

# 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](mailto:accueil@joye.com) - Site : [www.joye.fr](http://www.joye.fr)



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

**DÉCEMBRE  
2024 N° 693**



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 10**

Cadeaux et bons d'achat de Noël : les conditions d'exonération de cotisations sociales

Protection sociale complémentaire : attention à la mise à jour !

Renforcer le partage de la valeur dans les entreprises

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## FISCALITÉ

**Pages 10 à 15**

Suppression de la CVAE : report de 3 ans !

Cadeaux d'affaires : quelle fiscalité en 2024 ?

Facturation électronique : « réorientation » du projet

Jeunes entreprises de croissance : quel âge pour bénéficier des avantages ?

Taxe foncière : elle a augmenté de 32,9 % en 10 ans !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



## JURIDIQUE

**Pages 15 à 17**

Conseils d'administration de société anonyme :  
du nouveau concernant leurs réunions

Audience de règlement amiable : extension au tribunal de commerce

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 24**

## ENCART

Social

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 693 Décembre 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** : décembre 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 novembre 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de novembre 2024.

**Entreprises relevant du régime simplifié de TVA** : télérèglement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

## • 4 décembre 2024

**Tous contribuables** : fermeture du service de correction en ligne de la déclaration des revenus de 2023.

## • 5 décembre 2024

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de novembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 2024 versés au plus tard le 30 novembre 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 décembre 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 décembre sur demande).

## • 12 décembre 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 novembre 2024.

**Tous contribuables** : date limite pour modifier ou renoncer à l'avance de crédits et réductions d'impôt de janvier 2025.

## • 15 décembre 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 novembre 2024.

**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 novembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 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 novembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 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 31 août 2024** : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS)** : téléversement de l'acompte d'IS, ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale à l'aide du relevé n° 2571.

**Tous contribuables** : paiement des impositions mises en recouvrement le 31 octobre 2024, notamment téléversement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) 2023.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : téléversement de la taxe sur les salaires payés en novembre 2024 lorsque le total des sommes dues au titre de 2023 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

**Contribuables souhaitant opter pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux (taxe d'habitation sur la résidence secondaire, taxe foncière, cotisation foncière des entreprises)** : date limite d'exercice de l'option pour une entrée en vigueur dès janvier 2025.

**Tous contribuables** : paiement de la taxe d'habitation sur les résidences secondaires au titre de 2024 (le 21 décembre en cas de paiement en ligne).

## • 27 décembre 2024

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

## • 30 décembre 2024

**Employeurs de moins de 11 salariés** : option pour le paiement trimestriel des charges sociales en 2025.

## • 31 décembre 2024

**Entreprises assujetties à la participation-construction** : date limite pour investir la participation égale à 0,45 % des salaires 2023.

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 30 septembre 2024** : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 janvier).

**Établissements créés ou repris en 2024** : déclaration provisoire n° 1447-C relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

**Tous contribuables** : date limite des réclamations relatives aux impôts payés ou mis en recouvrement en 2022 (ou en 2023 pour les impôts locaux) et aux éventuelles propositions de redressement reçues en 2021.

**Entreprises assujetties à la CET** : date limite de demande du plafonnement de la CET en fonction de la valeur ajoutée au titre de 2023.

## FORMATION D'UN CANDIDAT À L'EMBAUCHE PAR FRANCE TRAVAIL

***Nous avons des difficultés à recruter des salariés disposant des compétences nécessaires pour travailler dans notre entreprise. Or nous avons entendu dire que France Travail pouvait nous aider à financer des formations. Pouvez-vous nous en dire plus à ce sujet ?***

Ce dispositif, appelé « préparation opérationnelle à l'emploi individuelle » (POEI), permet à un employeur qui dépose auprès de France Travail une offre d'emploi pour un contrat à durée indéterminée, un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou un contrat saisonnier d'au moins 4 mois de faire financer la formation préalable d'un demandeur d'emploi.

Cette formation est réalisée :

- en interne grâce à un tuteur (financement de 5 € de l'heure dans la limite de 1 500 €) ;
- par un organisme de formation externe payé directement par France Travail ;
- et/ou, dans certains secteurs (construction, services aux particuliers, industrie, services aux entreprises, commerce), par une formation en situation de travail (mise en situation de travail dans l'entreprise et évaluation par un organisme extérieur).

**À savoir :** *le paiement de l'employeur ou de l'organisme de formation est effectué à la fin de la formation et au plus tôt le jour de l'embauche.*

## CONTRÔLE DES REÇUS FISCAUX DÉLIVRÉS PAR LES ASSOCIATIONS

***Combien de temps devons-nous conserver les copies des reçus fiscaux que notre association délivre à ses donateurs ?***

L'administration fiscale peut contrôler la régularité de la délivrance par votre association de ces reçus fiscaux.

Dans cette optique, vous devez conserver pendant 6 ans à compter de leur établissement non seulement les copies des reçus fiscaux délivrés à vos donateurs mais également « les documents et pièces de toute nature » permettant à l'administration de réaliser ce contrôle.

**Exemples :** *sont concernés notamment les livres et documents comptables, les registres des dons et les relevés de comptes financiers.*

## SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIÈRE ET REMISE DU FICHIER DES ÉCRITURES COMPTABLES

***Ma société civile immobilière (SCI) tient une comptabilité informatisée. Est-elle tenue de remettre une copie dématérialisée des fichiers des écritures comptables (FEC) en cas de contrôle fiscal ?***

Les SCI soumises exclusivement aux revenus fonciers et qui ne comportent que des associés personnes physiques sont dispensées de présenter un FEC. En revanche, les autres SCI sont tenues de le fournir, notamment celles qui ne sont pas soumises à l'impôt sur les sociétés mais qui ont au moins un associé soumis à cet impôt. C'est ce que les juges ont récemment confirmé.



Pour rappel, la copie des FEC doit être remise dès le début des opérations de contrôle sur place ou dans les 15 jours qui suivent la réception d'un avis d'examen de comptabilité.

## SORT DU PROJET DE LOI DE SIMPLIFICATION DE LA VIE ÉCONOMIQUE

***Le projet de loi de simplification de la vie économique, qui était en cours d'examen par le Parlement lors de la dissolution de l'Assemblée nationale, sera-t-il repris par le nouveau gouvernement ?***

Oui, ce projet de loi, qui avait été déposé au Sénat le 24 avril dernier, mais qui n'avait pas pu être voté en raison de la dissolution de l'Assemblée nationale, a finalement été adopté par ce dernier le 22 octobre dernier. Il a donc maintenant vocation à être examiné par l'Assemblée nationale (au plus tard au début de l'année prochaine, selon le ministre de la Fonction publique).

