Mars 2025
LA LETTRE D'INFORMATION DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE

EUREX press

N°162

ACTUALITÉ
Loi de finances pour 2025 : les principales mesures

SOCIAL
Quels tarifs pour une assurance chômage ?

FISCAL
Comment récupérer de la TVA facturée par erreur

PATRIMOINE
Zoom sur le bitcoin en 5 questions

COMMENT GÉRER LES ARRÊTS DE TRAVAIL DES SALARIÉS

Bien maîtriser les règles liées à la gestion des arrêts de travail de vos salariés peut vous aider à préserver le bon fonctionnement de votre entreprise.

SOMMAIRE

3 À LA UNE
LOI DE FINANCES POUR 2025 : LES PRINCIPALES MESURES

4 DOSSIER
COMMENT GÉRER LES ARRÊTS DE TRAVAIL DE VOS SALARIÉS

8 ACTUALITÉ
8. JURIDIQUE. SIMPLIFICATION DE L'ACCÈS AUX MARCHÉS PUBLICS
8. SOCIAL. L'ABANDON DE POSTE D'UN SALARIÉ
9. SOCIAL. LES TARIFS 2025 DE L'ASSURANCE CHÔMAGE DES DIRIGEANTS
10. SOCIAL. PROPOS INJURIEUX TENUS PAR UN SALARIÉ
10. SOCIAL. CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT
10. FISCAL. LES FRAIS DE REPAS DÉDUCTIBLES
11. FISCAL. COMMENT RÉCUPÉRER DE LA TVA FACTURÉE À TORT
11. TESTEZ VOS CONNAISSANCES

12 DIGITAL
LE CHARGEUR ÉLECTRIQUE UNIVERSEL

13 VOS REPÈRES ET INDICES
TABLEAUX DE BORD

14 PATRIMOINE
ZOOM SUR LE BITCOIN EN 5 QUESTIONS

15 PRATIQUE
LES QUESTIONS DU MOMENT
AGENDA

16 EUREX ACTU

ÉDITO

Enfin un budget pour 2025 !

Chaque fin d'année, la loi de finances est attendue avec impatience par les chefs d'entreprise et leurs conseils. Et pour cause ! Elle vient modifier, plus ou moins en profondeur, le cadre fiscal qui s'applique à l'entreprise comme aux revenus et au patrimoine du dirigeant. Et le moins que l'on puisse dire est que le millésime 2025 s'est ardemment laissé désirer. Attendue au Journal officiel du 31 décembre 2024, la loi de finances pour 2025 n'a finalement vu le jour qu'à l'occasion d'un article 49.3 dégainé dans les premiers jours de février par le gouvernement Bayrou, qui a succédé au gouvernement Barnier, victime d'une motion de censure dans la dernière ligne droite de l'adoption de son budget. Cette fois, certaines oppositions de droite comme de gauche ont décidé de ne pas soutenir la motion de censure déposée par La France insoumise, les communistes et les écologistes.
Le budget 2025 va donc pouvoir entrer en application. Et il va introduire un certain nombre de changements. On pense notamment, pour les entreprises, au report de la suppression progressive de la CVAE et à la contribution exceptionnelle mise à la charge des plus grands groupes. Côté fiscalité personnelle, on retiendra l'instauration d'une contribution exceptionnelle sur les plus hauts revenus et l'indexation du barème de l'impôt sur le revenu.
Bien entendu, nous reviendrons en détail sur les principaux changements apportés par ce texte dans notre hors-série spécial loi de finances pour 2025.
Excellente lecture !

La rédaction

Dépôt légal février 2025
Photo couverture : Guillermo Spelucin

LOI DE FINANCES POUR 2025 : CE QUI VOUS ATTEND

Le rejet de la motion de censure, déposée à la suite de l'utilisation de l'article 49.3 de la Constitution par le Premier ministre, a enfin permis l'adoption d'un budget pour 2025. Tour d'horizon des principales mesures fiscales prévues.

LES MESURES POUR LES PARTICULIERS

Du côté des particuliers, on notera tout d'abord la revalorisation de 1,8 % du barème de l'impôt sur le revenu (contre 2 % prévus initialement). Par ailleurs, une contribution différentielle sur les titulaires de hauts revenus, à savoir ceux dont le revenu fiscal de référence dépasse 250 000 € pour un célibataire et 500 000 € pour un couple, est instaurée pour un an et donnera lieu à un acompte de 95 %, à verser en décembre 2025.

LES MESURES POUR LES ENTREPRISES

Pour les professionnels, une contribution exceptionnelle sur les bénéfices des grandes entreprises qui dégagent un chiffre d'affaires supérieur à 1 Md€ est également prévue pour un an, avec, là aussi, un versement anticipé.

