

# 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)



**C**IRCULAIRE **M**ENSUELLE D'**I**NFORMATIONS  
**J**URIDIQUES • **S**OCIALES • **F**ISCALES

**OCTOBRE**  
**2025** N° 702



**AGENDA**

**Pages 3 et 4**



**QUESTIONS-RÉPONSES**

**Pages 5 et 6**



**SOCIAL**

**Pages 7 à 10**

PACA et Occitanie : instauration d'un versement mobilité régional et rural  
Interdiction de fumer sur le lieu de travail : vos affiches sont-elles conformes ?

Retraite progressive : c'est désormais possible dès 60 ans !

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL**



## **JURIDIQUE**

**Pages 11 à 14**

Droit de préemption :

le locataire en bénéficie-t-il toujours lors de la vente d'un local commercial ?

Transmission d'entreprises en France : où en est-on ?

Exercice d'une activité commerciale accessoire par une société agricole : du nouveau !

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE**



## **FISCALITÉ**

**Pages 14 à 17**

Prélèvement à la source : du changement pour les couples depuis le 1<sup>er</sup> septembre !

Mise à disposition d'un véhicule par l'entreprise : quid de la TVA ?

Amortissement fiscal du fonds commercial : ce sera bientôt fini !

**ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ**

## **EN BREF**

**Pages 18 et 19**

## **REPÈRES**

Principales charges sociales sur salaires

**Page 20**

## **ENCART**

Taxes

**CIRCULAIRE MENSUELLE n° 702 Octobre 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 :** octobre 2025

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



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

Dates indiquées sous réserve de parution officielle.

## • Délai variable

Télédéclaration et téléversement de la TVA correspondant aux opérations de septembre 2025 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de septembre 2025 ou du 3<sup>e</sup> trimestre 2025.

## • 1<sup>er</sup> octobre 2025

**Contribuables versant des acomptes mensuels de prélèvement à la source** : option pour un versement trimestriel à partir de 2026.

## • 5 octobre 2025

**Employeurs d'au moins 50 salariés** : DSN de septembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 2025 versés au plus tard le 30 septembre 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 octobre sur demande).

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

## • 11 octobre 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 septembre 2025.



## • 15 octobre 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 septembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 3<sup>e</sup> trimestre 2025 ainsi que de l'impôt sur le revenu prélevé sur ces salaires.

**Employeurs de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et employeurs d'au moins 11 et de moins de 50 salariés** : DSN de septembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 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 septembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de septembre 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 30 juin 2025** : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale à l'aide du relevé n° 2572.

**Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires** : téléversement de la taxe sur les salaires payés en septembre 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 excédait 10 000 €, ou au cours du 3<sup>e</sup> trimestre 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 était compris entre 4 000 et 10 000 € et télétransmission du relevé de versement provisionnel n° 2501.

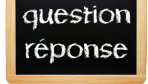
**Propriétaires de biens immobiliers** : paiement de la taxe foncière (le 20 octobre en cas de paiement en ligne)

## • 27 octobre 2025

Régularisation, le cas échéant, du solde de l'impôt sur le revenu 2024.

## • 31 octobre 2025

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



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## INSCRIPTION DES STAGIAIRES SUR LE REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

***Nous allons accueillir deux stagiaires en septembre. Devons-nous les inscrire sur le registre unique du personnel ?***

Les stagiaires doivent être inscrits, dans leur ordre d'arrivée, dans une partie spécifique du registre unique du personnel tenu dans l'établissement de votre entreprise qui les accueille.

Dans le détail, sont à mentionner leurs nom et prénoms, les dates de début et de fin de stage, leur lieu de présence ainsi que les nom et prénoms de leur tuteur.

Vous devrez également indiquer les mentions relatives à des événements postérieurs à l'arrivée de vos stagiaires au moment où ceux-ci surviendront (changement de tuteur, par exemple).

Comme pour les salariés, les informations relatives aux stagiaires doivent être conservées pendant 5 ans à compter de la date à laquelle ils ont quitté l'établissement.

## DÉCLARATION D'UN DON MANUEL

***Mon père vient de me faire une donation de 30 000 €. Qui doit déclarer le don aux impôts ? Et comment doit-on procéder ?***

C'est vous, le donataire (celui qui reçoit le don), qui devez déclarer cette donation auprès de l'administration fiscale. Vous pouvez le faire en ligne via votre espace sécurisé sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr) ou en utilisant un formulaire papier spécifique (Cerfa n° 2735).

Si vous choisissez le formulaire papier, une fois rempli, vous devrez l'envoyer directement au Centre des Finances Publiques dont vous dépendez.

## RÉCUPÉRATION DE LA TVA SUR LES FRAIS DE CARBURANT

***Dans le cadre de mon activité professionnelle, j'ai dû effectuer plusieurs déplacements afin de me rendre chez des clients. La TVA sur les frais de carburant est-elle récupérable ?***

Oui, mais prudence car cette TVA n'est pas récupérable de la même façon selon le carburant et le véhicule utilisés. Ainsi, la TVA sur le gazole, l'essence et le superéthanol E85 est récupérable à hauteur de 80 % pour les véhicules de tourisme, c'est-à-dire ceux conçus pour transporter des personnes (berlines, breaks...), et de 100 % pour les véhicules utilitaires, destinés au transport de marchandises (camionnettes, fourgons...).

En revanche, la TVA est déductible en totalité, quel que soit le type de véhicule, pour le GPL, le GNV et l'électricité.

## FONDS EN EUROS ET DÉCÈS DE L'ASSURÉ

***Je m'interroge sur le fait de savoir si, au décès de l'assuré, la compagnie d'assurance verse au bénéficiaire, outre le capital, les intérêts produits par le fonds en euros du 1<sup>er</sup> janvier jusqu'à la date du décès de l'assuré ?***

**Non.** Pour percevoir les intérêts d'un fonds en euros, le contrat ne doit pas être dénoué (comprendre

clôturé) avant le 31 décembre de l'année considérée.

Toutefois, certains contrats peuvent prévoir un taux minimal garantie qui s'applique du 1<sup>er</sup> janvier à la date du décès.

