

Groupe Joye

*Expertise Comptable
Commissariat aux Comptes*

S.A. JOYE

49, cours Vitton - 69006 LYON

Tél. : 33 (0)4 72 69 82 69 - Fax : 33 (0)4 78 94 02 35

Mail : accueil@joye.com - Site : www.joye.fr



**CIRCUAIRE MENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • SOCIALES • FISCALES**

**OCTOBRE
2024 N° 691**



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Le « Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise » : ce qu'il faut savoir
Arrêt maladie : du nouveau sur la contre-visite médicale demandée par l'employeur

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 10 à 13

Contestation en justice d'une décision de l'administration fiscale : quel délai ?

Télécorrection pour la déclaration des revenus 2023 :
les possibilités... mais des règles plus strictes !

Intégration fiscale : détention du capital et actionnariat salarié

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 14 à 17

Tribunaux des Activités Economiques :
une expérimentation à compter de 2025

Entreprises du BTP : une aide pour l'utilisation du GNR

Registre des bénéficiaires effectifs : un accès désormais limité !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

Page 20

ENCART

Taxes

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 691 Octobre 2024. Editions juridiques EQUINOX

Siège social : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

Administration / Production : ZA Gabor - 81370 St Sulpice la Pointe

Rédaction, mise en page et impression : EQUINOX

Dépôt légal : octobre 2024

Toute reproduction même partielle est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2024 ou du 3^e trimestre 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2024 ou du 3^e trimestre 2024.

• 1^{er} octobre 2024

Contribuables versant des acomptes mensuels de prélèvement à la source : option pour un versement trimestriel à partir de 2025.

• 5 octobre 2024

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN de septembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2024 versés au plus tard le 30 septembre 2024 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Travailleurs indépendants : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 octobre sur demande).

Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL : paiement par prélèvement mensuel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS (le 20 octobre sur demande).

• 11 octobre 2024

Assujettis à la TVA ayant réalisé des opérations intracommunautaires : dépôt auprès des douanes de l'état récapitulatif des clients ainsi que, le cas échéant, de l'enquête statistique EMEBI (ex-DEB) et de la déclaration européenne des services pour les opérations intervenues en septembre 2024.

• 15 octobre 2024

Employeurs de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu prélevé sur les salaires : DSN de septembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 3^e trimestre 2024 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.



Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés :

DSN de septembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2024 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie :

DSN de septembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2024 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 juin 2024 : télèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télèglement de la taxe sur les salaires payés en septembre 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 excédait 10 000 €, ou au cours du 3^e trimestre 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

Propriétaires de biens immobiliers : paiement de la taxe foncière (le 20 octobre en cas de paiement en ligne).

● 25 octobre 2024

Régularisation, le cas échéant, du solde de l'impôt sur le revenu 2023.

● 31 octobre 2024

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 juillet 2024 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 novembre).



LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ POUR INAPTITUDE

À la suite d'un arrêt de travail pour maladie d'origine personnelle, un de nos salariés a été déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail. Est-ce que nous pouvons le licencier ?

Oui, mais à certaines conditions seulement ! Ainsi, avant de licencier ce salarié, vous devez rechercher un emploi de reclassement adapté à ses capacités, et ce en vous fondant sur les recommandations formulées par le médecin du travail. Ce n'est, effectivement, qu'à défaut de poste de reclassement disponible dans votre entreprise ou en cas de refus par votre salarié des propositions de reclassement que vous pourrez le licencier.

Cependant, l'avis d'inaptitude du médecin du travail peut vous dispenser de rechercher un poste de reclassement pour le salarié. Mais attention, pour cela, cet avis doit contenir impérativement l'une des deux mentions suivantes :

- « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ;
- « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Important : soyez très attentif à la formulation contenue dans l'avis d'inaptitude ! En effet, les tribunaux estiment que le changement, le retrait ou l'ajout d'un seul mot font disparaître la dispense d'obligation de reclassement. Ainsi, pour les juges, l'employeur doit rechercher un poste de reclassement lorsque l'avis d'inaptitude indique que « tout maintien du salarié dans un emploi dans cette entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Enfin, sachez que vous devez consulter votre comité social et économique (CSE) sur les propositions de reclassement faites au salarié, sauf si l'avis d'inaptitude du médecin du travail vous dispense de votre obligation de reclassement.

Attention : le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse lorsque l'employeur ne respecte pas son obligation de reclassement.

RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le contrat à durée déterminée (CDD) d'un de nos salariés, conclu en raison d'une augmentation temporaire de notre activité, prend bientôt fin et nous souhaitons le renouveler. Est-ce possible sachant que rien n'est prévu à cet effet dans son contrat ?

Oui, vous pouvez renouveler le CDD de ce salarié même s'il ne contient aucune disposition sur ce point. Pour cela, vous devez conclure par écrit, avec votre salarié, un avenant à son contrat. Mais attention, ce document doit être signé par vous-même et par votre salarié avant la fin de ce premier CDD, c'est-à-dire au plus tard le dernier jour de ce contrat !

En effet, si vous laissez votre salarié travailler dans votre entreprise après l'expiration de ce premier CDD sans avoir conclu d'avenant de renouvellement, vous prenez le risque qu'il demande en justice, et obtienne, la requalification de son CDD en contrat à durée indéterminée.

Sachez enfin qu'un CDD peut être renouvelé deux fois et que sa durée totale (contrat initial et renouvellements) ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée, soit 18 mois en cas d'augmentation temporaire d'activité.

À noter : une convention ou un accord de branche étendu peut fixer un nombre de possibilités de renouvellement différent.



ENVOI PAR LA POSTE D'UN AVIS DE VÉRIFICATION DE COMPTABILITÉ

Je viens de recevoir un avis de vérification de comptabilité par courrier. Celui-ci n'a pas été envoyé en recommandé avec avis de réception. Est-il néanmoins valable ?

L'administration fiscale a l'obligation de vous informer, préalablement et par écrit, du contrôle dont vous allez faire l'objet. Ainsi, elle doit procéder à l'envoi d'un avis de vérification dès lors que le contrôle envisagé prend la forme d'une vérification de comptabilité, d'un examen de comptabilité ou d'un examen de situation fiscale personnelle (ESFP).

Et à ce titre, elle ne considère plus qu'un avis de vérification de comptabilité ou d'examen de comptabilité, lorsqu'il est acheminé par la poste, doit être envoyé par lettre recommandée avec avis de réception. En revanche, elle exige encore un envoi par pli recommandé pour un avis d'ESFP.

RATTACHEMENT D'UN ENFANT AU FOYER FISCAL DE L'UN DE SES PARENTS

Mon fils, devenu majeur en juin dernier, a demandé à être rattaché au foyer fiscal de sa mère. Jusqu'à présent, je bénéficiais d'un quart de part fiscale supplémentaire puisque mon fils était en garde alternée. Que va-t-il se passer pour moi maintenant ?

