

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



CIRCULAIRE **M**ENSUELLE D'INFORMATIONS
JURIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

MAI 2025

N° 698



AGENDA

Pages 3 et 4



QUESTIONS-RÉPONSES

Pages 5 et 6



SOCIAL

Pages 7 à 10

Apprentissage : diminution de l'exonération
des cotisations sociales bénéficiant aux apprentis

Cotisations sociales des indépendants : il y aura une régularisation en 2026

Attribution gratuite d'actions : hausse de la contribution patronale

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL



FISCALITÉ

Pages 10 à 14

Assujettissement à la TVA : davantage d'entreprises concernées ?

Observations d'une PME après un contrôle fiscal : quel délai pour y répondre ?

Lutte contre la fraude fiscale : 16,7 Md€ réclamés par l'État en 2024 !

Demande de rescrit fiscal en ligne : désormais possible pour les particuliers !

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ



JURIDIQUE

Pages 14 à 18

SPECIAL ÉCHOS DES TRIBUNAUX

EN BREF

Pages 18 et 19

REPÈRES

Page 20

Principales charges sociales sur salaires

ENCART

Social

CIRCULAIRE MENSUELLE n° 698 Mai 2025. Editions juridiques Sergent PAPERS

Siège social : 13 rue d'Aquitaine - 31200 Toulouse

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

Rédaction, mise en page et impression : Sergent PAPERS

Dépôt légal : mai 2025

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



Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

• Délai variable

Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations d'avril 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois d'avril 2025.

• 5 mai 2025

Dépôt des principales déclarations professionnelles annuelles

Le cas échéant, déclaration n° 1447-M relative à la cotisation foncière des entreprises (CFE).

Télédéclaration n° 1330-CVAE relative à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) (report jusqu'au 20 mai).

Télédéclaration n° 1329-DEF de liquidation et de régularisation de la CVAE 2024 et téléversement de l'impôt correspondant.

Redevables de la TVA soumis au régime simplifié dont l'exercice clôture au 31 décembre 2024 :

- télédéclaration annuelle de régularisation de TVA n° 3517 (CA 12)

- télédéclaration et téléversement des taxes sur les véhicules affectés à l'activité.

Sociétés civiles immobilières non soumises à l'impôt sur les sociétés : déclaration de résultats sur l'imprimé n° 2072 et ses annexes (report jusqu'au 20 mai).

Sociétés civiles de moyens : télétransmission de la déclaration de résultats n° 2036 et des annexes (report jusqu'au 20 mai).

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2024 (ou n'ayant clos aucun exercice en 2024) et entreprises à l'IR locataires de locaux commerciaux ou professionnels : télétransmission du formulaire Decloyer (report jusqu'au 20 mai).

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés n'ayant clos aucun exercice en 2024 ou ayant clos leur exercice le 31 décembre 2024 : télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes (report jusqu'au 20 mai).

Télétransmission de la déclaration des résultats et des annexes des titulaires de bénéfices industriels et commerciaux (BIC), de bénéfices agricoles (BA) et de bénéfices non commerciaux (BNC) imposés d'après un régime réel, quelle que soit la date de clôture de l'exercice 2024 (report jusqu'au 20 mai).

Entreprises soumises à l'impôt sur le revenu et entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 décembre 2024 : déclaration, hors DSN, des honoraires, commissions et courtages (> 2 400 € par bénéficiaire) versés en 2024 (report jusqu'au 20 mai lorsqu'elle accompagne la déclaration de résultats).

Employeurs d'au moins 50 salariés : DSN d'avril 2025, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2024, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2025 versés au plus tard le 30 avril 2025, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2024, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 2024.

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 mai 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 mai sur demande).

Travailleurs indépendants n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, de retraite, d'invalidité-décès, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.



Professionnels libéraux affiliés à la CNAVPL n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations de maladie-maternité, d'indemnités journalières, d'allocations familiales et de la CSG-CRDS.

● 14 mai 2025

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 avril 2025.

● 15 mai 2025

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 d'avril 2025 et paiement du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 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 d'avril 2025, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2024, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2025, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2024, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 2024.

Employeurs d'au moins 50 salariés qui pratiquent le décalage de la paie : DSN d'avril 2025, incluant la déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année 2024, et paiement des cotisations sociales sur les salaires d'avril 2025, du solde de la taxe d'apprentissage dû au titre de 2024, de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires et, le cas échéant, de la contribution due à l'Agefiph au titre de 2024.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 décembre 2024, le 31 janvier 2025, ou qui n'ont pas clôturé d'exercice au titre de l'année 2024 : télé-règlement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

Sociétés possédant des immeubles en France : télédéclaration n° 2746 et télépaiement de la taxe annuelle de 3 %.

Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télé-règlement de la taxe sur les salaires payés en avril 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 excédait 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

● 22 mai 2025

Date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus 2024 et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€ pour les contribuables résidant dans les départements numérotés 01 à 19 et les non-résidents.

● 28 mai 2025

Date limite de dépôt de la déclaration d'ensemble des revenus 2024 et de la déclaration spécifique n° 2042-IFI pour le patrimoine immobilier lorsqu'il est supérieur à 1,3 M€ pour les contribuables résidant dans les départements numérotés 20 à 54, y compris la Corse.

● 31 mai 2025

Entreprises appliquant la participation et l'intéressement dont l'exercice s'est clos au 31 décembre 2024 : versement aux salariés des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement pour 2024.

Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 28 février 2025 : télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juin).

LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE ET RESPECT D'UN PRÉAVIS

J'envisage de licencier l'un de mes salariés en raison d'une faute grave. Si la procédure de licenciement est menée jusqu'à son terme, mon salarié bénéficiera-t-il d'un préavis ?

Par définition, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié au sein de votre entreprise. C'est pourquoi le Code du travail ne prévoit aucun préavis au bénéfice du salarié licencié en raison d'une telle faute. Son contrat de travail prend donc fin lors de la notification de son licenciement.

Mais attention, un préavis peut toutefois être imposé par votre convention collective ou le contrat de travail de votre salarié. Dans cette hypothèse, le préavis, dès lors qu'il est exécuté par le salarié, donne lieu à rémunération ou, si ce dernier en est dispensé, au versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Enfin, sachez qu'il vous est possible de recourir à la **mise à pied conservatoire** de votre salarié, autrement dit de suspendre son contrat de travail dans l'attente de son éventuel licenciement. Cette mise à pied devant intervenir de manière concomitante avec la convocation de votre salarié à un entretien préalable au licenciement.

RUPTURE D'UNE PÉRIODE D'ESSAI ET DÉLAI DE PRÉVENANCE

Il y a un peu plus d'un mois, nous avons recruté un salarié dont le contrat de travail prévoit une période d'essai de 2 mois. N'étant pas satisfaits de son travail, nous souhaitons rompre cet essai. Devons-nous l'en avvertir à l'avance ?

