

# 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)



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

**JUN 2025**

N° 699



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 10**

Congés payés d'été des salariés : comment les planifier ?

Contribution d'assurance chômage : elle vient de diminuer !

Période estivale : comment recruter un jeune pour un job d'été

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## JURIDIQUE

**Pages 11 à 13**

Projet de loi de simplification de la vie économique : où en est-on ?

Seuil majoré de revente à perte et encadrement des promotions :  
prolongation jusqu'en 2028

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE



## FISCALITÉ

**Pages 14 à 17**

Pacte Dutreil : vers un coup de rabot ?

Réforme de la franchise TVA : elle est suspendue jusqu'à fin 2025 !

Logiciels de caisse : l'attestation de l'éditeur est prolongée !

Hausse des « frais de notaire » : une majorité de départements l'ont retenue

ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITE

## EN BREF

**Pages 18 et 19**

## REPÈRES

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## ENCART

Taxes

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 699 Juin 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 :** juin 2025

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 mai 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mai 2025.

## • 5 juin 2025

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de mai 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2025 versés au plus tard le 31 mai 2025 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 juin 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 juin sur demande).

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 55 à 974/976.

## • 13 juin 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 mai 2025.

Déclaration n° 3350 et paiement de la taxe sur les surfaces commerciales (Tascom) 2025 et, le cas échéant, de l'acompte relatif à la taxe 2026.

## • 15 juin 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 de mai 2025.



### **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 mai 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2025 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 mai 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de mai 2025 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 28 février 2025 :** 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.

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

**Assujettis à la cotisation foncière des entreprises (CFE) :** téléversement, le cas échéant, de l'acompte de CFE 2025 (sauf mensualisation ou prélèvement à l'échéance).

**Assujettis à la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) :** téléversement, le cas échéant, du premier acompte de CVAE 2025 avec le relevé n° 1329-AC.

## ● 30 juin 2025

**Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 mars 2025 :** télétransmission de la déclaration annuelle des résultats et des annexes (tolérance jusqu'au 15 juillet).

**Contribuables ayant opté pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux :** dernière faculté de résiliation de cette option pour l'année en cours (jusqu'au 30 septembre pour la CFE), avec effet à compter de juillet 2025.

**Contribuables n'ayant pas opté pour le paiement mensuel de leurs impôts locaux :** dernière faculté d'option pour l'année en cours.

**Propriétaires de biens immobiliers d'habitation :** date limite de déclaration, sur le site [www.impots.gouv.fr](http://www.impots.gouv.fr), des changements d'occupation de ces locaux au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ou depuis votre dernière déclaration.

## RUPTURE CONVENTIONNELLE AVEC UN SALARIÉ EN ARRÊT DE TRAVAIL

*Un de nos salariés nous a demandé s'il était possible d'envisager une rupture conventionnelle homologuée. Nous y sommes favorables, mais en avons-nous le droit dans la mesure où ce salarié est en arrêt de travail depuis plusieurs mois ?*

Comme vous le savez, la rupture conventionnelle homologuée permet à un employeur et à un salarié de mettre fin d'un commun accord à un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Les tribunaux admettent qu'une rupture conventionnelle homologuée soit conclue avec un salarié en arrêt de travail, et ce quelle que soit la cause de cet arrêt (accident du travail, maladie professionnelle ou accident ou maladie d'origine personnelle).

Pour cela, votre salarié et vous-même devrez d'abord, dans le cadre d'un ou plusieurs entretiens, convenir de mettre un terme à son contrat de travail et régler toutes les conséquences de cette décision (date de fin du contrat, montant de l'indemnité versée au salarié, sort des avantages en nature, le cas échéant, etc.). Ensuite, votre salarié et vous-même devrez signer une convention de rupture, reprenant tous ces éléments. Cette convention sera, après un délai de 15 jours calendaires pendant lequel votre salarié et vous-même pourrez vous rétracter, envoyée à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) pour homologation. L'absence de décision de la Dreets dans un délai de 15 jours ouvrables valant homologation.

Enfin, le contrat de travail de votre salarié prendra fin à la date indiquée dans la convention et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours ouvrables en l'absence de réponse).

**Attention :** veillez à vous assurer que votre salarié consent librement à la rupture conventionnelle. Sachant que la validité de cette rupture pourra, dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention de rupture, être remise en cause devant les tribunaux, par votre salarié ou vous-même, uniquement en cas de vice du consentement (dol, violence, erreur) ou de fraude.

## SOCIÉTÉ CIVILE IMMOBILIÈRE ET DISPOSITIFS DE DÉFISCALISATION

*Nous sommes associés d'une société civile immobilière. Nous souhaiterions savoir si nous pouvons profiter des dispositifs de défiscalisation en immobilier dans le cadre d'une telle structure ?*

**Absolument.** Les associés d'une SCI peuvent bénéficier des avantages fiscaux issus de dispositifs de défiscalisation (Denormandie et Malraux, par exemple). Sachez toutefois que tous les dispositifs ne sont pas éligibles. Autre point d'attention, pour pouvoir bénéficier de ces avantages fiscaux, la société civile immobilière ne doit pas être soumise à l'impôt sur les sociétés.

Et les associés doivent conserver leurs parts durant toute la période d'engagement de location du dispositif visé.

## ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT ET ASSISTANCE DE L'EMPLOYEUR

*J'envisage de procéder au licenciement d'un salarié. À cet effet, je l'ai convoqué à un entretien préalable. En tant qu'employeur, puis-je me faire assister pour mener cet entretien ?*

Même si ce n'est pas expressément prévu par le Code du travail, **vous pouvez vous faire assister lors d'un entretien préalable à un licenciement.** À condition toutefois que vous fassiez appel à une



personne appartenant à votre entreprise comme le chef du personnel ou le chef de service du salarié. Autrement dit, vous ne pouvez pas vous faire assister par une personne extérieure à l'entreprise telle un avocat ou un huissier.

Par ailleurs, cette assistance ne doit pas avoir pour effet de transformer l'entretien préalable au licenciement en enquête ou en manœuvre d'intimidation ou de mettre le salarié en position d'infériorité. Ce qui serait le cas, selon les juges, si vous vous entouriez d'un nombre de personnes trop important, c'est-à-dire, concrètement, si vous étiez accompagné de plusieurs collaborateurs.

## DÉCLARATION DES BIENS IMMOBILIERS

***Propriétaire d'un appartement, je viens de le mettre à disposition de mon fils. Dois-je indiquer au fisc un changement de situation concernant ce bien ?***

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, tous les propriétaires doivent, pour chacun de leurs locaux, indiquer à l'administration à quel titre ils les occupent et, quand ils ne les occupent pas eux-mêmes, l'identité des occupants et la période d'occupation.