L'option pour le rattachement d'un enfant majeur ne peut profiter qu'à un seul des parents divorcés ou séparés. Puisque vous ne bénéficiez pas de ce rattachement, vous perdez donc le quart de part fiscale dont vous disposiez jusqu'alors, même si vous continuez à héberger et à entretenir votre fils. Cependant, dans ce cas, vous pouvez déduire, dans certaines limites, de votre revenu global une pension alimentaire. Sachant que de son côté, votre ex-conjointe devra déclarer cette pension.

DROIT DES ASSOCIÉS DE SARL DE CONSULTER LES COMPTES ANNUELS

Associé d'une SARL, j'ai un doute sur la justesse du calcul qui a été effectué pour déterminer mes droits à dividendes. Du coup, je souhaiterais consulter les comptes annuels du dernier exercice. Mais le gérant de la société, avec lequel j'entretiens des relations un peu difficiles, n'est pas très enclin à me les communiquer. Quels sont mes droits en la matière ?

Les associés d'une SARL ont le droit de prendre connaissance, à tout moment, de certains documents sociaux (comptes annuels, rapports soumis aux assemblées, procès-verbaux des assemblées) concernant les trois derniers exercices. Ce droit devant s'exercer au siège social par l'associé lui-même. Si le gérant refuse, vous pouvez demander au président du tribunal de commerce d'enjoindre, sous astreinte, à ce dernier de vous communiquer ces documents.

Mais attention, vous ne pouvez pas saisir le juge sans vous être préalablement rendu au siège social pour tenter de consulter les documents considérés et avoir essuyé un échec.

FIN D'UN ENGAGEMENT DE CAUTION SOUSCRIT PAR UN DIRIGEANT DE SOCIÉTÉ

Il y a quelques années, je me suis porté caution d'un prêt souscrit par la société dont je suis gérant associé. Je m'apprête aujourd'hui à quitter cette société. Ce départ entraînera-t-il automatiquement la fin de mon engagement de caution ?

Non. La cessation de ses fonctions ne libère pas le dirigeant de son engagement de caution, sauf s'il a été expressément stipulé dans l'acte que le cautionnement était lié à sa qualité de dirigeant et qu'il cesserait de plein droit en cas de perte de cette qualité. En l'absence d'une telle mention, le dirigeant peut toutefois, lorsqu'il cesse d'exercer ses fonctions, résilier son engagement de caution, à condition qu'il ait été souscrit pour une durée indéterminée, en le faisant expressément savoir au banquier. Mais tant qu'il ne résilie pas le contrat, il continue d'être tenu des dettes de la société garanties par le cautionnement !

Le « Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise » : ce qu'il faut savoir

Les modalités d'application du plan de partage de la valorisation de l'entreprise viennent d'être précisées par décret permettant ainsi son entrée en vigueur.

Publiée fin 2023, la loi relative au partage de la valeur au sein des entreprises a créé un nouveau dispositif facultatif pour les employeurs. Baptisé « plan de partage de la valorisation de l'entreprise » (PPVE), ce dispositif peut désormais être mis en place grâce à un récent décret qui vient d'en préciser les conditions d'application.

À noter : le PPVE est mis en place en dehors de tout actionariat salarié.

De quoi s'agit-il ?

Le PPVE permet aux employeurs de verser une prime à leurs salariés dès lors que la valorisation de l'entreprise augmente sur une période de 3 ans.

Pour ce faire, un accord doit être conclu puis déposé, en vue de son contrôle par l'Urssaf, sur la **plate-forme TéléAccords**.

Précision : il peut s'agir d'un accord collectif, d'un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, d'un accord conclu au sein du comité social et économique ou d'un projet d'accord proposé par l'employeur et ratifié à la majorité des deux tiers du personnel.

Concrètement, une prime est accordée aux salariés dès lors que la valeur de l'entreprise, entre la date de début du plan et l'expiration d'un délai de 3 ans, présente un taux de variation positif. Cette valeur étant déterminée :

► pour les entreprises constituées sous la forme de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, en fonction de leur capitalisation boursière moyenne sur les 30

derniers jours de bourse qui précèdent la date de début du plan et l'expiration du délai de 3 ans ;

► pour les autres entreprises, en tenant compte de leur situation nette comptable, de leur rentabilité et de leurs perspectives d'activité ;

À noter : lorsque l'accord ne contient pas de formule de valorisation de l'entreprise ou si cette formule est impossible à appliquer, la valorisation est égale au montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan le plus récent.

Une fois le taux de variation de la valeur de l'entreprise établi, il est appliqué au montant de référence attribué à chaque salarié. Ce résultat donnant alors le montant de la prime à verser à l'employé.

Une information des salariés

Une fois l'accord déposé, l'employeur doit remettre à chaque salarié une fiche d'information distincte du bulletin de paie qui précise :

- le montant de référence qui lui est attribué et, le cas échéant, le critère de modulation appliqué (niveau de rémunération, classification ou durée du travail) ;
- la règle de valorisation de l'entreprise applicable ;
- les conditions pour pouvoir bénéficier d'une prime à l'expiration du délai de 3 ans.

À savoir : le PPVE doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Une condition d'ancienneté, calculée à la date de début du plan, peut toutefois être imposée dans la limite d'un an.

La fiche d'information peut être transmise aux salariés par voie électronique, dès lors que ceux-ci ne s'y opposent pas.



Lors du versement de la prime...

La prime allouée aux salariés dans le cadre d'un PPVE doit également donner lieu à une fiche d'information distincte du bulletin de paie. Cette fiche doit mentionner, en particulier :

- le montant de la prime attribuée ;
- la possibilité, pour le salarié, d'affecter cette somme à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise ;
- le délai dont il dispose pour demander cette affectation (15 jours maximum) à réception de la fiche ;
- en cas d'affectation de la prime, la durée de son indisponibilité et les cas de déblocage anticipé.

La fiche d'information peut, là encore, être remise

aux salariés par voie électronique si ces derniers ne s'y opposent pas.

Important : le montant des primes allouées à chaque salarié au titre d'un même exercice ne doit pas excéder les trois-quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (34 776 € en 2024). Et celles versées au cours des exercices 2026, 2027 et 2028 échapperont aux cotisations et contributions sociales (hors CSG-CRDS et contribution spécifique de l'employeur au taux de 20 %). En outre, les primes accordées dans le cadre d'un PPVE et affectées à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite d'entreprise échappent à l'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5 % des trois-quarts du plafond annuel de la Sécurité sociale (2 318 € en 2024).

Arrêt maladie : du nouveau sur la contre-visite médicale demandée par l'employeur

L'employeur qui doute du bien-fondé de l'arrêt de travail d'un salarié peut mandater un médecin chargé de réaliser une contre-visite médicale. Et ce, dans des conditions qui viennent d'être précisées par décret.