L'employeur qui souhaite rompre la période d'essai d'un salarié doit, en effet, respecter un « délai de prévenance » dont la durée varie selon son temps de présence dans l'entreprise. Votre salarié étant présent dans votre entreprise depuis plus d'un mois mais moins de 3 mois, vous devez, dans le cadre de la rupture de sa période d'essai, respecter un délai de préavis d'au moins 2 semaines.

En cas de non-respect de ce délai de prévenance, vous devrez lui payer le montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'à l'expiration de ce délai. Et, attention, même si le délai de prévenance n'est pas complètement écoulé, votre salarié ne doit surtout pas venir travailler dans votre entreprise après le dernier jour de sa période d'essai. Car au terme de la période d'essai, le salarié qui continue de venir travailler est considéré comme étant embauché en contrat à durée indéterminée. Un contrat qui ne peut alors être rompu que dans le cadre d'un licenciement, d'une rupture conventionnelle homologuée ou d'une démission.

NOTIFICATION D'UN REDRESSEMENT FISCAL

Après qu'un avis de passage, datant du mois de décembre dernier, a été déposé dans la boîte postale de mon entreprise, j'ai demandé à ce que le courrier recommandé me soit remis, après avoir pris connaissance de l'avis au début du mois de janvier. S'agissant d'une proposition de redressement fiscal, je me demandais si ce courrier était valable alors que le fisc n'avait que jusqu'au 31 décembre 2024 pour procéder au redressement ?

Pour rappel, l'administration dispose, en général, d'un délai de 3 ans pour procéder à un redressement. La notification d'une proposition de redressement interrompt toutefois la prescription. La date d'interruption étant celle à laquelle le courrier a été présenté à votre adresse. Y compris si ce courrier n'a pas pu vous être effectivement remis lors de sa présentation dès lors que vous avez été avisé de sa mise en instance. Et tel a



été le cas dans votre situation puisqu'un avis de passage a été déposé dans votre boîte postale. Le fait que vous ayez retiré le pli recommandé ultérieurement est sans incidence, de même que si vous aviez négligé de le faire. La proposition de redressement vous ayant été notifiée en décembre, elle est donc bien valable.

PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ ET SUCCESSION

Je viens de contracter un pacte civil de solidarité (Pacs) avec mon amie. Si je venais à disparaître, bénéficierait-elle des mêmes droits sur ma succession que si nous étions mariés ?

Les partenaires pacsés ne bénéficient pas des mêmes droits que les personnes mariées. En effet, contrairement au conjoint survivant, le partenaire pacsé survivant n'est pas considéré comme un héritier de son défunt partenaire. Pour qu'il recueille tout ou partie de la succession, il faut que le partenaire prédécédé ait établi un testament en sa faveur. Dans ce cas, le partenaire survivant est exonéré de droits de succession. À noter que les biens transmis par testament ne doivent pas porter atteinte aux droits des éventuels héritiers réservataires (les descendants) du défunt.

En l'absence de testament, le partenaire pacsé n'aura aucun droit sur l'héritage du défunt.

FORMALISME DE LA RUPTURE D'UN CONCOURS BANCAIRE

Pour les besoins de trésorerie de mon entreprise, ma banque m'avait consenti, il y a quelques années, une autorisation de découvert. Cependant, du jour au lendemain, sans m'en avertir au préalable, elle a mis fin à ce concours bancaire. En avait-elle le droit ?

Non. En principe, toute réduction ou rupture d'un concours bancaire à durée indéterminée, autre qu'occasionnel, consenti à une entreprise par un établissement financier doit être notifiée par écrit au chef d'entreprise et ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'un délai de préavis, fixé lors de l'octroi de ce concours, qui ne peut être inférieur à 60 jours. À défaut, la banque peut voir sa responsabilité engagée pour rupture abusive de crédit. Vous êtes donc en droit de réclamer des dommages-intérêts à votre banque et, bien entendu, de lui demander de vous indiquer les raisons pour lesquelles elle a mis fin à cette autorisation de découvert.

Sachez toutefois qu'un établissement financier n'est pas tenu de respecter un délai de préavis, que l'ouverture de crédit soit à durée indéterminée ou déterminée, en cas de comportement gravement répréhensible de l'entreprise ou au cas où la situation de cette dernière s'avérerait irrémédiablement compromise.

PLAFOND DE DÉDUCTION FISCALE D'UN PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE

J'ai souscrit récemment un Plan d'épargne retraite. Afin d'organiser mes versements durant l'année, j'aimerais connaître mon plafond de déduction fiscale. Comment puis-je obtenir cette information ?

Pour connaître le montant de votre plafond de déduction fiscale adossé à votre Plan d'épargne retraite, vous pouvez vous adresser à l'administration fiscale via votre messagerie du site www.impots.gouv.fr. Elle pourra alors vous communiquer le plafond de l'année en cours ainsi que les plafonds non utilisés (reportables) des trois années passées.

Plus simple encore, vous pouvez retrouver cette information sur votre dernier avis d'impôt sur le revenu.

Apprentissage : diminution de l'exonération des cotisations sociales bénéficiant aux apprentis

Le gouvernement a réduit les exonérations applicables sur les rémunérations des apprentis pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} mars 2025.

Les rémunérations versées aux apprentis bénéficient d'une exonération partielle des cotisations et contributions sociales dues par les salariés. Un avantage que la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 a rendu moins favorable pour les contrats d'apprentissage conclus depuis début mars. Cette mesure devrait rajouter 69,75 M€ dans les caisses de l'État en 2025.

Une exonération de cotisations moins généreuse

Pour les contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 28 février 2025, les rémunérations versées aux apprentis bénéficient d'une exonération totale des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle pour leur part ne dépassant pas 79 % du Smic, soit 1 423,42 € brut en 2025. Les apprentis ne sont donc redevables de ces cotisations que sur la part de leur rémunération supérieure à ce montant.

Mais pour les contrats d'apprentissage conclus depuis

le 1^{er} mars 2025, les rémunérations des apprentis sont totalement exonérées de cotisations uniquement pour la part de leur rémunération inférieure ou égale à 50 % du Smic, soit 900,90 € brut en 2025.

Des rémunérations soumises à la CSG-CRDS

Les rémunérations versées dans le cadre de contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 28 février 2025 sont totalement exonérées de CSG-CRDS.

Estimant que « cette exception, unique, est d'autant moins justifiée que certaines rémunérations sont relativement significatives », le gouvernement a réduit cet avantage. Ainsi, les rémunérations accordées dans le cadre des contrats d'apprentissage conclus depuis le 1^{er} mars 2025 sont soumises à la CSG-CRDS pour leur part dépassant 50 % du Smic (900,90 € brut en 2025).

À noter : l'assiette de la taxe sur les salaires est alignée sur celle de la CSG. Dès lors, les entreprises de plus de 10 salariés redevables de cette taxe doivent la payer sur la rémunération des apprentis soumises à la CSG-CRDS.