Si votre enfant majeur occupe désormais l'un de vos logements à titre de résidence principale, vous devez signaler ce changement en vous rendant sur le site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr).

Cette déclaration vous permettra d'échapper au paiement de la taxe d'habitation.

## MONTANT DU CRÉDIT D'IMPÔT FORMATION DU DIRIGEANT

***En tant que chef d'entreprise, j'ai suivi 60 heures de formation l'an dernier. Des dépenses qui m'ouvrent droit à un crédit d'impôt. Pourriez-vous m'indiquer le montant de cet avantage fiscal ?***

Le montant du crédit d'impôt pour la formation des dirigeants d'entreprise est égal au nombre d'heures que vous avez passées en formation multiplié par le taux horaire du Smic au 31 décembre 2024, à savoir 11,88 €. Le nombre d'heures de formation pris en compte dans ce calcul étant toutefois plafonné à 40 heures par année civile et par entreprise, vous pourrez donc bénéficier d'un crédit d'impôt égal à 475,20 € (40 h x 11,88 €).

En revanche, si vous êtes à la tête d'une petite entreprise, (< 10 salariés, CA ou total de bilan < 2 M€), ce montant est doublé (soit 950,40 €), même s'il reste plafonné à 40 heures par année civile.

**Attention :** cet avantage fiscal n'a malheureusement pas été reconduit pour 2025.

## CONSÉQUENCES FISCALES D'UN RETRAIT DE RECONNAISSANCE D'UTILITÉ PUBLIQUE D'UNE ASSOCIATION

***Pour retrouver de la souplesse, notre association souhaite renoncer à sa reconnaissance d'utilité publique. Va-t-elle perdre les avantages fiscaux dont elle a bénéficié en raison de cette reconnaissance ?***

Le retrait de la reconnaissance d'utilité publique de votre association, qui interviendra par décret, ne jouera que pour l'avenir. Autrement dit, les avantages fiscaux dont votre association a bénéficié pour des actes passés avant la date de ce décret ne seront pas remis en cause sous réserve que leurs conditions d'application aient été effectivement réunies à la date de réalisation de ces actes.

Mais à compter de cette date, votre association bénéficiera uniquement des avantages fiscaux accordés aux associations simplement déclarées.

## Congés payés d'été des salariés : comment les planifier ?

**Faisons le point sur les règles applicables à la fixation de l'ordre des départs en congé d'été et à leur décompte.**

À l'approche de la saison estivale, vous avez sans doute commencé à planifier les départs en congé d'été de vos salariés. L'occasion de faire le point sur les principales règles applicables en la matière.

**Important :** dans de nombreuses entreprises, les salariés devront avoir pris, au 31 mai 2025, la totalité des congés acquis du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2024. Si vous êtes concerné, vous devez donc faire le point sur les congés payés restant à solder et imposer à vos salariés de les poser.

### L'ordre des départs en congé d'été

Si l'ordre des départs en congé d'été n'est pas fixé par un accord d'entreprise ou, à défaut, par votre convention collective, il vous appartient, après avis de votre comité social et économique le cas échéant, d'établir le planning des congés de vos salariés en fonction de leur situation familiale, de leur ancienneté dans votre entreprise ainsi que de leurs activités éventuelles auprès d'autres employeurs.

Ensuite, chaque salarié devra être informé, par tout

moyen (affichage, note de service...), de l'ordre des départs en congé au moins un mois à l'avance. Et, sauf accord de vos salariés ou circonstances exceptionnelles (remplacement d'un salarié décédé, par exemple), vous ne pourrez pas modifier ces dates moins d'un mois avant le départ en congés de vos employés (un délai différent pouvant être fixé par un accord d'entreprise ou par votre convention collective).

### Le décompte des congés d'été

Lorsque les congés payés d'un salarié sont calculés en jours ouvrables, leur décompte s'effectue du premier jour où celui-ci aurait dû travailler jusqu'à la veille de la reprise du travail.

Constituent des jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et les jours fériés qui sont habituellement chômés dans votre entreprise.

**Exemple :** si le 15 août est un jour férié chômé dans l'entreprise, le salarié en vacances du 30 juillet au 20 août 2025 inclus se voit décompter 18 jours ouvrables de congés payés : du 30 juillet au 2 août (4 jours), du 4 au 9 août (6 jours), du 11 au 16 (5 jours) et du 18 au 20 août (3 jours).

## Contribution d'assurance chômage : elle vient de diminuer !

**Pour les périodes d'emploi courant à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025, le taux de la contribution d'assurance chômage « classique » mise à la charge des employeurs est abaissée à 4 %.**

En 2017, une contribution exceptionnelle temporaire était venue augmenter le taux de la contribution d'assurance chômage dont les employeurs sont redevables sur les rémunérations dues à leurs salariés. Le taux de

cette contribution était ainsi passé de 4 à 4,05 %.

Bonne nouvelle, cette contribution exceptionnelle a été supprimée par la nouvelle convention d'assurance chômage !

### Une contribution abaissée à 4 %

La contribution temporaire d'assurance chômage,



fixée à 0,05 %, est supprimée pour les périodes d'emploi débutant à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025. Dès lors, à cette date, la contribution d'assurance chômage due par les employeurs est abaissée à 4 %. Les employeurs soumis au dispositif de bonus-malus de la contribution d'assurance chômage bénéficient aussi de cette diminution.

**Rappel :** ce dispositif concerne les employeurs d'au moins 11 salariés qui relèvent de sept secteurs d'activité comme la fabrication de denrées alimen-

taires, de boissons et de produits à base de tabac, l'hébergement et la restauration, les transports et l'entreposage, etc. Il vise à faire varier, à la hausse ou à la baisse, la contribution d'assurance chômage des employeurs afin de les inciter à recourir, le moins possible, à des contrats de travail courts.

Ainsi, pour les périodes d'emploi débutant à compter du 1<sup>er</sup> mai 2025, la contribution d'assurance chômage liée au dispositif de bonus-malus varie entre 2,95 et 5 %.

## Période estivale : comment recruter un jeune pour un job d'été

### Le point sur les principales règles à connaître avant d'employer des jeunes durant la période estivale.

Vous allez peut-être recourir aux jobs d'été pour faire face à l'afflux de touristes ou à une augmentation temporaire de votre activité ou tout simplement pour remplacer vos salariés partis en congés payés. Quoi qu'il en soit, il vous sera alors indispensable de bien maîtriser les règles qui s'appliqueront aux jeunes que vous accueillerez dans votre entreprise.