## CONSÉQUENCES DU REFUS D'AGRÈMENT DE L'HÉRITIER D'UN ASSOCIÉ DE SARL

***À la suite du décès de l'un des associés de notre société (une SARL), ses parts sociales ont été transmises à son fils. Ce dernier a demandé, ainsi que les statuts le prévoient, à être agréé pour devenir associé. Que se passera-t-il si nous refusons de l'agréer comme nouvel associé ?***

En cas de refus d'agrément de l'héritier d'un associé de SARL décédé, les autres associés doivent acheter ou faire acheter, soit par des tiers (c'est-à-dire des personnes extérieures à la société qui deviendront donc associées), soit par la société elle-même, les parts de cet héritier dans un délai de 3 mois à compter du refus.

Ce délai peut être prolongé par décision de justice pour 6 mois au plus. Et attention, à défaut d'achat des parts sociales dans le délai imparti, l'agrément sera réputé acquis et l'intéressé deviendra alors associé dans la société.

## VOTE LORS D'UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ASSOCIATIVE

***Pouvons-nous, pour la prochaine assemblée générale de notre association, mettre en place le vote par correspondance et le vote électronique même si les statuts de notre association ne prévoient rien sur ces sujets ?***

Si les statuts de votre association sont muets sur ces deux modalités de vote, vous ne pourrez pas les organiser.

En effet, le vote par correspondance et le vote électronique ne peuvent être utilisés en assemblée générale que si les statuts de l'association le prévoient. Le vote par correspondance ou le vote électronique organisés alors que vos statuts associatifs ne les autorisent pas courent le risque d'être contestés et annulés en justice.

Il vous faut donc modifier les statuts de votre association si vous souhaitez recourir à l'avenir à ces modalités de vote.

## APPLICATION DU STATUT DU FERMAGE EN CAS DE « VENTE D'HERBE »

***Chaque année au printemps, le propriétaire d'une prairie m'autorise à y amener mes brebis pour qu'elles puissent pâturer. En contrepartie, je me charge de l'entretien de cette parcelle. Je me suis laissé dire que, du coup, je pourrais me prévaloir d'un bail rural sur cette parcelle. Qu'en pensez-vous ?***

Toute cession exclusive des fruits d'une exploitation (par exemple, de l'herbe ou du foin) à une personne qui les recueille constitue un bail rural soumis au statut du fermage, sauf si cette opération n'a pas été conclue en vue d'une utilisation continue ou répétée.

Dès lors, si vous faites paître vos animaux chaque année sur cette parcelle, que vous l'entretenez et que vous êtes le seul exploitant à bénéficier de cette opération, vous pouvez, en effet, prétendre que vous êtes titulaire d'un bail rural sur cette parcelle.



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

# PACA et Occitanie : instauration d'un versement mobilité régional et rural

**Les entreprises d'au moins 11 salariés situées en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Occitanie sont redevables d'un nouveau versement mobilité, au taux maximal de 0,15 %, instauré au niveau régional.**

Les autorités organisatrices de la mobilité (communautés d'agglomération, communautés urbaines, syndicats mixtes...) peuvent instaurer sur leur territoire **une contribution, appelée « versement mobilité », destinée à financer les transports en commun**. Cette contribution, dont le taux varie selon les territoires, est due, sur leur masse salariale, par les entreprises d'au moins 11 salariés.

La loi de finances pour 2025 a ouvert aux régions métropolitaines (sauf l'Île-de-France qui dispose déjà de cette compétence) et à la collectivité de Corse la possibilité de mettre en place, sur leur territoire, un « versement mobilité régional et rural » (VMRR).

**À noter :** ce versement s'ajoute, le cas échéant, au versement mobilité déjà mis en place par une autre autorité organisatrice de la mobilité.

## Un versement mobilité régional et rural en PACA et en Occitanie

**Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025, les entreprises d'au moins 11 salariés situées en Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) doivent verser, sur leur masse salariale, un VMRR à un taux de 0,15 %.** Une région qui recouvre les départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Hautes-Alpes, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, du Var et du Vaucluse.

À compter du 1<sup>er</sup> novembre 2025, seront également redevables d'un VMRR à un taux de 0,15 % les entreprises d'au moins 11 salariés situées sur le territoire de 32 établissements publics de coopération intercommunale (EPIC) en Occitanie. La liste de ces EPIC est disponible sur le site de l'Urssaf (<https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaffr/files/autres/VMRR-Liste-commune-Occitanie.pdf>). Sont

ainsi concernées notamment les entreprises localisées sur le territoire des communautés d'agglomération d'Alès, de Carcassonne, de Béziers, du Grand Avignon ou de Nîmes ou celui de Toulouse Métropole, de Montpellier Méditerranée Métropole ou de Perpignan Méditerranée Métropole.

## Les modalités d'application du versement mobilité régional et rural

Le VMRR s'applique dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que le versement mobilité déjà en vigueur (assujettissement, exonérations, détermination de l'assiette, paiement...).

Ainsi, pour déterminer si une entreprise est soumise au VMRR (au moins 11 salariés), il convient de prendre en compte les salariés inscrits sur le registre unique du personnel de tous ses établissements situés dans la région où est institué ce versement.

**Deux particularités sont toutefois à noter par rapport au versement mobilité « classique » :**

► les salariés qui travaillent en dehors d'un établissement plus de 3 mois consécutifs restent comptabilisés dans la région où est situé l'établissement qui les déclare dans son registre unique du personnel ;

► les salariés intérimaires sont, quel que soit leur lieu de mission, rattachés à l'établissement de l'entreprise de travail temporaire qui les inscrit sur son registre unique du personnel. Ils sont pris en compte dans le calcul de l'effectif uniquement si la durée totale de leurs contrats de mission atteint ou dépasse 3 mois de sur l'année civile.

**Précision :** compte tenu de la parution tardive du décret d'application du VMRR, les entreprises peuvent déclarer les assiettes rattachées aux périodes d'emploi de juillet, août et septembre 2025 en cumul avec celles d'octobre, novembre ou décembre 2025. Et ce sans majoration de retard. Sachant que tout doit être régularisé au plus tard au titre de la période d'emploi de décembre 2025.



## Interdiction de fumer sur le lieu de travail : vos affiches sont-elles conformes ?

**Les employeurs doivent, sous peine d'amende, apposer dans les locaux de travail une signalisation rappelant l'interdiction de fumer qui doit être conforme au nouveau modèle fixé par un récent arrêté.**

Depuis 2007, il est interdit de fumer dans tous les lieux de travail fermés et couverts affectés à l'ensemble des salariés (locaux d'accueil et de réception, locaux de restauration collective, salles de réunion et de formation, espaces de repos, locaux sanitaires...), ainsi que dans les bureaux, qu'ils soient collectifs ou individuels.