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour maladie ou accident, son employeur peut être amené à lui allouer des indemnités, dites « complémentaires », qui viennent s'ajouter aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. En contrepartie, il peut, en cas de doute sur le bien-fondé de l'arrêt de travail du salarié, diligenter une contre-visite médicale et, le cas échéant, cesser de lui verser ces indemnités complémentaires. Les modalités et les conditions de cette contre-visite viennent d'être précisées par décret.

Rappel : ce décret reprend en grande partie, et complète, les règles déjà dégagées par les juges en la matière. Sachant que des dispositions spécifiques peuvent aussi être prévues par la convention collective applicable à l'entreprise.

Ce que doit faire le salarié

Pour permettre à l'employeur d'exercer son droit d'organiser une contre-visite médicale, le Code du travail prévoit désormais que le salarié en arrêt de travail doit l'informer :

- de son lieu de repos, si celui-ci est différent de son domicile ;
- des horaires auxquels la contre-visite médicale peut être réalisée, si l'arrêt porte la mention « sortie libre ».

Précision : la contre-visite médicale peut être réalisée au domicile (ou lieu de repos) du salarié, sans délai de prévenance, ou bien au cabinet du médecin, sur convocation de ce dernier.

Ce que doit faire l'employeur

Il appartient à l'employeur qui souhaite soumettre



un salarié à une contre-visite médicale de mandater un médecin à cet effet. Sachant qu'il ne peut s'agir ni du médecin du travail ni du médecin-conseil de la Sécurité sociale.

Au terme de la contre-visite, le médecin doit informer l'employeur du résultat de celle-ci, à savoir du caractère justifié ou injustifié de l'arrêt de travail ou, le cas échéant, de l'impossibilité de procéder à la contre-visite pour un motif imputable au salarié (son absence lors de la visite du médecin à son

domicile, par exemple). Un résultat que l'employeur doit ensuite transmettre au salarié sans délai.

Conséquences : pour les juges, si le médecin estime que l'arrêt de travail du salarié n'est pas justifié ou si le salarié refuse de se soumettre à la contre-visite médicale, l'employeur est en droit de cesser de lui verser des indemnités complémentaires. Mais il ne peut pas prononcer de sanction disciplinaire (comme un licenciement) à son égard.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

CDD : QUEL IMPACT SUR LA PÉRIODE D'ESSAI D'UN CDI ?

La durée globale des CDD doit être déduite de la période d'essai du CDI conclu postérieurement avec le même salarié. Et ce, dès lors qu'il a exécuté ces contrats sans discontinuité fonctionnelle.

Lorsqu'il est embauché en contrat à durée indéterminée (CDI), un salarié peut se voir appliquer une période d'essai qui, en principe, ne peut pas dépasser 2, 3 ou 4 mois selon le poste de travail concerné. Sachant que, pour fixer la durée de cette période d'essai, l'employeur doit déduire la durée des contrats à durée déterminée (CDD) qu'il a conclus avec le salarié antérieurement au CDI. À ce titre, la Cour de cassation est venue apporter des précisions quant à la prise en compte de ces CDD dans le calcul de la période d'essai.

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée en tant qu'infirmière en CDI à la suite de 3 CDD exécutés dans la même société. Ce CDI, conclu à la date du 4 septembre, prévoyait une période d'essai de 2 mois. Quelques jours plus tard, son employeur avait notifié à la salariée la rupture de sa période d'essai avec prise d'effet le 17 septembre. Mais cette dernière avait saisi la justice afin d'obtenir la requalification de la rupture de sa période d'essai en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En effet, selon elle, la durée globale des 3 CDD exécutés, à savoir 2 mois et 14 jours, devait être déduite de la durée de la période d'essai prévue dans son CDI (2 mois). Ce qui, en pratique, avait pour effet de réduire cette période à néant.

De leur côté, les juges d'appel estimaient que seule la durée du dernier CDD (un mois) devait être prise en compte puisqu'il s'était écoulé un mois entre le début de ce contrat et la fin du CDD précédent. Ce qui portait la fin de la période d'essai de la salariée au 4 octobre. Aussi, pour elle, la rupture de la période d'essai par l'employeur, en date du 17 septembre, était bien régulière.

Mais pour la Cour de cassation, c'est bien la durée globale des 3 CDD qui devait être déduite de la période d'essai du CDI. Et pour cause, la salariée avait, au moyen de ces 3 contrats, exercé en qualité d'infirmière dans différents services de soins sans aucune discontinuité fonctionnelle. Peu important le délai d'un mois qui s'était écoulé entre les 2 derniers CDD. Aussi, la période d'essai prévue dans le CDI de la salariée ne pouvait pas s'appliquer et la rupture de cette période par l'employeur devait être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'affaire est donc renvoyée devant les juges d'appel.

QUI PEUT LICENCIER DANS UNE ASSOCIATION ?

Dans une association, la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé doit être déposée à l'inspection du travail par la personne qui, selon les statuts, a la compétence pour engager une procédure de licenciement.

Dans une association, le pouvoir de licencier les salariés appartient à son président, sauf si les statuts attribuent cette compétence à un autre organe (bureau, conseil d'administration...). Et, sauf interdiction prévue dans les statuts ou le règlement intérieur, le titulaire du pouvoir de licencier peut déléguer cette prérogative à un collaborateur de l'association (directeur général, responsable des ressources humaines, chef de service, responsable de la gestion du personnel, directeur d'établissement, etc.).

Cette question de l'organe compétent pour licencier un salarié reste un sujet compliqué pour les associations et fait l'objet d'un abondant contentieux devant les tribunaux, ainsi qu'en témoigne encore un récent arrêt du Conseil d'État.

Dans cette affaire, une association avait, par l'intermédiaire de son directeur général, demandé à l'inspection du travail l'autorisation de licencier pour motif disciplinaire un salarié protégé. Cette autorisation ayant été accordée, le salarié licencié avait saisi la justice afin d'en obtenir l'annulation.

Saisi du litige, le Conseil d'État lui a donné gain de cause. En effet, les juges ont constaté que les statuts de l'association ne conféraient pas à son directeur général le pouvoir d'engager une procédure disciplinaire tendant au licenciement d'un salarié et que celui-ci ne bénéficiait pas non plus d'une délégation lui permettant d'engager une telle procédure. Dès lors, ils ont estimé que le directeur général n'était pas compétent pour demander à l'inspection du travail l'autorisation de licencier un salarié.

Précision : la demande d'autorisation de licenciement aurait pu être régularisée par la personne compétente pour ce faire et ce, tant que l'inspection du travail n'avait pas pris sa décision. Ce qui n'a pas été fait dans cette affaire. Par ailleurs, la lettre de licenciement signée par la personne compétente pour licencier (le président de l'association) ne permettait pas de ratifier l'acte de saisine de l'inspection du travail.

Contestation en justice d'une décision de l'administration fiscale : quel délai ?

