

Janvier 2025

LA LETTRE D'INFORMATION DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE



EUREXpress

N°160

ACTUALITÉ

Feuille de paie
2025 : quels
changements ?

SOCIAL

Comment réagir
en cas de démission
d'un salarié

FISCAL

Cession de titres
de société par
des époux

PATRIMOINE

Encadrement des
locations meublées
touristiques



CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE : MODE D'EMPLOI

Monnaie courante dans les entreprises,
le recours au contrat de travail à durée
déterminée obéit à des règles strictes
qu'il convient de bien maîtriser.

3 À LA UNE

FEUILLE DE PAIE 2025 :
QUELS CHANGEMENTS ?

4 DOSSIER

LE CONTRAT DE TRAVAIL
À DURÉE DÉTERMINÉE

8 ACTUALITÉ

- 8. **SOCIAL.** MODIFICATION DES CONTRATS DE TRAVAIL
- 8. **FISCAL.** OUBLI DE DÉCLARATIONS DE TVA ET AVANTAGES FISCAUX
- 9. **SOCIAL.** LA DÉMISSION D'UN SALARIÉ
- 10. **JURIDIQUE.** VENTE DE FRUITS ET LÉGUMES SOUS PLASTIQUE
- 10. **JURIDIQUE.** L'ARNAQUE AU FAUX CONSEILLER BANCAIRE
- 10. **SOCIAL.** DURÉE DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
- 11. **FISCAL.** CESSION DE TITRES DE SOCIÉTÉ PAR DES ÉPOUX
- 11. TESTEZ VOS CONNAISSANCES

12 DIGITAL

FAUT-IL QUITTER X
POUR ALLER SUR BLUESKY ?

13 VOS REPÈRES ET INDICES

TABLEAUX DE BORD

14 PATRIMOINE

LA LOI « ANTI-AIRBNB »

15 PRATIQUE

LES QUESTIONS DU MOMENT
AGENDA

16 EUREX ACTU

Toujours plus agile !

En fin d'année 2023, les analystes économiques avaient innové dans leurs prévisions pour 2024. En effet, ils avaient prédit que 2024 réserverait des surprises. Force est de constater qu'ils ne se sont pas trompés ! La surprise est évidemment surtout venue de cette dissolution qui a débouché sur une Assemblée nationale sans majorité aucune ! Depuis, les gouvernants se doivent d'innover et de naviguer en eaux troubles, découvrant les joies des coalitions à l'allemande, à l'heure où nos voisins d'outre-Rhin font connaissance avec l'instabilité à l'italienne.

À l'heure aussi où les États-Unis ont confirmé la surprise attendue et redoutée du retour de Donald Trump, bien décidé à châtier et à taxer tous les pays qui vendent plus aux Américains qu'ils ne leur achètent, la Chine comme les pays européens.

Dans un tel contexte, cela ne saurait surprendre, la marche des affaires s'est brutalement ralentie au retour des plages, en septembre dernier, nombre de grands acteurs marquant une pause, faute d'y voir clair pour les prochains mois, sans budget voté pour 2025.

Alors, que doivent faire les chefs d'entreprise ? Encore et toujours s'adapter, innover, développer, attirer les talents, redoubler d'agilité... pour évoluer dans ce monde devenu imprévisible à plus d'un titre, que ce soit dans sa dimension politique, géopolitique ou climatique. Nous sommes bien entendu plus que jamais à vos côtés pour vous accompagner dans la gestion et le développement de votre entreprise.

Excellente année à vous et à vos proches !

La rédaction

FEUILLE DE PAIE 2025 : LES CHANGEMENTS À CONNAÎTRE

Voici les nouveautés à connaître pour établir les feuilles de paie de vos salariés de l'année 2025.

LE SMIC ET LE MINIMUM GARANTI

Selon les chiffres publiés par l'Insee et la Dares, le Smic aurait dû faire l'objet d'une revalorisation automatique de presque 2 % au 1^{er} janvier 2025. Une revalorisation qui n'aura pas lieu puisque le gouvernement l'a anticipée de 2 mois en augmentant le Smic horaire brut de 2 % au 1^{er} novembre 2024. Aussi, sauf « coup de pouce » du gouvernement, le Smic reste fixé à 11,88 € au 1^{er} janvier 2025. Il en est de même pour le minimum garanti qui s'établit à 4,22 € depuis le 1^{er} novembre 2024.

LE PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Selon un communiqué du Bulletin officiel de la Sécurité sociale (Boss), le montant mensuel du plafond de la Sécurité sociale passe, au 1^{er} janvier 2025, de 3 864 à 3 925 € et son montant annuel de 46 368 à 47 100 €.