En outre, la fin progressive de la cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) sera bien reportée de 3 ans. Et, dans la mesure où la réduction des taux prévue par la loi de finances pour 2024 s'applique en 2025 faute d'adoption du budget en fin d'année dernière, une cotisation complémentaire sera instaurée afin de compenser cette baisse. Égale à 47,4 % de la CVAE due en 2025, elle fera l'objet d'un acompte unique de 100 %, à régler au plus tard le 15 septembre 2025. En revanche, l'abaissement des limites d'application de la franchise en base de TVA à 25 000 € de chiffre d'affaires, quelle que soit l'activité exercée, prévu à compter du 1er mars 2025, est suspendu pour permettre au gouvernement de répondre aux préoccupations des professionnels concernés.
Nous présenterons en détail ces nouveautés dans notre hors-série spécial loi de finances pour 2025.

Loi n° 2025-127 du 14 février 2025, JO du 15

LES PRÉVISIONS POUR 2025

Déficit :
-5,4 %

Croissance :
+0,9 %

Inflation :
+1,4 %

Source : Les Echos

↘ ET LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL ?

Ultime étape du parcours législatif du budget 2025 avant sa promulgation par le Président de la République, le Conseil constitutionnel a rendu sa décision, validant les mesures clés contenues dans ce texte.

COMMENT GÉRER LES ARRÊTS DE TRAVAIL DE VOS SALARIÉS ?

Bien maîtriser les règles liées à la gestion des arrêts de travail des salariés peut vous aider à préserver le bon fonctionnement de votre entreprise.

Si le taux d'absentéisme dans les entreprises a quelque peu diminué en 2023, il demeure à un niveau élevé, soit à plus de 5 %. Et pour cause, selon les derniers chiffres publiés par la Drees, plus de 8,4 millions d'arrêts de travail pour maladie, hors cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles (AT/MP), ont été constatés en 2023. Des arrêts de travail qui, lorsqu'ils sont nombreux et récurrents, peuvent facilement désorganiser les entreprises et mettre à mal leur réactivité. Et si ces absences se révèlent difficiles à anticiper, bien connaître les règles de gestion des arrêts de travail permet aux employeurs de « limiter la casse » et de préserver le bon fonctionnement de leur entreprise. Explications en 10 points clés.

1 Quelles sont les formalités que vous devez accomplir ?

Lorsque l'un de vos salariés se voit prescrire un arrêt de travail pour maladie ou accident, il doit, en principe, vous en informer dans les 48 heures qui suivent le début de cet arrêt. Et ce, en vous adressant le volet 3 de son avis d'arrêt de travail. Une fois informé de la situation, vous devez, en principe, dans les 5 jours qui suivent, signaler cet arrêt de travail à l'Assurance maladie au moyen de la déclaration sociale nominative (DSN). Et sachez que si l'arrêt de travail de votre salarié fait suite à un accident du travail, vous devez aussi déclarer cet accident à l'Assurance maladie sur le site net-entreprises.fr.

2 Quelles indemnités pour votre salarié ?

Le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie. Et ce, dès le premier jour de son arrêt (en cas d'AT/MP) ou, en principe, après un délai de carence de 3 jours (en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle).
Mais ce n'est pas tout. Si votre salarié a au moins un an d'ancienneté dans votre entreprise, vous devez lui verser des indemnités journalières complémentaires. Le paiement de ces indemnités débute dès le premier jour d'arrêt de travail (en cas d'AT/MP) ou après un délai de carence de 7 jours (en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle). Quant à leur montant et leur durée de versement, ils varient notamment en fonction de l'ancienneté de votre salarié (cf. tableau p. 7). Et pensez à vérifier votre convention collective qui peut vous imposer de maintenir, intégralement ou partiellement, la rémunération des salariés en arrêt de travail.

3 Et en cas de doute sur le bien-fondé de l'arrêt ?

En contrepartie des indemnités complémentaires réglées à votre salarié, vous pouvez, en cas de doute sur le bien-fondé de son arrêt de travail, mandater un médecin chargé de réaliser une contre-visite médicale. Et s'il s'avère que l'arrêt de travail de votre salarié n'est pas justifié, ou bien si celui-ci a refusé de se soumettre à la contre-visite médicale, vous êtes en droit de cesser de lui verser des indemnités complémentaires.
En revanche, vous n'êtes pas autorisé à prononcer une sanction disciplinaire, comme un licenciement.