Le recours contre une décision de l'administration fiscale envoyé au tribunal administratif par la poste au plus tard le jour de l'expiration du délai imparti est en principe valable, le cachet de la poste faisant foi.

Un contribuable peut contester une décision de

l'administration fiscale avec laquelle il est en désaccord. Tel est le cas, notamment, en cas de rejet d'une réclamation. Dans cette hypothèse, le contribuable dispose, en principe, de 2 mois pour présenter sa demande au tribunal administratif.

Un recours qui, jusqu'à présent, devait parvenir au tribunal avant l'expiration du délai imparti, sauf retard dû à un fonctionnement anormal des services postaux. Autrement dit, une demande adressée par voie postale dans le délai imparti mais réceptionnée par le tribunal après l'expiration de ce délai était irrecevable.

Une position que le Conseil d'État vient d'abandonner.

Désormais, pour apprécier le respect du délai de recours, les juges retiennent **la date de l'expédi-**

tion de la demande, et non plus celle de sa réception. En conséquence, une demande envoyée par la poste au plus tard le jour de l'expiration du délai est, en principe, valable, le cachet de la poste faisant foi, peu importe qu'elle soit reçue hors délai.

À noter : cette décision ne concerne pas les appels devant une cour administrative d'appel ni les pourvois devant le Conseil d'État, ces recours devant obligatoirement être adressés par voie électronique via l'application « Télérecours », et non par voie postale.

Télécorrection pour la déclaration des revenus 2023 : les possibilités... mais des règles plus strictes !

Rappel des modalités

En cas d'erreur dans votre déclaration des revenus de 2023, vous pouvez recourir au service de correction en ligne, accessible sur le site www.impots.gouv.fr depuis le 31 juillet et jusqu'au 4 décembre 2024.

Au printemps dernier, vous avez télédéclaré vos revenus. Si, après réception de votre avis d'impôt 2024, vous vous apercevez d'un oubli ou d'une erreur, sachez que vous pouvez encore rectifier votre déclaration grâce à au service de correction en ligne. Accessible sur le site www.impots.gouv.fr, dans votre espace sécurisé, cette télécorrection peut être effectuée à partir du 31 juillet et jusqu'au 4 décembre 2024 inclus.

Concrètement, vous pouvez modifier la quasi-totalité des informations (revenus, charges, réductions et crédits d'impôt...) inscrites dans votre déclaration, sauf celles relatives à votre adresse, à votre état civil, à votre situation familiale (mariage, décès...) ou à la désignation d'un tiers de confiance. Et nouveauté cette année, les travailleurs non salariés peuvent rectifier les rubriques du volet social servant au calcul de leurs cotisations personnelles.

À savoir : les éléments relatifs à l'impôt sur la fortune immobilière (IFI) peuvent, eux aussi, être télécorrigés. À ce titre, soulignons que, désormais, pour déterminer la valeur taxable des actions et parts de sociétés détenues par le redevable, les dettes contractées par la société, qui sont relatives à un actif non imposable, ne peuvent plus, dans une certaine limite, être déduites.

Après traitement de cette déclaration rectificative par l'administration fiscale, vous recevrez un nouvel avis d'imposition indiquant l'impôt définitif. Ensuite, votre taux et/ou vos acomptes de prélèvement à la source seront ajustés dans la rubrique « Gérer mon prélèvement à la source ».

Et après le 4 décembre ?

Une fois le service de télécorrection fermé, vous n'aurez pas d'autre choix que de présenter, comme les autres contribuables, une réclamation fiscale pour pouvoir modifier votre déclaration. Une réclamation possible jusqu'au 31 décembre 2026 pour la déclaration des revenus de 2023.



Des règles plus strictes

Dans le cadre de l'ouverture du service de correction en ligne de la déclaration de revenus, l'administration fiscale a indiqué que, désormais, elle pourrait refuser une rectification conduisant à une diminution de l'impôt.

Les contribuables qui ont souscrit leur déclaration de revenus en ligne peuvent, s'ils découvrent une erreur ou un oubli dans leur avis d'impôt, télécorriger cette déclaration grâce à un service accessible dans leur espace sécurisé du site internet impots.gouv.fr.

Rappel : la déclaration des revenus de 2023, effectuée au printemps dernier, peut ainsi être rectifiée en ligne du 31 juillet au 4 décembre 2024.

À ce titre, les juges de la Cour administrative d'appel de Paris ont précisé que l'administration fiscale ne pouvait pas refuser de prendre en compte une

correction à la baisse des revenus déclarés au motif que la modification demandée nécessiterait une analyse par les services fiscaux et la production par le contribuable de documents justificatifs. En effet, dans cette affaire récente, ils ont souligné le fait que les indications fournies par l'administration fiscale sur la possibilité de recourir au service de télécorsrection ne mentionnaient aucune condition quant à la portée de la rectification opérée par le contribuable.

Faisant suite à cette décision, l'administration vient toutefois d'indiquer que, dans certaines situations, notamment lorsque les rectifications en ligne conduisent à une diminution de l'impôt ou à la création ou à l'augmentation d'un crédit d'impôt, elle peut demander au contribuable des précisions, voire refuser la correction demandée !

À noter : cette position vaut pour les corrections apportées à compter du 31 juillet 2024.

Intégration fiscale : détention du capital et actionnariat salarié

Pour déterminer le périmètre de l'intégration fiscale, des règles particulières de calcul s'appliquent en présence de certains dispositifs d'actionnariat salarié.

Dans le cadre du régime de l'intégration fiscale, le capital de la société mère ne doit pas, en principe, être détenu à au moins 95 % par une autre société soumise à l'impôt sur les sociétés. À l'inverse, le capital des filiales doit être détenu à 95 % au moins par la société mère, de manière continue pendant toute la durée de l'exercice.

Rappel : l'intégration fiscale permet à la société mère d'être seule redevable de l'impôt sur les sociétés pour l'ensemble du groupe qu'elle forme soit avec ses filiales, soit avec ses sociétés sœurs établies en France détenues par une même entité européenne.

Ces taux de détention sont calculés en faisant abstraction, dans la limite de 10 % du capital, des titres émis ou attribués aux salariés dans le cadre de certains dispositifs d'actionnariat (options de

souscription ou d'achat d'actions, attribution gratuite d'actions, augmentation de capital réservée aux adhérents d'un plan d'épargne entreprise, notamment).

Jusqu'à présent, cette règle de calcul ne s'appliquait plus dès lors que le salarié cédait ses titres ou cessait ses fonctions dans la société.

Pour les exercices clos à compter du 31 décembre 2023, la règle est maintenue si le salarié rejoint une autre société du même groupe économique incluse dans le plan d'émission ou d'attribution de titres. Une société qui doit être rejointe « immédiatement », a précisé l'administration fiscale.