### Un âge minimal à respecter

En principe, vous ne pouvez pas recruter un jeune âgé de moins de 16 ans. Toutefois, à condition d'obtenir l'accord de son représentant légal et l'autorisation préalable de l'inspection du travail, vous avez la possibilité d'employer un jeune de plus de 14 ans et de moins de 16 ans pour accomplir des travaux légers et adaptés à son âge pendant une partie de ses vacances scolaires.

Mais attention, le mineur doit bénéficier d'un repos continu au moins égal à la moitié de ses vacances d'été.

### Un contrat en bonne et due forme

Quelle que soit la durée de son séjour dans votre entreprise, le jeune recruté dans le cadre d'un job d'été

doit signer un **contrat de travail à durée déterminée**. Un contrat qui doit préciser, en particulier :

- ▶ le motif de sa signature (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent, contrat saisonnier...)
- ▶ son terme ou sa durée minimale
- ▶ le poste de travail concerné.

**Précision :** la conclusion d'un contrat de travail avec un mineur suppose l'accord de son représentant légal.

### Une rémunération basée sur le Smic

Votre jeune recrue a normalement droit à la même rémunération qui serait allouée à un salarié de qualification équivalente (diplôme, expérience...) embauché en contrat à durée indéterminée pour exercer la même fonction. Sachant que cette rémunération ne peut pas être inférieure au Smic ou au salaire minimal fixé par votre convention collective.

Sauf disposition plus favorable de votre convention collective, une minoration du Smic est toutefois prévue pour les jeunes de moins de 18 ans : de 20 % pour les jeunes de moins de 17 ans et de 10 % pour ceux âgés de 17 à 18 ans. **Un abattement qui ne s'applique pas au jeune qui justifie de 6 mois de pratique dans votre branche d'activité.**



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

**À savoir :** les avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise, comme les titres-restaurant ou la prise en charge des frais de transport, bénéficient également aux jeunes recrutés pour l'été.

## Des conditions de travail aménagées

Les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent pas travailler plus de 8 heures par jour (7 heures pour les moins de 16 ans), ni plus de 35 heures par semaine. Et vous devez leur accorder au moins 30

minutes consécutives de pause, dès lors que leur temps de travail quotidien excède 4 heures 30.

**Quant au travail de nuit, c'est-à-dire celui effectué entre 22 heures et 6 heures (entre 20 heures et 6 heures pour les moins de 16 ans), il est, en principe, interdit aux mineurs.**

**Important :** si vous recrutez un mineur, vous devez lui faire passer, avant sa prise de poste, une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé de votre service de prévention et de santé au travail.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### DE LA RUPTURE AMOUREUSE À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Un fait tiré de la vie personnelle d'un salarié peut justifier son licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement à son obligation de santé et de sécurité envers ses collaborateurs.**

Les faits tirés de la vie personnelle des salariés ne peuvent pas constituer une faute professionnelle susceptible d'être sanctionnée par leur employeur. Sauf si ces faits révèlent un manquement à une obligation découlant de leur contrat de travail (obligation de loyauté, de sécurité...), comme l'illustre une récente décision de la Cour de cassation.

Un salarié nommé en tant que directeur des partenariats et des relations institutionnelles avait, en dehors de son temps de travail, noué une relation amoureuse avec une autre salariée de l'association. Manifestement éconduit, il avait, cette fois, sur son lieu et son temps de travail, « encombré » le téléphone et la messagerie professionnelle de la salariée afin d'obtenir une explication sur l'échec de leur relation amoureuse. Et il n'avait pas hésité à se montrer insistant, voire menaçant en faisant valoir sa position hiérarchique, malgré le souhait clairement formulé par la salariée de s'en tenir à une relation strictement professionnelle. Cette dernière avait alors alerté le médecin du travail ainsi que le service des ressources humaines de la souffrance au travail

dont elle était victime en raison de cette situation. Le directeur avait alors été licencié pour faute grave.

Mais le salarié avait contesté son licenciement en justice estimant qu'un fait tiré de sa vie personnelle, à savoir son insistance à obtenir une explication quant à la fin de sa relation amoureuse, ne pouvait pas donner lieu à une sanction disciplinaire.

Mais pour la Cour de cassation, le directeur avait, en raison de son insistance, porté atteinte à la santé psychique de la salariée. Il avait donc manqué à son obligation de santé et de sécurité à l'égard de sa collaboratrice, une obligation découlant de son contrat de travail. Et ce manquement justifiait donc bien son licenciement pour faute grave.

### C'EST À L'EMPLOYEUR DE PROUVER QUE SES SALARIÉS ONT BIEN PU PRENDRE LEURS CONGÉS

**L'employeur doit tout mettre en œuvre pour s'assurer que ses salariés bénéficient bien de leurs congés payés. Et en cas de litige sur le sujet, il doit le prouver !**

Tous les salariés doivent bénéficier, en principe, de 5 semaines de congés payés par an. Et attention, l'employeur doit respecter ce droit à congés, autrement dit s'assurer que ses salariés posent bien l'ensemble de leurs congés payés. Sachant qu'il lui est interdit



de remplacer la prise de ces congés payés par le versement d'une indemnité compensatrice (sauf en cas de départ de l'entreprise). Et en cas de litige en la matière, c'est à l'employeur de prouver qu'il a tout fait pour que ses salariés posent leurs congés.

**Rappel** : les congés payés acquis pendant une période de référence, généralement fixée du 1er juin (N) au 31 mai (N+1), doivent être pris, en principe, avant le 1<sup>er</sup> juin de l'année suivante (N+2).

Dans une affaire récente, une salariée avait, dans le cadre de la résiliation judiciaire de son contrat de travail, demandé en justice le paiement de 13 jours de congés payés dont elle n'avait pas bénéficié, pour un montant total de 1 267,56 €.

Saisi du litige, les juges d'appel n'avaient pas fait droit à sa demande, au motif que la salariée n'avait apporté aucun élément prouvant que son employeur ne lui avait pas réglé l'ensemble de ses congés payés ou qu'elle n'avait pas pu poser ces congés avant la rupture de son contrat de travail.

Mais pour la Cour de cassation, ce n'est pas au salarié de prouver qu'il a été empêché de prendre ses congés payés. En effet, il revient à l'employeur de s'assurer que ses salariés bénéficient de l'ensemble de leurs congés, et donc, en cas de litige, de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour respecter son obligation. C'est pourquoi les juges ont condamné l'employeur à régler les jours de congés payés non pris à la salariée.