4 Votre salarié peut-il travailler pendant son arrêt ?

Le salarié qui se voit prescrire un arrêt de travail doit suspendre toute activité professionnelle dans votre entreprise. Autrement dit, il ne peut ni venir travailler ni télétravailler. Et de votre côté, vous devez vous abstenir de le solliciter, sous peine de voir votre responsabilité engagée et de devoir lui verser des dommages-intérêts. Sachez toutefois que vous pouvez lui demander de restituer les éléments matériels ou les informations en sa possession et nécessaires à l'activité de votre entreprise, à condition que cette demande n'implique pas l'accomplissement d'une prestation de travail.
Quant à la reprise anticipée du travail

28 %

Pourcentage des arrêts de travail pour maladie (hors AT/MP) qui ont duré entre 8 et 30 jours en 2023.

de votre salarié, elle doit être autorisée par son médecin et signalée à l'Assurance maladie.

5 Comment pallier l'absence de votre salarié ?

Pour assurer le bon fonctionnement de votre entreprise, vous pouvez remplacer votre salarié absent par un salarié recruté en contrat à durée déterminée (CDD). Principal avantage de ce contrat : vous n'êtes pas contraint d'en fixer précisément le terme. Vous pouvez tout simplement conclure un CDD pour une durée minimale, en précisant que le contrat prendra fin au retour du salarié absent.

35,7 euros

Montant moyen de l'indemnité journalière versée, en 2023, par l'Assurance maladie aux salariés en arrêt de travail pour maladie (hors AT/MP).

6 Un salarié en arrêt de travail peut-il être licencié?

Bien entendu, il est interdit de licencier un salarié en raison de son arrêt de travail, autrement dit de son état de santé. Toutefois, sauf garantie d'emploi prévue par votre convention collective ou par un accord d'entreprise, un licenciement est envisageable lorsque l'absence prolongée de votre salarié ou ses absences répétées (hors AT/MP) entraînent des perturbations dans le fonctionnement de votre entreprise et qu'il vous est nécessaire de le remplacer définitivement par un salarié recruté en contrat à durée indéterminée. Dans cette situation, vous pouvez alors mettre en place une procédure de licenciement pour motif personnel donnant lieu au paiement d'une indemnité de licenciement à votre salarié.

7 Et si votre salarié est reconnu inapte par le médecin du travail ?

Si, en raison de son état de santé, votre salarié est reconnu inapte à occuper son poste par le médecin du travail, vous devez rechercher un emploi de reclassement correspondant à ses capacités. Sauf si l'avis d'inaptitude précise que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».
En l'absence de poste de reclassement disponible ou si votre salarié refuse vos offres de reclassement, vous pouvez alors procéder à son licenciement. La rupture du contrat donne lieu au paiement au salarié d'une indemnité équivalente à l'indemnité légale (ou conventionnelle, si elle est plus favorable) de licenciement ou au double de cette indemnité lorsque l'inaptitude du salarié résulte d'un AT/MP.

8 Qu'en est-il des congés payés pendant un arrêt de travail ?

Durant son arrêt de travail, votre salarié continue d'acquérir des jours de congés payés à raison de :
- 2 jours ouvrables par mois, lorsque son arrêt fait suite à une maladie ou un accident d'origine non professionnelle, soit 4 semaines de congés payés pour une absence d'un an ;
- 2,5 jours ouvrables par mois, lorsque son arrêt fait suite à un AT/MP, soit 5 semaines de congés payés pour une absence d'un an.

Aussi, le salarié en arrêt de travail doit, dans le mois qui suit son retour dans l'entreprise, être informé, par exemple via son bulletin de paie, du nombre de jours de congés payés qu'il lui reste et de la date jusqu'à laquelle il peut les prendre. Sachant que les jours de congés payés qui, en raison d'un arrêt de travail, n'ont pas pu être posés durant la période

de prise des congés peuvent être reportés. Et ce, en principe, sur une période de 15 mois maximum.

9 Quid de la rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt de travail ?

Afin d'éviter toute contestation liée à un licenciement, vous pouvez conclure une rupture conventionnelle homologuée avec un salarié en arrêt de travail. Peu importe l'origine de son arrêt et que le salarié soit ou non reconnu inapte à occuper son poste de travail. Vous devez alors signer ensemble une convention de rupture qui, à l'issue d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires, doit être adressée pour homologation à la Dreets via le téléservice TéléRC.

10 Quelles obligations lors du retour du salarié ?

Pour favoriser son retour, le salarié doit bénéficier d'un examen médical de reprise du travail, en cas :
- d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ;
- d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail ;
- d'arrêt de travail d'au moins 60 jours consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle.

En tant qu'employeur, il vous revient d'organiser cet examen médical de reprise en contactant votre service de prévention et de santé au travail. L'examen devant avoir lieu, au plus tard, dans les 8 jours qui suivent la reprise effective du travail par votre salarié. Et pensez aussi à informer votre salarié de la possibilité dont il dispose de demander à bénéficier d'une visite de préreprise en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours, quelle qu'en soit la cause. Et ce, afin d'anticiper son retour dans l'entreprise.