Rappelons que ce texte a pour objet de diminuer les contraintes administratives qui pèsent sur les entreprises. À ce titre, il prévoit notamment de supprimer un certain nombre de formulaires administratifs, d'alléger les demandes d'autorisations et les déclarations effectuées par les entreprises, de mettre en place un « test PME » de façon à ce que toute nouvelle norme soit précédée d'une étude d'impact sur son effet sur les petites et moyennes entreprises, de simplifier l'accès des entreprises aux marchés publics, de permettre aux commerçants de payer leur loyer mensuellement ou encore de renforcer les droits des entreprises vis-à-vis de leur assureur et de leur banquier.

## ASSOCIATION D'UN DESCENDANT DE L'EXPLOITANT LOCATAIRE AUX BAUX RURAUX

***Mon fils travaille désormais à mes côtés en tant qu'associé dans l'exploitation agricole. Comment puis-je procéder pour qu'il devienne cotitulaire des baux ruraux avec moi ?***

Vous avez le droit d'associer votre fils à vos baux en qualité de colocataire. Mais pour cela, vous devez obtenir l'agrément de vos différents bailleurs ou, à défaut, l'autorisation du tribunal paritaire de baux ruraux. Une autorisation que le tribunal vous donnera seulement si vous êtes de bonne foi, c'est-à-dire si vous avez satisfait aux obligations légales et contractuelles résultant du bail considéré.

## ESTIMATION DE LA VALEUR D'UN BIEN IMMOBILIER

***Je projette de vendre un de mes biens immobiliers. Pour m'aider à fixer un prix de vente, comment puis-je consulter l'historique des transactions immobilières dans le secteur où se situe mon bien ?***

Grâce au site internet [explore.data.gouv.fr](https://explore.data.gouv.fr), vous pouvez accéder à une base de données (« Données de valeurs foncières ») qui vous permet de suivre l'évolution des prix de l'immobilier et d'estimer la valeur d'un bien en consultant les informations disponibles pour les cinq dernières années.

Les données présentes sur la carte interactive concernent notamment le prix et la date de la vente, le descriptif du bien (type, nombre de pièces et surface) et le prix de vente médian au m<sup>2</sup> sur un secteur donné. Une base de données qui fait l'objet d'une mise à jour semestrielle, en avril et en octobre.



## Cadeaux et bons d'achat de Noël : les conditions d'exonération de cotisations sociales

**Les cadeaux et bons d'achat que vous accordez à vos salariés à l'occasion des fêtes de fin d'année peuvent être exonérés de cotisations sociales dans la limite de 193 € par personne.**

Si les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés à Noël sont, comme toute forme de rémunération, normalement soumis aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS, en pratique, l'Urssaf fait preuve d'une certaine tolérance en la matière.

**Précision :** sont concernés les cadeaux et bons d'achat remis par le comité social et économique ou, en l'absence de comité, par l'employeur.

Ainsi, lorsque le montant total des cadeaux et bons d'achat que vous attribuez à chaque salarié au cours d'une année civile ne dépasse pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (193 € par salarié en 2024), vous n'êtes pas redevable des cotisations sociales correspondantes.

Et si, cette année, vous avez déjà dépassé ce seuil, vous pouvez encore offrir un cadeau ou un bon d'achat à vos salariés pour Noël tout en étant exonéré de cotisations sociales. Mais à condition

que sa valeur unitaire n'excède pas 193 €.

En outre, si vous optez pour un bon d'achat, veillez à ce qu'il précise soit la nature du bien qu'il permet d'acquérir, soit le ou les rayons d'un grand magasin ou encore le nom d'un ou plusieurs magasins spécialisés (bon multi-enseignes).

**Attention :** le bon d'achat ne doit pas permettre d'acheter du carburant ou des produits alimentaires, sauf s'il s'agit de produits alimentaires dits « de luxe » dont le caractère festif est avéré (foie gras, champagne...).

Enfin, les cadeaux et bons d'achat remis aux enfants (âgés de 16 ans au plus en 2024) de vos salariés échappent également, dans les mêmes conditions, aux cotisations sociales. En pratique, le plafond de 193 € est apprécié séparément pour le salarié (ou pour chaque salarié si les deux conjoints travaillent dans votre entreprise) et pour chacun de ses (leurs) enfants.

**Important :** dès lors qu'ils ne respectent pas tous ces critères, les cadeaux et bons d'achat sont soumis aux cotisations sociales pour l'ensemble de leur valeur.

## Protection sociale complémentaire : attention à la mise à jour !

**Les employeurs dont le régime de protection sociale complémentaire est instauré par un accord collectif ou un accord référendaire doivent, au plus tard au 31 décembre 2024, le mettre en conformité avec les préconisations de l'instruction interministérielle du 17 juin 2021.**

Les contributions versées par les employeurs pour financer le régime de protection sociale complémentaire mis en place dans leur entreprise au profit de leurs salariés sont exonérées de cotisations et contributions sociales à condition notamment que ce

régime présente un caractère collectif et obligatoire. Une instruction interministérielle du 17 juin 2021 est venue préciser les conditions d'application de ce caractère collectif et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail du salarié faisant l'objet d'une indemnisation de la part de l'employeur (maintien total ou partiel de salaire en cas de congé maternité ou d'arrêt de travail, indemnité en cas d'activité partielle...).

**Ainsi, la reconnaissance du caractère collectif et obligatoire du régime de protection sociale**



**complémentaire instauré dans l'entreprise (et donc le bénéfice des exonérations de cotisations) suppose que :**

- le salarié dont le contrat de travail est suspendu (et, le cas échéant, ses ayants droit) continuent de bénéficier des garanties du régime (frais de santé, incapacité, invalidité, décès...);
- l'employeur et le salarié continuent de payer les contributions finançant ce régime (sauf si le régime prévoit un maintien des garanties à titre gratuit), une répartition du financement de ce régime plus favorable aux seuls salariés dont le contrat de travail est suspendu pouvant être appliquée;
- les contributions finançant ce régime et les prestations accordées au salarié soient calculées sur le montant de l'indemnisation (légale et patronale) due au salarié (sauf dispositions particulières dans l'acte instituant les garanties dans l'entreprise).