Cotisations sociales des indépendants : il y aura une régularisation en 2026

Les cotisations sociales dues, à compter de janvier 2025, par les indépendants seront régularisées en 2026 compte tenu de la nouvelle assiette de calcul et des nouveaux taux fixés par les pouvoirs publics.

Dans un souci de simplification, les pouvoirs publics ont réformé l'assiette servant au calcul des cotisations sociales personnelles des travailleurs indépendants (artisans, commerçants et professionnels libéraux).

Parallèlement, les taux des cotisations sociales dont ils sont redevables ont été ajustés afin que cette réforme soit neutre financièrement. Le point sur les modalités d'application de ces nouvelles mesures.

Une seule assiette de cotisations

Désormais, une seule et même assiette permet de



calculer l'ensemble des cotisations et contributions sociales personnelles des travailleurs indépendants. Elle correspond à leur revenu professionnel, à savoir leur chiffre d'affaires déduction faite de leurs charges professionnelles (hors cotisations et contributions sociales).

À noter : pour les travailleurs indépendants exerçant dans une structure assujettie à l'impôt sur les sociétés, le revenu professionnel est constitué des sommes et avantages, en nature ou en argent, perçues pour l'exercice de leurs fonctions ainsi qu'à une part de leurs dividendes.

Sur ce revenu professionnel est ensuite appliqué un abattement de 26 % (qui ne peut être inférieur à 1,76 % du plafond annuel de la Sécurité sociale ni supérieur à 130 % de ce plafond) pour obtenir la base de calcul des cotisations sociales des travailleurs indépendants.

Des taux de cotisation ajustés

Afin de neutraliser tout impact économique de cette réforme sur les travailleurs indépendants, les taux des cotisations sociales dont ils sont redevables ont été ajustés. Concrètement, leurs taux de cotisation d'assurance retraite (de base et complémentaire) sont relevés.

Attribution gratuite d'actions : hausse de la contribution patronale

Le taux de la contribution spécifique due par les employeurs sur les attributions gratuites d'actions à leurs salariés est passé de 20 % à 30 % au 1^{er} mars 2025.

Les sociétés par actions (cotées ou non cotées) qui procèdent à une attribution gratuite d'actions au profit de leurs salariés et/ou de leurs mandataires sociaux doivent verser une contribution spécifique. Celle-ci étant calculée sur la valeur, à leur date d'acquisition par le salarié, des actions attribuées.

À ce titre, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 a fait passer le taux de cette contribution de 20 % à 30 % à compter du 1^{er} mars 2025. Une

S'agissant de la cotisation maladie-maternité, qui demeure dégressive à mesure que le revenu professionnel diminue, les mêmes taux sont dorénavant appliqués à l'ensemble des travailleurs indépendants.

Précision : la réforme de l'assiette des cotisations sociales ainsi que l'ajustement des taux de cotisations ont pour effet de diminuer le montant de la CSG-CRDS (non contributives de droits) dû par les travailleurs indépendants et d'augmenter le montant des cotisations sociales d'assurance retraite (contributives de droits).

Une application effective en 2026

Ces nouvelles mesures concernent bien les cotisations sociales dues pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2025.

Toutefois, en pratique, la nouvelle assiette des cotisations sociales, ainsi que les nouveaux taux de ces cotisations, ne s'appliqueront pas aux cotisations sociales provisionnelles réglées par les travailleurs indépendants durant l'année 2025. En effet, les organismes de protection sociale les appliqueront lors de la régularisation de ces cotisations au printemps 2026, une fois que le revenu professionnel 2025 des travailleurs indépendants sera définitivement connu.

augmentation qui devrait, selon la Cour des comptes, permettre de récolter 400 millions d'euros supplémentaires au profit de la Caisse nationale des allocations familiales.

À noter : l'attribution gratuite d'actions ne donne pas lieu au paiement des cotisations de Sécurité sociale, de la CSG et CRDS et des autres contributions sociales (forfait social, versement mobilité...).

Une exonération pour certaines sociétés

Certaines sociétés sont exonérées du paiement de

cette contribution. Il en est ainsi des petites et moyennes entreprises (PME) et des entreprises de taille intermédiaire (ETI) si, à la date de la décision d'attribution gratuite d'actions :

- ▶ elles n'ont jamais versé de dividendes depuis leur création ;
- ▶ et le montant total d'actions attribuées au salarié pendant l'année en cours et les 3 années précédentes n'excèdent pas le plafond annuel de la

Sécurité sociale, soit 47 100 € en 2025.

Rappel : sont des PME les entreprises de moins de 250 salariés ayant soit un chiffre d'affaires n'excédant pas 50 millions d'euros, soit un total du bilan annuel n'excédant pas 43 millions d'euros. Et sont des ETI les entreprises employant entre 250 salariés et moins de 5 000 salariés et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 1,5 milliard d'euros ou dont le total de bilan n'excède pas 2 milliards d'euros.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

LE CADRE DIRIGEANT DOIT PARTICIPER À LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

Seuls les cadres effectivement habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, les amenant à participer à la direction de l'entreprise, peuvent être qualifiés de cadre dirigeant.

Selon le Code du travail, le cadre dirigeant est un salarié auquel sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui est habilité à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoit une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise. Ces trois conditions étant cumulatives.

Rappel : les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux règles du Code du travail relatives à la durée du travail, au repos quotidien et hebdomadaire, aux jours fériés et à la journée de solidarité.

Dans une affaire récente, un directeur des achats avait, à la suite de son licenciement, saisi la justice afin notamment d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires.

Les juges de la cour d'appel avaient rejeté cette demande au motif que le salarié était un cadre dirigeant. Pour en arriver à cette conclusion, et après avoir noté que son contrat de travail lui attribuait cette qualité, ils avaient constaté que le salarié :

- ▶ exerçait les fonctions de directeur achats avec la classification conventionnelle la plus élevée ;
- ▶ bénéficiait de pouvoirs étendus, faisait partie de l'organigramme de direction et avait été nommé membre du « Management Circle » et de l'« Executive Management Circle », ce dernier regroupant exclusivement des cadres dirigeants et mandataires sociaux lors de réunions mensuelles stratégiques ;
- ▶ occupait un véritable rôle clé dans l'organisation et le développement à venir du groupe.

Cet arrêt de la cour d'appel a été censuré par la Cour de cassation. En effet, pour celle-ci, les éléments mis en avant par la cour d'appel ne suffisaient pas à établir que le salarié était, dans l'exercice de ses fonctions, effectivement habilité à prendre des décisions de façon largement autonome, l'amenant à participer à la direction de l'entreprise. Cette affaire sera donc rejugée par une autre cour d'appel.

À noter : il appartenait à l'employeur qui soutenait que son salarié avait la qualité de cadre dirigeant d'en apporter la preuve.

ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT : 5 JOURS PLEINS MINIMUM POUR S'Y PRÉPARER !