36 jours

Durée moyenne des arrêts de travail pour maladie (hors AT/MP) en 2023.

Montant des indemnités journalières (IJ) complémentaires versées par l'employeur

Ancienneté du salarié	Durée maximale de versement	Montant des IJ [1] complémentaires en pourcentage de la rémunération brute du salarié [2]
De 1 à 5 ans	60 jours	90 % les 30 premiers jours
		66,66 % les 30 jours suivants
De 6 à 10 ans	80 jours	90 % les 40 premiers jours
		66,66 % les 40 jours suivants
De 11 à 15 ans	100 jours	90 % les 50 premiers jours
		66,66 % les 50 jours suivants
De 16 à 20 ans	120 jours	90 % les 60 premiers jours
		66,66 % les 60 jours suivants
De 21 à 25 ans	140 jours	90 % les 70 premiers jours
		66,66 % les 70 jours suivants
De 26 à 30 ans	160 jours	90 % les 80 premiers jours
		66,66 % les 80 jours suivants
31 ans et plus	180 jours	90 % les 90 premiers jours
		66,66 % les 90 jours suivants

(1) Montant duquel l'employeur doit déduire les indemnités journalières versées, soit au salarié soit à l'entreprise, par l'Assurance maladie (50 % du salaire journalier de base dans la limite de 53,31 € par jour en 2025) ainsi que les indemnités versées par un régime complémentaire de prévoyance (pour la seule part des prestations résultant de la cotisation de l'employeur). (2) Rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

JURIDIQUE. L'ACCÈS AUX MARCHÉS PUBLICS EST SIMPLIFIÉ

Un certain nombre de mesures visant à faciliter l'accès des TPE-PME aux marchés publics viennent d'être prises. Ainsi, notamment, le montant maximal de la retenue de garantie pour les marchés publics conclus par l'État, un établissement public administratif (autre que de santé), une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics avec une TPE-PME est désormais réduit de 5 à 3 %. En outre, la mesure, qui devait prendre fin le 31 décembre 2024, selon laquelle les acheteurs publics peuvent conclure un marché de travaux sans publicité ni mise en concurrence préalables pour répondre à un besoin dont la valeur estimée est inférieure à 100 000 € HT est prolongée jusqu'au 31 décembre 2025.

Décret n° 2024-1217 du 28 décembre 2024, JO du 29 ; décret n° 2024-1251 du 30 décembre 2024, JO du 31

RAPPEL *La retenue de garantie est la somme d'argent que l'acheteur public peut retenir sur le prix de vente pour couvrir les réserves formulées à la réception des prestations ou pendant le délai de garantie.*

WEB

www.impots.gouv.fr

Depuis le 16 janvier dernier, les professionnels peuvent effectuer leur demande de rescrit fiscal en ligne, dans leur espace sécurisé du site impots.gouv.fr. Rappelons que le rescrit fiscal permet aux contribuables d'interroger l'administration sur l'application de règles fiscales à leur propre situation et d'obtenir une réponse qui l'engage.

SOCIAL. ABANDON DE POSTE : LE SALARIÉ DOIT ÊTRE BIEN INFORMÉ !

T. SITTHIKONGSAK/GETTY IMAGES

Lorsqu'un salarié ne se présente plus à son poste de travail, son employeur peut le mettre en demeure, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, de justifier son absence ou de réintégrer son emploi. Sachant qu'un délai minimal de 15 jours calendaires (comprenant les week-ends et les jours fériés) doit être accordé au salarié pour faire part de sa réponse. Et si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a ni justifié son absence ni réintégré son poste de travail (ou a indiqué, en réponse à la mise en demeure, qu'il ne reviendrait pas travailler), son employeur peut alors le considérer comme étant démissionnaire.
À ce titre, le Conseil d'État a récemment indiqué que l'employeur doit informer le salarié, dans la lettre de mise en demeure, que le défaut de reprise du travail ou de justification de son absence est assimilé à une démission. Une information qui vise à s'assurer du caractère volontaire de l'abandon de poste du salarié.

Conseil d'État, 18 décembre 2024,n° 473640

VIOLETASTOMENOVA/GETTY IMAGES

SOCIAL. QUELLE ASSURANCE CHÔMAGE POUR LES DIRIGEANTS ?

Les tarifs 2025 de l'assurance chômage des dirigeants d'entreprise.

Pour combler la perte de leurs revenus en cas de chômage consécutif, notamment, à un redressement ou à une liquidation judiciaire, les dirigeants d'entreprise peuvent souscrire une assurance auprès de l'un des organismes privés suivants. Une assurance qui leur permet, après un an d'affiliation, de percevoir une indemnisation.
Voici les tarifs proposés pour 2025.