Sachant que les employeurs peuvent, après consultation du comité social et économique et du médecin du travail, mettre en place des emplacements réservés aux fumeurs.

### Une nouvelle signalisation

Les employeurs doivent apposer une « signalisation apparente » rappelant l'interdiction de fumer dans les locaux. Les emplacements fumeurs doivent eux aussi être signalés.

Ces signalisations doivent respecter des modèles qui viennent d'être modifiés par un récent arrêté.

Aussi, les employeurs doivent vérifier que les affiches

rappelant l'interdiction de fumer qui sont déjà apposées dans leurs locaux sont toujours conformes à ces nouveaux modèles. À ce titre, celles-ci sont considérées comme valides si elles mentionnent :

- ▶ le principe de l'interdiction de fumer ;
- ▶ le numéro national d'aide à l'arrêt Tabac-info-service (3989) ;
- ▶ la référence à l'article R. 3512-2 du Code de la santé publique (qui fixe l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif) ;
- ▶ les sanctions prévues en cas d'infraction (amende forfaitaire de 135 € ou poursuites judiciaires).

**Les signalisations affichées à l'entrée des emplacements fumeurs avant le 22 juillet 2025 peuvent, quant à elles, être conservées pendant un délai de 6 mois, soit jusqu'au 22 janvier 2026, à condition toutefois qu'elles respectent le modèle fixé dans le précédent arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2010. À défaut, les employeurs doivent apposer immédiatement la nouvelle signalisation.**

**Attention :** les employeurs qui n'apposent pas les signalisations rappelant l'interdiction de fumer et celles identifiant les emplacements fumeurs risquent une amende de 750 € (3 750 € pour une société ou une association).

## Retraite progressive : c'est désormais possible dès 60 ans !

**Les salariés et les travailleurs indépendants peuvent bénéficier du dispositif de retraite progressive dès 60 ans à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.**

Le dispositif de retraite progressive permet aux salariés et aux travailleurs non salariés (artisans, commerçants, professionnels libéraux et exploitants

agricoles) de percevoir une partie de leur pension de retraite (retraite de base et, dans certains régimes, retraite complémentaire), à condition de réduire leur activité professionnelle.

**Rappel :** pour bénéficier de la retraite progressive, les salariés et les travailleurs indépendants doivent conserver entre 40 et 80 % de leur activité. Cette



*condition s'apprécie en tenant compte, en principe, de la durée du travail pour les salariés et des revenus professionnels pour les travailleurs indépendants. Le montant de la pension de retraite versée vient alors compléter la réduction d'activité : le salarié qui, par exemple, conserve 40 % de son activité perçoit 60 % de sa pension de retraite.*

## La retraite progressive est ouverte dès 60 ans !

Le dispositif de retraite progressive peut être mobilisé, au plus tôt, 2 ans avant l'âge légal de départ à la retraite. Dès lors, en raison de la dernière réforme des retraites, qui a progressivement reporté l'âge légal de départ à la retraite de 62 à 64 ans, l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive a également été repoussé de 60 à 62 ans.

Mais pour favoriser le recours à ce dispositif, le gouvernement a récemment rétabli la possibilité de bénéficier de la retraite progressive dès l'âge de 60 ans, quelle que soit l'année de naissance du salarié ou du travailleur non salarié. Cette mesure concerne les pensions de retraite progressive qui prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025.

**À noter :** lors de leur départ à la retraite, les salariés et les travailleurs non salariés voient leur pension de retraite recalculée pour tenir compte des droits à retraite acquis en contrepartie des cotisations d'assurance vieillesse réglées dans le cadre de la retraite progressive.

**Et attention, les autres conditions d'accès à la retraite progressive n'ont pas été modifiées.** Il convient toujours, par exemple, de comptabiliser au moins 150 trimestres de retraite, tous régimes de retraite obligatoires confondus.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : SOCIAL

### RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LICENCIEMENT : QUELLE INDEMNITÉ EST DUE AU SALARIÉ ?

**La signature d'une rupture conventionnelle avec un salarié n'empêche pas son employeur de le licencier pour faute grave. Mais le salarié a alors droit à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.**

Employeur et salarié ont la possibilité de rompre, d'un commun accord, un contrat de travail à durée indéterminée au moyen d'une rupture conventionnelle homologuée. Pour ce faire, ils doivent signer une convention qui fixe, notamment, l'indemnité de rupture allouée au salarié et la date de rupture du contrat. Une convention qui, au terme d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires, doit être adressée à l'administration pour homologation. Mais que se passe-t-il lorsqu'au cours de cette procédure, des faits constitutifs d'une faute grave sont portés à la connaissance de l'employeur ? Le salarié peut-il être licencié pour faute

grave ? Et dans l'affirmative, le salarié a-t-il droit à une indemnité ? Réponses de la Cour de cassation.

Dans une affaire récente, un directeur commercial avait signé une convention de rupture conventionnelle avec son employeur laquelle prévoyait une rupture de son contrat de travail au 30 juin et une indemnité de rupture de 68 000 €. Une convention qui avait été adressée à l'administration, puis homologuée. Mais avant le terme du contrat de travail, l'employeur avait eu connaissance de faits de harcèlement sexuel commis par le salarié. Il l'avait alors licencié pour faute grave le 23 avril, soit environ 2 mois avant la date de fin du contrat prévue dans la convention de rupture conventionnelle. Le salarié avait toutefois saisi la justice en vue, notamment, de contester son licenciement.

Saisi du litige, la Cour de cassation a indiqué que le salarié pouvait bien être licencié pour faute grave avant la date de fin de son contrat de travail prévue par la convention de rupture conventionnelle. Et ce, dès lors que les faits constitutifs de la faute grave avaient été portés à la connaissance de l'employeur entre le terme



du délai de rétractation (15 jours calendaires) et la date de rupture du contrat indiquée dans la convention de rupture. Aussi, le contrat de travail du salarié avait pris fin lors de la notification de licenciement, soit le 23 avril.

**Selon les juges, le licenciement pour faute grave du salarié n'avait pas pour autant remis en cause la rupture conventionnelle.** Et pour cause, la rupture ayant été homologuée par l'administration avant la date du licenciement, elle devait produire ses effets ! Autrement dit, l'indemnité de rupture spécifique prévue dans la convention devait être versée au salarié.