**Important** : pour remplir son obligation en matière de congés payés, l'employeur doit informer ses salariés de la période de prise de ces congés ainsi que du planning des départs en congés.

## OBLIGATION DE RECLASSEMENT : LE CSE DOIT TOUJOURS ÊTRE CONSULTÉ !

**L'employeur doit obligatoirement consulter le CSE sur le reclassement du salarié déclaré inapte à occuper son poste de travail. Et ce même si aucun emploi de reclassement n'est disponible au sein de l'entreprise.**

Lorsqu'un salarié est reconnu inapte par le médecin du travail à occuper son poste, son employeur doit, avant toute chose, rechercher des emplois de reclas-

sement appropriés à ses capacités. Sachant que les offres d'emploi proposées au salarié doivent prendre en compte les indications et conclusions formulées par le médecin du travail mais aussi être soumises à l'avis du comité social et économique (CSE). Et sur ce dernier point, les juges sont intransigeants, en exigeant de l'employeur qu'il consulte le CSE même en l'absence d'emplois de reclassement disponibles.

**Exception** : l'employeur est dispensé de rechercher des emplois de reclassement, et donc de consulter le CSE, lorsque l'avis d'inaptitude précise que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Dans une affaire récente, un conducteur routier victime d'un accident du travail avait été reconnu inapte à occuper son emploi par le médecin du travail. Aucun emploi de reclassement n'étant disponible au sein de l'entreprise, son employeur l'avait licencié pour inaptitude. Mais le salarié avait contesté la validité de la rupture de son contrat de travail au motif que le CSE n'avait pas été consulté avant son licenciement.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Nîmes n'avait pas fait droit à la demande du salarié. Pour elle, en l'absence de postes de reclassement disponibles, l'employeur était dispensé de consulter le CSE. Le licenciement prononcé était donc bien régulier.

Mais pour la Cour de cassation, même en l'absence d'emplois disponibles, le CSE doit être consulté sur le reclassement d'un salarié inapte à occuper son poste de travail. Et ce n'est pas tout, cette consultation doit avoir lieu avant que soit engagée la procédure de licenciement pour inaptitude. Or, les juges ont constaté que l'employeur avait bien consulté les représentants du personnel de l'entreprise, mais tardivement, c'est-à-dire après la tenue de l'entretien préalable au licenciement du salarié. **De sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.**

Un raisonnement que les juges d'appel, de nouveau chargés d'examiner cette affaire, sont « invités » à adopter.

**Conséquence** : en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur est condamné à verser une indemnité au salarié.

## Projet de loi de simplification de la vie économique : où en est-on ?

Comme son nom l'indique, le projet de loi de simplification de la vie économique a pour objet d'alléger les multiples contraintes administratives qui pèsent sur les entreprises. Il est actuellement en discussion devant l'Assemblée nationale et devrait être définitivement adopté dans les prochains jours.

Adopté par le Sénat le 22 octobre dernier, le projet de loi de simplification de la vie économique était en cours d'examen par l'Assemblée nationale fin avril. Il devrait donc être définitivement voté très prochainement.

Très attendu, 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'autorisation et les déclarations effectuées par les entreprises ;

▶ de mettre en place un « test PME » de façon que toute nouvelle norme soit précédée d'une étude sur son impact sur les petites et moyennes entreprises ;

▶ de simplifier l'accès des entreprises aux marchés publics ;

▶ de permettre aux commerçants de payer leur loyer mensuellement et de limiter le montant du dépôt de garantie lors de la conclusion d'un bail commercial ;

▶ de renforcer les droits des entreprises vis-à-vis de leur assureur (accélération des délais d'indemnisation) et de leur banquier (gratuité du relevé annuel des frais de gestion de compte et de la clôture d'un compte bancaire).

Nous présenterons en détail ces différentes mesures lorsque la loi aura été adoptée et publiée. À suivre donc...

## Seuil majoré de revente à perte et encadrement des promotions : prolongation jusqu'en 2028

**L'obligation imposée aux distributeurs de respecter un seuil de revente à perte majoré de 10 % pour les produits alimentaires est prolongée jusqu'en 2028. Il en est de même pour le dispositif d'encadrement des promotions.**

Deux mesures qui avaient été introduites par la fameuse loi Egalim du 30 octobre 2018 pour améliorer le revenu des agriculteurs, et qui avaient été reconduites plusieurs fois, viennent à nouveau d'être prolongées par la loi visant à « renforcer la stabilité économique et la compétitivité du secteur agroalimentaire ».

### Le seuil de revente à perte majoré

Ainsi, d'une part, le respect du seuil de revente à perte majoré de 10 %, qui s'impose aux distribu-

teurs lors de la vente de produits alimentaires et de produits destinés à l'alimentation des animaux de compagnie, est **prolongé jusqu'au 15 avril 2028**. Autrement dit, jusqu'à cette date, les distributeurs ont l'obligation de vendre ces produits à un prix au moins 10 % plus élevé que celui auquel ils les ont payés aux fournisseurs. L'objectif étant que ces prix relevés puissent, par ruissellement, profiter aux agriculteurs. **À noter que les fruits et légumes frais restent exclus du dispositif.**

**Précision :** cette obligation s'applique également aux produits vendus sous marque de distributeur.

Et attention, la sanction encourue en cas de violation de cette obligation est renforcée, le distributeur étant désormais passible d'une amende pouvant s'élever à 0,4 % de son chiffre d'affaires annuel hors taxes



réalisé en France lors du dernier exercice (contre une amende maximale de 75 000 € auparavant).

**À noter :** les distributeurs sont tenus de transmettre, chaque année avant le 1er septembre, au gouvernement un document présentant la part du surplus de chiffre d'affaires enregistré à la suite de la mise en œuvre du dispositif de seuil de revente à perte majoré. Le distributeur qui ne respecte pas cette obligation encourt, là aussi, une amende pouvant s'élever à 0,4 % de son chiffre d'affaires annuel hors taxes réalisé en France lors du dernier exercice.