APRIL (WWW.APRIL.FR)
• **Indemnisation :** versée après un délai de carence de 30 jours, elle est calculée sur 80 % de l'assiette de garantie (dernier revenu net imposable et/ou dividendes), comprise entre 23 550 et 235 500 € pour 2025, pendant 9 mois, ou sur 50 % de cette assiette pendant 15 mois.
• **Cotisation :** 3,46 % de l'assiette de garantie.
• **Créateurs d'entreprise (moins de deux exercices clos) :** ils peuvent prétendre à une indemnité de 13,69 € par jour pendant 365 jours maximum.
PRÉCISION *Une option « révocation » peut être souscrite moyennant une cotisation fixée à 1,63 %, qui s'ajoute à la cotisation de base.*

L'APPI (WWW.APPI-ASSO.FR)
• **Indemnisation :** elle correspond, au choix, à 55 ou à 70 % du revenu fiscal sur 12 mois.
• **Cotisation :** 2,75 ou 3,74 % du revenu professionnel annuel, selon le taux d'indemnisation choisi (2,58 ou 3,28 % de la rémunération annuelle brute pour les mandataires sociaux). À cette cotisation s'ajoutent des frais de dossier (125 € HT) et d'adhésion (300 € HT).
• **Créateurs d'entreprise (entreprises de moins d'un an) :** ils ont droit à une allocation annuelle de 11 000 € (cotisation de 600 €).
À NOTER *L'APPI propose aussi une garantie de ressources en cas de révocation dont la cotisation varie en fonction du niveau d'indemnisation choisi.*

LA GSC (WWW.GSC.ASSO.FR)
• **Indemnisation :** elle est comprise, au choix du dirigeant, entre 16 000 et 250 000 € (dans la limite de 80 % de son revenu net fiscal) et peut être versée sur 9, 12 ou 18 mois.
• **Cotisation :** son montant varie selon le statut du dirigeant, son revenu net fiscal et le niveau d'indemnisation choisi. Il s'élève, par exemple, à 109,18 € par mois pour un entrepreneur individuel né en 1975 qui perçoit 50 000 € par an et qui souhaite être indemnisé à hauteur de 30 000 € sur 12 mois (soit 2 500 € par mois).
• **Créateurs d'entreprise (entreprises de moins de 5 ans et revenu annuel inférieur à 20 000 €) :** moyennant une cotisation de 420 € par an, ils perçoivent une indemnité mensuelle de 1 000 € pendant 6 mois.
À SAVOIR *L'assurance proposée par la GSC ne concerne ni les professionnels libéraux ni les exploitants agricoles.*

CLIN D'ŒIL

PROPOS INJURIEUX D'UN SALARIÉ

Les propos injurieux tenus, à l'égard de ses supérieurs, par un salarié au moyen d'un téléphone portable mis à sa disposition par son employeur ont un caractère professionnel et constituent un abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, peu importe le caractère restreint de leur diffusion (courriels et SMS adressés à des collègues). Des propos qui, selon les juges, justifient une sanction disciplinaire (un licenciement, par exemple).

FISCAL. DÉDUCTION DES FRAIS DE REPAS 2025

Les exploitants individuels qui relèvent des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) ou des bénéfices non commerciaux (BNC) selon un régime réel, et qui sont contraints de déjeuner sur leur lieu de travail, peuvent déduire de leur résultat imposable les frais supplémentaires de repas qu'ils engagent, à savoir ceux excédant 5,45 € TTC pour 2025. La dépense déductible étant plafonnée à 21,10 €, la déduction maximale par repas s'établit donc à 15,65 € (21,10 € - 5,45 €), sauf à justifier de circonstances exceptionnelles.

BOI-BNC-BASE-40-60-60 du 19 février 2025

SOCIAL. CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE AU LICENCIEMENT

Avant de licencier un salarié, l'employeur doit le convoquer à un entretien préalable, idéalement par lettre recommandée. Et c'est seulement après la tenue de cet entretien que l'employeur peut lui notifier son licenciement. Et attention, le non-respect de cette procédure peut rendre le licenciement irrégulier. Ainsi, dans une affaire récente, un employeur avait licencié une salariée après l'avoir convoquée à un entretien préalable (auquel elle ne s'était pas présentée). Mais la lettre recommandée de convocation lui avait été retournée avec la mention « pli avisé et non réclamé ». La salariée avait alors contesté son licenciement car étant absente de son domicile lors de la présentation de la lettre, aucun avis de passage ne lui avait été délivré en raison d'une erreur de la poste. Et les juges ont estimé, en effet, que le licenciement de la salariée, à laquelle la lettre recommandée n'avait jamais été présentée, était irrégulier. Peu importe que cette erreur n'ait pas incombé à l'employeur !

