

1^{ER} TRIMESTRE 2025

Feuille de paie
2025 : quels
changements ?

Les cotisations
sociales des
indépendants
en 2025

Encadrement
des locations
meublées
touristiques

**Contrat de
travail à durée
déterminée :
mode d'emploi**

www.cabinetdgk.com

ÉCHÉANCIER

1^{er} trimestre 2025**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 sociales et entreprises d'au moins 11 et de moins de 50 salariés : DSN de décembre 2024 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de décembre 2024.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 30 septembre 2024 : téléversement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

31 janvier

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

5 février

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

15 février

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de janvier 2025.

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.

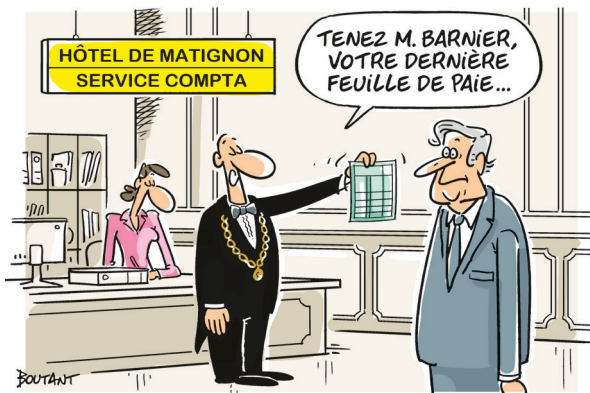
Alors, que doivent faire les chefs d'entreprise ? Encore et toujours s'adapter, innover, développer, attirer les talents, redoubler d'agilité... pour évoluer dans ce monde devenu imprévisible à plus d'un titre, que ce soit dans sa dimension politique, géopolitique ou climatique. Nous sommes bien entendu 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 !

Mis sous presse le 30 décembre 2024 • Dépôt légal décembre 2024
Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : SDI Productions / Getty images



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.

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.

Le Smic et le minimum garanti

Selon les chiffres publiés mi-décembre par l'Insee et la Dares, le Smic aurait dû faire l'objet d'une revalorisation automatique de 2 % au 1^{er} janvier 2025. Mais cette revalorisation n'a pas eu lieu puisque le gouvernement l'a anticipée de 2 mois en augmentant le Smic horaire brut de 2 % au 1^{er} novembre 2024. Aussi, 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.

Limite d'exonération des 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.

Le plafond de la Sécurité sociale

Un récent arrêté a fait passer le montant mensuel du plafond de la Sécurité sociale de 3 864 à 3 925 € au 1^{er} janvier 2025. Son montant annuel est porté, quant à lui, 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 ». Le taux de cet abattement diminue au 1^{er} janvier 2025 dans certains secteurs d'activité (cf. tableau ci-dessous).

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 limite d'exonération des titres-restaurant

Pour les titres-restaurant distribués aux salariés depuis le 1^{er} janvier 2025, la contribution de l'employeur à leur financement est exonérée de cotisations sociales dans la limite de 7,26 € par titre (contre 7,18 € en 2024).

La valeur du titre-restaurant ouvrant droit à cette exonération maximale est donc comprise entre 12,10 € et 14,52 €.

Arrêté du 19 décembre 2024, JO du 29

Modification des conditions de travail : et si le salarié refuse ?

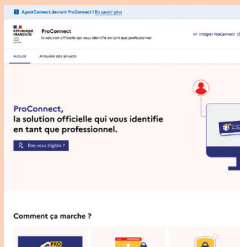
Si la modification du contrat de travail d'un salarié nécessite son accord, une simple modification de ses conditions de travail peut lui être imposée par son employeur. Et le salarié qui refuse de se plier à ces nouvelles conditions peut être licencié. Aussi les juges ont-ils validé le licenciement 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 définies. S'il refuse, l'inexécution du préavis, qui lui est imputable, ne donne lieu à aucune indemnité.*



WEB
www.proconnect.gouv.fr



Calqué sur FranceConnect, le service d'identification officiel des particuliers, ProConnect propose une solution d'authentification unifiée pour les professionnels. Opérationnel dès février 2025, ce nouveau service simplifiera et sécurisera l'accès des professionnels aux services numériques utilisés dans la sphère publique.