Précision : corrélativement, la règle de calcul cesse d'être mise en œuvre lorsque le salarié cède ses titres, cesse ses fonctions au sein d'une société incluse dans le périmètre du plan, prend ses fonctions au sein d'une société initialement comprise dans le périmètre du plan mais qui ne l'est plus ou encore en cas de sortie de la société employeuse du salarié du périmètre du plan.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

QUAND LA MENTION DE LA FACULTÉ DE SAISIR LA COMMISSION DES IMPÔTS FAIT DÉFAUT

Le défaut de mention par l'administration fiscale de la possibilité pour le contribuable de saisir la commission des impôts en cas de désaccord sur le redressement envisagé ne prive pas ce dernier de ce droit.

Lorsque l'administration fiscale rejette les arguments présentés par un contribuable à la suite d'une proposition de redressement, le désaccord peut être soumis, pour avis, à la commission des impôts directs et des taxes sur le chiffre d'affaires, dès lors que ce redressement porte sur une question relevant de sa compétence.

Précision : *le contribuable dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la réponse de l'administration rejetant ses observations pour demander la saisine de la commission.*

Ainsi, dans une affaire récente, une société avait contesté un redressement au motif que le vérificateur avait omis, contrairement à ce que prévoit la charte des droits et obligations du contribuable vérifié, de mentionner, dans la réponse qu'il avait apportée à ses observations, qu'elle avait la possibilité de saisir la commission des impôts.

À noter : *avant l'engagement d'une vérification, l'administration doit informer le contribuable que la charte des droits et obligations du contribuable vérifié peut être consultée sur son site internet ou lui être remise sur demande. Les dispositions contenues dans la charte étant opposables à l'administration.*

Un argument rejeté par le Conseil d'État, qui a rappelé qu'aucune obligation ne pèse sur l'administration de faire mention, dans la réponse aux observations du contribuable, de la possibilité pour ce dernier de saisir la commission des impôts en cas de désaccord persistant. Selon les juges, cette mention ne constitue pas une garantie dont la méconnaissance entraînerait l'annulation du redressement. En conséquence, pour eux, l'absence de cette mention n'avait pas privé la société du droit de saisir la commission de impôts.

PEUT-ON DÉDUIRE LES DROITS DE MUTATION LORS DE LA CESSION DE TITRES OBTENUS PAR DONATION ?

Le nu-propriétaire imposé sur la cession de titres démembrés ne peut pas déduire les frais payés par l'usufruitier donateur.

Dans une affaire récente, un contribuable avait reçu de ses parents, par donation-partage, la nue-propriété de titres, ces derniers s'étant réservé l'usufruit. Les frais liés à l'acte de donation-partage avaient été pris en charge par les parents donateurs. Quelques mois plus tard, ces titres avaient été cédés à un tiers, le prix de cession ayant été réemployé pour constituer des sociétés civiles. Étant précisé que le démembrement de propriété des titres avait été reporté sur les nouvelles parts sociales émises.

Précision : *en cas de cession conjointe par le nu-propriétaire et l'usufruitier de leurs droits démembrés respectifs avec répartition du prix de vente entre les intéressés, l'opération est susceptible de dégager une plus-value imposable au nom de chacun des titulaires des droits démembrés. En revanche, lorsque le prix de vente est réemployé dans l'acquisition d'autres titres (report du démembrement), la plus-value réalisée au moment de la cession n'est imposable qu'au nom du nu-propriétaire.*

Au moment de la cession des titres, le nu-propriétaire avait acquitté l'impôt sur la plus-value en déduisant les droits de mutation qui avaient été pris en charge par ses parents lors de la donation-partage. Refus de la part de l'administration fiscale ! Même résultat devant le tribunal administratif puis devant la cour administrative d'appel. Le nu-propriétaire avait alors abattu sa dernière carte en portant le litige devant le Conseil d'État. Après avoir rappelé la règle en matière d'imposition en cas de démembrement de propriété, les juges de la Haute juridiction ont également rejeté la demande du nu-propriétaire. En effet, ils ont souligné que les droits de mutation acquittés par le donateur à l'occasion de la transmission à titre gratuit de droits sociaux en vertu d'une stipulation de l'acte de donation ne sont pas déductibles du gain net imposé dans les mains du donataire à la suite de la cession de ces droits, dès lors que ce dernier ne les a pas lui-même acquittés.



Tribunaux des Activités Economiques : une expérimentation à compter de 2025

Douze tribunaux des activités économiques, compétents notamment pour traiter des difficultés des entreprises, seront mis en place à titre expérimental à compter du 1^{er} janvier 2025.

La loi de programmation de la justice du 20 novembre 2023 avait prévu de transformer, à titre expérimental pendant une durée de 4 ans, un certain nombre de tribunaux de commerce en « tribunaux des activités économiques » (TAE) ayant une compétence élargie notamment en matière de prévention et de traitement des difficultés des entreprises. La liste des tribunaux de commerce concernés a été récemment dévoilée et quelques précisions en la matière ont été apportées.

Compétence des tribunaux des activités économiques

Plus précisément, les TAE seront compétents pour connaître des procédures d'alerte, des procédures amiables (mandat ad hoc, procédure de conciliation, règlement amiable pour les exploitants agricoles) et des procédures collectives (procédure de sauvegarde, redressement judiciaire, liquidation judiciaire) dont feront l'objet les entreprises en difficulté ayant leur siège dans leur ressort, et ce quels que soient leur statut (entreprise individuelle, professionnel libéral, société commerciale ou civile, groupement agricole, association) et leur activité (commerciale, artisanale, libérale, agricole).

Exception : *les professions réglementées du droit (avocats, notaires, commissaires de justice, greffiers des tribunaux de commerce, administrateurs judiciaires, mandataires judiciaires) continueront à relever des tribunaux judiciaires.*

Les TAE auront également vocation à connaître des actions et des contestations relatives aux baux commerciaux lorsqu'elles seront nées d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ou en lien avec une telle procédure.

Les tribunaux de commerce concernés

Les douze tribunaux de commerce qui deviendront des TAE à compter du 1^{er} janvier 2025 sont ceux de Marseille, du Mans, de Limoges, de Lyon, de Nancy, d'Avignon, d'Auxerre, de Paris, de Saint-Brieuc, du Havre, de Nanterre et de Versailles.

Les procédures ouvertes à compter de cette date, et pendant une durée de 4 ans, relèveront donc de ces TAE. Parallèlement, les tribunaux judiciaires dont le ressort correspond à celui des TAE ne seront plus compétents.

Rappel : *les tribunaux judiciaires sont compétents pour connaître des difficultés des sociétés civiles, des professionnels libéraux, des exploitants agricoles à titre individuel, des sociétés civiles d'exploitation agricole et des groupements agricoles (Gaec, GFA) et des associations.*

L'information des justiciables

Les douze juridictions concernées veilleront à informer les justiciables, les auxiliaires de justice et les instances locales représentatives des entreprises de la date du début de cette expérimentation et de son contenu, en particulier s'agissant de la compétence des TAE.