LA DÉDUCTION FORFAITAIRE POUR FRAIS PROFESSIONNELS

Certaines professions bénéficient, sur l'assiette de leurs cotisations sociales, d'un abattement, appelé « déduction

forfaitaire spécifique pour frais professionnels » (DFS). Le taux de cet abattement diminue au 1^{er} janvier 2025 dans certains secteurs d'activité.

| Taux 2025 de la DFS | |
|--|----------------------------------|
| Secteurs d'activité | Taux de la DFS |
| Construction : ouvriers du bâtiment | 8 % |
| Propreté : ouvriers des entreprises de nettoyage de locaux | 4 % |
| Transport routier de marchandises | 18 % |
| VRP | 26 % |
| Spectacle vivant et enregistré | 18 % ou 21 % selon la profession |

LA GRATIFICATION DES STAGIAIRES

L'entreprise doit verser une gratification minimale au stagiaire qui effectue en son sein, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, un stage de plus de 2 mois, consécutifs ou non. Son montant reste fixé à 4,35 € de l'heure en 2025. Les sommes versées aux stagiaires qui n'excèdent pas ce montant minimal ne sont pas soumises à cotisations et contributions sociales.

CADEAUX ET BONS D'ACHAT

En 2025, les cadeaux et bons d'achat offerts aux salariés ou à leurs enfants pour des événements particuliers (naissance, mariage, rentrée scolaire, départ en retraite, Noël, etc.) échappent aux cotisations sociales dans la limite de 196 € (contre 193 € en 2024) par bénéficiaire.

0,25 %

Le taux de la cotisation patronale finançant le régime de garantie des créances des salariés (AGS) reste fixé à 0,25 % en 2025.



CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE : MODE D'EMPLOI

Monnaie courante dans les entreprises, le recours au contrat à durée déterminée obéit à des règles strictes qu'il convient de bien maîtriser.

À en croire les derniers chiffres publiés par la Dares, plus de 21 millions de contrats de travail à durée déterminée (CDD) ont été conclus en 2023, représentant ainsi près de 83 % des embauches. Et pour cause, ce type de contrat constitue un gage de souplesse et de flexibilité pour les chefs d'entreprise confrontés à un contexte économique incertain et for-

tement impactés par les difficultés de recrutement. Pour autant, le recours massif au CDD, qui reste un contrat d'exception par rapport au contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ne doit pas faire oublier qu'il est soumis à des règles très strictes !

LES MOTIFS DE RECOURS AU CDD Ce qui vous est permis

Tout d'abord, gardez à l'esprit que le CDD ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre entreprise. Aussi, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, c'est-à-dire :
- remplacer un salarié absent (congés payés...) ou dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité,

GARE À LA REQUALIFICATION EN CDI !

Restez vigilant, car dans certaines situations, le salarié peut demander en justice que son CDD soit requalifié en CDI. Il en est ainsi notamment lorsque l'employeur a recours au CDD dans des hypothèses non prévues par le Code du travail ou pour un motif interdit, lorsque le CDD n'est pas conclu par écrit ou ne comporte pas la définition précise de son motif ou lorsque sa durée est supérieure aux maxima autorisés. Cette requalification ouvre droit pour le salarié à une indemnité spécifique d'au moins un mois de salaire.



arrêt de travail...), un salarié passé provisoirement à temps partiel, un salarié qui a définitivement quitté l'entreprise avant la suppression de son poste de travail ou un salarié recruté en CDI dont la prise de poste n'est pas encore effective ;

- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de votre entreprise (augmentation temporaire de l'activité habituelle, commande exceptionnelle à l'exportation, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, etc.) ;

- occuper des emplois à caractère saisonnier dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, en particulier dans l'agriculture et le tourisme ;

- pourvoir des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité (hôtellerie et restauration, déménagement, centres de loisirs, etc.), il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois (contrats dits « d'usage »).

À SAVOIR *Un accord de branche étendu ou, à défaut, un accord d'entreprise peut prévoir la possibilité de conclure un CDD à objet défini pour recruter des*

ingénieurs et des cadres en vue de la réalisation d'une mission précise.

Ce qui vous est interdit

Le Code du travail interdit de recourir au CDD pour remplacer un salarié gréviste ou pour réaliser des travaux particulièrement dangereux (en raison, par exemple, d'une exposition à des agents chimiques dangereux). De même, en cas de licenciement économique prononcé dans les 6 derniers mois, il n'est pas possible de recourir au CDD pour les postes concernés par le licenciement, au titre d'un accroissement temporaire d'activité. Sauf s'il s'agit de CDD de moins de 3 mois (non renouvelables) ou d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

LA CONCLUSION DU CONTRAT

Les mentions obligatoires

Obligatoirement conclu par écrit, le CDD doit notamment mentionner :

- le motif pour lequel il est conclu (remplacement d'un salarié, contrat saisonnier ou d'usage...) ;
- le cas échéant, le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée ;
- la date de son terme et la possibilité de le renouveler si son terme est précis (contrat de date à date), ou sa

UNE PÉRIODE D'ESSAI ?

Le CDD peut prévoir une période d'essai à raison d'un jour par semaine de contrat de travail, dans la limite de 2 semaines pour les CDD de 6 mois au plus et d'un mois pour les autres contrats.

CONGÉS PAYÉS

Les salariés en CDD acquièrent des congés payés dans les mêmes conditions que les salariés en CDI. Les jours de congés payés acquis mais non pris au terme du CDD donnent lieu au paiement d'une indemnité compensatrice.

durée minimale s'il est imprécis ;

- le cas échéant, la durée de la période d'essai ;
- la désignation du poste de travail.


Et sachez que vous devez transmettre le CDD à votre salarié dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche. À défaut, vous pourriez être sanctionné en justice et devoir régler une indemnité maximale d'un mois de salaire à votre employé.