## L'encadrement des promotions

D'autre part, l'encadrement des promotions sur les produits alimentaires dans les grandes surfaces, qui ne peuvent pas dépasser 34 % du prix de vente au consommateur, **est également prolongé jusqu'au 15 avril 2028**. Et cette mesure, qui avait, par la suite, été étendue à tous les produits de grande consommation autres que les produits alimentaires, notamment les produits de droguerie, d'hygiène et d'entretien, est, elle aussi, reconduite jusqu'au 15 avril 2028. Mais attention, pour ces produits, **le taux de promotion est porté de 34 % à 40 % du prix de vente**.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### MANQUEMENTS AUX OBLIGATIONS D'UN BAIL COMMERCIAL ET SUSPENSION D'UNE CLAUSE RÉSOLUTOIRE

À la demande du locataire, le juge peut décider de suspendre les effets d'une clause résolutoire d'un bail commercial mise en jeu par le bailleur, et ce quel que soit le manquement reproché par ce dernier aux obligations du locataire.

Lorsqu'un contrat de bail commercial comporte une clause résolutoire (ce qui est fréquent), le bailleur peut obtenir de plein droit la résiliation du bail lorsque l'engagement du locataire (par exemple, le paiement du loyer) visé dans la clause n'a pas été respecté.

En pratique, le bailleur doit délivrer, par acte de commissaire de justice, un commandement de s'exécuter au locataire défaillant. Et si ce dernier n'est pas suivi d'effet au bout d'un mois, le juge prononcera la résiliation du bail.

Sachant que le locataire peut demander au juge de lui accorder un délai pour exécuter son obligation et de suspendre ainsi les effets de la clause résolutoire. Dans ce cas, la clause résolutoire ne s'appliquera pas si le locataire exécute son obligation dans le délai accordé par le juge. Dans le cas contraire, elle produira ses effets et le bail sera résilié.

À ce titre, la suspension des effets d'une clause résolutoire peut être décidée par le juge, quel que soit le

manquement à ses obligations reproché au locataire.

C'est ce que la Cour de cassation a rappelé dans une affaire où un bail commercial prévoyait que, sauf exceptions légales, les lieux loués à usage de restaurant devaient toujours rester ouverts, exploités et achalandés. Ayant constaté que le restaurant était fermé, le bailleur avait envoyé au locataire un commandement de reprendre l'exploitation du restaurant, en visant la clause résolutoire stipulée dans le bail. Le restaurant n'ayant pas réouvert au bout d'un mois, le bailleur avait agi en justice pour faire constater la résiliation du bail.

Le locataire avait alors demandé au juge un délai pour s'exécuter et la suspension de la clause résolutoire. Mais la cour d'appel avait rejeté sa demande car, pour elle, un délai ne peut être accordé au locataire qu'en cas de manquement à une obligation de payer des loyers ou des charges.

La Cour de cassation a donc censuré cette décision, reprochant à la cour d'appel d'avoir refusé d'examiner la demande de délai du locataire.

### QUAND UN DIRECTEUR COMMERCIAL PEUT-IL ÊTRE CONSIDÉRÉ COMME UN DIRIGEANT DE FAIT ?

**Faute d'avoir commis des actes concrets caractérisant son immixtion dans la direction de la société,**



## Le directeur commercial d'une SARL n'a pas pu être considéré comme en étant le gérant de fait.

Lorsqu'une personne, souvent un salarié ou un associé, accomplit des actes de direction et de gestion d'une société alors qu'elle n'a pas été désignée en qualité de dirigeant de droit (gérant dans une SARL, président dans une SAS...) de cette société, elle peut être considérée comme en étant le « dirigeant de fait ». Et du coup, elle peut subir les mêmes conséquences que si elle était dirigeant de droit. Sa responsabilité civile, financière ou pénale peut donc être engagée en cas de faute ou d'infraction.

Mais pour être considéré comme dirigeant de fait, l'intéressé doit s'être immiscé activement dans la direction de la société en ayant commis des actes positifs de gestion.

C'est ce que la Cour de cassation a rappelé dans l'affaire récente suivante. Après qu'une SARL avait été placée en liquidation judiciaire, une cour d'appel avait prononcé la faillite personnelle de son directeur commercial, salarié de la société, considérant qu'il s'était comporté comme son dirigeant de fait. En effet, elle avait constaté que l'intéressé avait, de tout temps, outrepassé ses fonctions de manière continue et régulière et qu'il avait exercé une emprise certaine sur le gérant (de droit) de la société, en l'occurrence son neveu. De plus, selon les salariés, le directeur commercial était le véritable dirigeant de la société car c'est lui qui prenait l'ensemble des décisions. Pour la cour d'appel, ces éléments constituaient un faisceau d'indices qui caractérisait l'exercice par ce dernier d'un véritable pouvoir de direction de la société, exercé en toute liberté et indépendance.

Mais la Cour de cassation, saisie par le directeur commercial, a censuré la décision de la cour d'appel. En effet, elle a affirmé qu'un faisceau d'indices ne peut suffire à démontrer une direction de fait. Et que des actes positifs précis, accomplis en toute indépendance, de nature à caractériser l'immixtion de l'intéressé dans la direction de la société doivent être établis, ce qui n'avait pas été le cas dans cette affaire.

## EXCLUSION D'UN MEMBRE D'UNE ASSOCIATION ET DROITS DE LA DÉFENSE

**La lettre qui demande à un membre de se présenter, en vue de son exclusion, à un entretien à des fins d'explication de son comporte-**

**ment « inacceptable et non en phase avec l'esprit du club » ne contient pas un exposé des griefs précis qui lui sont reprochés lui permettant de présenter utilement sa défense.**

Le membre d'une association qui, par exemple, ne respecte pas les règles fixées dans les statuts ou le règlement intérieur ou se comporte de manière menaçante ou agressive peut faire l'objet d'une sanction allant jusqu'à l'exclusion.

Comme vient de le rappeler la Cour de cassation, la lettre par laquelle une association convoque l'un de ses membres à un entretien en vue de son exclusion doit mentionner les griefs précis qui lui sont reprochés, et ce afin de lui permettre de présenter utilement sa défense.

Dans cette affaire, le comité directeur avait exclu un adhérent de l'association. Une décision qui, après appel de ce dernier, avait été confirmée par l'assemblée générale. L'adhérent exclu avait alors contesté cette décision devant les tribunaux.

Saisie du litige, la cour d'appel avait considéré que la lettre de convocation du membre à un entretien devant le comité directeur lui avait permis d'avoir connaissance de son motif dans un délai lui permettant d'organiser sa défense. Elle avait également estimé que l'adhérent avait pu présenter ses observations devant l'assemblée générale. Elle en avait conclu que les droits de la défense avaient été respectés et que la sanction d'exclusion devait être maintenue.