Cassation sociale, 11 décembre 2024, n° 22-18362

CONSÉQUENCE *En cas de licenciement irrégulier, le salarié est en droit de percevoir une indemnité correspondant, au maximum, à un mois de salaire brut.*

FISCAL. COMMENT RÉCUPÉRER DE LA TVA FACTURÉE À TORT

À certaines conditions, l'entreprise qui commet une erreur de facturation de TVA peut récupérer cette taxe à l'aide d'une facture rectificative envoyée au client. Une régularisation de la TVA facturée à tort qui doit s'effectuer dans les délais prévus pour les réclamations fiscales, à savoir au plus tard le 31 décembre de la 2e année qui suit le paiement de la TVA considérée ou la réalisation de l'événement qui motive la réclamation.

À ce titre, l'administration vient de préciser que la remise en cause de la déduction de la TVA chez le client, autrement dit un redressement fiscal, constitue un tel événement, ce qui ouvre donc au fournisseur un nouveau délai pour rectifier sa facture erronée.

BOI-TVA-DECLA-30-20-20-30 du 8 janvier 2025

L VORONA/GETTY IMAGES

À NOTER *Le fournisseur commet une erreur de facturation de TVA lorsque, par exemple, il soumet à la TVA une opération non imposable à cette taxe ou applique un taux supérieur à celui correspondant à l'opération.*

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

DONS DÉFISCALISÉS

1 *Tout comme les particuliers, les entreprises peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt en contrepartie des dons qu'elles consentent à des associations.*

☐ Vrai ☐ Faux

2 *Toutes les associations sont éligibles à la réduction d'impôt pour dons.*

☐ Vrai ☐ Faux

3 *Seuls les dons de sommes d'argent ou de biens ouvrent droit à réduction d'impôt.*

☐ Vrai ☐ Faux

4 *Pour ouvrir droit à réduction d'impôt, les dons doivent être consentis sans aucune contrepartie.*

☐ Vrai ☐ Faux

5 *Pour bénéficier d'une réduction d'impôt, le donateur doit être en possession d'un reçu fiscal délivré par l'association bénéficiaire du don.*

☐ Vrai ☐ Faux

6 *Les dons défiscalisés doivent faire l'objet d'une déclaration à l'administration fiscale.*

☐ Vrai ☐ Faux

Réponses

1 *Vrai. Sachant que les entreprises relevant de l'impôt sur le revenu peuvent choisir entre la réduction d'impôt sur les bénéfices et la réduction d'impôt sur le revenu des particuliers.*

2 *Faux. Sont éligibles les seules associations désignées par la loi.*

3 *Faux. Les abandons de revenus ou la mise à disposition de personnel aussi.*

4 *Faux. Une contrepartie symbolique ou de faible valeur est autorisée.*

5 *Vrai. Ce reçu est obligatoire, quel que soit le montant du don.*

6 *Vrai. Ils doivent figurer sur la déclaration fiscale n° 2042-RCI du particulier ou n° 2069-RCI de l'entreprise.*

PETER MEADE/GETTY IMAGES

L'ARRIVÉE DU CHARGEUR ÉLECTRIQUE UNIVERSEL

Les nouveaux appareils électroniques doivent être équipés d'un port standard permettant de les recharger avec un chargeur universel.

Désormais, tous les smartphones, tablettes et autres petits appareils électroniques mis sur le marché doivent être rechargeables à l'aide d'un seul et même type de chargeur. Une mesure destinée à faciliter la vie des utilisateurs, mais aussi à réduire l'empreinte carbone associée à la production de ces appareils.

1 000 TONNES DE DÉCHETS PAR AN

Après avoir oublié, perdu ou cassé le chargeur de notre smartphone, nous avons tous tenté d'utiliser celui d'un autre appareil électronique. Parfois avec succès (par chance, il était compatible…), mais le plus souvent sans résultat, avant de nous résoudre à en acheter un nouveau en urgence. Bilan des courses : nos tiroirs débordent de chargeurs aussi variés qu'inutiles. Raison pour laquelle la règlementation impose désormais que tous les nouveaux modèles de smartphones mis sur le marché soient équipés d'un port standard : le micro USB type C. Tous ces appareils, quels que soient leur marque et leur modèle, peuvent ainsi être rechargés à l'aide d'un même chargeur.

Selon la Commission européenne, la mise en place de ce standard permettrait de réduire de 1 000 tonnes par an le volume des déchets électroniques traités sur le continent, sans parler des impacts positifs que ne manquera pas de générer la « non-production » de millions de chargeurs.