Ordres de virement suspects : les obligations de la banque

En présence d'ordres de virement présentant des anomalies apparentes, la banque doit, en vertu de son obligation de vigilance, s'assurer de leur régularité directement auprès du dirigeant de l'entreprise. À défaut, elle engage sa responsabilité et peut être condamnée à rembourser à l'entreprise les sommes considérées.

C'est ce que les juges ont affirmé dans l'affaire suivante. En exécution de courriels adressés par un fraudeur ayant usurpé l'identité de son dirigeant, la comptable d'une entreprise avait ordonné plusieurs virements depuis le compte de celle-ci vers le compte d'une société située à Hong Kong, pour un montant de plus de 2 millions d'euros. L'entreprise avait alors agi contre la banque en remboursement des sommes ainsi versées. Elle a obtenu gain de cause, les juges ayant estimé que les ordres de virement comportaient des anomalies apparentes et que les circonstances inhabituelles dans lesquelles les virements avaient été effectués laissaient suspecter une possible « fraude au président ». Pour les juges, la banque aurait donc dû vérifier la régularité des ordres de virement auprès du dirigeant de l'entreprise, seule personne contractuellement habilitée à les valider, et non pas seulement auprès de la comptable.

Cassation commerciale, 2 octobre 2024, n° 23-13282

Travailleurs indépendants : quelles cotisations sociales en 2025 ?

Le point sur les nouvelles règles de calcul des cotisations et contributions sociales personnelles dues par les travailleurs indépendants.

Dans un souci de simplification, le mode de calcul des cotisations et contributions sociales dues par les travailleurs indépendants vient d'être remanié. Ainsi, une assiette unique sert désormais au calcul de l'ensemble de leurs cotisations et contributions. En outre, les taux de cotisations qui leur sont applicables ont été ajustés, rendant cette réforme financièrement neutre.

PRÉCISION Ces nouvelles règles s'appliquent aux cotisations et contributions personnelles dues par les travailleurs indépendants au titre des périodes débutant à compter du 1^{er} janvier 2025.

Une assiette unique

Une seule et même assiette s'applique donc pour le calcul de toutes les cotisations et contributions sociales dues par les travailleurs indépendants. Elle correspond à leur revenu professionnel, à savoir leur chiffre d'affaires diminué de leurs charges professionnelles (hors cotisations et contributions sociales).

PRÉCISION Le revenu professionnel des travailleurs indépendants exerçant dans une structure assujettie à l'impôt sur les sociétés correspond aux sommes et avantages, en nature ou en argent, perçus au titre de l'exercice de leurs fonctions et à la part des dividendes supérieure à 10 % du capital social, des primes d'émission et des sommes versées en compte courant d'associé.

Un abattement de 26 % est ensuite appliqué à ce revenu afin d'obtenir l'assiette de calcul des cotisations et contributions sociales. Un abattement qui ne peut pas être inférieur à 1,76 %



du plafond annuel de la Sécurité sociale (Pass)* ni supérieur à 130 % de ce plafond.

Des taux de cotisations ajustés

Outre la modification de l'assiette de calcul des cotisations et contributions sociales, les taux de certaines cotisations sont ajustés en 2025 afin que la réforme n'ait aucun impact financier sur les travailleurs indépendants. (cf. tableaux ci-dessous).

Décret n° 2024-688 du 5 juillet 2024, JO du 6. * Le Pass est fixé à 47 100 € à compter du 1^{er} janvier 2025.

Taux 2025 de la cotisation maladie-maternité	
Montant annuel de l'assiette des cotisations sociales	Taux de cotisation
Inférieur à 20 % du Pass	0 %
De 20 à 300 % du Pass	Taux variable progressif
Égal ou supérieur à 300 % du Pass	8,5 % dans la limite de 3 Pass 6,5 % pour la part au-delà de ce montant

Taux 2025 des cotisations d'assurance retraite	
Cotisation	Taux
Retraite de base	17,87 % dans la limite du Pass 0,72 % pour la part au-delà de ce montant
Retraite complémentaire	8,1 % dans la limite du Pass 9,1 % pour la part au-delà de ce montant et dans la limite de 4 Pass

CLIN D'ŒIL

VENTE À DOMICILE

Le Code de la consommation prévoit que, dans les contrats conclus à distance avec un consommateur, par exemple au domicile de celui-ci, le professionnel doit fournir à ce dernier un certain nombre d'informations, notamment qu'il a le droit de se rétracter ainsi que la possibilité de recourir à un médiateur de la consommation en cas de litige. Si ces mentions font défaut, le contrat est susceptible d'être annulé.