Le salarié qui est convoqué à un entretien préalable au licenciement doit bénéficier d'au moins 5



jours ouvrables « pleins » pour préparer sa défense. L'employeur qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute chose, le convoquer à un entretien préalable. Et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. Ce n'est qu'à l'issue de cet entretien qu'il doit prendre sa décision et, le cas échéant, notifier son licenciement au salarié. Mais attention, le salarié convoqué à un entretien préalable doit disposer du délai nécessaire pour préparer sa défense (notamment pour se faire assister), à savoir au moins 5 jours ouvrables pleins, comme vient de le rappeler la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié licencié pour faute grave avait contesté la rupture de son contrat de travail en justice au motif qu'il n'avait pas bénéficié d'un délai de 5 jours « pleins » pour se préparer à son entretien préalable au licenciement.

Dans les faits : le salarié s'était vu présenter la lettre de convocation à l'entretien préalable le 22 décembre (vendredi). Il l'avait récupéré à la Poste le 23 décembre. Son entretien s'était ensuite déroulé le 29 décembre (vendredi).

Saisie du litige, la Cour de cassation a rappelé que le délai minimum de 5 jours ouvrables, dont doit bénéficier le salarié pour préparer sa défense, débute le lendemain de la présentation de la lettre

de convocation à l'entretien préalable (et non pas le lendemain de la date de retrait de la lettre recommandée à la Poste). Et que sont exclus du décompte de ce délai les dimanches et les jours fériés chômés dans l'entreprise puisqu'ils ne constituent pas des jours ouvrables. Enfin, les juges ont indiqué que le salarié devait disposer d'un délai d'au moins 5 jours « pleins », ce qui signifie que l'entretien ne peut pas se dérouler avant le lendemain du 5^e jour ouvrable qui clôt ce délai.

Dans les faits : le délai de 5 jours ouvrables « pleins » avait débuté le samedi 23 décembre. Le dimanche 24 décembre et le jour férié du 25 décembre n'étant pas des jours ouvrables, ce délai s'était terminé le vendredi 29 décembre à minuit. L'entretien pouvait donc se tenir à compter du samedi 30 décembre. Or cet entretien s'était déroulé le vendredi 29 décembre...

Constatant que le salarié n'avait pas bénéficié de 5 jours ouvrables pleins pour préparer sa défense, les juges ont considéré que la procédure de licenciement était irrégulière et ont condamné l'employeur à lui verser une indemnité de 2 100 € (une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire).

En complément : lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, son terme est repoussé au jour ouvrable suivant à minuit.

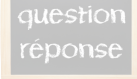


Assujettissement à la TVA : davantage d'entreprises concernées ?

L'administration fiscale a précisé quelles seraient les entreprises concernées par la perte du bénéfice de la franchise en base de TVA au

1^{er} juin 2025 si la mesure issue de la dernière loi de finances était conservée en l'état.

Harmonisation des règles au niveau européen oblige,



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

depuis le 1^{er} janvier 2025, la franchise en base de TVA s'applique, au titre d'une année N, aux entreprises dont le chiffre d'affaires HT N-1 n'excède pas, en principe :

▶ **85 000 €** (au lieu de 91 900 € auparavant) pour les activités de commerce, de restauration ou d'hébergement ;

▶ **37 500 €** (contre 36 800 €) pour les autres activités de prestations de services.

Rappel : une entreprise relevant de la franchise en base peut néanmoins opter pour le paiement de la TVA.

En cas de dépassement de ces limites, la franchise continue de s'appliquer pour l'année N-1 si les limites majorées ne sont pas franchies, mais n'est plus maintenue l'année N. La franchise cesse donc immédiatement de s'appliquer si le chiffre d'affaires de l'année en cours dépasse une limite majorée fixée, respectivement, à 93 500 € (au lieu de 101 000 €) et à 41 250 € (au lieu de 39 100 €).

Sachant que les avocats, les auteurs et les artistes-interprètes bénéficient d'une limite spécifique, fixée, en principe, à 50 000 € (contre 47 700 € auparavant) et d'une limite majorée fixée à 55 000 € (contre 58 600 €).

En pratique : les entreprises qui ne relèvent

plus de la franchise sont soumises à des obligations déclaratives et de paiement de la TVA. Et elles peuvent récupérer la TVA sur leurs dépenses.

Toutefois, la loi de finances pour 2025 a modifié, une nouvelle fois, les limites de chiffre d'affaires ouvrant droit à la franchise en base de TVA en les abaissant uniformément à 25 000 € pour l'année N-1 (limite normale) et à 27 500 € pour l'année N (limite majorée).

Cette mesure devait s'appliquer à compter du 1^{er} mars 2025. Mais face aux inquiétudes des professionnels, elle a été reportée au 1^{er} juin prochain afin de permettre au gouvernement d'apporter, le cas échéant, les adaptations nécessaires.

À ce titre, l'administration fiscale a précisé, **sous réserve que la mesure issue de la loi de finances pour 2025 soit conservée en l'état**, que perdront donc le bénéfice de la franchise au 1^{er} juin 2025 :

▶ les entreprises qui ont réalisé un **chiffre d'affaires en 2024 supérieur à 25 000 €** ;

▶ les entreprises qui auront réalisé, **entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2025**, un chiffre d'affaires **supérieur à 27 500 €** (sans avoir, bien entendu, dépassé les limites majorées actuelles).

Affaire à suivre !

Observations d'une PME après un contrôle fiscal : quel délai pour y répondre ?

L'administration fiscale doit répondre sous 60 jours aux observations d'une PME contrôlée dans le cadre d'une vérification ou d'un examen de comptabilité. Un délai dont les modalités de calcul ont été précisées par le Conseil d'État.

Lorsque l'administration fiscale notifie une proposition de redressement à une entreprise contrôlée, cette dernière dispose d'un délai de 30 jours pour la contester, prorogable de 30 autres jours si elle le demande dans le délai initial.

Attention : le silence de l'entreprise pendant le délai de 30 jours vaut acceptation tacite du redressement.

De son côté, l'administration fiscale n'est, en principe, tenue par aucun délai pour répondre à ces « observations », sauf dans le cadre d'une vérification ou d'un examen de comptabilité concernant une PME. Dans ce cas, elle doit répondre dans un délai de 60 jours à compter de la réception des observations formulées par la PME. Sachant que l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation des observations.

À noter : ce délai de réponse bénéficie, notamment, aux entreprises dont le chiffre d'affaires n'excède pas 1,526 M€ pour les activités indus-



rielles ou commerciales de vente de biens ou de fourniture de logement ainsi qu'aux entreprises dont le chiffre d'affaires n'excède pas 460 000 € pour les autres activités de prestations de services. Mais attention, il ne s'applique pas si le chiffre d'affaires excède le seuil applicable au titre d'un seul des exercices vérifiés et rectifiés.

À ce titre, conformément à la position de l'administration fiscale, le Conseil d'État vient de préciser que le délai de 60 jours est un délai franc. Autrement dit, il se calcule sans tenir compte du jour de

son point de départ ni de celui de son point d'arrivée.