### Une mise à jour d'ici la fin de l'année

Pour continuer à bénéficier des exonérations de

cotisations sociales, les employeurs doivent s'assurer que le régime de protection sociale complémentaire instauré dans leur entreprise est conforme à l'instruction interministérielle du 17 juin 2021.

À ce titre, ils devaient vérifier que le contrat collectif conclu avec l'organisme gérant ce régime (assureur, mutuelle, institution de prévoyance) respectait, au plus tard au 31 décembre 2022, les préconisations de cette instruction.

Mais les employeurs doivent également s'assurer de la conformité avec cette instruction du document instaurant les garanties complémentaires de protection sociale dans leur entreprise (accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale de l'employeur). Pour les employeurs dont le régime de protection a été institué par un accord collectif (de branche, de groupe ou d'entreprise) ou un accord référendaire, **cette mise à jour doit être effectuée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025**.

**Précision :** cette mise à jour devait être effectuée avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 lorsque le régime de protection sociale complémentaire était mis en place dans le cadre d'une décision unilatérale.

## Renforcer le partage de la valeur dans les entreprises

**Les entreprises d'au moins 11 salariés devront bientôt leur proposer un dispositif de partage de la valeur tel que l'intéressement ou la prime de partage de la valeur.**

Le gouvernement souhaite renforcer le partage de la valeur avec les salariés dans les entreprises qui ne sont pas tenues de mettre en place la participation. Ainsi, dans le cadre d'une expérimentation de 5 ans, ces entreprises doivent, sous certaines conditions, mettre en place un dispositif de partage de la valeur pour les exercices ouverts à compter de 2025.

### Qui est concerné ?

Sont visées par cette expérimentation **les entreprises qui emploient au moins 11 et moins de 50 salariés et qui réalisent, pendant trois**

**exercices consécutifs, un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % de leur chiffre d'affaires.**

Si ces conditions sont remplies, ces entreprises doivent, au cours de l'exercice suivant, mettre en place un dispositif de partage de la valeur de leur choix parmi :

- ▶ l'intéressement ;
- ▶ la participation ;
- ▶ un abondement à un plan d'épargne instauré au sein de l'entreprise (plan d'épargne entreprise ou interentreprises, plan d'épargne pour la retraite collectif...);
- ▶ le versement aux salariés d'une prime de partage de la valeur.

**À noter :** les entreprises qui appliquent déjà un dispositif de partage de la valeur pour l'exercice





*considéré ne sont pas soumises à cette expérimentation. Il en est de même pour les entreprises individuelles ainsi que pour les sociétés anonymes à participation ouvrière (SAPO) qui versent un dividende à leurs salariés au titre de l'exercice écoulé et dont le taux d'intérêt sur la somme versée aux porteurs d'actions de capital est égal à 0 %.*

### À partir de quand ?

Cette obligation de mettre en place un dispositif de

partage de la valeur s'applique **aux exercices ouverts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**.

Pour chaque exercice, la condition relative à la réalisation du résultat excédentaire s'apprécie sur la base des trois exercices précédents. Ainsi, pour l'exercice 2025, sont pris en compte les exercices 2022, 2023 et 2024.

**À noter :** l'expérimentation s'applique pendant une durée de 5 ans à compter du 29 novembre 2023, soit jusqu'au 29 novembre 2028.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE : UNE INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE PRÉAVIS ?

**Le salarié licencié en raison de son inaptitude d'origine non professionnelle n'a pas droit à une indemnité compensatrice de préavis. Sauf si la convention collective le prévoit expressément...**

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à occuper son poste par le médecin du travail, son employeur doit, en principe, rechercher un poste de reclassement adapté à ses capacités. À défaut de poste de reclassement disponible dans l'entreprise ou en cas de refus du salarié des offres de reclassement, son employeur peut alors procéder à son licenciement.

Dans cette situation, le salarié doit percevoir une indemnité de licenciement. L'employeur doit également lui verser une indemnité compensatrice de préavis si son inaptitude fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. **Autrement dit, le salarié déclaré inapte en raison d'un accident ou d'une maladie d'origine personnelle ne perçoit pas cette indemnité.** Sauf si la convention collective applicable à l'entreprise le prévoit. Mais encore faut-il qu'elle le formule expressément comme vient de le rappeler la Cour de cassation...

Dans cette affaire, une salariée engagée en qualité d'agent colis avait été licenciée après avoir été

reconnue inapte à occuper son poste de travail. Son inaptitude n'étant pas d'origine professionnelle, son employeur ne lui avait pas alloué d'indemnité compensatrice de préavis. La salariée avait toutefois réclamé cet avantage en justice, puisque, selon elle, cette indemnité lui était garantie par la convention collective applicable à l'entreprise. Une convention qui prévoyait un délai de préavis (et donc, le cas échéant, une indemnité compensatrice de préavis), notamment en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou la force majeure.

Saisie du litige, la Cour de cassation a rejeté la demande de la salariée. Et pour cause, la convention collective ne prévoit pas expressément de préavis en cas de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle. Une condition indispensable, selon les juges, pour pouvoir prétendre à une indemnité compensatrice de préavis dans cette situation.

### DSN ET DÉCALAGE DE LA PAIE : INFORMER L'URSSAF EST INDISPENSABLE !

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie ont jusqu'au 15 du mois pour effectuer leurs DSN. Mais à condition qu'elles en informent préalablement l'Urssaf...

Pour déclarer les rémunérations versées à leurs sala-



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

riés et acquitter les cotisations et contributions sociales correspondantes, les employeurs doivent, en principe chaque mois, adresser une déclaration sociale nominative (DSN) à l'Urssaf. Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, cette déclaration doit être effectuée au plus tard le 5 du mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

**Exemple :** les rémunérations dues pour le travail accompli au mois d'octobre 2024 doivent être renseignées dans une DSN au plus tard le 5 novembre 2024.

Toutefois, les entreprises d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie, autrement dit qui règlent les salaires au cours du mois qui suit la période travaillée, disposent d'un délai supplémentaire pour effectuer leur DSN. Elles ont en effet jusqu'au 15 du mois suivant la période de travail au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

**Exemple :** les rémunérations dues pour le travail accompli au mois d'octobre 2024, réglées aux salariés le 6 novembre 2024, doivent être renseignées dans une DSN au plus tard le 15 novembre 2024.