Mais la Cour de cassation a annulé cette décision de la cour d'appel. Elle a constaté que la lettre de convocation à l'entretien devant le comité directeur demandait au membre de se présenter à des fins d'explication de son comportement « inacceptable et non en phase avec l'esprit du club ». Elle en a conclu que cette lettre ne contenait pas un exposé des griefs précis reprochés à l'adhérent qui lui aurait permis de présenter utilement sa défense devant le comité.

En conséquence, la cour d'appel aurait dû annuler la sanction d'exclusion prononcée par le comité directeur.

**Précision :** la cour d'appel n'avait pas non plus constaté que l'adhérent avait eu connaissance, avant son audition par l'assemblée générale, des griefs précis ayant amené le comité directeur à prononcer son exclusion.



## Pacte Dutreil : vers un coup de rabot ?

**Un groupe de députés a déposé récemment une proposition de loi visant à mieux encadrer le Pacte Dutreil. Un texte qui souhaite étendre l'engagement individuel de conservation des titres par les associés et revoir à la baisse le taux de l'exonération partielle de droits de mutation à titre gratuit appliqué à certaines transmissions.**

Dans un contexte de forte dégradation des comptes publics, l'État cherche notamment des leviers pour augmenter ses recettes fiscales. Et l'une des nombreuses pistes envisagées consiste à s'attaquer aux fameuses niches fiscales. Selon un rapport public, en 2023, 467 dispositions fiscales dérogatoires ont induit une diminution des recettes fiscales de l'État, laquelle est chiffrée à 81,3 Md€.

Parmi ces niches fiscales, le Pacte Dutreil a attiré récemment l'attention des parlementaires. Selon eux, ce dispositif, dont les avantages n'ont cessé de se renforcer au fil des lois de finances successives, représente un manque à gagner important pour l'État. Ainsi, d'après le Conseil d'analyse économique, en 2021, le coût du Pacte Dutreil a pu être estimé entre 2 et 3 Md€. Pour les services de Bercy, il a été évalué à 800 M€ dans le dernier projet de loi de finances. Des chiffres discordants qui démontrent une certaine opacité entourant le dispositif. La faute sans doute à la procédure d'enregistrement de ces pactes par formulaire papier. Une procédure qui ne permet pas de réaliser une évaluation sincère.

### Rappel du dispositif

Le Pacte Dutreil permet de bénéficier d'une exonération partielle (3/4 de la valeur des titres) de droits de mutation à titre gratuit lors de la transmission par donation ou succession des titres (parts ou actions) d'une société ou d'une entreprise individuelle.

Sachant que pour que le régime de faveur s'applique, les associés ayant conclu un Pacte Dutreil doivent notamment souscrire un engagement collectif de conservation des titres sociaux **d'une durée d'au moins 2 ans, puis un engagement individuel de conservation minimal de 4 ans.**

### Vers un durcissement des conditions d'application ?

Dans le but de mieux encadrer et de limiter les effets d'aubaine qui sont liés à ce dispositif, un groupe de députés a déposé récemment une proposition de loi. Dans le détail, ce texte souhaite **porter la durée de l'engagement individuel de 4 à 8 ans.**

Autre modification envisagée, le taux de l'exonération partielle de droits de mutation à titre gratuit pour la part supérieure ou égale à 50 M€ de la valeur des parts ou des actions **serait abaissé de 75 à 50 %.**

Enfin, le texte interdirait à une personne de transmettre son entreprise via un Pacte Dutreil en démembrant (dissociation de la nue propriété et de l'usufruit) la propriété des titres de la société.

## Réforme de la franchise TVA : elle est suspendue jusqu'à fin 2025 !

**La réforme de la franchise en base de TVA, déjà reportée du 1<sup>er</sup> mars au 1<sup>er</sup> juin 2025, est finalement suspendue jusqu'à la fin de**

**l'année 2025 pour permettre « un débat approfondi » dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026.**



Vous le savez : la loi de finances pour 2025 a modifié les limites d'application de la franchise en base de TVA en les abaissant uniformément à 25 000 € de chiffre d'affaires. Cette mesure devait s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025.

Mais face aux inquiétudes des professionnels, le gouvernement a reporté cette réforme au 1<sup>er</sup> juin prochain afin d'ouvrir les discussions avec les parties prenantes et d'apporter les adaptations nécessaires.

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

Cependant, malgré cette concertation, le gouvernement vient de faire savoir qu'aucun consensus n'a été trouvé autour de la mise en œuvre ou de la suppression de la réforme. En conséquence, il a décidé d'en prolonger la suspension jusqu'à la fin de l'année 2025 pour permettre « un débat apaisé et approfondi » dans le cadre de l'élaboration du projet de loi de finances pour 2026.

**À noter** : parmi les pistes à l'étude figurent le maintien de la limite d'application de la franchise TVA à 25 000 € pour le bâtiment au regard de la forte concurrence de ce secteur et la volonté de réduire le nombre des limites d'application pour les autres secteurs.

Dans l'attente du prochain budget, la franchise en base de TVA s'applique donc, au titre de 2025, aux entreprises dont le chiffre d'affaires HT dégagé en 2024 n'excède pas, en principe :

- ▶ 85 000 € pour les activités de commerce, de restauration ou d'hébergement ;
- ▶ 37 500 € pour les autres activités de prestations de services.

**À savoir** : les avocats, les auteurs et les artistes-interprètes bénéficient d'une limite spécifique fixée, en principe, à 50 000 € ou à 35 000 € selon les opérations réalisées.

## Logiciels de caisse : l'attestation de l'éditeur est prolongée !

Alors que ce mode de preuve devait être supprimé à compter du 16 février dernier, les entreprises peuvent continuer de justifier de la conformité de leur logiciel de caisse au moyen d'une attestation de l'éditeur jusqu'au 31 août 2025.

### Rappel

Les entreprises assujetties à la TVA qui réalisent des ventes ou des prestations auprès de clients non professionnels, et qui ont choisi d'enregistrer ces opérations avec un logiciel (ou un système) de caisse, doivent utiliser un logiciel sécurisé. À ce titre, pour pouvoir justifier de la conformité de leur logiciel, elles pouvaient, jusqu'à présent, produire un **certificat d'un organisme accrédité**

ou une attestation individuelle de l'éditeur.

Mais afin de lutter contre la fraude à la TVA, la loi de finances pour 2025 a supprimé l'attestation de l'éditeur comme mode de preuve du caractère sécurisé d'un logiciel de caisse, et ce dès le lendemain de sa publication, soit à compter du 16 février 2025. Les entreprises concernées devaient donc, sans délai, se mettre en conformité en se procurant un certificat auprès de leur éditeur. Ce qui, en pratique, a soulevé des difficultés puisque les éditeurs, devant eux-mêmes faire une demande de certification auprès d'un organisme accrédité, ne pouvaient pas obtenir immédiatement le certificat correspondant compte tenu du temps nécessaire aux audits.