Exemple : les observations d'une entreprise sont reçues par le service des impôts le 22 mai N. Le point de départ correspondant au jour de la réception des observations, il n'est pas tenu compte du 22 mai. Le délai de 60 jours se décompte donc à partir du 23 mai et jusqu'au 21 juillet. Et puisqu'il n'est pas non plus tenu compte du point d'arrivée, le délai de réponse expire donc le 22 juillet N.

Lutte contre la fraude fiscale : 16,7 Md€ réclamés par l'État en 2024 !

16,7 Md€ ont été réclamés l'an dernier par l'État auprès des particuliers et des entreprises au titre du contrôle fiscal (contre 15,2 Md€ en 2023). Le montant des redressements notifiés a ainsi progressé de près de 10 % en un an (soit +1,5 Md€) !

Le gouvernement a présenté un point d'étape, pour l'année 2024, de son plan de lutte contre les fraudes aux finances publiques, qu'elles soient fiscales, douanières ou sociales, amorcé en 2023.

Concernant la fraude fiscale, ce sont 16,7 Md€ (impôts et pénalités) qui ont été réclamés l'an dernier par l'État aux particuliers et aux entreprises à la suite de contrôles (contre 15,2 Md€ en 2023). Le montant des redressements notifiés a ainsi progressé de près de 10 % en un an (soit +1,5 Md€).

Dans le détail : les redressements notifiés à l'issue de contrôles fiscaux externes, c'est-à-dire réalisés sur place, ont augmenté de plus de 12 %, pour s'établir à 9,3 Md€. Sachant que la progression est particulièrement marquée pour les droits d'enregistrement (+45,9 %), l'impôt sur les sociétés (+32,8 %) et la TVA (+15 %). Les redressements notifiés à l'issue de contrôles sur pièces, c'est-à-dire depuis les bureaux de l'administration, ont, quant à eux, progressé de 6,9 %, et ont représenté 7,4 Md€. Cette hausse étant, là aussi, plus significative en matière d'impôt sur les

sociétés (+23,4 %), de TVA (+21,6 %) et de droits d'enregistrement (+16,8 %).

Quant au montant effectivement encaissé en 2024, il s'élève à 11,4 Md€, soit 850 M€ de plus qu'en 2023, avec, selon le gouvernement, une nette évolution au titre des déclarations de succession ou encore des impôts des entreprises.

La modernisation du contrôle fiscal

Ces résultats s'expliquent par la poursuite de la modernisation du contrôle fiscal grâce au ciblage par l'intelligence artificielle. Dans ce cadre, 2,5 Md€ ont été mis en recouvrement en 2024 (+400 M€ par rapport à 2023). Sans oublier le développement continu de l'accompagnement des contribuables de bonne foi, qui a notamment permis de régler plus de 52 % des contrôles sur pièces par une régularisation en cours de contrôle.

À noter : le gouvernement continue d'augmenter les moyens humains dédiés à la lutte contre la fraude fiscale en prévoyant 147 emplois supplémentaires en 2025, lesquels viendront s'ajouter aux 780 emplois créés depuis 3 ans.

Enfin, le gouvernement entend poursuivre la mise en œuvre de diverses mesures de lutte contre la fraude fiscale, parmi lesquelles la pleine exploita-



QUESTIONNES
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

tion des informations issues de la facturation électronique d'ici à 2027. À ce titre, des travaux seront conduits dès 2025 pour s'y préparer.

Par ailleurs, une évaluation de la fraude à l'impôt sur les sociétés sera conduite afin de permettre d'allouer au mieux les moyens de contrôle.

Demande de rescrit fiscal en ligne : désormais possible pour les particuliers !

Comme pour les professionnels, l'administration fiscale ouvre la possibilité aux particuliers de déposer leur demande de rescrit fiscal par voie électronique depuis leur espace sécurisé du site impots.gouv.fr.

Pour rappel, le rescrit fiscal permet aux contribuables d'interroger l'administration sur l'application de règles fiscales à leur propre situation et d'obtenir une réponse qui l'engage. Autrement dit, l'administration ne peut plus, en principe, procéder à des redressements fiscaux sur la base d'une position différente de celle prise dans sa réponse.

À ce titre, vous le savez peut-être, depuis le 16 janvier dernier, l'administration fiscale permet aux professionnels de déposer leur demande de rescrit de manière dématérialisée, en se rendant dans leur espace sécurisé du site impots.gouv.fr.

Depuis le 13 mars 2025, cette possibilité a été étendue aux particuliers.

En pratique : pour effectuer leur demande, ils doivent se rendre dans l'onglet « Autres services », à la rubrique « Demander un rescrit », puis choisir

« 1. Déposer ma demande de rescrit » et cliquer sur « Accéder au formulaire ».

Et pour le second examen de la demande de rescrit ?

L'administration fiscale dispose, en principe, d'un délai de 3 mois pour répondre à une demande de rescrit. Seule une réponse expresse pouvant l'engager, sauf cas spécifiques.

Lorsque la réponse de l'administration n'est pas satisfaisante aux yeux du contribuable, ce dernier peut solliciter un second examen de sa demande, dans les 2 mois qui suivent la réception de cette réponse, sous réserve de ne pas invoquer de nouveaux éléments.

Les particuliers qui souhaitent demander ce second examen peuvent aussi le faire en ligne, à condition toutefois que la demande initiale de rescrit ait été déposée par cette même voie.

En pratique : dans ce cas, le contribuable doit sélectionner « 2. Déposer mon recours au second examen » pour accéder au formulaire.

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

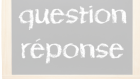
QUAND UNE ASSOCIATION DOIT PAYER L'IMPÔT SUR LES SOCIÉTÉS

L'association dont la gestion ne présente pas de caractère désintéressé et qui concurrence des entreprises commerciales est soumise aux impôts commerciaux.

Les associations sont, en principe, exonérées d'impôts

commerciaux (impôt sur les sociétés, TVA, cotisation foncière des entreprises et cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises). Toutefois, pour cela, elles ne doivent pas entretenir de relations privilégiées avec des entreprises et **leur gestion doit être désintéressée.**

En outre, **leur activité ne doit pas concurrencer le secteur commercial.** Sachant que cette condition n'est, en principe, pas remplie lorsque les associations



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

exercent leur activité dans la même zone géographique d'attraction qu'une entreprise, qu'elles s'adressent au même public et lui proposent le même service. Toutefois, même dans cette situation, les associations peuvent être exonérées d'impôts commerciaux si elles exercent leur activité dans des conditions différentes de celles des entreprises commerciales (réponse à certains besoins insuffisamment satisfaits par le marché, public ne pouvant normalement pas accéder aux services offerts par les entreprises commerciales, prix pratiqués inférieurs à ceux du secteur concurrentiel ou modulés selon la situation des bénéficiaires, etc.) et si elles n'ont pas recours à des méthodes commerciales excédant les besoins de l'information du public sur leurs services.