En pratique, une documentation sera mise à disposition du public au greffe du TAE, au service d'accueil unique du justiciable au siège du tribunal judiciaire dans le ressort duquel le TAE a son siège ainsi que par voie électronique.

Le paiement d'une contribution financière

Le montant de la contribution financière éventuellement due par les justiciables pour agir devant le TAE n'a pas encore été fixé, le décret prévu en la matière n'étant pas encore paru.

Entreprises du BTP : une aide pour l'utilisation du GNR

Les petites entreprises du secteur du BTP vont pouvoir bénéficier d'une aide financière de l'État pour faire face à leurs factures de gazole non routier (GNR) au titre de l'année 2024.

C'était prévu : pour permettre aux petites entreprises du secteur du BTP de mieux supporter le prix élevé du gazole non routier (GNR), les pouvoirs publics ont instauré une aide financière à leur intention.

Octroyée au titre de leur consommation de GNR pendant l'année 2024, cette aide s'élèvera à 5,99 centimes d'euros par litre de GNR, dans la limite de 20 000 € par entreprise.

Conditions d'octroi de l'aide

L'aide est réservée aux entreprises, personnes physiques ou morales, qui résident fiscalement en France et qui exercent leur activité dans l'un des secteurs suivants :

- ▶ construction de routes et d'autoroutes ;
- ▶ construction de voies ferrées de surface et souterraines ;
- ▶ construction d'ouvrages d'art ;
- ▶ construction et entretien de tunnels ;
- ▶ construction de réseaux pour fluides ;
- ▶ construction d'ouvrages maritimes et fluviaux ;
- ▶ construction d'autres ouvrages de génie civil ;
- ▶ travaux de démolition ;
- ▶ travaux de terrassement courants et travaux préparatoires ;
- ▶ travaux de terrassement spécialisés ou de grande masse ;
- ▶ forages et sondages ;
- ▶ autres travaux spécialisés de construction ;
- ▶ location avec opérateur de matériel de construction.

En outre, ces entreprises doivent :

- ▶ exploiter un matériel défini à l'article 3 du règlement européen (UE) 2016/1628 du 14 septembre 2016 relatif aux exigences concernant les limites d'émission pour les gaz polluants et les particules polluantes et la réception par type pour les moteurs à combustion interne destinés aux engins non routiers ;
- ▶ appartenir à la catégorie des petites et moyennes entreprises (CA inférieur ou égal à 50 M€ ou total de bilan inférieur ou égal à 43 M€) et ne pas employer plus de 15 salariés ;
- ▶ ne pas appartenir à un groupe ;
- ▶ ne pas se trouver, au 31 décembre 2024, en procédure de sauvegarde, de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire ;
- ▶ être à jour de leurs obligations déclaratives fiscales et sociales et ne pas avoir de dette fiscale ou sociale impayée au 31 décembre 2024, à l'exception de celles qui, à la date de dépôt des demandes d'aide, ont été réglées ou sont couvertes par un plan de règlement respecté. Sachant qu'il n'est pas tenu compte des dettes fiscales inférieures ou égales à un montant total de 1 500 € ni de celles dont l'existence ou le montant font l'objet, au 31 décembre 2024, d'un contentieux pour lequel une décision définitive n'est pas intervenue.

Modalités de la demande d'aide

Les demandes pour bénéficier de l'aide pourront s'effectuer sur le site www.impots.gouv.fr au cours du premier trimestre 2025 et, plus précisément, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'ouverture du service. Outre une déclaration sur l'honneur attestant l'exactitude des informations déclarées et son éligibilité à l'aide, l'entreprise devra notamment produire les factures d'achat de



GNR pour l'année 2024, recensées dans un fichier récapitulatif.

L'aide sera ensuite versée sur le compte bancaire de l'entreprise.

Attention : l'entreprise devra conserver les documents justificatifs pendant 5 ans à compter de la date du versement de l'aide.

Pendant cette période, les agents de la DGFIP pourront d'ailleurs lui demander de lui communiquer tout document relatif à son activité, notamment administratif ou comptable, permettant de justifier de son éligibilité et du montant de l'aide reçue. Elle disposera alors d'un délai de 2 mois pour produire ces justifications.

Registre des bénéficiaires effectifs : un accès désormais limité !

Depuis le 31 juillet dernier, le registre des bénéficiaires effectifs n'est plus accessible au grand public. Seules les personnes justifiant d'un intérêt légitime peuvent désormais y accéder.

Vous le savez, les sociétés non cotées (SARL, EURL, SAS, Sasu, SA, sociétés civiles...) ont l'obligation de déclarer au greffe du tribunal de commerce dont elles relèvent l'identité de leur(s) « bénéficiaire(s) effectif(s) », c'est-à-dire de la (des) personne(s) physique(s) qui contrôle(nt) directement ou indirectement la société.

Rappel : le(s) bénéficiaire(s) effectif(s) est (sont) la (les) personne(s) physique(s) :

- qui détiennent, directement ou indirectement, plus de 25 % du capital ou des droits de vote de la société ;

- ou qui exercent, par tout autre moyen, un pouvoir de contrôle sur la société.

Jusqu'alors, les informations relatives aux bénéficiaires effectifs étaient accessibles au grand public. Mais depuis le 31 juillet dernier, seules les personnes ayant un intérêt légitime peuvent y accéder, à savoir :

○ les autorités compétentes et les professionnels assujettis aux obligations de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme :

accès complet au registre ;

○ les sociétés : accès aux informations relatives à leurs bénéficiaires effectifs, ainsi que, à condition de justifier de leur intérêt légitime, à celles des bénéficiaires effectifs de leurs cocontractants en vue de remplir leurs obligations en matière de conformité et de connaissance client ;

○ les journalistes, chercheurs et acteurs de la société civile engagés pour la transparence financière : accès à la même base de données que celle qui était librement accessible avant le 31 juillet 2024.

À noter : ces conditions d'accès restreintes ont été mises en place pour répondre aux exigences de la fois de transparence financière et de respect de la vie privée imposées par la Cour de justice de l'Union européenne, laquelle avait estimé que l'ouverture de l'accès au registre des bénéficiaires effectifs au grand public constituait une violation grave du droit à la vie privée et à la protection des données personnelles des intéressés, ainsi que par une directive européenne du 31 mai 2024.

En pratique, [la plateforme de l'Inpi](#) met à disposition un formulaire permettant de traiter et de répondre aux demandes d'accès au registre des bénéficiaires effectifs pour chaque catégorie de personnes justifiant d'un intérêt légitime.



ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

RECOURS POUR EXCÈS DE POUVOIR D'UNE ASSOCIATION ET INTÉRÊT À AGIR

Une association ayant pour objet de s'opposer à toute forme de pêche ne peut pas, faute d'intérêt suffisamment direct et certain, demander l'annulation des réponses gouvernementales appliquant le taux réduit de la TVA à la vente de poissons d'élevage vivants destinés à la pêche de loisir.