## Une phase transitoire

En conséquence, l'administration fiscale vient de repousser l'entrée en vigueur de la mesure. Ainsi, les entreprises peuvent continuer de se prévaloir de l'attestation de l'éditeur **jusqu'au 31 août 2025**. Durant ce laps de temps, l'éditeur doit obtenir un engagement ferme de mise en conformité auprès d'un organisme accrédité (conclusion d'un contrat avec le certificateur, acceptation d'un devis et commande ferme).

Ensuite, à titre transitoire, **entre le 1<sup>er</sup> septembre 2025 et le 28 février 2026**, les logiciels de caisse devront donc soit bénéficier d'un certificat, soit avoir fait l'objet d'une demande ferme de certification de la part de l'éditeur. Ce dernier devant pouvoir justifier de sa démarche.

**Enfin, à partir du 1<sup>er</sup> mars 2026, seuls les certificats seront valables.**

**Précision :** les entreprises qui ne justifient pas de la conformité de leur logiciel de caisse encourent une amende de 7 500 €.

## **Hausse des « frais de notaire » : une majorité de départements l'ont retenue**

**Plus de 80 départements français ont fait le choix de majorer temporairement le taux départemental des droits de mutation à titre onéreux de 0,5 % pour le porter à 5 %. Un rehaussement qui prend effet le 1<sup>er</sup> juin 2025.**

La plupart des départements français ont profité de l'aubaine. Comme le permet la loi de finances pour 2025, ces derniers ont la possibilité **d'augmenter temporairement le taux départemental des droits de mutation à titre onéreux (DMTO) de 0,5 point**. Cette augmentation, qui conduit à relever les fameux « frais de notaire » de 4,5 à 5 %, trouve à s'appliquer aux actes de ventes passés et aux conventions conclues entre le 1<sup>er</sup> avril 2025 et le 31 mars 2028. Étant précisé que passée cette date, le taux du droit départemental sera automatiquement réduit à celui en vigueur au 31 janvier 2025.

En pratique, cette hausse de droit pourrait entraîner, par exemple, un supplément de 1 000 € pour l'achat d'un bien immobilier vendu 200 000 €.

**Précision :** pour pouvoir appliquer cette hausse du taux au 1<sup>er</sup> juin 2025, les conseils départementaux devaient notifier leur délibération à l'administration fiscale avant le 15 avril 2025. Après cette date, la prise d'effet de la majoration sera différée au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Sachant que quelques départements (comme Paris, le Loiret, les Hauts-de-

Seine ou l'Ille-et-Vilaine) ont pris rapidement leur disposition après la promulgation de la loi de finances. Pour ces derniers, la hausse est déjà effective depuis le 1<sup>er</sup> avril ou le 1<sup>er</sup> mai 2025.

### À la recherche de l'équilibre financier

D'après les dernières estimations, plus de 80 départements (sur les 101 que compte la France) ont fait le choix d'utiliser ce nouveau levier fiscal. En effet, en raison de la suppression de la taxe d'habitation et du ralentissement du volume des transactions immobilières, les départements se sont vus privés de ressources. En majorant les DMTO, ils cherchent ainsi à préserver l'équilibre financier de leur collectivité et à éviter de procéder à des mesures d'économies. À l'opposé, une minorité de départements ont fait le choix de passer leur tour. Pour eux, augmenter les DMTO signifierait freiner encore un peu plus le volume des transactions immobilières et contracter le pouvoir d'achat des ménages.

**À noter :** ce rehaussement de taux n'est pas applicable aux primo-accédants, lesquels pourront même bénéficier, si les départements le votent, d'une réduction voire d'une exonération totale du droit de vente départemental.



## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### EXONÉRATION D'UNE PLUS-VALUE DE CESSION DE PARTS DE SCP LORS DU DÉPART EN RETRAITE

L'exonération de la plus-value de cession des parts sociales d'une SCP suppose que la pension de retraite du cédant ait pris effet dans les 2 ans qui suivent ou qui précèdent la cession.

La plus-value réalisée par un professionnel libéral lors de la cession des parts sociales qu'il détient dans une société civile professionnelle (SCP) au moment de son départ en retraite peut, sous certaines conditions, être exonérée d'impôt sur le revenu. Pour cela, le professionnel doit notamment cesser toute fonction dans cette SCP et faire valoir ses droits à la retraite dans les 2 ans qui suivent ou qui précèdent la cession. Sachant que la date à laquelle il fait valoir ses droits à la retraite correspond à la date à laquelle sa pension de retraite prend effet dans le cadre du régime obligatoire de base d'assurance vieillesse auquel il a été affilié en raison de son activité. Une date qui est fixée, pour les professionnels libéraux, au 1er jour du trimestre civil qui suit la demande de liquidation de leurs droits à retraite.

Ainsi, dans une affaire récente, un notaire avait cédé

les parts sociales qu'il détenait dans une SCP en deux temps, à savoir les 18 mars 2014 et 27 janvier 2016. Mais l'administration fiscale avait remis en cause le bénéfice de l'exonération pour départ en retraite de la plus-value réalisée lors de la cession du 18 mars 2014 au motif que la pension de retraite de l'intéressé avait pris effet au 1<sup>er</sup> avril 2016, soit plus de 2 ans après la cession des parts sociales.

Une analyse validée par les juges, peu importe, selon eux, que le notaire ait demandé la liquidation de ses droits à la retraite le 5 février 2016, donc avant l'expiration du délai de 2 ans.

**À noter :** dans cette affaire, les juges n'ont pas plus tenu compte du délai de traitement, par le ministre de la Justice, de la demande du notaire de se retirer de la SCP, laquelle avait été présentée le 10 septembre 2015 et officiellement acceptée le 27 janvier 2016 seulement, ce qui avait retardé sa demande de liquidation de ses droits à retraite et donc la prise d'effet de sa pension. En effet, la Direction générale des finances publiques a indiqué, par courrier adressé au Conseil supérieur du notariat, que ce délai n'était pas excessif et correspondait à la durée moyenne de traitement des demandes à l'époque de cette affaire, à savoir 4 mois.