TVA sur réservation d'hôtel non honorée

Pour que des indemnités soient imposées à la TVA, elles doivent constituer la contrepartie d'un service individualisé rendu à celui qui les verse. À ce titre, le Conseil d'État a précisé que les sommes qu'un hôtelier est contractuellement en droit de conserver lorsqu'un client n'honore pas sa réservation constituent la contre-valeur de la prestation d'hébergement que le client s'était engagé à régler de manière ferme à la signature du contrat et sont donc assujetties à la TVA. En effet, dans ce cas, l'hôtelier réalise la prestation dès lors qu'il met le client en mesure d'en bénéficier, peu importe que ce dernier en fasse usage ou non.

Conseil d'État, 9 octobre 2024, n° 489947

Le vote par correspondance dans les SARL est possible

Dans les SARL, le vote des associés par correspondance avant une assemblée a été autorisé par une loi du 13 juin dernier, sous réserve que les statuts le prévoient. Rappelons que jusqu'alors, cette faculté n'était pas ouverte aux SARL. Pour autoriser cette nouvelle modalité de vote, les SARL devront donc modifier leurs statuts.

En pratique, les associés qui souhaitent voter par correspondance, et donc par anticipation, doivent adresser leur vote au moyen d'un formulaire prévu à cette fin. À ce titre, les conditions d'utilisation de ce formulaire viennent d'être précisées par décret, ce qui permet à cette mesure de pouvoir effectivement s'appliquer.

Ainsi, le formulaire de vote par correspondance doit permettre un vote sur chacune des résolutions, dans l'ordre de leur présentation à l'assemblée. En outre, il doit offrir à l'associé la possibilité d'exprimer, sur chaque résolution, un vote favorable ou défavorable ou sa volonté de s'abstenir de voter. Il doit également indiquer la date avant laquelle il doit être reçu par la société pour qu'il en soit tenu compte.

Décret n° 2024-904 du 8 octobre 2024, JO du 10

EN PRATIQUE Le formulaire peut être transmis par la société et renvoyé par les associés par voie électronique.

Cession 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, dans les autres cas, 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



SHAPESHAREGETTY IMAGES

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.

QUIZ DU TRIMESTRE

Jours de réduction du temps de travail

1 Les jours de réduction du temps de travail (RTT) sont des jours de repos accordés aux salariés dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure à la durée légale de 35 heures.

Vrai Faux

2 Le nombre de jours de RTT attribués aux salariés est fixé par le Code du travail.

Vrai Faux

3 Avec l'accord de leur employeur, les salariés peuvent obtenir le rachat de jours de RTT non pris.

Vrai Faux

4 Les employeurs peuvent imposer certains jours de RTT.

Vrai Faux

5 Les salariés qui ne prennent pas leurs jours de RTT ont droit à une indemnité compensatrice pour les jours non pris.

Vrai Faux

6 Avec l'accord de son employeur, un salarié peut consentir un don de jour(s) de RTT au profit notamment d'un collègue proche aidant ou parent d'un enfant gravement malade.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Ils compensent les heures de travail accomplies entre 35 et 39 heures.

2 Faux. Il est fixé, de même que les modalités selon lesquelles ces jours sont pris, par un accord collectif d'entreprise ou de branche.

3 Vrai. Les jours ainsi rachetés, et donc travaillés par les salariés, bénéficient de la majoration pour heure supplémentaire.

4 Vrai. En fonction des dispositions prévues par l'accord collectif.

5 Faux. Sauf si cette situation est imputable à leur employeur ou si l'accord collectif le prévoit.

6 Vrai. Ce don s'effectue de manière anonyme et sans contrepartie.

Quand la rupture conventionnelle n'est pas homologuée, il faut tout recommencer !

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, employeur et salarié doivent signer une convention de rupture qui, à l'issue d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires, doit être adressée à l'administration pour homologation. Sachant qu'en cas de refus d'homologation, une nouvelle convention peut être trans-

mise à l'administration. Mais attention, un nouveau délai de rétractation doit alors être respecté. C'est pourquoi, dans une affaire récente, les modifications apportées par un employeur à une convention de rupture, à la suite d'un refus d'homologation de l'administration, ont entraîné la nullité de la rupture conven-

tionnelle, l'employeur n'ayant pas informé son salarié de ces modifications ni respecté un (nouveau) délai de rétractation de 15 jours.

