

La lettre des entrepreneurs

SOCIAL | FISCAL | JURIDIQUE | GESTION

DÉCEMBRE 2025

Dernière ligne
droite pour les
réclamations
fiscales !

Une loi pour
favoriser l'emploi
des seniors

Entretien
professionnel :
du nouveau

Rupture
conventionnelle
mode d'emploi



BOUTANT

L'actualité sociale, fiscale et juridique
de votre entreprise

Décembre 2025

Délai variable

- › Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de novembre 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de novembre 2025.
- › Entreprises relevant du régime simplifié de TVA : télérèglement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

15 décembre

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de novembre 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 novembre 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de novembre 2025.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés ayant clos leur exercice le 31 août 2025 : télérèglement du solde de l'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés : télérèglement de l'acompte d'impôt sur les sociétés ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale.
- › Télérèglement du solde de la cotisation foncière des entreprises (CFE) 2025.

Quel cadeau au pied de votre sapin ?

La fin de l'année se profile déjà à l'horizon ! Après 11 mois passés la tête dans le guidon à surmonter des obstacles en tous genres et à tout faire pour développer votre entreprise dans un contexte économique pour le moins atone, vous êtes invité à consacrer un peu de votre énergie à un défi d'un tout autre ordre : préparer les fêtes de fin d'année et les traditionnels cadeaux de Noël afin d'éviter de passer votre journée du 24 décembre à errer comme une âme en peine dans les magasins. Mais vous, avez-vous réfléchi aux cadeaux que vous aimeriez trouver au pied du sapin de votre entreprise ? À en croire un sondage réalisé par OpinionWay en octobre dernier, certains présents sont particulièrement attendus par un grand nombre de patrons. Ainsi, 86 % des chefs d'entreprise, fatigués des désordres politiques à l'œuvre dans notre pays, ont commandé un cadre réglementaire et administratif stable pour Noël. Un premier choix qui devance un allégement de la fiscalité (65 %) - dans l'espoir, illusoire hélas, de ne pas demeurer les champions du monde de la taxation tous azimuts -, des dispositifs d'encouragement à la relocalisation de nos industries (57 %), des soutiens un peu plus fournis à l'investissement productif et à l'innovation, et, enfin, un environnement favorisant l'investissement dans la formation et la montée en compétences des équipes (36 %). Trop chers pour le père Noël en ces temps de disette budgétaire ? Peut-être. Mais au moins peut-on toujours rêver ! Nous vous souhaitons de passer de très belles fêtes de fin d'année.

Mis sous presse le 14 novembre 2025 • N° 415 • Dépot légal novembre 2025
Imprimerie MAQPRINT (87)



Réclamations fiscales : agissez avant la fin de l'année !



Un sursis de paiement

Même si vous formulez une réclamation, vous n'êtes pas dispensé du paiement de l'impôt contesté. Néanmoins, vous pouvez accompagner votre réclamation d'une demande de sursis de paiement.

Pour contester une imposition mise à votre charge et obtenir le dégrèvement correspondant, vous devez formuler une demande auprès de l'administration fiscale au moyen d'une réclamation. Mais passé le 31 décembre, cette action sera prescrite pour certains impôts. Si vous avez une réclamation à formuler avant cette date, nous vous rappelons les principales règles à suivre.

Dans quels cas réclamer ?

Vous pouvez déposer une réclamation afin d'obtenir la réparation d'une erreur commise dans l'assiette ou le calcul de votre imposition ou pour bénéficier d'un avantage fiscal, comme une réduction d'impôt, que vous auriez omis de solliciter.

Comment rédiger la réclamation ?

Présentée par écrit, la réclamation doit contenir plusieurs mentions obligatoires, notamment l'imposition contestée et un exposé sommaire

des motifs invoqués et du dégrèvement demandé. Elle doit également porter votre signature manuscrite. Des justificatifs doivent, en outre, être joints à la réclamation, tels que l'avis d'imposition, l'avis de mise en recouvrement ou tout document établissant le montant de l'impôt versé spontanément (par exemple, une déclaration de TVA) dont vous demandez la remise.

Dans quel délai réclamer ?

En principe, votre réclamation doit être envoyée au service des impôts du lieu d'imposition au plus tard le 31 décembre de la 2^e année qui suit celle du versement spontané de l'impôt contesté ou de sa mise en recouvrement. Ce délai étant ramené à 1 an pour les impôts locaux. Vous avez donc jusqu'au 31 décembre 2025 pour contester les impositions mises en recouvrement ou payées en 2023 (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, TVA...) et les impôts locaux de 2024 (CFE, CVAE, taxe foncière...).

La réponse de l'administration fiscale

L'administration fiscale doit normalement vous répondre dans un délai de 6 mois. À défaut, elle est considérée comme ayant rejeté implicitement votre réclamation. Si sa décision ne vous convient pas, vous pouvez alors saisir le tribunal sous 2 mois. Sachant qu'aucun délai ne s'impose à vous en cas de rejet implicite de votre demande.