Le terme et la durée d'un CDD

En principe, le CDD comporte une date de fin fixée dès sa conclusion (un terme précis). Il peut alors être renouvelé deux fois.

Mais attention, car les CDD à terme précis sont soumis à une durée maximale (renouvellements inclus). Certains CDD, en revanche, peuvent comporter un terme imprécis. Ils doivent alors être conclus pour une durée minimale. Et ils sont, eux aussi, parfois soumis à une durée maximale (cf. tableau ci-dessous).

ATTENTION *La durée totale du CDD ainsi que le nombre maximal de renouvellements autorisés peuvent être fixés par un accord de branche étendu.*

 **Un CDD peut, dans certaines situations, être rompu de manière anticipée.**

LA FIN DU CDD

L'arrivée du terme

À l'arrivée de son terme, le CDD prend automatiquement fin sans que l'employeur ait, sauf clause contractuelle contraire, à respecter un délai de prévenance. Une échéance à ne pas rater car si la relation de travail se poursuit après le terme du contrat, le CDD devient un CDI ! Afin de compenser sa situation précaire, le salarié en CDD a droit à une indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de sa rémunération brute totale (ou au taux prévu dans votre convention collective). Toutefois, dans certaines situations, cette indemnité n'est pas due. C'est le cas notamment :

- pour les contrats saisonniers ou d'usage ;
- pour les jeunes travaillant dans le cadre de leurs vacances scolaires ou universitaires (sauf s'ils viennent de finir leur scolarité ou que le CDD

Terme et durée d'un CDD

| Motif de recours | Terme | Durée maximale (renouvellement inclus) |
|---|--------------------|--|
| Accroissement temporaire d'activité | Précis uniquement | Principe : 18 mois Exceptions : - 9 mois pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité - 24 mois en cas de commande exceptionnelle à l'exportation (durée initiale d'au moins 6 mois dans ce cas) |
| Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail | Précis uniquement | 24 mois |
| Contrat conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI | Précis ou imprécis | 9 mois, que le contrat soit à terme précis ou imprécis |
| Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu | Précis ou imprécis | 18 mois en cas de terme précis Pas de durée maximale en cas de terme imprécis |
| Contrats saisonniers ou d'usage | Précis ou imprécis | Pas de durée maximale selon la Cour de cassation ⁽¹⁾ |
| CDD à objet défini | Précis ou imprécis | 36 mois |

(1) Attention, même si, selon la Cour de cassation, les contrats saisonniers et d'usage à terme précis ne sont pas soumis à une durée maximale, une durée trop longue serait un indice que l'emploi visé par le CDD est un poste permanent dans l'entreprise, ce qui pourrait entraîner sa requalification en CDI par les juges.

Du CDD au CDI

excède la période de vacances) ;
- lorsque le salarié refuse de signer un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente ou, au contraire, lorsque le CDD se poursuit en CDI.

Une rupture anticipée

La rupture anticipée du CDD est celle qui intervient avant le terme précis fixé dans le contrat ou, en cas de terme imprécis, avant l'expiration de la durée minimale du contrat ou la réalisation de son objet (avant le retour de la personne absente, par exemple). Sauf rupture d'un commun accord avec votre salarié, vous pouvez mettre fin au CDD de manière anticipée uniquement en cas :

- de faute grave ou lourde du salarié ;
- de force majeure ;
- d'incapacité du salarié constatée par le médecin du travail.

Et attention, toute rupture anticipée du CDD pour un autre motif ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité de fin de contrat mais aussi à des dommages-intérêts équivalant, au minimum, au montant des rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme du CDD.

De son côté, le salarié peut, lui aussi, moyennant un préavis, rompre son CDD de manière anticipée lorsqu'il est recruté en CDI par un autre employeur.

PRÉCISION *Un CDD à objet défini peut être rompu par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (24 mois). Il prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance d'au moins 2 mois.*



La proposition doit être adressée au salarié avant le terme du CDD par tout moyen donnant date certaine à sa réception.

La proposition doit préciser le délai de réflexion accordé au salarié et les conséquences de son refus de signer un CDI.



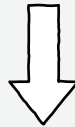
Délai de réflexion raisonnable



Accord du salarié de poursuivre la relation de travail en CDI et conclusion du nouveau contrat



Refus du salarié de conclure un CDI ou absence de réponse du salarié dans le délai imparti



1 mois

Information de France Travail du refus du salarié de signer un CDI sur la plate-forme www.demarches-simplifiees.fr (descriptif de l'emploi proposé, délai de réflexion accordé, date de refus du salarié, etc.)

* Cette procédure s'applique aux propositions de CDI permettant au salarié d'occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail.

SOCIAL. MODIFICATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL : ET SI LE SALARIÉ REFUSE ?

Si la modification du contrat de travail d'un salarié nécessite son accord, une simple modification de ses conditions de travail peut lui être imposée par son employeur. Et le salarié qui refuse de se plier à ces nouvelles conditions peut être licencié. Aussi les juges ont-ils validé le licenciement d'un salarié qui refusait de se rendre, à raison d'un jour par semaine et d'une semaine sur deux, sur un autre site situé à 17 km de son lieu de travail habituel. Un changement qui constituait une simple modification de ses conditions de travail.