**Mais attention,** pour bénéficier de ce délai supplé-

mentaire, les entreprises qui pratiquent le décalage de la paie doivent obligatoirement en informer l'Urssaf. Et ce, avant d'effectuer leurs DSN. À défaut, des pénalités de retard leur sont appliquées par l'Urssaf pour chaque DSN transmise avant cette information.

Dans une affaire récente, un employeur d'au moins 50 salariés pratiquait le décalage de la paie et établissait, depuis février 2017, ses DSN pour le 15 du mois suivant la période travaillée. Mais ce n'est que le 12 juillet 2017 qu'il avait informé l'Urssaf de sa pratique consistant au décalage de la paie. Aussi, l'organisme lui avait appliqué des pénalités de retard pour les DSN fournies « tardivement » (le 15 du mois au lieu du 5 du mois) et antérieurement au 12 juillet 2017.

Saisi du litige, les juges de la Cour de cassation ont confirmé que les entreprises qui souhaitent effectuer leurs DSN au plus tard le 15 du mois en raison du décalage de la paie doivent en informer préalablement l'Urssaf. Et ils ont indiqué que cette information ne vaut que pour l'avenir. En conséquence, les DSN transmises avant l'information de l'Urssaf peuvent faire l'objet de pénalités de retard.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Suppression de la CVAE : report de 3 ans !

La baisse progressive de la CVAE serait décalée de 3 ans, laquelle reprendrait donc en 2028, pour aboutir à la disparition totale de la CVAE en 2030. Ainsi, les taux d'imposition applicables de 2025 à 2027 resteraient identiques à ceux de 2024.

Initialement, la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE), qui est, avec la cotisation foncière

des entreprises (CFE), l'une des deux composantes de la contribution économique territoriale (CET), devait disparaître définitivement en 2024. Finalement, la loi de finances pour 2024 a reporté cette suppression à 2027. Une suppression qui serait encore décalée de 3 ans par le projet de loi de finances pour 2025 et qui interviendrait donc en 2030 seulement.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Un gel de la baisse progressive de la CVAE...

En pratique, le montant de la CVAE s'obtient en multipliant la valeur ajoutée taxable de l'entreprise par un taux, variable en fonction du chiffre d'affaires réalisé.

**Rappel :** la CVAE est due par les entreprises, imposables à la CFE, dont le chiffre d'affaires hors taxes excède 500 000 €, quels que soient leur statut juridique, leur activité et leur régime d'imposition, sauf cas d'exonération.

Ce taux devait progressivement être revu à la baisse de 2024 à 2027. Mais le projet de loi de finances repousse de 3 ans cette trajectoire de baisse, donc de 2028 à 2030. Ainsi, le taux d'imposition maximal applicable en 2024, fixé à 0,28 %, serait

reconduit de 2025 à 2027. Puis, il serait réduit à 0,19 % en 2028 et à 0,09 % en 2029, avant la disparition totale de la CVAE en 2030.

## ... et du plafonnement de la CET

Corrélativement, le taux du plafonnement de la CET devait également être abaissé. Fixé à 1,531 % de la valeur ajoutée pour 2024, il resterait donc le même de 2025 à 2027, puis diminuerait à 1,438 % en 2028 et à 1,344 % en 2029. À compter de 2030, le plafonnement ne concernerait plus que la CFE et son taux serait ramené à 1,25 %.

**Précision :** lorsque la CET dépasse un certain pourcentage de la valeur ajoutée produite par l'entreprise, cet excédent peut donner lieu à un dégrèvement (« le plafonnement »).

## Cadeaux d'affaires : quelle fiscalité en 2024 ?

À l'approche des fêtes de fin d'année, les entreprises peuvent souhaiter offrir un cadeau à leurs principaux clients. Des présents qui obéissent à des règles fiscales spécifiques.

La fin de l'année peut être l'occasion d'offrir un cadeau à vos principaux clients afin de les remercier pour la confiance qu'ils vous accordent et de consolider la relation professionnelle que vous entretenez avec eux. Mais attention, veillez à rester dans les clous de la réglementation fiscale afin d'éviter tout risque de redressement.

### Récupération de la TVA

La TVA supportée sur les cadeaux est déductible s'il s'agit de biens de très faible valeur, c'est-à-dire lorsque la valeur unitaire du cadeau n'excède pas, pour 2024,73 € TTC, par an et par bénéficiaire. Sachant que l'administration fiscale inclut dans cette valeur les frais de distribution à la charge de l'entreprise.

### Déductibilité du résultat

Les cadeaux aux clients constituent une charge déductible des bénéfices imposables, à la double condition qu'ils soient offerts dans l'intérêt direct de votre entreprise et que leur prix soit raisonnable.

**Important :** vous devez être en mesure de prouver l'utilité des cadeaux d'affaires pour votre activité (fidéliser un client, par exemple) et, en particulier, de désigner nommément les bénéficiaires. Il est donc recommandé de conserver tous les justificatifs nécessaires (factures, nom des clients...).

### Obligation déclarative

Si le montant global des cadeaux d'affaires excède 3 000 € sur l'exercice, vous devez, en principe, les déclarer, sous peine d'une amende. Sont concernées par cette obligation les entreprises exerçant une activité industrielle ou commerciale et relevant de l'impôt sur le revenu selon un régime réel ainsi que



les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés. En pratique, les entreprises individuelles doivent renseigner un cadre spécial de l'annexe n° 2031 bis

à leur déclaration de résultats. Quant aux sociétés, elles doivent joindre le relevé détaillé des frais généraux n° 2067 à leur déclaration de résultats.

## Facturation électronique : « réorientation » du projet

**Le gouvernement vient d'annoncer une réorientation du projet lié à la généralisation de la facturation électronique entre entreprises tout en confirmant son calendrier de déploiement.**

C'est par voie de communiqué de presse que le gouvernement a récemment confirmé le déploiement de la généralisation de la facturation électronique entre entreprises selon le calendrier progressif prévu par la loi de finances pour 2024. Ainsi, toutes les entreprises devront être en mesure de réceptionner des factures électroniques au 1<sup>er</sup> septembre 2026. Quant à l'obligations d'émission de telles factures, elle s'appliquera au :

- ▶ **1<sup>er</sup> septembre 2026** pour les grandes entreprises et celles de taille intermédiaire ;
- ▶ **1<sup>er</sup> septembre 2027** pour les PME et les micro-entreprises.