Dans une affaire récente, une association ayant pour objet le développement de la connaissance de la psychanalyse avait, après une vérification de comptabilité, été assujettie à l'impôt sur les sociétés. Sa présidente avait contesté en justice cette décision de l'administration fiscale. Mais les juges de la Cour administrative d'appel de Paris ont confirmé ce redressement.

Pour en arriver à cette conclusion, ils ont constaté que, chaque trimestre et sans justifier de remboursements de frais, la présidente de l'association, seule psychanalyste à en faire partie, prélevait 1 000 € sur le compte bancaire de l'association, en plus de

faire supporter ses dépenses personnelles par celle-ci. Pour les juges, la présidente avait donc un intérêt direct dans les résultats de l'association, privant cette dernière d'une gestion désintéressée.

Par ailleurs, les juges ont relevé que l'association était présentée sur le site internet des Pages jaunes comme « Mme X, psychanalyste, proposant l'accompagnement en séances individuelles de personnes qui souffrent de conflits intérieurs et qui souhaitent mieux se connaître ». Une annonce qui figurait, non pas dans la liste des associations de la commune, mais dans la même rubrique que les trois autres psychanalystes installés dans la même ville. Ils ont aussi noté que l'association facturait un tarif équivalent à celui des autres praticiens de la commune et que ses méthodes commerciales étaient semblables à celles de ses concurrents. Ils en ont déduit que l'activité de l'association entraînait en concurrence avec le secteur commercial sans être exercée dans des conditions différentes.

Conséquence : les bénéfices de l'association ont été soumis à l'impôt sur les sociétés. Mais la présidente de l'association a été également condamnée à payer l'impôt sur le revenu sur les sommes qu'elle s'était versées à partir des comptes bancaires de l'association.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

SPÉCIAL ÉCHOS DES TRIBUNAUX

Quand un franchisé viole l'exclusivité territoriale d'un autre franchisé

Le franchisé qui prospecte de manière ciblée la clientèle située sur le territoire dans lequel un autre franchisé détient une exclusivité conférée

par le franchiseur commet un acte de concurrence déloyale, peu importe que cette prospection ne vise pas spécifiquement la clientèle de ce dernier.



**QUESTIONS
RÉPONSES**



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

Lorsqu'un contrat de franchise prévoit l'exclusivité du franchisé sur un territoire déterminé, la violation de cette exclusivité par un autre franchisé peut être considérée comme un acte de concurrence déloyale susceptible d'engager sa responsabilité.

Illustration de ce principe avec l'affaire récente suivante. Dans ses contrats de franchise, un franchiseur à la tête d'un réseau de salles de sport conférait un territoire exclusif à chaque franchisé. Or l'un des franchisés de ce réseau avait démarché la clientèle présente sur le territoire d'un autre franchisé situé à proximité. Ce dernier avait alors agi en justice pour faire cesser cette pratique qu'il considérait comme étant constitutive d'actes de concurrence déloyale.

Mais la cour d'appel avait rejeté sa demande, considérant que si des prospectus publicitaires avaient bien été déposés par le franchisé voisin dans l'ensemble des boîtes aux lettres des habitants installés sur le territoire du franchisé concerné, ce démarchage

n'était pas constitutif d'un trouble manifestement illégitime dans la mesure où le prospectus se limitait à indiquer l'adresse et les tarifs du franchisé voisin, sans éléments de comparaison avec le franchisé déjà installé sur le territoire démarché. En outre, la cour d'appel avait constaté que ce démarchage n'était ni ciblé ou individuel, ni répété, à destination spécifique de la clientèle du franchisé concerné.

Saisie à son tour du litige, la Cour de cassation n'a pas été de cet avis. Pour elle, le dépôt de prospectus publicitaires dans l'ensemble des boîtes aux lettres des habitants de la zone dans laquelle le franchisé était installé constituait **une prospection ciblée sur la clientèle située sur le territoire de ce franchisé**, peu important qu'elle ne visait pas spécifiquement la clientèle de ce dernier. Ce faisant, le franchisé voisin avait violé la clause d'exclusivité territoriale prévue dans le contrat de franchise et engagé sa responsabilité à ce titre.

Retard du gérant de SARL pour faire approuver les comptes : une infraction ?

Le fait que le gérant d'une SARL soumette les comptes annuels à l'approbation des associés plus de six mois après la clôture de l'exercice n'est pas une infraction pénale.

Le fait pour le gérant d'une SARL de ne pas soumettre à l'approbation de l'assemblée des associés (ou de l'associé unique s'il s'agit d'une EURL) les comptes annuels de l'exercice écoulé constitue un délit passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 9 000 €.

Sachant que le texte qui édicte cette infraction (l'article L 241-5 du Code de commerce) ne fait mention d'aucun délai. Il en résulte que le seul retard du gérant pour faire approuver les comptes annuels à l'assemblée des associés (ou à l'associé unique) n'est pas une infraction pénale.

À noter : *par le passé (avant une loi du 22 mars 2012), ce texte prévoyait que l'infraction était constituée lorsque le gérant n'avait pas fait approuver les comptes dans un délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice. Ce délai de six*

mois n'est désormais plus mentionné dans le texte.

C'est ce que les juges ont affirmé dans une affaire récente où le gérant d'une SARL avait été poursuivi devant le tribunal correctionnel pour ne pas avoir soumis les comptes annuels à l'approbation de l'assemblée des associés dans le délai de six mois à compter de la clôture de l'exercice, mais pour l'avoir fait beaucoup plus tard. Le tribunal correctionnel, puis la cour d'appel, avaient en effet considéré que le gérant s'était rendu coupable du délit prévu par la loi à ce titre et l'avaient condamné au paiement d'une amende.

Mais la Cour de cassation, saisie à son tour par le gérant, a censuré la décision de la cour d'appel, considérant que le délit n'était pas constitué pour un seul retard.

Observations : *compte tenu de cette décision, il y a lieu de se demander dans quelle situation l'infraction de non-soumission des comptes annuels à l'approbation des associés est constituée (lorsque le gérant a réuni l'assemblée mais ne lui aurait pas soumis les comptes sociaux et autres documents comptables pour approbation ?).*



Rupture d'une relation commerciale établie : et pendant le préavis ?

Lorsqu'une entreprise met fin à une relation commerciale établie de longue date avec un fournisseur, elle doit, pendant la durée du préavis, maintenir cette relation aux mêmes conditions que celles existant avant la notification de la rupture, sauf circonstances particulières.

L'entreprise qui envisage de rompre une relation commerciale établie avec un partenaire commercial, par exemple un fournisseur, doit respecter un préavis suffisamment long pour permettre à ce dernier de se retourner (trouver de nouveaux clients ou se réorganiser). À défaut, elle s'expose à devoir lui payer des dommages-intérêts.