Cassation sociale, 23 octobre 2024, n° 22-22917

PRÉCISION *Le salarié licencié peut être contraint d'effectuer un préavis selon les nouvelles conditions de travail ainsi définies par son employeur. S'il refuse, l'inexécution du préavis, qui lui est imputable, ne donne lieu à aucune indemnité.*



KITSAKURASITTOCHAI/GETTY IMAGES

WEB
www.cybermalveillance.gouv.fr

ASSISTANCE ET PRÉVENTION DU RISQUE NUMÉRIQUE AU SERVICE DES PUBLICS

NOS MISSIONS ASSISTEI

Ce site gouvernemental a pour mission d'assister les particuliers, les entreprises, les associations et les collectivités publiques lorsqu'ils sont victimes de cybermalveillance. Il délivre des informations précieuses sur les menaces numériques et sur les moyens de s'en prémunir.

FISCAL. OUBLI DE DÉCLARATIONS DE TVA ET AVANTAGES FISCAUX

Certains allègements d'impôt sur les bénéficiaires ne s'appliquent pas lorsque l'entreprise n'a pas souscrit une déclaration de chiffre d'affaires dans les délais et qu'il s'agit de la deuxième omission successive. Mais le terme « successive » signifie-t-il « consécutive » ?

Non, a répondu le Conseil d'État. Selon lui, une entreprise qui n'a pas déposé une déclaration de chiffre d'affaires dans les temps impartis, alors qu'elle avait déjà omis de souscrire une telle déclaration au cours du même exercice, est privée du bénéfice des allègements d'impôt au titre de cet exercice, et ce même si la seconde omission n'a pas immédiatement suivi la première. Dans cette affaire, un avocat n'avait pas souscrit ses déclarations de TVA de février et de décembre de la même année. L'administration fiscale avait alors remis en cause l'allègement d'impôt dont il avait bénéficié au titre de cette année-là. Un redressement validé par le Conseil d'État. En effet, pour les juges, il suffit d'omettre deux déclarations de TVA au cours d'un même exercice pour perdre les allègements d'impôt, peu importe, dans cette affaire, qu'entre les deux omissions l'avocat ait correctement déposé sa déclaration de novembre.

Conseil d'État, 8 novembre 2024, n° 473430

SOCIAL. COMMENT RÉAGIR EN CAS DE DÉMISSION D'UN SALARIÉ ?

La démission suppose que le salarié manifeste son intention claire et non équivoque de quitter l'entreprise.

LES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Vous devez délivrer au salarié démissionnaire un certificat de travail, une attestation France Travail et un reçu pour solde de tout compte. Vous devez aussi lui régler les congés payés qu'il a acquis mais qu'il n'a pas pris.

Tout salarié a la possibilité de rompre, unilatéralement et sans motif, un contrat de travail à durée indéterminée, autrement dit de démissionner. Mais attention, pour être qualifiée de démission, cette rupture doit résulter d'une réelle volonté du salarié de quitter l'entreprise. Une intention dont vous devez vous assurer afin d'éviter toute contestation.

EST-CE BIEN UNE DÉMISSION ?

Lorsqu'un salarié vous présente sa démission, la première chose à faire est de vérifier qu'il a bien la volonté, claire et non équivoque, de mettre un terme à son contrat de travail.

Aussi, en cas de doute, prenez le temps d'en discuter avec lui, en particulier si sa démission est consécutive à une sanction disciplinaire ou à une altercation avec vous ou avec un collègue, si elle résulte d'un état dépres-

sif ou d'un énervement ou si le salarié fait part de reproches à votre égard. Il en est de même si votre salarié se rétracte rapidement, c'est-à-dire s'il demande à être réintégré dans l'entreprise. Et l'intérêt est de taille car si votre salarié conteste sa démission et que les juges constatent que la rupture vous est imputable, celle-ci peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

QUAND PREND-ELLE EFFET ?

Si aucun formalisme ne s'impose au salarié qui démissionne, il vous est fortement conseillé, à titre de preuve, de lui demander de confirmer sa décision par écrit.

Sauf exceptions (femmes enceintes, notamment), le salarié démissionnaire doit respecter un préavis durant lequel il continue de venir travailler. La durée de ce préavis est fixée par votre convention collective ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession concernées. À noter que vous devez appliquer le préavis de démission prévu dans le contrat de travail de votre salarié s'il est plus court que celui mentionné dans votre convention collective ou prévu par les usages. Vous pouvez dispenser votre salarié d'exécuter son préavis si celui-ci vous en fait la demande. Vous n'êtes alors pas tenu de lui verser son salaire pendant cette période. Un salaire que vous devez, en revanche, lui verser si vous le dispensez de préavis sans qu'il en ait fait la demande.



CLIN D'ŒIL

VENTE DE FRUITS ET LÉGUMES SOUS EMBALLAGE PLASTIQUE

Le décret du 20 juin 2023, qui interdisait, à compter du 1^{er} juillet 2023, la vente sous emballage plastique des fruits et légumes frais « non transformés », vient d'être annulé par le Conseil d'État en raison d'une irrégularité. La vente des fruits et légumes frais sous plastique est donc à nouveau autorisée... jusqu'à ce qu'un éventuel nouveau décret en la matière soit publié.