Pour rappel, à ces dates, chaque entreprise devra disposer d'une plate-forme en ligne afin de recevoir et d'émettre les factures électroniques. Jusqu'à présent, cette plate-forme pouvait être, au choix de l'entreprise, le portail public de facturation (PPF) ou une plate-forme de dématérialisation partenaire (PDP).

**Précision** : plus de 70 entreprises ont vu leur dossier retenu par l'administration dans le cadre de la première étape de la procédure d'immatriculation comme PDP.

À ce titre, le gouvernement vient d'annoncer que, dans la mesure où les PDP peuvent « proposer des offres suffisamment élargies pour couvrir les besoins actuels et à venir de toutes les entreprises », le projet lié à la généralisation de la facturation électronique fait l'objet d'une « réorientation » et « sera poursuivi en privilégiant la construction d'un annuaire des destinataires, indispensable aux échanges entre les plateformes, et d'un concentrateur des données permettant leur transmission à l'administration fiscale ». Autrement dit, le PPF serait conservé pour ces deux missions (annuaire des destinataires et concentrateur de données) mais ne serait plus une plate-forme de facturation en tant que telle, laissant ce rôle aux seules PDP.

**À noter** : une confirmation officielle, dans des termes clairs et non équivoques, de la teneur de cette réorientation serait la bienvenue. À suivre...

## Jeunes entreprises de croissance : quel âge pour bénéficier des avantages ?

Le nouveau statut de « jeune entreprise de croissance », qui ouvre droit à certains avantages fiscaux et sociaux, ne peut être accordé qu'aux entreprises de plus de 3 ans.

Le statut de jeune entreprise innovante (JEI) a été récemment étendu aux jeunes entreprises de crois-

sance (JEC), à savoir celles qui, d'une part, consacrent entre 5 et 15 % de leurs charges à des dépenses de recherche et développement et, d'autre part, respectent des indicateurs de performance économique. Ces indicateurs étant satisfaits lorsque l'entreprise remplit, à la clôture de l'exer-



cice N, les conditions cumulatives suivantes :

- avoir augmenté son effectif d'au moins 100 % et d'au moins 10 salariés en équivalents temps plein (ETP) par rapport à celui constaté à la clôture de l'exercice N-3 ;
- ne pas avoir diminué le montant de ses dépenses de recherche par rapport à celui de l'exercice N-1.

**Précision :** ce régime permet aux entreprises de bénéficier d'exonérations d'impôts locaux (taxe foncière, CFE, CVAE) et de cotisations sociales patronales. En outre, il ouvre droit à une exonération d'impôt sur les bénéfices pour les entreprises créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

À ce titre, l'administration fiscale a confirmé que la qualification de JEC peut s'appliquer à des entreprises créées avant 2024. Une qualité qui ne peut toutefois s'apprécier qu'aux clôtures d'exercices intervenues à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024.

Par ailleurs, l'administration a expressément conclu

que seules les entreprises de plus de 3 ans à la clôture de l'exercice peuvent satisfaire à la condition tenant à l'évolution de l'effectif salarié. Ainsi, pour être qualifiée de JEC au titre d'un exercice, l'entreprise doit avoir clôturé au moins 3 exercices avant celui au titre duquel l'avantage fiscal est calculé.

**Exemple :** une entreprise, dont les exercices coïncident avec l'année civile, est créée le 1<sup>er</sup> mars 2021. À la clôture de l'exercice 2024, elle aura donc plus de 3 ans. En conséquence, elle sera susceptible d'être qualifiée de JEC au titre de son exercice clos en 2024 à condition, notamment, que son effectif ait augmenté d'au moins 100 % et d'au moins 10 salariés (ETP) entre son exercice clos le 31 décembre 2021 et celui clos le 31 décembre 2023.

Pour rappel, le statut de JEI, et donc de JEC, est également subordonné à un âge maximal. Ainsi, les entreprises doivent être créées depuis moins de 8 ans (ou moins de 11 ans pour celles créées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023).

## Taxe foncière : elle a augmenté de 32,9 % en 10 ans !

**L'Union nationale des propriétaires immobiliers dénonce une hausse importante de la taxe foncière et appelle les pouvoirs publics à une réforme de la fiscalité locale.**

L'Union nationale des propriétaires immobiliers (UNPI) a présenté les résultats de sa 18<sup>e</sup> édition de l'Observatoire national des taxes foncières. Cette étude nous apprend qu'en l'espace de 10 ans (2013-2023), la taxe foncière a bondi de 32,9 % alors même que les loyers n'ont progressé que de 7,7 %. Autrement dit, la taxe foncière a progressé 4 fois plus rapidement que les loyers.

En raison de la suppression de la taxe d'habitation, les propriétaires sont donc devenus, selon l'UNPI, la principale cible des hausses de taux et des taxes additionnelles. Parmi elles, la taxe GEMAPI (gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations), créée en 2015, est désormais prélevée dans trois quarts des communes.

D'autres taxes, comme la taxe spéciale d'équipement, se multiplient également. C'est le cas de la taxe « ligne à grande vitesse », imposée depuis 2023 dans 2 340 communes du Sud-Ouest. Une multiplication des taxes qui interroge sur les incohérences de la fiscalité des collectivités locales, désormais hors de contrôle.

### Les propositions de l'UNPI

**Par ailleurs, l'UNPI a émis une série de propositions visant à réformer cette fiscalité qu'elle juge injuste. Elle propose notamment :**

- ▶ une réforme globale de la fiscalité locale et le remplacement de la taxe foncière par une « taxe usager ». Cette nouvelle taxe serait payée par l'ensemble des habitants, qu'ils soient propriétaires ou locataires, et serait ajustable en fonction de divers critères, tels que les revenus, la contribution sociale (rénovation énergétique, mise à disposition de loge-



ments) ou encore le statut de propriétaire ou non ;

► que les propriétaires bailleurs puissent récupérer une partie de la taxe foncière auprès de leurs locataires, à l'instar de ce qui se pratique déjà dans les baux commerciaux. Les locataires, tout comme les propriétaires occupants, bénéficiant des services publics et équipements collectifs financés par la collectivité, il est donc logique qu'ils participent à ces coûts ;

► de réformer l'indexation des valeurs locatives,

qui constituent l'assiette de la taxe foncière. Actuellement indexées sur l'inflation (IPCH), ces valeurs devraient être alignées sur l'indice des loyers d'habitation (ILH) ;

► la mise en place d'un dégrèvement de taxe foncière pour les propriétaires situés dans des zones où les loyers sont encadrés par un arrêté préfectoral ;

► que le dégrèvement de taxe foncière soit automatiquement accordé aux propriétaires réalisant des travaux de rénovation énergétique significatifs.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### TOUS LES COMPTES UTILISÉS À L'ÉTRANGER DOIVENT ÊTRE DÉCLARÉS

Le Conseil d'État élargit la notion de compte à l'étranger : l'obligation déclarative s'étend au-delà des comptes dont le contribuable est lui-même titulaire ou pour lesquels il dispose d'une procuration.