## CONGÉS PAYÉS ET ARRÊT DE TRAVAIL : LE DROIT FRANÇAIS DOIT ÉVOLUER !

**La Commission européenne met en demeure la France de modifier sa législation pour permettre aux salariés de reporter les jours de congés payés qui coïncident avec un arrêt de travail. Et ce, que cet arrêt débute avant ou pendant leurs congés.**

Tous les salariés, quel que soit leur contrat de travail, doivent bénéficier de jours de repos, autrement dit de congés payés (30 jours ouvrables par an, en principe). Mais que se passe-t-il lorsque les salariés sont en arrêt de travail durant ces congés ? Puisque le Code du travail ne dit rien en la matière, les juges français se sont « emparés » de la question et affirment que les salariés qui se voient prescrire un arrêt de travail alors qu'ils sont déjà en vacances ne peuvent pas bénéficier d'un report de leurs congés payés. Ils perçoivent alors, pour les jours de congés qui coïncident avec leur arrêt de travail, des indemnités journalières de l'Assurance

maladie (sans indemnités complémentaires de leur employeur) et leur indemnité de congés payés.

**Précision :** lorsque le salarié est déjà en arrêt de travail à la date de son départ en vacances, les jours de congés payés qui auraient dû être pris pendant cet arrêt ne lui sont pas décomptés. Ils sont donc reportés à une date ultérieure. Le salarié perçoit alors des indemnités journalières de l'Assurance maladie et, le cas échéant, des indemnités complémentaires de son employeur.

**Mais attention, car cette règle, issue de la Cour de cassation, n'est pas conforme au droit européen (directive 2003/88/CE) qui garantit le droit au repos, à la santé et à la sécurité des salariés.**

C'est pourquoi certaines juridictions, comme la Cour d'appel de Versailles récemment, reviennent sur ce principe, en permettant aux salariés qui se voient prescrire un arrêt de travail durant leurs vacances de bénéficier d'un report des jours de congés payés qui coïncident avec cet arrêt.

**À noter :** cette position est aussi préconisée par le ministère du Travail lequel conseille aux employeurs de permettre aux salariés de reporter leurs congés payés, que leur arrêt de travail débute avant ou pendant leurs congés. Et ce, « afin d'éviter tout contentieux inutile ».

Et le coup de grâce vient d'être porté par la Commission européenne ! En effet, dans le cadre d'une procédure d'infraction, la France a été mise en demeure, le 18 juin dernier, de s'expliquer et de remédier aux manquements au droit européen. Et ce, dans un délai de 2 mois. À suivre donc.

**À savoir :** « en l'absence de réponse satisfaisante, la Commission pourrait décider d'émettre un avis motivé ». Et, le cas échéant, de mettre l'affaire entre les mains de la Cour de justice de l'Union européenne.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Droit de préemption : le locataire en bénéficie-t-il toujours lors de la vente d'un local commercial ?

**Lorsqu'un immeuble comprenant un local commercial est mis en vente, le locataire de ce local est privé de son droit de préemption.**

En principe, le commerçant ou l'entreprise qui exerce son activité dans un local loué par bail commercial bénéficie d'un droit dit « de préemption » ou « de préférence » qui lui permet d'acquérir en priorité ce local lorsque le propriétaire décide de le mettre en vente.

**En pratique :** le propriétaire doit en informer le locataire par lettre recommandée AR, cette notification valant offre de vente. Ce dernier dispose alors d'un délai d'un mois à compter de la réception de cette offre de vente pour se prononcer. Et s'il accepte d'acquérir le local, il a 2 mois à compter de la date d'envoi de sa réponse au propriétaire pour réaliser la vente. Ce délai étant porté à 4 mois lorsqu'il accepte l'offre de vente sous réserve d'obtenir un prêt.

### Plusieurs locaux commerciaux...

Toutefois, le locataire ne bénéficie pas de ce droit notamment « en cas de cession globale d'un immeuble comprenant des locaux commerciaux ». Ainsi, si plusieurs locaux commerciaux sont situés dans l'immeuble mis en vente, le droit de préférence des locataires ne s'applique pas.

### ... ou même un seul

Et il en est de même si l'immeuble mis en vente ne comprend qu'un seul local commercial. C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation. Autrement dit, le locataire ne bénéficie pas d'un droit de préférence lorsque le local loué ne constitue qu'une partie de l'immeuble mis en vente, même si cet immeuble ne comprend qu'un seul local commercial.

## Transmission d'entreprises en France : où en est-on ?

**Après avoir diminué pendant la crise sanitaire du Covid-19, le nombre de transmissions d'entreprises progresse depuis 2022. Une tendance qui devrait se poursuivre compte tenu du nombre important d'entreprises qui seront à céder dans les prochaines années.**

D'ici 2035, environ 500 000 entreprises employant 3 millions de salariés seront susceptibles d'être cédées en raison du départ prévisible à la retraite de leur dirigeant (ces 500 000 dirigeants étant âgés de 60 ans en 2022). L'enjeu est donc important pour la préservation du tissu entrepreneurial, des compétences et des savoir-faire, et plus généralement pour l'économie française, le risque étant que des milliers d'entreprises disparaissent faute de repreneur.

À ce titre, selon une publication récente de la Direc-

tion générale des entreprises (DGE), après avoir fortement baissé pendant la crise sanitaire du Covid-19 (32 000 en 2020), le nombre de transmissions-cessions d'entreprises (dans le cadre familial, aux salariés ou à des tiers) est reparti à la hausse depuis 2022, pour atteindre 37 200 en 2024.

### Essentiellement des petites entreprises

Ces transmissions et cessions concernent majoritairement des petites entreprises, 86 % des entreprises cédées comptant moins de 10 salariés (en 2023). Et en 2024, elles ont eu lieu surtout dans le secteur de l'hôtellerie-café-restauration (29 % des entreprises cédées), du commerce (28 %) et des services aux entreprises et aux particuliers (17 %).

L'étude de la DGE montre également une forte



concentration des cessions d'entreprise en 2024 dans le Grand-Ouest de la France (Bretagne, Normandie) alors que les zones situées autour des métropoles (Bordeaux, Toulouse ou Nice) ainsi que l'Île-de-France, l'Alsace et le Nord ont enregistré les plus faibles taux.

**À noter :** 7 % seulement des entreprises ont été cédées dans le cadre d'une procédure collective (procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire).