SOCIAL. DURÉE DE TRAVAIL DES INDÉPENDANTS

Selon une étude récente de la Dares, les travailleurs indépendants ont travaillé, en moyenne, 1 971 heures en 2023, soit 422 heures de plus que les salariés (1 549 heures), et ce principalement en raison d'un nombre de jours travaillés dans l'année plus élevé (253 jours pour les indépendants, contre 206 jours pour les salariés). Sans surprise, les métiers de bouche (2 865 heures), l'agriculture (2 667 heures) et l'hébergement-restauration (2 476 heures) sont les secteurs dans lesquels la durée effective de travail des indépendants est la plus élevée.

Dares Analyses, octobre 2024, n° 30

JURIDIQUE. ARNAQUE AU FAUX CONSEILLER BANCAIRE : NÉGLIGENCE GRAVE ?

En principe, le titulaire d'un compte bancaire supporte les pertes occasionnées par des opérations de paiement qu'il n'a pas autorisées lorsqu'il a commis une négligence grave ayant permis la réalisation de ces opérations. Sachant qu'aucune négligence grave ne peut être reprochée au client d'une banque qui a été trompé par un faux conseiller bancaire ayant usurpé le numéro de la banque (c'est la technique dite du « spoofing »).

C'est ce que les juges ont affirmé dans une affaire où un particulier avait été piégé, au téléphone, par un escroc qui s'était fait passer pour un conseiller de sa banque, le numéro d'appel qui s'était affiché sur son mobile étant celui de ce conseiller. L'escroc lui avait demandé de supprimer cinq noms de sa liste de bénéficiaires de virements, puis de les y réinscrire en utilisant son code confidentiel. Ce faisant, le titulaire du compte avait cru valider l'opération litigieuse, dont la banque annonçait qu'elle était sécurisée. Mais il avait en réalité validé des virements frauduleux !

Les juges ont considéré qu'au regard de ces circonstances, l'intéressé n'avait pas commis de négligence grave. La banque devait donc le rembourser.

Cassation commerciale, 23 octobre 2024, n° 23-16267

FISCAL. CESSIION DE TITRES DE SOCIÉTÉ PAR UN COUPLE : QUELS ABATTEMENTS ?

Les plus-values réalisées lors de la cession de ses titres par un dirigeant peuvent, sous certaines conditions, être réduites d'un abattement fixe s'il s'agit de son départ à la retraite ou, plus généralement, d'un abattement pour durée de détention (titres acquis avant 2018) s'il opte pour le barème progressif. S'agissant d'un couple marié ou pacsé, l'administration fiscale a précisé que les conditions d'application de ces deux abattements s'apprécient, en principe, au niveau de chaque conjoint cédant pris isolément. Ainsi, le fait que l'un des membres du couple bénéficie de l'abattement fixe ne prive pas l'autre de l'abattement pour durée de détention.

BOI-RES-RPPM-000135 du 14 novembre 2024



À NOTER L'abattement fixe était applicable aux cessions réalisées jusqu'au 31 décembre 2024. Prévues par le projet de loi de finances pour 2025, sa prorogation n'a pas pu être actée pour le moment, faute de vote.

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

LE RECOURS HIÉRARCHIQUE EN CAS DE CONTRÔLE FISCAL

1 Une entreprise qui fait l'objet d'un contrôle fiscal peut s'adresser aux supérieurs hiérarchiques du vérificateur.

Vrai Faux

2 Le recours hiérarchique ne peut être demandé qu'après le rejet des observations de l'entreprise sur la proposition de redressement.

Vrai Faux

3 L'entreprise doit d'abord s'adresser à l'inspecteur principal, puis à l'interlocuteur départemental.

Vrai Faux

4 La demande de recours formulée par l'entreprise après la réponse de l'administration à ses observations doit intervenir avant la mise en recouvrement.

Vrai Faux

5 Les noms des supérieurs hiérarchiques du vérificateur sont mentionnés sur l'avis de vérification.

Vrai Faux

6 Le recours hiérarchique est un droit prévu par la Charte du contribuable vérifié, qui s'impose à l'administration.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Qu'il s'agisse d'une vérification ou d'un examen de comptabilité ou encore d'un contrôle sur pièces.

2 Faux. Il peut également être sollicité pendant les opérations de contrôle et avant l'envoi d'une proposition de redressement.

3 Vrai. Le recours auprès de l'interlocuteur départemental n'étant possible que si des divergences importantes subsistent.

4 Faux. La demande doit être formulée dans les 30 jours qui suivent la réception de cette réponse.

5 Vrai. En principe, cet avis est envoyé avant le début des opérations de contrôle.

6 Vrai. Sauf dans le cadre d'un contrôle sur pièces.



FAUT-IL QUITTER X POUR ALLER SUR BLUESKY ?

Depuis l'élection de Donald Trump, Bluesky, le réseau social de microblogging, enregistre près d'un million de nouveaux abonnés par jour.

Créé en 2019 et mis en ligne en 2021, Bluesky est un réseau social de microblogging (partage de messages courts) qui, depuis quelques semaines, fait la une de l'actualité. En cause : l'arrivée de millions de nouveaux utilisateurs désireux de retrouver sur Bluesky la sérénité qu'ils ont perdue sur X.