Une association peut demander en justice l'annulation d'une décision administrative uniquement si elle a un intérêt à agir au regard de l'objet défini dans ses statuts.

Dans une affaire récente, une association d'étude et de protection des poissons avait formé un recours pour excès de pouvoir afin de faire annuler les réponses du ministre de l'Économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique selon lesquelles le taux réduit de TVA de 5,5 % s'applique à la vente, aux fédérations ou associations de pêche, de poissons d'élevage vivants destinés à être déversés dans des cours ou des plans d'eau pour la pratique de la pêche de loisir.

Mais le Conseil d'État a déclaré irrecevable l'action de l'association. Il a considéré que son objet statutaire, à savoir « l'opposition à toutes les formes de pêche, en eau douce et en mer, à titre professionnel ou à titre de loisir » ainsi que « la lutte contre toutes les formes de mauvais traitements envers les poissons (...) y compris dans le cadre d'activités de pêche » ne lui conférait pas un intérêt suffisamment direct et certain lui donnant qualité pour demander l'annulation de ces réponses gouvernementales.

Précision : pour les juges, l'application du taux réduit de la TVA à la vente de poissons d'élevage vivants destinés à la pêche de loisir n'influence pas

directement et de façon certaine le comportement de ces pêcheurs. En outre, les personnes directement concernées par ce taux réduit sont les fédérations ou associations de pêche agréées qui achètent les poissons vivants pour les déverser dans les rivières ou plans d'eau et non pas les pêcheurs de loisir.

CESSION DU CAPITAL D'UNE SOCIÉTÉ FRANCHISEUR : AVEC L'ACCORD DES FRANCHISÉS ?

La cession du capital social d'une société franchiseur n'emporte pas la cession des contrats des franchisés si bien que l'opération ne requiert pas l'accord de ces derniers.

Un contrat de franchise est, bien entendu, conclu en considération de la personne du franchiseur. Mais pour autant, la cession de la totalité des parts ou des actions de la société franchiseur ne requiert pas, sauf clause contraire, l'accord préalable des franchisés. En effet, une telle opération n'implique pas de changement de la société en tant que personne morale en considération de laquelle les franchisés se sont engagés et n'emporte donc pas la cession des contrats de franchise.

C'est ce que les juges ont affirmé dans une affaire où l'intégralité du capital d'une société franchiseur avait été cédé. L'un des franchisés avait alors contesté la validité de l'opération car il considérait que son contrat de franchise, conclu en considération de la personne du franchiseur, avait été cédé sans son accord. À tort donc, selon les juges.

À noter : un contrat de franchise peut très bien prévoir que le changement du contrôle d'une société au contrat devra être accepté par l'autre partie.



BULLETIN DE PAIE : LE NOUVEAU MODÈLE REPORTÉ EN 2026

L'entrée en vigueur obligatoire du nouveau modèle de bulletin de paie est reportée au 1^{er} janvier 2026. Les employeurs peuvent le mettre en place de manière volontaire avant cette date.

Depuis plusieurs années, les employeurs doivent, pour la présentation des cotisations et des contributions sociales et des informations relatives au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, respecter un modèle de bulletin de paie établi par les pouvoirs publics.

Ce modèle a été modifié au 1^{er} juillet 2023 afin d'intégrer une nouvelle information, à savoir le montant net social.

Par ailleurs, un nouveau modèle de bulletin de paie devait s'imposer à tous les employeurs à compter du 1^{er} janvier 2025. Un modèle refondu notamment quant à la présentation des cotisations et contributions sociales et comportant une nouvelle rubrique consacrée aux « remboursements et déductions diverses » (frais de transports, titres-restaurant et chèques-vacances).

Finalement, un récent arrêté reporte l'entrée en vigueur obligatoire de ce nouveau modèle au 1^{er} janvier 2026. Sachant que les employeurs peuvent le mettre en place de manière volontaire dans leur entreprise avant cette date.

BAUX RURAUX : FORTE HAUSSE DU MONTANT DES FERMAGES

L'indice national qui sert à actualiser le montant des fermages des terres et des bâtiments agricoles augmente de 5,23 % en 2024.

Mauvaise nouvelle pour les fermiers : l'indice national des fermages, qui permet d'actualiser chaque année le montant du loyer des terres agricoles et des bâtiments d'exploitation, est en hausse de 5,23 % en 2024 par rapport à 2023 (122,55 contre 116,46). Les sommes à verser aux propriétaires au titre des fermages vont donc encore augmenter cette année, et ce de manière très significative. En effet, cette hausse, très importante cette année, est la sixième consécutive puisqu'elle fait suite à celle, déjà très forte d'ailleurs, de l'an dernier (+ 5,63 %), à celle de 2022 (+ 3,55 %), à celle de 2021 (+ 1,09 %), à celle de 2020 (+ 0,55 %) et à celle de 2019 (+ 1,66 %).

Le montant du fermage pour la période allant du 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025 sera donc égal à : loyer par hectare 2023 x 122,55 (indice 2024)/116,46 (indice 2023).

Rappel : l'indice national des fermages est calculé en fonction de l'évolution du revenu brut d'entreprise agricole national à l'hectare sur les 5 dernières années à hauteur de 60 % et de l'évolution, à hauteur de 40 %, du niveau général des prix de l'année précédente.

LES BANQUES OUVRENT PETIT À PETIT LE ROBINET DU CRÉDIT

Selon la Banque de France, les banques ont prêté 8,6 milliards d'euros aux particuliers en juin 2024, soit 0,5 milliard de plus qu'en mai 2024.

Bonne nouvelle pour les candidats à l'accession à la propriété immobilière : selon les derniers chiffres publiés par la Banque de France, la production de crédits immobiliers semble reprendre des couleurs. En effet, les établissements financiers ont prêté aux Français 8,6 milliards d'euros en juin 2024, soit 0,5 milliard de plus qu'en mai 2024. Cette hausse peut s'expliquer notamment par le fait que les taux d'intérêt continuent de baisser. Ce qui redonne du pouvoir d'achat à ceux qui sont en recherche d'un bien.

Concrètement, il est possible aujourd'hui d'emprunter en moyenne à 3,62 %, hors assurance et coût des sûretés (3,49 % sur 15 ans, 3,50 % sur 20 ans et 3,60 % sur 25 ans), soit une baisse de 58 points de base depuis décembre 2023.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Précision : au mois de juillet 2024, le capital moyen emprunté était de 260 434 € sur 277 mois.

Autre information, en juillet 2024, la durée moyenne des crédits octroyés a atteint 20 ans et 11 mois. Une durée moyenne qui a retrouvé les niveaux élevés constatés entre avril et décembre 2023. Ce qui permet aux banques d'amplifier l'impact de la baisse des taux pour améliorer la solvabilité de la demande. Toutefois, même si les conditions de financement s'améliorent, la reprise du marché immobilier n'est pas encore à l'ordre du jour. Les prix de l'immobilier n'ayant pas subi une forte décote, l'accès au crédit reste encore contraint.