À signaler aussi que les entreprises cédées affichent un taux de pérennité au bout de 3 ans supérieur à celui des entreprises nouvellement créées (85,5 %, contre 81,4 %). Elles génèrent un chiffre d'affaires plus important et affichent une meilleure productivité au moment de leur transmission-cession. Quant au prix moyen de cession, il a progressé de 19 % entre 2012 et 2024, passant de 255 000 € à 303 000 €.

## Exercice d'une activité commerciale accessoire par une société agricole : du nouveau !

**La possibilité pour les sociétés agricoles d'exercer une activité commerciale à titre accessoire est reconnue et sécurisée d'un point de vue juridique.**

Les sociétés et groupements agricoles (SCEA, EARL, Gaec, groupements fonciers agricoles...) ont un caractère civil puisque l'activité agricole qu'ils exercent est de nature civile. Or, jusqu'à présent, lorsque ces structures déployaient une activité commerciale à titre accessoire, elles pouvaient être considérées comme ayant constitué une société commerciale, ce qui pouvait entraîner un certain nombre de conséquences juridiques négatives pour elles et les associés (perte de certains avantages fiscaux, responsabilité illimitée des associés, impossibilité de toucher les aides de la PAC).

**Précision :** sur le plan fiscal, la possibilité d'exercer une activité commerciale accessoire par une société agricole est déjà prévue, les revenus tirés de cette activité étant rattachés aux résultats agricoles

*lorsqu'ils n'excèdent pas 100 000 € et 50 % du chiffre d'affaires dégagé par l'exploitation.*

Aussi, pour sécuriser juridiquement l'exercice d'une activité commerciale par une société ou un groupement agricole, la récente loi d'orientation agricole du 24 mars 2025 est venue expressément autoriser ces structures (les SCEA, les EARL, les Gaec, les GFA) à compléter leur activité agricole par une activité accessoire de nature commerciale en lien avec l'activité agricole (par exemple, la vente de produits agricoles achetés à d'autres exploitations pour compléter leur offre, la location de matériel agricole, une activité de chambres d'hôte exercée au sein de l'exploitation...) sans pour autant perdre leur caractère civil.

Mais attention, pour cela, les recettes tirées de cette activité commerciale doivent rester accessoires : elles ne peuvent, en effet, excéder ni 20 000 €, ni 40 % des recettes annuelles tirées de l'activité agricole. Sachant que pour les Gaec, le plafond de 20 000 € est multiplié par le nombre d'associés.

## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : JURIDIQUE

### ESCROQUERIE BANCAIRE PAR TÉLÉPHONE : LA BANQUE DOIT-ELLE REMBOURSER ?

**La société dont un salarié a opéré des virements frauduleux à la suite d'un appel télépho-**

**nique d'une personne qui s'est fait passer pour un employé de la banque en usurpant le numéro de téléphone de celle-ci, et qui a utilisé un procédé de nature à mettre la victime en confiance n'a pas commis de négligence grave.**

De plus en plus pratiqué, le « spoofing » télépho-



nique consiste pour un escroc à se faire passer pour un employé d'une banque, souvent un conseiller bancaire, dans le but de soutirer de l'argent du compte d'un client. La pratique est d'autant plus habile que, très souvent, le numéro de téléphone qui apparaît sur l'écran du téléphone de la victime est celui du conseiller bancaire en question. Mieux, la voix de l'escroc peut même être transformée pour ressembler à celle du conseiller ! Du coup, la victime est en confiance et procède, sans se méfier, aux opérations de paiement que lui demande d'effectuer son interlocuteur.

**En principe, la banque est tenue de rembourser le client victime de l'escroquerie sauf si celui-ci a fait preuve d'une négligence grave.** La preuve de la négligence grave devant être apportée par la banque. Une preuve qui, selon les circonstances, peut être difficile à établir, ce qui profite alors à la victime.

À ce titre, dans une affaire récente, une employée d'une société de transport avait été contactée par téléphone par une personne qui s'était présentée comme étant un technicien de la banque et qui, prétextant un incident informatique, lui avait demandé d'effectuer différentes manipulations via le système de paiement à distance afin de permettre la réinscription d'opérations sur le compte de la société. Deux virements avaient alors été exécutés vers des comptes domiciliés en Allemagne pour une somme totale de 98 000 €.

Après avoir déposé plainte pour escroquerie, la société de transport avait demandé à la banque de la rembourser, faisant valoir qu'elle n'avait pas autorisé ces virements. Mais la banque avait refusé, invoquant la négligence grave de la société dans la conservation et l'utilisation de ses données personnelles de sécurité.

Saisi du litige, les juges ont estimé, au contraire, que la société n'avait pas commis de négligence grave compte tenu des éléments suivants :

► à la demande de l'escroc, l'employée de la société s'était connectée au service de paiement en ligne à l'aide du dispositif de sécurité personnalisé et avait effectué diverses manipulations afin de

reconstituer les écritures sans se méfier de son interlocuteur qui ne lui avait pas demandé de mot de passe ;

► la circonstance que l'escroc ait pu usurper le numéro de téléphone de la banque et annoncer le code qui s'affichait sur l'écran de l'utilisatrice était de nature à persuader celle-ci qu'elle était en relation avec un technicien ;

► la connaissance par son interlocuteur des opérations réalisées avant l'appel et de leur disparition avait pu conforter l'employée de la société dans la croyance qu'un incident informatique était survenu.

## **LA MODIFICATION D'UNE CONVENTION RÉGLEMENTÉE CONCLUE PAR UNE SARL DOIT ÊTRE APPROUVÉE**

**La conclusion d'un bail commercial par le gérant d'une SARL avec une SCI dont il est associé devant être approuvée par les associés au titre des conventions réglementées, les révisions du loyer de ce bail doivent l'être également.**

Hormis s'il s'agit d'opérations courantes et conclues à des conditions normales, les conventions intervenues directement ou par personne interposée entre une SARL et l'un de ses gérants ou l'un de ses associés ne peuvent pas être conclues librement (contrat de travail, prêt de somme d'argent par un dirigeant à la société, conditions de départ à la retraite, etc.). Il en est de même pour les conventions qui sont passées par une SARL avec une société civile dont un associé ou un dirigeant est également gérant ou associé de la SARL.

En effet, pour éviter qu'elles ne portent atteinte aux intérêts de la société, ces conventions sont soumises au contrôle des associés en vertu d'une procédure particulière. C'est la raison pour laquelle on parle de « conventions réglementées ».