UN NOUVEL ABONNÉ CHAQUE SECONDE

L'élection de Donald Trump fait les affaires de Bluesky. À en croire la presse américaine, le réseau social aurait attiré pas moins de 10 millions de nouveaux utilisateurs depuis le 5 novembre dernier, date du scrutin présidentiel. Et le rythme ne faiblit pas, le « Bluesky User Count » — qui tient à jour le nombre d'abonnés — s'enrichissant d'une recrue par seconde. La barre des 50 millions d'utilisateurs pourrait être franchie avant la fin du mois de janvier.

BIENVENUE AUX « X-PATS »

Cette arrivée massive de nouveaux utilisateurs semble être, en grande partie, motivée par leur désir de quitter X (anciennement Twitter), la plate-forme historique de microblogging. Pour rappel, depuis qu'elle a été rachetée en 2022 par Elon Musk, elle est souvent pointée du doigt du fait qu'au nom de la liberté d'expression, elle rechigne à réguler la violence des échanges, le harcèlement et, plus largement, à encadrer la

désinformation. L'action menée par Elon Musk dans la campagne présidentielle de Donald Trump et sa future nomination dans son administration auraient, selon les observateurs, joué un rôle de déclencheur et sonné le départ, en nombre, de ces « expatriés » que la presse française appelle les « X-pats ».

VERS UN TWITTER À L'ANCIENNE

L'interface de Bluesky ressemble à s'y méprendre à celle arborée par Twitter dans ses premières années. Seules différences notables : le code est open source, le logo « oiseau bleu » a laissé place à un « papillon bleu » et les fonctions d'abonnements sont plus poussées, de même que les options de modération. Quant à l'ambiance, pour le moment, elle y est beaucoup plus agréable et apaisée. Mais pour combien de temps ?

➤ ET THREADS ?

En termes de taille, le véritable concurrent de X n'est pas (encore) Bluesky mais Threads. Propriété de Meta, il est associé à Facebook, Instagram et WhatsApp. Bien que souvent critiqué pour ses

problèmes récurrents de modération (comptes bloqués par erreur), il réunit pas moins de 275 millions d'utilisateurs actifs dans le monde (contre 570 millions pour X).

VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 30 décembre 2024

| Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} juillet 2024 | | | |
|---|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Charges sur salaire brut | Base (1) | Cotisations du salarié | Cotisations de l'employeur (2) |
| CSG non déductible et CRDS | (3) | 2,90 % | - |
| CSG déductible | (3) | 6,80 % | - |
| Sécurité sociale | | | |
| - Maladie, maternité, invalidité-décès | totalité | - (4) | 13 % (5) |
| - Vieillesse plafonnée | tranche A | 6,90 % | 8,55 % |
| - Vieillesse déplafonnée | totalité | 0,40 % | 2,02 % |
| - Allocations familiales | totalité | - | 5,25 % (6) |
| - Accidents du travail | totalité | - | variable |
| Contribution solidarité autonomie | totalité | - | 0,30 % (7) |
| Contribution logement (Fnal) | | | |
| - Employeurs de moins de 50 salariés | tranche A | - | 0,10 % |
| - Employeurs de 50 salariés et plus | totalité | - | 0,50 % |
| Assurance chômage | tranches A + B | - | 4,05 % (8) |
| Fonds de garantie des salaires (AGS) | tranches A + B | - | 0,25 % |
| APEC (cadres) | tranches A + B | 0,024 % | 0,036 % |
| Retraite complémentaire | | | |
| - Cotisation Agirc-Arrco | tranche 1 | 3,15 % | 4,72 % |
| - Cotisation Agirc-Arrco | tranche 2 | 8,64 % | 12,95 % |
| - Contribution d'équilibre général | tranche 1 | 0,86 % | 1,29 % |
| - Contribution d'équilibre général | tranche 2 | 1,08 % | 1,62 % |
| - Contribution d'équilibre technique (9) | tranches 1 et 2 | 0,14 % | 0,21 % |
| Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales | totalité | - | 0,016 % |
| Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (10) | totalité de la contribution | - | 8 % |
| Versement mobilité (11) | totalité | - | 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 : de 1 à 8 plafonds. (2) Réduction générale de cotisations patronales pour les salaires annuels inférieurs à 1,6 Smic. (3) Base CSG et CRDS : salaire brut, moins abattement forfaitaire de 1,75 %, majoré de certains éléments de rémunération (abattement de 1,75 % applicable sur les rémunérations excédant pas 4 plafonds de la Sécurité sociale). (4) Cotisation salariale due au taux de 1,30 % en Alsace-Moselle. (5) Taux abaissé à 7 % pour les rémunérations annuelles excédant pas 2,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles excédant pas 3,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (7) L'Irfsaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Taux variant entre 3 et 5,05 % pour les entreprises d'au moins 11 salariés ouvrant dans l'un des sept secteurs d'activité concernés par le bonus-malus de cette contribution. (9) Contribution due uniquement par les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la Sécurité sociale. (10) En sont exonérés les employeurs de moins de 11 salariés. (11) Employeurs d'au moins 11 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10 000 habitants.