Les particuliers, les associations et les sociétés (n'ayant pas la forme commerciale), domiciliés ou établis en France, qui disposent de comptes bancaires à l'étranger doivent les mentionner lors de leurs déclarations de revenus ou de résultats. En cas de non-déclaration, ils encourent plusieurs amendes dont les montants peuvent être importants.

À ce titre, dans une affaire récente, le Conseil d'État a précisé que cette déclaration concerne tous les comptes utilisés par le contribuable. En l'espèce, la veuve d'un dirigeant d'entreprise avait fait procéder à la levée d'options sur des titres que détenait son défunt époux. Des titres qui avaient été cédés par la suite, le produit de la vente ayant été versé sur un compte bancaire ouvert aux États-Unis au nom de son mari. Compte dont la veuve avait appris l'existence à l'occasion de cette opération. À la suite d'un contrôle sur pièces, l'administration fiscale avait estimé que les gains résultant de la cession de ces titres auraient dû être inclus dans les revenus déclarés par la veuve.

Un redressement validé par les juges du Conseil d'État qui ont considéré que la veuve avait utilisé le compte, alors même qu'elle n'en était pas titulaire ou n'avait pas agi par procuration. De ce fait, en l'absence de déclaration du compte en question, l'administration fiscale avait pu bénéficier du délai spécial de reprise de 10 ans s'agissant de l'imposition des produits de la cession des titres.

### REFACTURATION DE QUOTE-PART DE PRIMES D'ASSURANCE DE GROUPE : QUID DE LA TVA ?

**La refacturation à l'euro l'euro par une société à ses filiales de leur quote-part de prime d'assurance de groupe relative à un contrat qu'elle a souscrit auprès d'un assureur est exonérée de TVA.**

Les opérations d'assurance et de réassurance ainsi que les prestations de services relatives à ces opérations effectuées par les courtiers et intermédiaires d'assurance bénéficient d'une exonération de TVA. Une exonération qui ne doit pas se limiter aux seules activités d'assurance réalisées par un opérateur agissant dans le cadre réglementé de l'assurance, vient de préciser l'administration fiscale, conformément à la position de la Cour de justice de l'Union européenne.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Ainsi, une société qui souscrit auprès d'un assureur un contrat d'assurance de groupe par lequel elle procure aux autres sociétés du groupe une couverture d'assurance effectue une opération d'assurance. En conséquence, dès lors qu'elle refacture à l'euro près à ses filiales leur quote-part de prime d'assurance, qu'elle a elle-même acquittée dans un premier temps auprès de l'assurance, la société peut bénéficier de

l'exonération de TVA au titre de cette opération.

**Attention :** à l'inverse, l'administration a souligné qu'une société qui conclut un contrat standard dont toutes les sociétés du groupe sont les souscripteurs ne réalise pas une opération d'assurance. Il en va de même lorsque la refacturation opérée par la société auprès de ses filiales excède le montant de la prime qui lui est réclamé par l'assureur.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Conseils d'administration de société anonyme : du nouveau concernant leurs réunions

**Dans les sociétés anonymes, les membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance peuvent désormais voter par correspondance préalablement à la tenue des réunions du conseil dès lors que les statuts le prévoient.**

Dans les sociétés anonymes (SA), le vote par correspondance des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance avant la tenue des réunions est désormais autorisé et la tenue des réunions des conseils d'administration ou de surveillance par voie dématérialisée est facilitée.

### Vote par correspondance

Le vote par correspondance des membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de SA avant la tenue des réunions a été autorisé par une loi du 13 juin 2024, sous réserve que les statuts le prévoient.

Pour permettre cette nouvelle modalité de vote, les SA devront donc modifier leurs statuts.

En pratique, les membres du conseil d'administra-

tion ou de surveillance qui souhaiteront voter par correspondance, et donc par anticipation, devront adresser leur vote au moyen d'un formulaire prévu à cette fin. À ce titre, les mentions que doivent comporter ce formulaire viennent d'être précisées, ce qui permet donc à cette mesure de pouvoir effectivement s'appliquer.

Ainsi, le formulaire de vote par correspondance doit permettre un vote sur chacune des décisions, dans l'ordre figurant dans la convocation à la réunion du conseil. En outre, il doit offrir à l'administrateur ou au membre du conseil de surveillance la possibilité d'exprimer, sur chaque décision, un vote favorable ou défavorable ou sa volonté de s'abstenir de voter. Il doit également comporter un espace offrant au membre du conseil d'administration ou de surveillance la possibilité d'expliquer sa position. Enfin, il doit indiquer la date avant laquelle il doit être reçu par le conseil d'administration ou de surveillance pour qu'il en soit tenu compte.

Le texte des décisions proposées et les documents nécessaires à l'information des membres du conseil d'administration ou de surveillance doivent être



annexés au formulaire.

L'administrateur ou le membre du conseil de surveillance doit porter sur le formulaire ses nom et prénoms usuels ainsi que sa signature, le cas échéant, électronique.

**En pratique :** le formulaire peut être transmis par la société aux membres du conseil d'administration ou de surveillance et peut être renvoyé par ces derniers à la société par voie électronique.

## Participation à distance

Autre nouveauté introduite par la loi du 13 juin dernier, par principe, les membres des conseils d'administration ou de surveillance de société anonyme (SA) peuvent désormais participer aux réunions du conseil par un moyen de télécommunication, et ce quel que soit l'objet de la réunion, sauf si les statuts ou le règlement intérieur

prévoient le contraire. Autrement dit, si les statuts ou le règlement intérieur ne prévoient rien en la matière, la participation par télécommunication est, par principe, possible en toute hypothèse.

Rappelons que jusqu'alors, la participation à distance aux réunions du conseil d'administration ou de surveillance n'était possible que si les statuts ou le règlement intérieur l'autorisaient. Et une participation à distance était exclue lorsque le conseil d'administration siégeait pour établir les comptes annuels, le rapport de gestion, les comptes consolidés et le rapport sur la gestion du groupe ou lorsque le conseil de surveillance siégeait pour vérifier ces documents établis par le directoire.