À noter : en juillet 2024, l'apport personnel moyen s'est élevé à 77 358 €, un niveau important qui a toutefois baissé de 500 € par rapport à juin 2024.

LA CNIL S'INTERROGE SUR LES ÉVOLUTIONS DE LA PUBLICITÉ EN LIGNE

Alors que la publicité numérique est en plein bouleversement, la CNIL a publié une étude pour mieux connaître les modèles d'affaires publicitaires de demain et les risques que comportent ces évolutions pour la protection des données.

Selon l'Arcom, la publicité numérique représentera 65 % du marché publicitaire à l'horizon 2030. Un marché important qui fait l'objet de nombreux bouleversements : déploiement du système ATT (Transparence du suivi des applications ou App Tracking Transparency en anglais) dans iOS, fin programmée des cookies tiers dans Chrome prévue pour début 2025, essor des modèles d'affaires « consentir ou payer » (consent or pay)... La CNIL cherche à savoir si ces changements sont susceptibles d'apporter un meilleur respect de la vie privée des internautes ou s'ils joueront en faveur des éditeurs.

Dans ce contexte, elle a missionné deux chercheurs de Télécom Paris pour réaliser une étude économique et concurrentielle des modèles publicitaires alternatifs. Réalisée fin 2023-début 2024 auprès d'annonceurs agences média, régulateurs et spécialistes du secteur publicitaire numérique, l'étude identifie sept types de solutions publicitaires. Elle analyse ces modèles d'affaires au regard de plusieurs critères : intégration technique, acceptabilité pour l'internaute, capacité à répondre aux besoins des annonceurs, mérites en termes de protection de la vie privée et soutenabilité économique le long de la chaîne de valeur.

Pour en savoir plus : www.cnil.fr

UN RELEVÉ GÉOGRAPHIQUE DES DÉPLOIEMENTS DES RÉSEAUX FIXES ET MOBILES

L'Autorité de régulation des communications électroniques, des postes et de la distribution de la presse (Arcep) propose un relevé géographique des déploiements actuels et à venir des réseaux fixes et mobiles.

C'est une directive européenne de 2018 qui demande aux régulateurs nationaux des réseaux de communications électroniques, dont l'Arcep, de réaliser un relevé géographique précis de l'état des lieux des déploiements et des prévisions de couverture fixe et mobile. Pour répondre à cette demande, l'Arcep collecte des données et échange avec les acteurs en charge des déploiements qu'elle retransmet notamment dans un atlas régional des réseaux de fibre (FttH), avec les dates de fin de déploiement prévues. Les données recueillies sont également publiées en open data et sont disponibles à échelle de la commune.

Grâce à ce relevé géographique, il est ainsi possible de suivre les zones de déploiement des réseaux FttH et notamment celles, en l'état actuel des projets, où le déploiement pourrait ne pas être achevé selon le calendrier prévu par Orange pour la fermeture du cuivre (dont la fermeture commerciale nationale est prévue fin janvier 2026). L'Arcep invite l'ensemble des opérateurs concernés à se saisir de ces informations et à adapter leur calendrier de déploiement et leur calendrier d'arrêt du cuivre afin de s'assurer que les réseaux FttH seront bien complets au moment de la fermeture commerciale du réseau cuivre.

Pour en savoir plus : www.arcep.fr

	Base ⁽¹⁾	Salarié	Employeur ⁽²⁾
CSG non déductible et CRDS	98,25 % brut ⁽³⁾	2,90 %	-
CSG déductible	98,25 % brut ⁽³⁾	6,80 %	-
SÉCURITÉ SOCIALE :			
Maladie, maternité, invalidité, décès	Totalité du salaire	- ⁽⁴⁾	13,00 % ⁽⁵⁾
Vieillesse plafonnée	Tranche A	6,90 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	Totalité du salaire	0,40 %	2,02 %
Allocations familiales	Totalité du salaire	-	5,25 % ⁽⁶⁾
Accident du travail	Totalité du salaire	-	Variable
CONTRIBUTION DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE	Totalité du salaire	-	0,30 % ⁽⁷⁾
COTISATION LOGEMENT (Fnal) :			
Employeurs de moins de 50 salariés	Tranche A	-	0,10 %
Employeurs d'au moins 50 salariés	Totalité du salaire	-	0,50 %
ASSURANCE CHÔMAGE	Tranches A + B	-	4,05 %
FONDS DE GARANTIE DES SALAIRES (AGS)	Tranches A + B	-	0,20 %
APEC	Tranches A + B	0,024 %	0,036 %
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE :			
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 1	3,15 %	4,72 %
Cotisation Agirc - Arrco	Tranche 2	8,64 %	12,95 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 1	0,86 %	1,29 %
Contribution d'équilibre général	Tranche 2	1,08 %	1,62 %
Contribution d'équilibre technique ⁽⁸⁾	Tranche 1 et 2	0,14 %	0,21 %
PRÉVOYANCE CADRES	Tranche A	-	1,50 %
FORFAIT SOCIAL SUR LA CONTRIBUTION PATRONALE DE PREVOYANCE ⁽⁹⁾	Totalité de la contribution	-	8 %
CONTRIBUTION AU FINANCEMENT DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES	Totalité du salaire	-	0,016 %
VERSEMENT TRANSPORT ⁽¹⁰⁾	Totalité du salaire	-	Variable

- (1) **Tranches A et 1** : dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale ; **tranche B** : de 1 à 4 plafonds ; **tranche 2** : 1 à 8 plafonds.
- (2) Les salaires inférieurs à 1,6 Smic peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une réduction générale de cotisations patronales.
- (3) Base CSG et CRDS : salaire brut moins abattement forfaitaire de 1,75 % sur le montant de la rémunération n'excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale majoré de certains éléments de rémunération.
- (4) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale s'applique au taux de 1,30 %.
- (5) Ce taux est abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles qui n'excèdent pas 2,5 Smic (prise en compte de la valeur du Smic au 31 décembre 2023, soit 11,52 € de l'heure).
- (6) Ce taux est abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic (prise en compte de la valeur du Smic au 31 décembre 2023, soit 11,52 € de l'heure).
- (7) Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution de solidarité pour l'autonomie dans celui de l'assurance-maladie, affichant ainsi un taux global de 7,30 % ou de 13,30 %.
- (8) La contribution d'équilibre technique est due uniquement sur les salaires dépassant le plafond de la Sécurité sociale.
- (9) En sont exonérées les entreprises de moins de 11 salariés.
- (10) Entreprises d'au moins 11 salariés dans certaines agglomérations, notamment de plus de 10 000 habitants.