Cassation sociale, 16 octobre 2024, n° 23-15752

À NOTER *Considérée comme nulle, la rupture conventionnelle est alors requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.*

LE CHIFFRE

1971h

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, contre 206 jours pour les salariés). Sans surprise, l'agriculture et les métiers de bouche sont les secteurs dans lesquels la durée effective de travail des indépendants est la plus élevée.

Dares Analyses, octobre 2024, n° 60

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 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 la banque. 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 en réalité validé des virements frauduleux ! Mais pour les juges, au vu de ces circonstances, il n'avait pas commis de négligence grave et la banque devait donc le rembourser.



PERKOCGETTY IMAGES

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

Les nouvelles règles issues de la loi « anti-Airbnb »

Rééquilibrer la proportion de logements saisonniers et de logements de longue durée 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.

Des sanctions à la clé

Pour inciter fortement certains bailleurs indésirables 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.

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

Contrat de travail 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 fortement 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 (congrés payés...) ou dont le contrat de travail est suspendu (congé de maternité, arrêt de travail...), un salarié passé provisoirement à temps partiel, un salarié qui a définitivement quitté



SUI PRODUCTIONS/GETTY IMAGES

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 ;

- pouvoir 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 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

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.

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.

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.

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.

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

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

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 excède la période de vacances) ;

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

- 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.

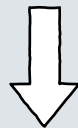
De son côté, le salarié peut, lui aussi, moyennant un préavis, rompre son CDD de manière anticipée lorsqu'il est recruté en CDI par un autre employeur.

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.

INDICATEURS - 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-Arcco	tranche 1	3,15 %	4,72 %
- Cotisation Agirc-Arcco	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 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.

La lettre des entrepreneurs est éditée par la société Les Echos Publishing - 10, boulevard de Grenelle - CS 10817 - 75738 Paris Cedex 15 - SAS au capital de 1 728 750 euros - 381 123 868 RCS Paris / Service abonnements : 5, rue Sophie Germain - CS 1007 - 86061 POITIERS Cedex 9 - Tél. : 05 49 60 20 60 / Directeur de la publication : Pierre LOUETTE / Directeur de la rédaction : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPURE / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique fiscale : Marion BEUREL / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie SOUSTRE / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUIÉNGO / Ronald TEXIER / Fondateur : Jacques SINGER / Les Echos Publishing filiale du Groupe Les Echos - Société anonyme au capital de 306 000 000 euros - 349 037 366 RCS Paris / ISSN : 2497-8051

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 30 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).

Demande de versement d'un acompte sur salaire

L'un de mes salariés me demande de lui verser un acompte sur son salaire. Suis-je obligé d'accepter cette demande ?

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

Mon entreprise envisage d'acquérir un véhicule afin d'assurer les déplacements de ses salariés mais aussi, occasionnellement, le transport de marchandises. Pourra-t-elle récupérer la TVA sur cet achat ?

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. Ainsi, si vous achetez un véhicule conçu et construit 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 »).

Pouvoirs du directeur général d'une SAS

Mes associés et moi envisageons de transformer notre SARL en société par actions simplifiée (SAS). Si, aux côtés du président, nous désignons un directeur général, celui-ci aura-t-il le pouvoir d'envisager la société ?

Une SAS est représentée à l'égard des tiers (fournisseurs, clients, administration...) par son président. Si les associés décident de nommer un directeur général (DG), ils peuvent prévoir que ce dernier disposera également du pouvoir de représenter la société à l'égard des tiers. En pratique :

- une clause des statuts de la SAS doit prévoir expressément que le DG dispose de ce pouvoir de représentation ;
- cette clause doit figurer dans les statuts qui sont déposés au registre du commerce et des sociétés.


Avocats Associés

*Vous nous confiez votre affaire,
notre objectif est de vous satisfaire.*
Fabien KOVAC

Cabinet De Dijon
7 avenue Jean Bertin - 21000 Dijon

Cabinet d'Auxerre
29 place de l'Hôtel de Ville
89000 Auxerre

Cabinet de Beaune
28 rue du Faubourg Perpreuil
21200 Beaune

Cabinet de Chaumont
20 rue Toupot de Beveaux
52000 Chaumont

www.cabinetdgtk.com

Tél. : 03 80 70 05 70 - Fax : 03 80 72 15 37 - Email : contact@cabinetdgtk.com