**En pratique :** le moyen de télécommunication utilisé (en général, la visioconférence) doit transmettre au moins la voix des participants et satisfaire à des caractéristiques techniques permettant la retransmission continue et simultanée des délibérations.

## Audience de règlement amiable : extension au tribunal de commerce

**Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2024, l'audience de règlement amiable, qui permet de résoudre à l'amiable des contentieux civils, est étendue aux litiges commerciaux.**

Créée en juillet 2023, l'audience de règlement amiable est un dispositif qui permet au juge, lorsqu'il est saisi d'un litige, de convoquer les parties à une telle audience tenue par un autre juge pour que ce dernier tente de trouver une solution amiable à ce litige. Si, à l'issue de cette audience, les parties sont parvenues à un accord, partiel ou total, elles peuvent alors le formaliser et le faire homologuer par le juge initialement saisi.

L'objectif de ce dispositif est donc de favoriser le règlement amiable des litiges en confiant à un juge, qui n'est pas celui qui a été saisi, la mission d'amener les parties à trouver une solution au

différend qui les oppose par la confrontation équilibrée de leurs points de vue, l'évaluation de leurs besoins, de leurs positions et de leurs intérêts respectifs, ainsi que la compréhension des principes juridiques applicables au litige.

**Précision :** l'orientation du litige vers l'audience de règlement amiable peut intervenir à tout moment de la procédure.

Jusqu'alors, le dispositif de l'audience de règlement amiable ne s'appliquait que pour la procédure écrite ordinaire et pour la procédure de référé devant le tribunal judiciaire. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre dernier, il peut s'appliquer également à la procédure ordinaire ou de référé devant le tribunal de commerce, ainsi qu'à la procédure devant le tribunal judiciaire statuant en matière de loyers commerciaux, et ce même pour les instances en cours.



## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### RESPONSABILITÉ DU DIRIGEANT POUR INSUFFISANCE D'ACTIF : PAS EN CAS DE SIMPLE NÉGLIGENCE !

**Un dirigeant de société en liquidation judiciaire ne peut être condamné pour insuffisance d'actif que lorsqu'il a commis une faute de gestion qui n'est pas une simple négligence.**

Lorsqu'une société est mise en liquidation judiciaire, la responsabilité de son dirigeant peut être recherchée lorsqu'il a commis une faute de gestion ayant contribué à son insuffisance d'actif (c'est-à-dire quand l'actif de la société ne suffit pas à régler ses créanciers). Au terme de cette action, dite « en comblement de passif », le dirigeant peut alors être condamné à payer sur ses deniers personnels tout ou partie des dettes de la société.

Sachant qu'une simple négligence ne peut pas être retenue à l'encontre d'un dirigeant pour mettre en jeu sa responsabilité et lui faire payer personnellement une partie des dettes de la société. Du coup, pour condamner un dirigeant pour ce motif, il convient de démontrer qu'il a commis une faute de gestion qui ne soit pas une simple négligence.

À ce titre, dans une affaire récente, le dirigeant d'une société mise en liquidation judiciaire avait fait l'objet d'une action en responsabilité pour insuffisance d'actif. Il lui était reproché d'avoir tenu une comptabilité incomplète, irrégulière ou fictive dans la mesure où il avait transmis au liquidateur judiciaire des éléments comptables insuffisants à démontrer qu'il s'était, en sa qualité de dirigeant, acquitté des obligations comptables légales mises à sa charge, le liquidateur restant dans l'attente de la transmission du bilan 2015 et du grand livre de l'exercice 2016.

Mais pour la Cour de cassation, ces motifs n'étaient pas suffisants pour caractériser des fautes de gestion qui ne soient pas une simple négligence dans la gestion de la société. La responsabilité du dirigeant au titre de l'insuffisance d'actif ne pouvait donc pas être mise en jeu pour ces motifs.

### CONTRAT CONCLU À DOMICILE AVEC UN CONSOMMATEUR : GARE AUX MENTIONS OBLIGATOIRES !

Un contrat conclu hors établissement avec un consommateur doit, sous peine de nullité, mentionner la possibilité pour ce dernier de recourir à un médiateur de la consommation.

La loi, et plus précisément le Code de la consommation, prévoit que, dans les contrats conclus à distance ou hors établissement avec un consommateur, par exemple à domicile, le professionnel doit fournir à ce dernier un certain nombre d'informations, et notamment la possibilité pour le consommateur de recourir à un médiateur de la consommation. Si cette mention fait défaut, le contrat est susceptible d'être annulé.

Ainsi, dans une affaire récente, un particulier avait acheté une pompe à chaleur auprès d'un professionnel lors d'un démarchage à son domicile. Par la suite, il avait demandé l'annulation de ce contrat au motif que le bon de commande qu'il avait signé ne comportait pas la mention relative à la faculté de recourir à un médiateur de la consommation. Il a obtenu gain de cause devant la Cour de cassation.

**À noter :** cette décision a été rendue sous l'emprise de textes qui ont été modifiés par la suite par deux ordonnances de 2021. Si ces ordonnances ont modifié l'architecture du Code de la consommation, elles n'ont pas remis en cause les règles qui imposent aux professionnels, s'agissant des contrats conclus hors établissement, de fournir aux consommateurs un certain nombre d'informations, notamment celle mentionnant la faculté de recourir à un médiateur de la consommation. La décision rendue le 18 septembre 2024 par la Cour de cassation est donc parfaitement transposable au régime juridique actuel.

## LE MINIMUM GARANTI A AUGMENTÉ AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE

Le minimum garanti est fixé à 4,22 € depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024.

Le minimum garanti intéresse tout particulièrement le secteur des hôtels-café-restaurants pour l'évaluation des avantages en nature nourriture. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024, son montant s'établit à 4,22 €, contre 4,15 € jusqu'alors.

L'avantage nourriture dans ces secteurs est donc évalué à 8,44 € par journée ou à 4,22 € pour un repas.

## DES RECOMMANDATIONS POUR PROTÉGER LA VIE PRIVÉE DANS LES APPLICATIONS MOBILES

Pour aider les professionnels à concevoir des applications mobiles qui respectent la vie privée de leurs utilisateurs, la CNIL vient de publier des recommandations en la matière. Et dès 2025, elle s'assurera que celles-ci sont prises en compte par une campagne spécifique de contrôles.