SEULEMENT LES SMARTPHONES ?

Cette règlementation s'applique à tous les petits appareils électroniques, à savoir les smartphones mais aussi les téléphones mobiles, les tablettes, les appareils photo, les consoles, les casques, les écouteurs, les enceintes, les liseuses, les claviers ou encore les boîtiers GPS.

UNE OFFRE SÉPARÉE

Autre impact de cette standardisation, les constructeurs, et plus largement les commerçants, doivent, depuis le début de l'année, offrir à leurs clients la possibilité d'acheter leur équipement électronique avec ou sans chargeur.

Décret n° 2023-1271 du 27 décembre 2023, JO du 28

↘ UN DÉLAI POUR LES ORDINATEURS

Si cette nouvelle règlementation est entrée en application dès le 28 décembre 2024 pour les petits appareils électroniques, un délai est accordé aux constructeurs d'ordinateurs portables. Ces derniers ont ainsi jusqu'au 28 avril 2026 pour se mettre en conformité. Au-delà de cette date butoir, les appareils qu'ils mettront sur le marché devront, eux aussi, être équipés de ce port de recharge universel.

VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 27 février 2025

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1er 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 n'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 n'excédant pas 2,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,5 Smic (valeur du Smic au 31 décembre 2023). (7) L'Urssaf 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 œuvrant 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 [illegible]	Au-delà de [illegible] km
3			[illegible] €
			[illegible] €
			[illegible] €
			[illegible] €
7 C[illegible]	d x 0,697 €	1 515 € + (d x 0,394)	d x 0,470 €

ATTENTION

Les barèmes de remboursement des frais kilométriques pour 2024 ne sont pas encore connus à l'heure où nous mettons sous presse.

(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)

Février 2025	
Smic horaire	11,88 € (2)
Minimum garanti	4,22 €

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

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
28 février 2025	5,65 %*
31 janvier 2025	5,70 %*
31 décembre 2024	5,75 %*
30 novembre 2024	5,87 %*
31 octobre 2024	5,90 %*

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

Indice des loyers commerciaux

Année	1er trim.	2e trim.	3e trim.	4e 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 2e trimestre 2022 et le 1er trimestre 2024.

Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1er trim.	2e trim.	3e trim.	4e 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	1er trim.	2e trim.	3e trim.	4e 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 %*	144,64 + 1,82 %*

* Variation annuelle.

ZOOM SUR LE BITCOIN 5 QUESTIONS

En franchissant la barre des 100 000 $, le bitcoin est revenu sous le feu des projecteurs.

Actif spéculatif et monnaie décentralisée, le bitcoin ne cesse d'attirer des investisseurs. Retour sur ses principes de fonctionnement.

QU'EST-CE QUE LE BITCOIN ?

Le bitcoin est une monnaie électronique émise et contrôlée non pas par une banque centrale comme l'euro ou le dollar, mais par un algorithme présent sur un réseau informatique décentralisé (composé d'une multitude d'ordinateurs reliés les uns aux autres sans serveur). Pour ses créateurs, cette décentralisation fait du bitcoin une monnaie qui ne peut être instrumentalisée par les États. Sa valeur n'est donc définie que par l'offre et la demande. Son principe de fonctionnement a été rendu public en 2008 par Satoshi Nakamoto (on ignore encore qui se cache derrière ce pseudonyme).

POURQUOI DIT-ON QU'IL EST INVIOLABLE ?

Pour garantir l'inviolabilité du mécanisme de création de monnaie et des échanges réalisés en bitcoins, ses créateurs ont utilisé un algorithme, baptisé « blockchain » (chaîne de blocs), dont le fonctionnement est sécurisé et transparent. Sur le principe, chaque fois qu'une opération intervient en bitcoins, elle est validée, cryptée, puis enregistrée dans un bloc qui va être relié à la fameuse chaîne qui n'est autre qu'une base de données morcelée consultable par tous. Toutes les opérations effectuées en bitcoins depuis 2009 y sont enregistrées.

QUE PEUT-ON ACHETER AVEC DES BITCOINS ?

Certains commerçants dans le monde acceptent les paiements en bitcoins, mais cet usage « monétaire » reste minoritaire. Le plus souvent, le bitcoin est détenu comme un actif susceptible de générer de fortes plus-values. Et pour cause, son cours est passé, en 16 ans, de 0,01 $ à peu ou prou 100 000 $. Une évolution astronomique (jalonnée de crises) qui aiguise l'appétit des investisseurs et inquiète certains économistes qui craignent qu'un jour, la bulle n'éclate. Une bulle qui pesait, au début du mois de février 2025, autour de 1 920 Md$!

COMBIEN EXISTE-T-IL DE BITCOINS ?