| Barème kilométrique automobiles pour 2023* | | | |
|--|------------------|-------------------------------|----------------------|
| Puissance administrative | Jusqu'à 5 000 km | De 5 001 km jusqu'à 20 000 km | Au-delà de 20 000 km |
| 3 CV et moins | d x 0,529 € | 1 065 € + (d x 0,316) | d x 0,370 € |
| 4 CV | d x 0,606 € | 1 330 € + (d x 0,340) | d x 0,407 € |
| 5 CV | d x 0,636 € | 1 395 € + (d x 0,357) | d x 0,427 € |
| 6 CV | d x 0,665 € | 1 457 € + (d x 0,374) | d x 0,447 € |
| 7 CV et plus | d x 0,697 € | 1 515 € + (d x 0,394) | d x 0,470 € |

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2023.
* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

| Smic et minimum garanti (1) | |
|-----------------------------|-------------|
| Décembre 2024 | |
| Smic horaire | 11,88 € (2) |
| Minimum garanti | 4,22 € |

(1) Montants en vigueur depuis le 1^{er} novembre 2024. (2) 8,98 € à Mayotte.

| Comptes courants d'associés | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| Date de clôture de l'exercice | Taux maximal déductible (1) |
| 30 novembre 2024 | 5,87 %* |
| 31 octobre 2024 | 5,90 %* |
| 30 septembre 2024 | 5,93 %* |
| 31 août 2024 | 5,97 %* |
| 31 juillet 2024 | 5,97 %* |

(1) Pour un exercice de 12 mois. * Sous réserve de confirmation officielle.

| Indice des loyers commerciaux | | | | |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année | 1 ^{er} trim. | 2 ^e trim. | 3 ^e trim. | 4 ^e trim. |
| 2022 | 120,61 + 3,32 %* | 123,65 + 4,43 %* | 126,13 + 5,37 %* | 126,05 + 6,29 %* |
| 2023 | 128,68 + 6,69 %* | 131,81 + 6,60 %* | 133,66 + 5,97 %* | 132,63 + 5,22 %* |
| 2024 | 134,58 + 4,59 %* | 136,72 + 3,73 %* | 137,71 + 3,03 %* | |

* Variation annuelle. Attention, la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, prise en compte pour la révision du loyer applicable aux petites et moyennes entreprises, ne peut excéder 3,5 % pour les trimestres compris entre le 2^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2024.

| Indice des loyers des activités tertiaires | | | | |
|--|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année | 1 ^{er} trim. | 2 ^e trim. | 3 ^e trim. | 4 ^e trim. |
| 2022 | 120,73 + 5,10 %* | 122,65 + 5,32 %* | 124,53 + 5,88 %* | 126,66 + 6,46 %* |
| 2023 | 128,59 + 6,51 %* | 130,64 + 6,51 %* | 132,15 + 6,12 %* | 133,69 + 5,55 %* |
| 2024 | 135,13 + 5,09 %* | 136,45 + 4,45 %* | 137,12 + 3,76 %* | |

* Variation annuelle.

| Indice de référence des loyers | | | | |
|--------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année | 1 ^{er} trim. | 2 ^e trim. | 3 ^e trim. | 4 ^e trim. |
| 2022 | 133,93 + 2,48 %* | 135,84 + 3,60 %* | 136,27 + 3,49 %* | 137,26 + 3,50 %* |
| 2023 | 138,61 + 3,49 %* | 140,59 + 3,50 %* | 141,03 + 3,49 %* | 142,06 + 3,50 %* |
| 2024 | 143,46 + 3,50 %* | 145,17 + 3,26 %* | 144,51 + 2,47 %* | |

* Variation annuelle.



LES NOUVELLES RÈGLES ISSUES DE LA LOI « ANTI-AIRBNB »

Rééquilibrer la proportion de logements saisonniers et de logements de longue durée en location dans les zones touristiques, tel est l'objectif de la loi dite « anti-Airbnb ».

La loi dite « anti-Airbnb » a été adoptée récemment par le Parlement. Une loi visant à « renforcer les outils de régulation des meublés de tourisme à l'échelle locale », assurent ses instigateurs. Tour d'horizon des principaux apports de ce texte.

UNE RÉDUCTION DES AVANTAGES FISCAUX

Les avantages fiscaux associés au régime de la location meublée sont revus à la baisse. Ainsi, le taux d'abattement pratiqué dans le régime micro-BIC appliqué à un meublé de tourisme non classé est réduit, passant de 50 à 30 %, avec un plafond fixé à 15 000 € (77 700 € auparavant), conformément à la loi de finances pour 2024. Pour les meublés de tourisme classés, le taux de l'abattement est ramené de 71 à 50 %, avec un plafond abaissé à 77 700 € (188 700 € auparavant).

Les nouveaux taux s'appliquent aux revenus locatifs perçus à compter de 2025.

L'INTERDICTION DES PASSOIRES THERMIQUES

Autre changement, les locations meublées touristiques sont désormais soumises aux mêmes contraintes que les locations nues s'agissant du diagnostic de performance énergétique (DPE). Ainsi, les bailleurs concernés peuvent être sommés de transmettre un DPE à la commune

du lieu de situation du bien. Étant précisé que, pour pouvoir être proposés à la location, les logements visés devront être classés au moins F en 2025, E en 2028 et D en 2034.