Hausse des taxes sur les véhicules

Les entreprises, excepté les entrepreneurs individuels, peuvent être redevables de deux taxes annuelles sur les véhicules de tourisme affectés à leur activité (ex-TVS) : une taxe sur les émissions de CO₂ et une taxe sur les émissions de polluants atmosphériques qu'elles devront déclarer et payer en janvier 2026, au titre de 2025, à une date variable selon qu'elles relèvent du régime normal de TVA ou qu'elles ne sont pas redevables de la TVA. Et attention, pour 2025, le seuil de déclenchement du barème de la taxe sur les émissions de CO₂ ainsi que ses différentes tranches sont abaissés de 5 g de CO₂/km (norme WLTP). En outre, l'exonération en faveur des véhicules hybrides au titre de cette même taxe est supprimée à compter de 2025. Un abattement est toutefois instauré pour les véhicules dont la source d'énergie comprend le superéthanol E85.

Art. 97, loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023, JO du 30



WEB www.sirene.fr

Le site fermera définitivement le 20 décembre 2023

La diffusion open data des informations du répertoire Sirene réalisée par l'Insee sera transférée au service de l'Etat de la santé. Toutes les fonctionnalités du site sont donc et déjà disponibles sur ce nouveau portail.

La documentation des variables et les actualités relatives à la diffusion open data sera conservée et à la même adresse URL pendant plusieurs mois afin de faciliter la transition.

Une unique page d'informations relatives à la diffusion du répertoire Sirene sera accessible et à la même adresse URL pendant plusieurs mois afin de faciliter la transition.

Rechercher une unité légale

Retrouvez toutes les unités légales et leurs établissements actifs au territoire. Le bouton "Unité légale - Etablissement" vous renvoie directement vers la liste des établissements d'une unité légale.

Rechercher un établissement

Retrouvez toutes les unités légales et leurs établissements actifs au territoire. Le bouton "Unité légale - Etablissement" vous renvoie directement vers la liste des établissements d'une unité légale.

Au cours de ce mois de décembre, le site sirene.fr, qui délivre des informations sur les entreprises et leurs établissements (notamment leur code APE et leurs numéros Siren et Siret), fermera définitivement. Le site « annuaire-entreprises.data.gouv.fr », sur lequel il est possible de retrouver ces informations, prendra le relais.

Bail commercial : quand le loyer peut-il être déplafonné ?

Vous le savez : lors du renouvellement d'un bail commercial, le bailleur ne peut pas demander une hausse du loyer qui excéderait la variation de l'indice de référence.

Toutefois, cette règle du plafonnement est écartée en cas de modification notable des facteurs locaux de commercialité (attrait et importance du quartier, moyens de transport permettant d'y accéder, activités exercées dans le voisinage...) susceptible d'avoir une incidence favorable sur l'activité du locataire. Dans ce cas, le bailleur est donc en droit de demander une augmentation du loyer plus élevée. Et peu importe, viennent de préciser les juges, que cette modification ait profité ou non au locataire.

Cassation civile 3^e, 18 septembre 2025, n° 24-13288

ILLUSTRATION Lors du renouvellement d'un bail commercial, le bailleur avait demandé le déplafonnement du loyer au motif que l'installation d'un complexe commercial avec des enseignes à forte capacité attractive à côté du local loué avait amélioré l'achalandage de ce commerce (un commerce de luminaires) et était donc de nature à bénéficier à l'activité du locataire. De son côté, ce dernier avait fait valoir que cette installation ne lui avait pas profité puisque son chiffre d'affaires n'avait pas augmenté. Mais en vain, car les juges ont donné raison au bailleur.

L'emploi des seniors favorisé

42 %

des personnes âgées de 60 à 64 ans occupaient un emploi en 2023, contre 78 % de celles âgées de 55 à 59 ans.

Dares Résultats,
juillet 2025, n° 40

La récente loi « seniors » introduit différentes mesures destinées à augmenter le taux d'emploi des salariés âgés. Présentation des trois changements les plus notables.

Un contrat de travail adapté

À titre expérimental pendant 5 ans, les employeurs peuvent recruter, dans le cadre d'un nouveau contrat à durée indéterminée appelé « contrat de valorisation de l'expérience », des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, âgés d'au moins 60 ans (au moins 57 ans si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit) et n'ayant pas encore droit à une pension de retraite à taux plein. Le salarié ne devant pas avoir appartenu, dans les 6 mois précédents, aux effectifs de l'entreprise ou d'une autre entreprise du groupe.

Ce contrat de valorisation de l'expérience permet aux employeurs de déroger aux règles liées à la mise à la retraite. Ainsi, un salarié de moins de 70 ans engagé dans le cadre d'un tel contrat peut être mis à la retraite, sans son accord, dès lors qu'il est en droit de percevoir une pension de retraite à taux plein.