Le protocole informatique qui gère les bitcoins est prévu pour n'en mettre en circulation, au maximum, que 21 millions. Une masse qui sera atteinte à l'horizon 2140. Sachant que 19,8 millions d'unités ont déjà été émises.

↘ EST-CE QUE LES BITCOINS POLLUENT ?

Le processus de validation des transactions réalisées en bitcoins nécessite, pour garantir leur inviolabilité, des calculs très lourds qui mobilisent de très nombreux ordinateurs.

Selon l'université de Cambridge, en 2024, la consommation électrique pour gérer le réseau bitcoin a dépassé 180 TWh, soit 40 % de la consommation de la France !

LES QUESTIONS DU MOMENT

DEMANDE D'UNE ATTESTATION DE VIGILANCE À UN COCONTRACTANT

Mon entreprise s'apprête à conclure un contrat de prestation de services avec une autre entreprise. Celle-ci doit-elle me fournir une attestation de vigilance ?

Réponse : *si vous agissez en tant que donneur d'ordre ou client, vous devez, pour tout contrat d'au moins 5 000 € hors taxes conclu en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce, obtenir de votre cocontractant, lors de la conclusion du contrat, puis tous les 6 mois jusqu'à son terme, une attestation de vigilance qui lui est délivrée par l'Urssaf ou la Mutualité sociale agricole et qui prouve qu'il respecte ses obligations sociales (déclaration et paiement des cotisations).*

CONDITIONS D'UTILISATION D'UN CRÉDIT DE TVA

Mon entreprise étant souvent en crédit de TVA, comment puis-je utiliser cette créance fiscale ?

Réponse : *outre l'imputation de votre crédit de TVA sur vos prochaines déclarations, vous pouvez, sous conditions, demander un remboursement ou choisir de l'utiliser pour vous acquitter de certaines échéances fiscales à venir (taxe sur les salaires, impôt sur les sociétés…). En pratique, vous devrez joindre le premier volet du formulaire n° 3516 à votre demande de remboursement de crédit de TVA, au plus tard 30 jours avant l'échéance concernée. Puis le second volet devra être envoyé au moment de cette échéance, avant sa date limite de paiement, à votre service des impôts des entreprises (SIE) via la messagerie sécurisée de votre espace professionnel.*

AGENDA

MARS 2025

DÉLAI VARIABLE

— Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de février 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de février 2025.

5 MARS

— 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 (paiement le 20 mars sur demande).

15 MARS

— Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de février 2025.

— Entreprises de moins de 11 salariés n'ayant pas opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de février 2025 et paiement des cotisations sur les salaires de février 2025.

— Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 novembre 2024 : télérèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

— Entreprises soumises à l'IS : télérèglement de l'acompte d'IS et de contribution sociale.

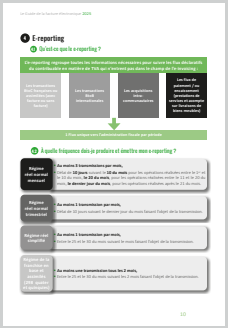
— Employeurs assujettis à la taxe sur les salaires : télérèglement de la taxe sur les salaires versés en février 2025 lorsque le total des sommes dues au titre de 2024 excédait 10 000 €.

EUREX actu

GUIDE DE LA FACTURE ELECTRONIQUE

Dans l'environnement actuel de digitalisation, procurant aux entreprises de multiples avantages compétitifs, la mise en place obligatoire de la facture électronique est une étape importante et structurante pour votre organisation. L'ensemble des règles et des lois qui constituent le cadre juridique et fiscal de cette évolution ne doit pas constituer un obstacle mais l'assurance d'un terrain propice à la mise en place de nouveaux processus au sein de votre entreprise et garantir leur bon fonctionnement.
Déjà obligatoire dans les échanges avec le secteur public, la facturation électronique va désormais s'étendre aux relations interentreprises.
À partir du 1er septembre 2026, toutes les entreprises devront être en mesure de recevoir puis d'émettre (selon un calendrier spécifique) les factures au format électronique, indépendamment de leur taille.

1 Pourquoi la facturation électronique ?
1 Contexte et objectifs


4 E-reporting
1 Qu'est-ce que le e-reporting ?
2 À quelle fréquence dois-je produire et émettre mon e-reporting ?

Ce guide, conçu par votre expert-comptable, vous aide à anticiper cette transformation en abordant les principales évolutions. Il est mis à disposition sur notre site internet :
www.eurex.fr/guide-facture-electronique-2025

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans cette réforme et son intégration au sein de votre entreprise.

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

EUREX AUDIT EUREX AVOCATS EUREX PATRIMOINE
EUREX SOCIAL EUREX TRANSMISSION