Et, bien entendu, pendant la durée de ce préavis, l'entreprise doit **maintenir la relation avec son fournisseur aux mêmes conditions que celles existant avant la notification de la rupture**. Ainsi, par exemple, les conditions antérieures ne seraient pas maintenues si, pendant le préavis, l'entreprise diminuait de manière significative le volume de ses commandes. Toutefois, en présence de « circonstances particulières », l'auteur de la rupture est en droit de ne pas maintenir les conditions antérieures à la notification de la rupture.

À ce titre, les juges ont estimé, dans une affaire récente, que le fait d'octroyer un délai de préavis très long constitue une circonstance particulière permettant à

l'entreprise auteur de la rupture de modifier les conditions de la relation commerciale pendant le préavis.

Dans cette affaire, un distributeur d'articles de sport avait, par un courrier daté du 27 juin 2017, informé un fournisseur d'appareils d'électrostimulation d'une réduction de 15 % de ses achats pour l'année 2018, puis, par un courrier daté du 26 janvier 2018, de son intention de rompre totalement la relation commerciale à compter du 1er janvier 2021. Il avait précisé que ses achats, qui s'élevaient à 800 000 € en 2017, tomberaient à 600 000 € en 2018, à 500 000 € en 2019 et à 200 000 € en 2020, avant de s'arrêter totalement.

Le fournisseur avait alors considéré qu'il s'agissait d'une rupture brutale d'une relation commerciale établie. Mais les juges saisis du litige n'ont pas été de cet avis.

En effet, ils ont estimé que la rupture n'avait pas été brutale puisque, d'une part, la baisse des volumes commandés n'avait été que de 15 % la première année, et que, d'autre part, après la première année, la longue durée du préavis (35 mois entre le 26 janvier 2018 et le 1er janvier 2021, soit une durée bien plus longue que le délai de 2 ans prévu par les usages de la profession) accordée au fournisseur constituait une circonstance particulière autorisant le distributeur à ne pas maintenir les conditions antérieures à la notification de la rupture.

Renonciation du conjoint commun en biens d'un associé à la qualité d'associé

Lorsqu'une personne mariée sous le régime de la communauté a apporté des biens communs à une SARL ou à une société civile, son conjoint a le droit de revendiquer lui-même la qualité d'associé ou de renoncer à cette qualité. Sa renonciation peut être tacite mais à condition d'être sans équivoque.

Dans les SARL, dans les sociétés en nom collectif et dans les sociétés civiles, le conjoint d'un associé qui a utilisé des biens communs du couple pour faire un apport à la société ou pour souscrire des parts sociales a le droit de revendiquer lui-même la qualité d'associé pour la moitié des parts sociales correspondantes.

En pratique : pour exercer ce droit, le conjoint, après en avoir été averti, doit notifier à la société son intention d'être personnellement associé.

Bien entendu, le conjoint peut renoncer à revendiquer cette qualité. Cette renonciation peut être expressément exprimée ou même être tacite. Mais attention, dans ce dernier cas, elle doit résulter d'un comportement sans équivoque.

Ainsi, dans une affaire récente, un époux marié sous le régime de la communauté avait notifié à la SARL dont son épouse était associée gérante son intention d'être lui-même associé à hauteur de la moitié des parts sociales correspondant à l'apport que cette dernière avait réalisé dans la société. Par la suite, dans le cadre d'un conflit opposant les deux conjoints, l'époux avait

agi en justice pour faire constater sa qualité d'associé tandis que l'épouse s'y était opposée, faisant valoir qu'il avait tacitement renoncé à la qualité d'associé.

Après avoir rappelé qu'un époux peut renoncer à la qualité d'associé de manière tacite à condition que cette renonciation soit sans équivoque, les juges ont estimé que l'époux n'avait pas renoncé à la qualité d'associé.

En effet, pour eux, le fait que les époux aient constitué, concomitamment, deux sociétés distinctes dont chacun d'eux était associé à hauteur de 50 % sans que l'autre conjoint détienne des parts sociales ou participe à la gouvernance de la société constituée par son conjoint n'était pas suffisant pour démontrer une renonciation sans équivoque à la qualité d'associé de chacun des époux au sein de la société constituée par l'autre.

Rémunération du gérant d'une SARL : une décision s'impose !

Lorsqu'elle n'est pas déterminée par les statuts et qu'elle n'a pas fait l'objet d'une décision collective des associés, la rémunération du gérant d'une SARL n'est pas due. Peu importe que les associés aient, par ailleurs, approuvé la gestion du gérant.

La rémunération du gérant d'une SARL est déterminée soit par les statuts, soit par une décision collective des associés. En pratique, le plus souvent, c'est ce deuxième procédé qui est utilisé. En effet, une rémunération fixée par les statuts nécessiterait de modifier ces derniers à chaque changement de rémunération, ce qui serait extrêmement contraignant.

Et attention, en l'absence d'une telle décision, le gérant prendrait le risque de voir sa rémunération ultérieurement remise en cause, par exemple par un repreneur de la société, par le liquidateur au cas où la société serait mise en liquidation judiciaire ou même par les associés en cas de conflit.

C'est ce qui s'est produit dans l'affaire récente suivante. Dans le cadre d'un contentieux l'opposant à son ancien gérant, une SARL avait réclamé à ce

dernier qu'il lui rembourse une somme correspondant à des rémunérations qu'il avait perçues au titre des exercices 2018 et 2019 au motif qu'aucune décision n'avait autorisé ces rémunérations. La cour d'appel avait rejeté cette demande car, pour elle, les trois associés de la SARL ayant adopté une résolution relative à l'affectation du résultat de ces deux exercices, ils n'avaient donc pas remis en cause la gestion du gérant sur ces exercices ni les rémunérations perçues par ce dernier au titre de ces exercices.

Mais la Cour de cassation a censuré cette décision, en réaffirmant que, dans le silence des statuts, la rémunération du gérant de SARL doit être expressément autorisée par une décision collective des associés, ce qui n'avait pas été le cas dans cette affaire. Et pour les juges, l'absence d'une telle décision ne peut pas être supplée par une autre décision collective approuvant la gestion du gérant.

Précision : la décision approuvant la rémunération du gérant peut valablement être prise postérieurement au versement de la rémunération du gérant, par exemple lors de l'approbation des comptes de l'exercice écoulé.



LA FIN DES CDD MULTI-REPLACEMENTS

L'expérimentation permettant aux employeurs œuvrant dans certains secteurs d'activité de conclure un seul contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire pour remplacer plusieurs salariés absents a pris fin le 13 avril 2025.

Par principe, un salarié engagé en CDD ou en intérim ne peut remplacer qu'un seul salarié. Cependant, à titre expérimental depuis le 13 avril 2023, un seul CDD ou un seul contrat de travail temporaire pouvait, dans certains secteurs, être conclu pour assurer le remplacement de plusieurs salariés soit simultanément, soit successivement. Une mesure mise en place notamment pour limiter le volume de contrats courts.