## LES TAUX 2025 DES COTISATIONS AT/MP SONT ENFIN PUBLIÉS !

**Les taux 2025 de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles que les employeurs doivent acquitter sur les rémunérations de leurs salariés s'appliquent depuis le 1<sup>er</sup> mai.**

Les taux de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) due sur les rémunérations versées aux salariés en 2025 auraient dû être publiés fin décembre 2024 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Mais, en l'absence d'adoption en fin d'année de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 fixant l'équilibre financier de la branche AT/MP, ces arrêtés n'avaient pas pu être publiés.

Face à cette situation inhabituelle, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (BOSS) avait indiqué que les employeurs devaient continuer à appliquer les taux de cotisation AT/MP de 2024.

Après l'adoption de la loi de financement de la Sécurité sociale fin février dernier, les arrêtés fixant les nouveaux taux AT/MP pour 2025 ont finalement été publiés au Journal officiel du 30 avril 2025.

Les employeurs doivent tenir compte de ces nouveaux taux pour les rémunérations liées aux périodes d'emploi courant depuis le 1<sup>er</sup> mai 2025. Sachant que les taux applicables dans leur entreprise leur seront prochainement notifiés via leur [compte entreprise](#).

**À savoir :** dans le secteur agricole, les taux de cotisations AT/MP dues, en 2025, sur les rémunérations des salariés ont, eux, été fixés par un [arrêté du 27 décembre 2024](#), la gestion des accidents du travail et maladies professionnelles relevant de la Mutualité sociale agricole et non de la Sécurité sociale. Ces taux s'appliquant depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

---

## UN GUIDE DU LOGICIEL LIBRE POUR LES TPE-PME

**France Num propose aux TPE-PME un guide pratique pour leur expliquer ce qu'est un logiciel libre, quels bénéfices concrets en attendre et comment réussir sa transition après l'utilisation d'un logiciel commercial.**

Un logiciel libre est défini par plusieurs aspects, à savoir la liberté de l'utiliser sans restriction, d'étudier son fonctionnement, de redistribuer des copies ou encore de l'améliorer. Dans les entreprises, rares sont les services informatiques qui y recourent, préférant les logiciels commerciaux.

Les logiciels libres offrent pourtant de nombreuses solutions aux TPE-PME qui veulent se numériser, que ce soit en matière de Big data et d'analyse de données, de bureautique ou même de téléphonie.

Pour faire prendre conscience aux TPE-PME que l'utilisation de logiciels libres peut leur permettre d'optimiser leurs opérations, de diminuer leurs coûts et de gagner en compétitivité, tout en réduisant leur dépendance aux éditeurs commerciaux, France Num vient de publier un guide téléchargeable gratuitement.

Dans cet ouvrage, les avantages, les défis et les étapes clés de l'adoption du logiciel libre sont abordés de manière pratique pour aider les entreprises à sauter le pas.

Pour télécharger le guide : [www.francenum.gouv.fr](http://www.francenum.gouv.fr)

---

## PARADIS FISCAUX : LA LISTE FRANÇAISE POUR 2025

**La liste des « États et territoires non coopératifs », dressée par la France pour 2025, vient d'être dévoilée. Dans un objectif de lutte contre l'évasion fiscale, les opérations réalisées avec ces pays peuvent faire l'objet de dispositions dissuasives.**



Dressée sur des critères précis, la liste des États et territoires non coopératifs (ETNC) dénonce les entités qui, notamment, s'opposent à l'échange d'informations fiscales, facilitent les montages extraterritoriaux et ne respectent pas la transparence fiscale. Les particuliers et les entreprises qui réalisent des opérations avec ces ETNC peuvent se voir appliquer, en fonction des critères retenus, des dispositions fiscales moins favorables que leur application habituelle.

**Exemple :** *les dividendes versés à une société mère par une filiale établie dans certains ETNC ne bénéficient pas du régime mère-fille qui exonère, en principe, ces distributions d'impôt sur les sociétés à hauteur de 95 %, sauf si la société mère démontre que les opérations de cette filiale sont réelles et n'ont ni pour objet ni pour effet de permettre, dans un but de fraude fiscale, de localiser des bénéficiaires dans ces pays.*

La liste française des ETNC est actualisée au moins une fois par an. La liste pour l'année 2025 vient d'être dévoilée.

Trois pays figurant dans la liste de l'an dernier ont été retirés, à savoir les Seychelles, les Bahamas et le Belize. Et aucun nouveau pays ne fait son entrée. Sont donc conservés l'Anguilla, les Samoa américaines, les Fidji, Guam, le Samoa, Trinité-et-Tobago, les Îles Vierges américaines, le Vanuatu, les Palaos, les Îles Turques et Caïques, le Panama, Antigua-et-Barbuda et la Russie.

Au total, la liste compte donc, pour 2025, 13 pays.

**En pratique :** *le durcissement des conditions d'application des régimes fiscaux cesse immédiatement de s'appliquer aux États et territoires qui sortent de cette liste, à savoir dès publication de l'arrêté, donc, au cas présent, à partir du 7 mai 2025.*

## UN SIMULATEUR D'EXPOSITION AUX CHAMPS ÉLECTROMAGNÉTIQUES DE TÉLÉPHONIE MOBILE

**L'Agence nationale des fréquences (ANFR) propose des cartes de niveaux simulés d'exposition aux champs électromagnétiques pour visualiser l'exposition à l'extérieur des bâtiments venant des antennes de téléphonie mobile.**

Parmi ses différentes missions, l'Agence nationale des fréquences (ANFR) doit s'assurer du respect des valeurs limites d'exposition du public aux champs électromagnétiques. Elle gère pour cela un dispositif national de mesure, inscrit dans le 4<sup>e</sup> Plan National Santé Environnement (PNSE 4), qui doit être accessible à tous les citoyens et collectivités locales pour permettre une transparence totale des informations.

Dans ce cadre, elle a développé une cartographie des niveaux d'exposition accessible sur la plate-forme Cartoradio.fr et sur l'application mobile OpenBarres.

Cette cartographie, actualisée tous les mois pour tenir compte de l'évolution des réseaux, permet de visualiser les niveaux d'exposition simulés sur n'importe quel point du territoire métropolitain. Plus de 130 milliards de points sont ainsi disponibles. La recherche peut s'effectuer par commune ou avec une adresse spécifique.

Elle intègre les données des bases cartographiques de l'IGN (sol et bâtiments) ainsi que les caractéristiques des stations de téléphonie mobile en extérieur autorisées par l'ANFR.

**À noter :** *le calcul reste théorique. Seules des mesures effectuées sur place permettent de donner le niveau réel d'exposition.*

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

	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	-	0,25 %
<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.