DES OUTILS DE RÉGULATION

Enfin, la loi offre aux communes la possibilité de fixer des quotas de meublés de tourisme et de délimiter, dans leur plan local d'urbanisme, des secteurs réservés à la construction de résidences principales. En outre, toute personne qui souhaite mettre en location un meublé de tourisme (que ce soit une résidence principale ou une résidence secondaire) doit désormais faire une déclaration soumise à enregistrement auprès de la mairie.

Autre apport de cette loi, les communes peuvent, sur délibération motivée, abaisser le nombre maximal de jours de location des meublés de tourisme de 120 à 90 jours par an.

Loi n° 2024-1039 du 19 novembre 2024, JO du 20

➤ DES SANCTIONS À LA CLÉ

Pour inciter fortement certains bailleurs indélélicats à se conformer à la législation liée à la location touristique, les communes peuvent, depuis le 1^{er} janvier 2025, prononcer des

amendes administratives de 10 000 € pour les locations qui n'ont pas été enregistrées et de 20 000 € en cas de fausse déclaration ou d'utilisation d'un faux numéro d'enregistrement.

LES QUESTIONS DU MOMENT



DEMANDE DE VERSEMENT D'UN ACOMPTÉ SUR SALAIRE

L'un de mes salariés me demande de lui verser un acompte sur son salaire. Suis-je obligé d'accepter cette demande et, dans l'affirmative, quel montant suis-je autorisé à lui régler ?

Réponse : s'il s'agit d'une première demande d'acompte sur salaire pour le mois considéré, vous êtes tenu de l'accepter car l'acompte correspond à la rémunération d'un travail qui a déjà été accompli. Attention toutefois, l'acompte ne peut être versé qu'à partir du 15 du mois et il s'élève à la moitié de la rémunération mensuelle du salarié (soit à la rémunération qui est due au salarié pour les 15 premiers jours travaillés du mois).

DROIT À DÉDUCTION DE LA TVA SUR UN VÉHICULE MIXTE

J'envisage d'acquérir un véhicule pour mon entreprise afin d'assurer les déplacements de mes salariés mais aussi, occasionnellement, le transport de marchandises. Pourrai-je récupérer la TVA sur cet achat ?

Réponse : les véhicules à usage mixte sont, en principe, exclus du droit à déduction de la TVA. Le critère déterminant pour apprécier ce caractère mixte étant l'usage pour lequel le véhicule a été conçu et non son usage effectif. Le critère de conception s'apprécie, quant à lui, en priorité à partir de la catégorisation européenne du véhicule automobile. Ainsi, si vous achetez un véhicule conçu et construit essentiellement pour le transport de passagers (catégorie M), vous ne pourrez pas récupérer la TVA, sauf s'il a fait l'objet d'une adaptation réversible (« DERIV VP »).

AGENDA

JANVIER 2025

DÉLAI VARIABLE

- Télédéclaration et télé-règlement de la TVA correspondant aux opérations de décembre 2024 ou du 4^e trimestre 2024 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre de l'année 2024, du 4^e trimestre 2024 ou du mois de décembre 2024.
- Sociétés propriétaires ou utilisatrices de véhicules de tourisme pour leur activité : télédéclaration et télé-règlement de la taxe sur les émissions de CO₂ et de la taxe sur les émissions de polluants atmosphériques dues au titre de 2024.

15 JANVIER

- Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de décembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 4^e trimestre 2024.
- Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de décembre 2024 et paiement des cotisations sur les salaires de décembre 2024.

- Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2024 : télé-règlement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 JANVIER

- Entreprises soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 octobre 2024 : télétransmission de la déclaration des résultats (tolérance jusqu'au 15 février).

MEILLEURS VŒUX

Que cette nouvelle année soit synonyme de succès, d'innovation et de prospérité pour vous et votre entreprise. Nous vous remercions pour la confiance que vous nous avez accordée tout au long de l'année écoulée et nous nous réjouissons de poursuivre notre accompagnement à vos côtés.

Nous vous souhaitons une année 2025 remplie de nouvelles opportunités et de projets ambitieux. Que chaque défi soit une occasion de croissance et de succès pour votre entreprise.



SUIVEZ NOTRE PARCOURS...

... et vivez votre entreprise avec audace et sérénité !

- **Vous créez votre entreprise.** Laissez-vous guider sereinement.
- **Vous gérez tout au quotidien.** Déléguez pour vous libérer du temps.
- **Vous faites grandir votre entreprise.** Optez pour des choix stratégiques éclairés.
- **Vous prenez un tournant décisif.** Passez cette nouvelle phase sans risque.



Flashez ce code pour découvrir le parcours d'accompagnement d'EUREX, ainsi que nos services et outils mis à votre disposition.

EUREX, VOTRE EXPERT-COMPTABLE CONSEIL

Création, gestion, développement, évolution... EUREX vous accompagne dans toutes les étapes de votre parcours. Pour chacune, nous apportons des solutions, des services et des outils adaptés pour répondre à vos besoins et faire grandir votre entreprise et ses ambitions.

Retrouvez l'étendue de notre offre sur notre site internet : www.eurex.fr