Cette expérimentation de 2 ans visait de nombreux secteurs d'activité : sanitaire, social et médico-social, propreté et nettoyage, animation, tourisme social et familial, culture, loisirs, sport, commerce de détail, restauration collective, transport routier, industries alimentaires, agriculture, services à la personne et aide à domicile, etc.

Cette expérimentation, conclue pour 2 ans, a pris fin le 13 avril 2025.

Pour le moment, aucune mesure n'a été adoptée par le gouvernement pour prolonger ou pérenniser cette expérimentation. À suivre...

En chiffres : 17,6 % des CDD de remplacement conclus entre mi-mars 2023 et fin août 2024 dans les branches concernées par l'expérimentation étaient des CDD multi-remplacements. Les deux tiers étant conclus dans les secteurs médico-social ou du soin. En moyenne, ces CDD ont permis de remplacer 2,6 salariés.

EXPLORER LE POTENTIEL DE L'IA AVEC LES CCI

Le réseau des Chambres de commerce et d'industrie (CCI) propose aux TPE-PME de les aider à tirer profit de l'intelligence artificielle (IA) au travers d'actions de sensibilisation et d'accompagnement.

Selon France Num, 13 % seulement des TPE et des PME ont eu recours à une solution d'intelligence artificielle en 2024. Un retard qui prive ces entreprises de gains de performance non négligeables puisque, selon une enquête de l'institut BVA pour Pôle emploi de mai 2023, l'IA fait gagner en rapidité les salariés (87 %), améliore leur performance (72 %) ou encore réduit les tâches fastidieuses et améliore ainsi les conditions de travail (63 %).

Pour aider les dirigeants de TPE, de PME et PMI qui auraient encore du mal à appréhender le potentiel de l'intelligence artificielle et de ses applications concrètes, les chambres de commerce et d'industrie (CCI) lancent un nouveau dispositif visant deux objectifs prioritaires :

- ▶ sensibiliser les entreprises aux enjeux et aux potentiels de l'IA via l'organisation de réunions d'information, d'ateliers pratiques, de webinaires et de sessions de formation partout en France ;
- ▶ stimuler le passage à l'action en faisant émerger des projets IA dans les entreprises en fonction de leurs besoins spécifiques.

Pour en savoir plus : www.cci.fr/ressources/ia-accompagnement-et-contacts

EXPLOITANTS AGRICOLES : BÉNÉFICIAIRE D'UNE PENSION D'ORPHELIN

Les enfants des non-salariés agricoles décédés ont désormais droit à une pension d'orphelin.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2024 a créé une pension d'orphelin au bénéfice des enfants des non-salariés agricoles décédés. Cette pension restait toutefois théorique en l'absence de publication du décret d'application. Un décret qui a enfin été récemment publié.

Ainsi, les enfants des non-salariés agricoles dont les deux parents sont décédés bénéficient d'une pension d'orphelin pour les décès, disparitions et absences survenus à compter du 1^{er} janvier 2024.

Précision : la pension est répartie, à parts égales, entre les orphelins qui ont demandé à bénéficier de la prestation.



QUESTIONS
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BRIEF

Le montant de la pension d'orphelin est égal à 54 % de la pension de retraite de base dont bénéficiait ou aurait bénéficié chaque personne décédée, sans pouvoir être inférieur à 107,61 € brut mensuels.

La pension est versée aux orphelins jusqu'à l'âge de 21 ans ou, pour ceux dont le revenu d'activité des 12 derniers mois ne dépasse pas 13 251 € (pour 2025), jusqu'à l'âge de 25 ans.

Cependant, elle est due sans condition d'âge aux orphelins justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 80 % et dont le revenu des 12 derniers mois n'excède pas 13 251 €. Un taux abaissé à 50 % pour les orphelins s'étant vu reconnaître une restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi.

En pratique : l'orphelin doit adresser sa demande de pension à la Mutualité sociale agricole de son lieu de résidence.

LE DISPOSITIF IR-PME FAIT L'OBJET D'AMÉNAGEMENTS

La loi de finances pour 2025 augmente le taux de la réduction d'impôt (de 18 à 25 %) pour les souscriptions de parts de FCPI et recentre l'avantage fiscal au titre des FIP sur les fonds investissant principalement en Corse ou outre-mer.

Le dispositif IR-PME, qui vise à encourager les particuliers à investir dans certaines entreprises, fait l'objet de plusieurs aménagements.

Tout d'abord, le taux de la réduction d'impôt pour la souscription en numéraire de parts de fonds communs de placement dans l'innovation (FCPI) est porté de 18 à 25 %. Un taux majoré qui s'applique aux FCPI agréés entre le 1^{er} janvier 2024 et le 31 décembre 2025, au titre des versements effectués à compter d'une date qui sera fixée par décret, après accord de la Commission européenne.

Ensuite, pour les versements effectués à compter de 2025, la réduction d'impôt au titre des fonds d'investissement de proximité (FIP) est supprimée pour les fonds qui investissent essentiellement en métropole. En revanche, elle est maintenue pour les fonds investissant principalement (au moins 70 %) en Corse ou outre-mer.

Précision : la réduction d'impôt est égale à 30 % du montant des versements, retenus dans la limite annuelle de 12 000 € pour les contribuables célibataires, veufs ou divorcés et de 24 000 € pour les contribuables mariés ou pacsés, soumis à imposition commune.

Enfin, la réduction d'impôt au titre des souscriptions au capital des jeunes entreprises innovantes (JEI) est étendue aux souscriptions en numéraire de parts de FCPI investies en titres de JEI.

LA PUCE TAARA DE GOOGLE POURRAIT RÉVOLUTIONNER L'ACCÈS À INTERNET

Google avance sur sa technologie de puce qui utilise la lumière pour transmettre des données à la super vitesse de 20 gigabits par seconde. Cette révolution technologique, attendue pour 2026, pourrait changer notre façon de nous connecter à internet.

C'est une technologie prometteuse développée par le laboratoire X d'Alphabet (ancien Google X Lab) : une puce (Taara) qui utilise la lumière pour transmettre des données à une vitesse impressionnante, en lieu et place des câbles traditionnels des réseaux de fibre optique. Elle fonctionne sur la partie du spectre électromagnétique située entre l'infrarouge et la lumière visible, transmettant des données sur des distances pouvant atteindre 20 km. De la taille d'un ongle (13 millimètres), elle peut être installée très rapidement.

Cette technologie pourrait permettre d'améliorer l'accès à internet, notamment pour les 3 milliards de personnes qui ne sont toujours pas connectées (pays en voie de développement, zones blanches, reculées, difficiles d'accès...), avec, en outre, un débit 10 fois, voire 100 fois supérieur à celui d'une antenne satellite classique. Des tests ont déjà été réalisés, par exemple pour transmettre de l'internet haut débit au-dessus du fleuve Congo et dans Nairobi. Selon Google, les essais sont très concluants.

La puce Taara devrait être disponible en 2026, mais son déploiement à grande échelle pourrait prendre du temps.

	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	-	0,25 %
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.