Ainsi, le gérant de la SARL ou, s'il en existe un, le commissaire aux comptes, doit présenter à l'assemblée, ou joindre aux documents communiqués aux associés en cas de consultation écrite, un rapport





QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

sur ces conventions. L'assemblée statue ensuite sur ce rapport, ce qui permet aux associés d'approuver ou de désapprouver les conventions réglementées.

**À noter :** lorsqu'elle n'est pas approuvée par les associés, une convention réglementée n'est pas nulle. Elle continue donc de s'appliquer. Mais dans ce cas, les conséquences préjudiciables qui peuvent en résulter pour la société sont à la charge du gérant ou de l'associé qui a conclu la convention.

À ce titre, la Cour de cassation vient de préciser que la modification d'une convention réglementée doit, elle aussi, comme sa conclusion, être soumise à l'approbation des associés.

Dans cette affaire, un bail commercial avait été conclu par le gérant associé d'une SARL avec une SCI dont il était également associé. Constituant

une convention réglementée, ce bail avait été approuvé par les associés. Mais par la suite, les associés avaient reproché au gérant de ne pas leur avoir fait approuver les révisions du loyer de ce bail et demandé en justice la révocation du gérant pour ce motif. La cour d'appel avait rejeté leur demande, estimant que seule la conclusion du bail devait être approuvée par les associés.

Mais la Cour de cassation n'a pas été de cet avis.

**Précision :** la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la question de la révocation du gérant. Il appartiendra donc à la cour d'appel qui sera à nouveau saisie de cette affaire de dire si le gérant qui n'a pas soumis les révisions du loyer du bail à l'approbation des associés peut être révoqué pour ce motif.



QUESTIONS  
RÉPONSES



AGENDA



SOCIAL



JURIDIQUE



FISCALITÉ



EN BREF

## Prélèvement à la source : du changement pour les couples depuis le 1<sup>er</sup> septembre !

**À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025, le taux individualisé de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu s'appliquera obligatoirement aux couples mariés ou pacsés soumis à imposition commune, sauf option contraire pour le taux du foyer.**

Comme vous le savez déjà, l'impôt sur le revenu fait en principe l'objet d'un prélèvement à la source, selon un taux unique calculé par l'administration pour chaque foyer fiscal en fonction de sa dernière déclaration de revenus. Autrement dit, le même taux s'applique à l'ensemble des revenus du

foyer soumis au prélèvement à la source.

Jusqu'à présent, les conjoints et les partenaires liés par un Pacs soumis à imposition commune pouvaient toutefois opter pour l'individualisation de leur taux de prélèvement afin de tenir compte d'une différence de niveau de revenus entre eux. Dans ce cas, le taux applicable aux revenus personnels (salaires, bénéfices professionnels, rémunérations de certains gérants et associés...) de chaque membre du couple est différent.

**Précision :** en cas d'option pour le taux individualisé, le taux unique du foyer continue toutefois de s'appliquer aux revenus communs (revenus



fonciers, notamment).

**À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2025, le principe s'inverse puisque le taux individualisé s'appliquera obligatoirement, sauf option contraire pour le taux du foyer.**

**À savoir :** ce changement ne modifie pas le montant total de l'impôt dû par le couple mais seulement sa répartition entre chaque membre.

Ce choix a normalement été opéré par les couples au printemps dernier lors de la souscription de leur déclaration de revenus. Cependant, il reste modifiable à tout moment de l'année. Pour cela, les couples peuvent se rendre dans leur espace sécurisé du site [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), à la rubrique « Gérer mon prélèvement à la source ». Cette modification sera alors prise en compte au plus tard le 3<sup>e</sup> mois qui suit la demande.

## Exemple

L'administration fiscale illustre l'incidence de ce changement de taux par l'exemple suivant.

Un couple marié gagne, par mois, pour l'un 1 600 € et pour l'autre 3 500 €. Après l'abattement de 10 % pour frais professionnels, le revenu net annuel imposable du foyer s'élève à 55 080 €, générant un impôt de 3 574 €.

Le taux du foyer est de 5,8 %, applicable sur les revenus de chaque membre du couple, soit un prélèvement sur le salaire de 93 € pour l'un et de 203 € pour l'autre, pour un montant total de 296 €.

Avec le taux individualisé, le taux de prélèvement sera de 0,4 % pour l'un, soit 6 €, et de 8,3 % pour l'autre, soit 290 €, donc un montant global inchangé de 296 €.

## Mise à disposition d'un véhicule par l'entreprise : quid de la TVA ?

**L'administration fiscale a précisé les conséquences en matière de TVA de la mise à disposition de véhicules par une entreprise à ses salariés pour un usage à la fois privé et professionnel.**

L'administration fiscale a récemment précisé les conséquences en matière de TVA lorsqu'une entreprise met des véhicules à disposition de ses salariés pour un usage à la fois professionnel et privé.

### Une contrepartie stipulée

La mise à disposition de ses salariés d'un véhicule par une entreprise pour un usage à la fois professionnel et privé est soumise à la TVA dès lors qu'elle fait l'objet d'une contrepartie stipulée. Cette contrepartie, rarement pratiquée dans les entreprises, a toutefois été précisée par l'administration fiscale. À ce titre, elle indique qu'une contrepartie existe notamment en cas :

- de versement d'une somme d'argent par le

salarié ;

- de prélèvement sur le salaire du salarié ;
- de prélèvement sur le salaire et d'utilisation d'un crédit de points convertible en salaire supplémentaire ;
- d'utilisation d'une somme allouée par l'employeur convertible en salaire supplémentaire.

**Précision :** la pratique la plus courante pour les entreprises consiste à mettre gratuitement à disposition d'un salarié une voiture de fonction. Cet avantage en nature est évalué et soumis à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu. Pour autant, l'administration considère qu'un tel avantage n'est pas assimilable à un loyer permettant l'application et la récupération de la TVA.

Dans ce cas, la TVA est calculée, selon les cas, soit sur le montant du loyer demandé au salarié pour la mise à disposition du véhicule, soit sur la fraction du salaire à laquelle le salarié a renoncé en contrepartie de cette mise à disposition. Sachant que l'employeur doit avoir tenu compte, de façon



précise, de l'utilisation partiellement personnelle du salarié pour déterminer le montant de cette contrepartie.