Aujourd'hui, l'utilisation des applications mobiles est quotidienne, qu'il s'agisse de communiquer, de se divertir, de faire des achats ou encore de suivre sa santé. Selon data.ai, en 2023, pas moins de 30 applications ont été téléchargées en moyenne par utilisateur de smartphone. Or, ces outils présentent des risques pour la confidentialité et la sécurité des informations car ils contiennent souvent des données sensibles comme la localisation en temps réel, des photographies ou des données de santé. Et ce d'autant plus que les permissions demandées pour accéder à des fonctionnalités sont très larges.

Pour aider tous les acteurs impliqués dans le développement et la mise à disposition des applications mobiles, la CNIL livre des recommandations leur permettant d'assurer une protection renforcée des données personnelles à chaque étape, des éditeurs aux développeurs en passant par les fournisseurs. Ces recommandations sont d'ores et déjà consultables. Elles devraient faire l'objet, dans les prochains mois, de webinaires pour aider les professionnels à s'approprier ces règles. Avant que, début du printemps 2025, la CNIL ne déploie une campagne spécifique de contrôle.

Pour en savoir plus : [www.cnil.fr](http://www.cnil.fr)

## ASSURANCE CHÔMAGE : DES RÈGLES PROLONGÉES JUSQU'À LA FIN DE L'ANNÉE

Les règles actuellement applicables à l'assurance chômage vont perdurer jusqu'au 31 décembre 2024, laissant ainsi le temps aux partenaires sociaux de s'emparer du sujet.

À défaut d'accord avec les partenaires sociaux, en particulier sur l'emploi des seniors, le gouvernement avait, en début d'année, repris la main sur le dossier de l'assurance chômage, annonçant un durcissement des conditions d'accès aux allocations chômage et une diminution de la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi. À ce titre, un décret devait être publié avant le 1<sup>er</sup> juillet 2024 afin d'instaurer ces nouvelles règles.

Mais compte tenu du résultat des dernières élections législatives, et dans l'attente de l'installation d'un nouveau gouvernement, les pouvoirs publics avaient suspendu leur réforme, prolongeant les règles actuellement applicables à l'assurance chômage jusqu'au 31 octobre 2024.

Et le nouveau gouvernement vient à nouveau de prolonger ces règles jusqu'au 31 décembre 2024. Objectif poursuivi : redonner la main aux partenaires sociaux sur le dossier de l'assurance chômage et de l'emploi des seniors. Les négociations engagées en la matière devraient s'achever à la mi-novembre. À suivre donc.



## LES PRÉVISIONS DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2025

Le plafond mensuel de la Sécurité sociale devrait être fixé à 3 925 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Selon un communiqué publié récemment sur le site du Bulletin officiel de la Sécurité sociale (Boss), le montant du plafond de la Sécurité sociale pour 2025 devrait augmenter de 1,6 % par rapport à 2024.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2025, le montant mensuel du plafond de la Sécurité sociale passerait de 3 864 € à 3 925 € et son montant annuel de 46 368 € à 47 100 €.

---

## OPÉRATION IMPACTCYBER POUR LES TPE-PME

**Le site [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) lance un dispositif d'accompagnement des TPE-PME pour les aider à prendre conscience des risques de cyberattaques et à mettre en œuvre des mesures de protection.**

Les cyberattaques se multiplient et tous les secteurs d'activité peuvent désormais être concernés. Pourtant, un certain nombre d'entreprises, notamment les plus petites, n'ont pas encore pris conscience des enjeux de la cybersécurité. Face à ce constat, le site [Cybermalveillance.gouv.fr](https://www.cybermalveillance.gouv.fr) a lancé, avec différents partenaires (Club Ebios, CPME, MEDEF et l'U2P), un groupe de travail qui a abouti à la création de l'opération ImpactCyber, qui s'articule en trois volets.

Le premier volet consistait à étudier la perception et la maturité des TPE-PME face à la cybermenace. Sans surprise, cette étude, réalisée par OpinionWay, a confirmé que la majorité des TPE-PME (62 %) pensent être faiblement exposées. Le 2<sup>e</sup> volet propose de mener une campagne de communication pour rappeler aux entreprises la nécessité de se sécuriser. Des vidéos sont ainsi disponibles, notamment sur YouTube, avec des cas concrets mettant en avant les risques encourus par les dirigeants. Le dispositif se conclut par un 3<sup>e</sup> volet composé d'un Mémento ImpactCyber, qui revient sur le décryptage des attaques et les conseils associés pour faire face à ces situations.

Pour en savoir plus : [www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/actualites/impact-cyber](https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/actualites/impact-cyber)

---

## BIENTÔT LE BLUETOOTH 6.0

Bientôt accessible à tous, le Bluetooth 6.0 apporte de nombreuses améliorations qui devraient faciliter encore davantage le quotidien des entreprises. Le consortium Bluetooth Special Interest Group (SIG) annonce, en effet, de nouvelles fonctionnalités.

La version 5.0 du Bluetooth, cette technologie qui permet de connecter sans fil deux appareils sur une courte distance et d'échanger des données entre eux, datait de 2016. Elle apportait déjà une meilleure portée, un débit amélioré, une prise en charge de plusieurs flux et une écoute assistée. La dernière version de la norme va plus loin et propose notamment une meilleure efficacité énergétique. En se concentrant uniquement sur les données pertinentes transmises sur les canaux primaires plutôt que de scanner inutilement tous les canaux, les appareils équipés du Bluetooth 6.0 pourront ainsi préserver leur batterie.

Autre amélioration : la fonctionnalité *Channel Sounding*, qui permet de mesurer au centimètre près la distance entre deux appareils connectés. Un atout utile pour les balises telles que les Apple AirTag, mais aussi pour la sécurité de certains usages comme l'ouverture des portes et des serrures intelligentes, en déterminant avec plus de fiabilité leur position exacte. Le Bluetooth 6.0 introduit également des améliorations dans la gestion de la bande passante en autorisant l'envoi de paquets de données plus petits, ce qui permet de réduire la latence et d'améliorer la fiabilité des transmissions, indispensable pour la réalité virtuelle, le streaming vidéo ou encore la diffusion audio en temps réel.

Son déploiement n'a pas encore fait l'objet d'une date officielle, mais il devrait intervenir dans les prochains mois. À suivre..

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