et profite de cet entretien pour inviter son collaborateur à changer immédiatement de comportement. Dans une telle situation, le compte rendu de l'entretien d'évaluation peut constituer une sanction disciplinaire. Et en agissant ainsi, le dirigeant épuise son pouvoir disciplinaire. Il ne pourra plus sanctionner le salarié. Pour rappel, en principe, une même faute ne peut pas faire l'objet de deux sanctions successives.

Ecrit par le 18 mai 2026

L'employeur ne peut pas sanctionner deux fois la même faute, sauf si :

- de nouveaux faits se sont produits depuis la première sanction,
- le salarié persiste et continue à avoir son comportement fautif.

Les limites du pouvoir disciplinaire

Si un fait fautif est sanctionné deux fois, le salarié peut demander l'annulation de la sanction.

C'est ce qui vient d'arriver à un employeur qui avait licencié un salarié pour faute grave. Le salarié a contesté : les faits reprochés pour justifier son licenciement avaient, selon lui, déjà été sanctionnés par un avertissement.

En effet, lors de son entretien d'évaluation, on lui avait présenté différents motifs de mécontentement :

- plainte de collaborateurs en souffrance liée à son attitude dure et fermée aux changements ;
- anomalies et problèmes récurrents dans son travail constituant des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique ;
- non-respect des normes réglementaires et leur application par un pilotage rigoureux des équipes, etc.

Dans le compte rendu de l'entretien d'évaluation, il est reproché au salarié des griefs précis. On l'invite de manière impérative à un changement complet et total de son savoir-être et savoir-faire, et ce, sans délai.

Mais dans la lettre de licenciement, il est également reproché au salarié :

- ses écarts de comportement avec des collègues ou subordonnés ;
- son taux élevé de défauts électriques ;
- son défaut de respect des process en vigueur.

Pour les juges, le compte rendu d'entretien d'évaluation comportait des griefs précis. Il sanctionnait le comportement considéré comme fautif du salarié et constituait un avertissement. Et si un avertissement a été infligé au salarié, les mêmes faits ne pouvaient pas justifier son licenciement. Il est donc sans cause réelle et sérieuse.

Cour de cassation, chambre sociale, 2 février 2022, n° 20-13.833 (le compte rendu d'un entretien d'évaluation peut constituer une mesure disciplinaire lorsqu'il formule des griefs précis et invite le salarié à un changement de comportement immédiat)

Par Isabelle Vénuat, juriste en droit social et rédactrice au sein des [Éditions Tissot](https://www.editions-tissot.com/) pour Réso hebdo éco - www.reso-hebdo-eco.com

Ecrit par le 18 mai 2026

Maggy Mandel prend la direction d'Adezio légal



[Maître Maggy Mandel](#) vient de prendre la direction d'Adezio légal, le pôle conseil juridique et contentieux du groupe d'expertise comptable, de conseil et d'audit [Adezio](#) basé au Pontet, à Cavailon et Vaison-la-Romaine.

Reconnue en droit immobilier et en droit commercial notamment, l'avocate est Major de promotion du master II en droit immobilier et de la construction de Paris Assas. Elle a ensuite évolué dans différents secteurs et activités de l'immobilier, notamment au sein de ses propres cabinets parisiens d'administration de biens, avant de se diriger vers 'l'avocature'.

A ce titre, elle connaît donc parfaitement les questions liées aux projets immobiliers et de la construction ainsi que celles relatives à la gestion des entreprises. Elle intervient en qualité de conseil et de rédacteur d'actes (cession de fonds de commerce, baux, statuts, montage d'opérations, contrats de travail) et dans

Ecrit par le 18 mai 2026

les conflits et contentieux judiciaires (civils, administratifs et prud'homaux) tant auprès des particuliers et des chefs d'entreprise qu'auprès des acteurs du bâtiment (constructeurs, assureurs, syndicats, agents immobiliers) et des institutionnels et collectivités locales.

Renforcement de l'offre de services

L'intégration d'un avocat au sein d'Adezio coïncide avec la volonté du groupe de renforcer les synergies avec l'ensemble des services et d'ajouter une expertise en droit des sociétés, en droit immobilier et commercial et en droit du travail. Avec cette nouvelle associée, Adezio entend aussi poursuivre le développement de son pôle droit des affaires.

« L'arrivée de Maggy Mandel correspond à une ambition : offrir tous les services autour du chiffre et du droit liés à la vie de l'entreprise et de son dirigeant dans un seul et unique cabinet, confirme [Cédric Ribeiro](#), associé fondateur d'Adezio. Elle sera un élément important de ce pôle d'excellence et dispose de valeurs qui correspondent parfaitement à celles de notre cabinet. »

Ces dernières années, le groupe dirigé par [Sandrine Staïano](#) et Cédric Ribeiro a notamment diversifié son offre ainsi que sa 'marque' avec la coopérative [Adezio services](#) ou bien encore [Coworking by Adezio](#).