**Point important, si le véhicule est destiné, dès son acquisition par l'entreprise, à être mis à disposition permanente, avec contrepartie, d'un salarié, la TVA sur cet achat est pleinement déductible.**

### **La mise à disposition de navettes**

Lorsqu'une entreprise met à disposition de ses

salariés l'un de ses véhicules, gratuitement, pour effectuer le transport entre leur domicile et leur lieu de travail, sans surcroît de salaire en cas d'utilisation de ce service, cette prestation n'est pas soumise à la TVA.

**Dans ce cas, la TVA sur l'achat du véhicule n'est pas déductible.**

**À noter :** cette TVA est toutefois déductible si la navette est utilisée par des entreprises multisites impliquant des changements de lieux fréquents ou dont l'accès est particulièrement difficile, dès lors que le véhicule, outre le siège conducteur, comporte plus de 8 places assises.

## **Amortissement fiscal du fonds commercial : ce sera bientôt fini !**

**L'amortissement constaté en comptabilité au titre des fonds commerciaux acquis entre le 1er janvier 2022 et le 31 décembre 2025 peut être, à titre dérogatoire, déductible du résultat imposable de l'entreprise.**

Sur le plan comptable, un fonds commercial ne peut pas, en principe, faire l'objet d'un amortissement, sauf s'il a une durée d'utilisation limitée (par exemple, une concession ou une carrière...) ou s'il est acquis par une entreprise qui ne dépasse pas deux des trois seuils suivants : 7,5 M€ de total de bilan, 15 M€ de chiffre d'affaires net, 50 salariés. Dans ce dernier cas, l'entreprise peut opter pour amortir son fonds commercial sur 10 ans. Toutefois, les dotations ainsi comptabilisées au titre de l'amortissement du fonds commercial ne sont pas fiscalement déductibles.

**Précision :** le fonds commercial se compose des éléments incorporels du fonds de commerce qui ne peuvent pas faire l'objet d'une évaluation et d'une comptabilisation séparées au bilan et qui concourent au maintien et au développement du potentiel d'activité de l'entreprise qui l'exploite (clientèle, enseigne, nom commercial, parts de marché...).

Mais afin de relancer l'économie après la crise du

Covid-19, cette déduction a été autorisée, à titre dérogatoire, pour les fonds commerciaux acquis (et non créés) entre le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et le 31 décembre 2025 qui font l'objet d'un amortissement sur le plan comptable selon les règles exposées ci-dessus. Sachant que ce régime de faveur s'applique quel que soit le mode d'acquisition du fonds commercial (vente, apport, fusion...). **En revanche, le fonds doit être acquis auprès d'une entreprise indépendante, c'est-à-dire sans lien avec l'acquéreur.**

**Il ne reste donc plus que quelques mois pour profiter de ce dispositif.**

### **Quid des fonds artisanaux, agricoles et libéraux ?**

L'administration fiscale autorise l'application de ce régime de faveur, sous les mêmes conditions, aux éléments incorporels des fonds acquis par les entreprises artisanales, par les exploitants agricoles et par les professionnels libéraux relevant des bénéfices non commerciaux, qui, par leur nature, sont assimilables au fonds commercial (clientèle, patientèle, enseigne, nom professionnel...).





## ÉCHOS DES TRIBUNAUX : FISCALITÉ

### EXONÉRATION DES BÉNÉFICES EN CAS DE TRANSFERT D'UNE ACTIVITÉ EN ZRR

**L'exonération des bénéfices qui peut profiter aux entreprises créées ou reprises en zone de revitalisation rurale (ZRR) peut également s'appliquer en cas de transfert en ZRR d'une activité auparavant exercée en dehors d'une telle zone.**

Les entreprises créées ou reprises dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération d'impôt sur leurs bénéfices pendant 8 ans.

**Précision :** l'exonération est totale pendant 5 ans, puis dégressive les 3 années suivantes (75 % la 6<sup>e</sup> année, 50 % la 7<sup>e</sup> année et 25 % la 8<sup>e</sup> année).

À ce titre, la question s'est posée de savoir si cette exonération peut s'appliquer lorsque la création ou la reprise de l'entreprise résulte du transfert en ZRR d'une activité auparavant exercée en dehors d'une telle zone.

Oui, a tranché le Conseil d'État. Dans cette affaire, un masseur-kinésithérapeute, qui exerçait son activité principalement au domicile de ses patients, avait transféré son cabinet d'une commune hors ZRR vers

une commune située en ZRR, et avait profité, à ce titre, de l'exonération d'impôt sur ses bénéfices. Une exonération que l'administration fiscale avait remise en cause au motif que le masseur-kinésithérapeute avait seulement déplacé son activité de 18 kilomètres, en conservant la même zone géographique d'intervention. À tort donc, selon les juges, qui ont estimé que l'exonération pouvait s'appliquer, quand bien même ce transfert ne s'était accompagné d'aucun renouvellement, pas même partiel, de la clientèle, ni d'aucun changement de forme juridique.

**À savoir :** cette solution devrait également concerner les zones France ruralités revitalisation (ZFRR), qui ont remplacé les ZRR depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Certains transferts d'activités n'ouvrent pas droit à l'exonération ZRR. Tel est le cas des transferts d'activités auparavant exercées par une entreprise ayant bénéficié, au titre d'une ou de plusieurs des 5 années précédentes, d'une prime d'aménagement du territoire ou d'un autre régime d'exonération des bénéfices. Il en va également ainsi des transferts, concentration ou restructurations d'activités qui étaient déjà précédemment exercées en ZRR, sauf pour la durée restant à courir si l'activité reprise ou transférée bénéficie ou a bénéficié de cette exonération.



## BULLETIN DE PAIE : LE NOUVEAU MODÈLE REPORTÉ EN 2027

**L'entrée en vigueur obligatoire du nouveau modèle de bulletin de paie est reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2027. Les employeurs peuvent le mettre en place de manière volontaire avant cette date.**

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

Ce modèle a été modifié au 1<sup>er</sup> juillet 2023 afin d'intégrer une nouvelle information, à savoir le montant net social. Par ailleurs, un nouveau modèle de bulletin de paie devait s'imposer à tous les employeurs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Un modèle refondu notamment quant à la présentation des cotisations et contributions sociales et comportant une nouvelle rubrique consacrée aux « remboursements et déductions diverses » (frais de transports, titres-restaurant et chèques-vacances).

L'entrée en vigueur obligatoire de ce nouveau modèle, reportée une première fois au 1<sup>er</sup> janvier 2026, est finalement repoussée de nouveau d'un an, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2027. Sachant que les employeurs peuvent le mettre en place de manière volontaire dans leur entreprise avant cette date.

---

## COTISATION AGS : IL N'Y A PAS EU DE CHANGEMENT EN JUILLET

**Le taux de la cotisation AGS est resté fixé à 0,25 % au 1<sup>er</sup> juillet 2025.**

L'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salaires (AGS) assure aux salariés dont l'employeur est placé en redressement ou en liquidation judiciaire le paiement des sommes qui leur sont dues (salaires, indemnités de licenciement...).

Ce régime est financé par une cotisation exclusivement à la charge des employeurs. Au 1<sup>er</sup> juillet 2024, le taux de cette cotisation est passé de 0,20 % à 0,25 % en raison de la situation économique dégradée et de la hausse significative des défaillances d'entreprise.

Le conseil d'administration de l'AGS a décidé, le 26 juin dernier, de maintenir ce taux de cotisation à 0,25 % au 1<sup>er</sup> juillet 2025.

**Rappel :** la cotisation AGS est applicable sur les rémunérations des salariés dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la Sécurité sociale, soit 15 700 € par mois en 2025.

---

## BIEN UTILISER LES COOKIES POUR MESURER SON AUDIENCE

**L'utilisation des cookies pour connaître l'audience d'un site web ou d'une application mobile est fréquente, mais elle requiert la mise en place de bonnes pratiques, notamment lorsqu'ils sont exemptés de consentement. La CNIL vient d'émettre des recommandations en la matière.**

Les cookies sont utilisés pour identifier les utilisateurs et améliorer leur expérience de navigation sur internet. Ils font, en principe, l'objet d'un consentement de la part de l'utilisateur, sauf dans quelques cas strictement définis, notamment lorsqu'ils se limitent à la seule mesure de l'audience du site ou de l'application (performances, détection de problèmes de navigation...) pour le compte exclusif de l'éditeur et à produire des données statistiques anonymes. Ils ne doivent pas conduire à un recoupement des données avec d'autres traitements, ni à ce que celles-ci soient transmises à des tiers.

Pour que ces solutions restent respectueuses des droits des personnes, la CNIL émet d'autres recommandations. Elle propose notamment que les utilisateurs soient tout de même informés de la mise en œuvre des traceurs, par exemple via la politique de confidentialité du site ou de l'application mobile. Leur durée de vie peut également être limitée à une seule durée permettant une comparaison pertinente des audiences dans le temps, et les informations collectées conservées uniquement pour une durée limitée au



**QUESTIONS  
RÉPONSES**



**AGENDA**



**SOCIAL**



**JURIDIQUE**



**FISCALITÉ**



**EN BREF**

strict nécessaire. La CNIL enjoint également les sites à **être attentifs aux transferts de données hors de l'Union européenne** qui pourraient être réalisés par un fournisseur de solution.

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

## **BILAN DU CONTRÔLE FISCAL POUR 2024 : 16,7 Md€ RÉCLAMÉS !**

**Selon le dernier rapport d'activité de la Direction générale des Finances publiques, 16,7 Md€ ont été réclamés auprès des contribuables au titre du contrôle fiscal en 2024, soit 1,5 Md€ de plus qu'en 2023 (+9,9 %).**

La Direction générale des Finances publiques (DGFiP) a publié son rapport d'activité pour 2024.

S'agissant de la lutte contre la fraude fiscale, il en ressort que 16,7 Md€ de redressements (impôt et pénalités) ont été réclamés auprès des particuliers et des entreprises à la suite des contrôles fiscaux opérés en 2024, contre 15,2 Md€ en 2023 (+9,9 %), soit 1,5 Md€ de plus. Quant au montant effectivement encaissé par l'État, il est évalué à 11,4 Md€, un niveau supérieur à celui de 2023 (+800 M€).

**Précision :** les redressements ont concerné principalement l'impôt sur les sociétés (4,1 Md€), les droits d'enregistrement (3,6 Md€), la TVA (2,4 Md€) et l'impôt sur le revenu (1,9 Md€).

En pratique, 237 558 contrôles sur pièces (c'est-à-dire à distance) ont été effectués auprès des entreprises en 2024, dont 112 752 au titre des demandes de remboursement de crédits de TVA.

**Ces résultats reposent notamment sur la montée en puissance du recours à l'intelligence artificielle (IA)** qui permet de mieux cibler les contrôles. Comme l'an dernier, 56 % des contrôles auprès des professionnels ont été réalisés grâce à cette technologie en 2024.

Du côté des particuliers, l'objectif est d'augmenter de 25 % les contrôles fiscaux d'ici 2027, notamment sur les patrimoines les plus élevés. Là aussi, l'IA est mobilisée pour détecter les fraudes.

**À noter :** en outre, les effectifs dédiés au contrôle fiscal ont été renforcés avec la création de 800 emplois au cours des 3 dernières années, dont 256 postes pour la seule année 2024.

## **QUELS USAGES NUMÉRIQUES EN FRANCE ?**

**L'Arcep et l'Arcom viennent de publier la cinquième édition de leur Référentiel des usages et pratiques du numérique en France. Cette édition aborde de nouvelles thématiques comme l'utilisation de l'intelligence artificielle.**

Le référentiel des usages et pratiques du numérique en France rassemble de nombreux éléments chiffrés concernant les usages du numérique sur les territoires, du déploiement des réseaux fixes et mobiles à l'accès à internet en passant par l'équipement des foyers, les usages internet et audiovisuels ou encore l'empreinte environnementale du numérique. Récemment publiée, sa 5<sup>e</sup> édition est enrichie de données sur le temps passé sur les écrans et l'appréciation de ce temps par les utilisateurs, la perception de l'intelligence artificielle ou encore les dernières tendances de consommation audio et vidéo.

Concernant les données environnementales, le référentiel a ciblé cette année la durée de détention individuelle des smartphones et la consommation électrique des téléviseurs. Il présente également, pour la première fois, une évaluation précise de l'impact environnemental des usages audiovisuels. Dans cette édition du référentiel, on apprend par exemple que **l'IA générative, apparue fin 2022 en France, est déjà utilisée par un tiers de la population (et même à 77 % par les 18-24 ans)**. Pourtant, 62 % de la population considère qu'elle est une menace pour l'emploi.

Pour consulter le Référentiel : [www.arcep.fr](http://www.arcep.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.