Du nouveau en matière de retraite progressive

Jusqu'alors, l'employeur pouvait refuser d'accéder à la demande de réduction de la durée de travail d'un salarié souhaitant bénéficier de la retraite progressive au seul motif que cette nouvelle durée était incompatible avec l'activité économique de l'entreprise. Désormais, ce refus doit faire état, notamment :

- des conséquences de la réduction de la durée de travail sollicitée par le salarié sur la continuité de l'activité de l'entreprise (ou du service) ;
- et, si ces conséquences impliquent un recrutement, des difficultés pour y procéder sur le poste concerné.

Un temps partiel en fin de carrière

Afin de maintenir, en partie ou en totalité, leur rémunération, les salariés qui, avec l'accord de leur employeur, passent à temps partiel en fin de carrière peuvent dorénavant percevoir leur indemnité de départ à la retraite de manière anticipée et fractionnée.

Cette mesure doit être mise en place par un accord d'entreprise ou, à défaut, par un accord de branche.



Une pension à taux plein ?

Bénéficiant d'une pension de retraite à taux plein les personnes qui atteignent l'âge légal de départ à la retraite et qui ont validé un certain nombre de trimestres de retraite, ainsi que celles qui atteignent l'âge de 67 ans.

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, JO du 25

CLIN D'ŒIL

DROIT AUX TITRES-RESTAURANT POUR LES TÉLÉTRAVAILLEURS

Après le ministère du Travail, c'est au tour de la Cour de cassation de consacrer le droit aux titres-restaurant des télétravailleurs. En effet, selon elle, en vertu de l'égalité de traitement entre les salariés d'une même entreprise, les télétravailleurs ont droit aux titres-restaurant dès lors qu'un tel avantage est accordé aux employés qui travaillent sur site.



Statu quo sur la franchise de TVA

La loi de finances pour 2025 avait abaissé, à compter du 1^{er} mars 2025, les limites de chiffre d'affaires ouvrant droit à la franchise de TVA à 25 000 €, toutes activités confondues. Mais face aux inquiétudes des professionnels, cette réforme avait été suspendue par le gouvernement jusqu'à la fin de l'année 2025. Finalement, contre toute attente, une récente loi maintient, pour 2025, les limites antérieures, à savoir 85 000 € pour le commerce, la restauration et l'hébergement et 37 500 € pour les autres prestations de services.

Reste à savoir si ces limites seront modifiées par la loi de finances pour 2026...

Loi n° 2025-1044 du 3 novembre 2025, JO du 4

Nullité des décisions dans les sociétés : du nouveau !

Dans une société, lorsque des actes ou des décisions sont pris en violation des règles légales ou statutaires, ils sont susceptibles d'être annulés. À ce titre, pour limiter les risques d'annulation et renforcer la sécurité juridique des décisions prises dans les sociétés, les pouvoirs publics ont modifié les règles régissant la nullité.

Ainsi, désormais, la violation des statuts ne constitue plus une cause de nullité (sauf dans les sociétés par actions simplifiées dont les statuts prévoient cette sanction). Une décision prise dans une société ne peut plus être déclarée nulle que si elle viole une disposition impérative du droit des sociétés ou l'une des causes de nullité des contrats. En outre, la nullité d'une décision ne peut dorénavant être prononcée par un juge que si :

- la personne qui demande la nullité de la décision démontre que l'irrégularité invoquée lui cause un grief ;
- l'irrégularité invoquée a eu une influence sur le sens même de la décision ;
- les conséquences de la nullité de la décision ne sont pas excessives par rapport à l'intérêt de la société.

Ordonnance n° 2025-229 du 12 mars 2025, JO du 13

PRÉCISION Ces nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1^{er} octobre dernier.

Licenciement pour propos sexistes

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser les agissements sexistes. Et, pour la Cour de cassation, l'auteur de tels faits doit être sanctionné par un licenciement, quelles que soient son ancienneté ou la tolérance passée de l'entreprise.

Ainsi, dans une affaire récente, les juges ont validé le licenciement pour faute grave du responsable de plusieurs agences de travail temporaire qui avait tenu, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle

insultants et dégradants à l'égard de ses subordonnées hiérarchiques. Un comportement qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

Cassation sociale, 17 septembre 2025, n° 24-14363

À NOTER Constitue un agissement sexiste « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».



QUIZ

Cadeaux offerts par l'entreprise

1 Les cadeaux qu'une entreprise offre à ses clients constituent une charge déductible de son résultat imposable.

Vrai Faux

2 La TVA sur les cadeaux n'est pas récupérable, même s'ils sont offerts dans l'intérêt de l'entreprise.

Vrai Faux

3 L'entreprise doit être en mesure de prouver l'utilité des cadeaux d'affaires pour son activité (pour fidéliser un client, par exemple).

Vrai Faux

4 Les cadeaux ou les bons d'achat offerts par une entreprise à ses salariés pour Noël sont exonérés de cotisations sociales.

Vrai Faux

5 Les cadeaux ou les bons d'achat offerts aux enfants des salariés pour Noël sont soumis aux cotisations sociales.

Vrai Faux

6 Les bons d'achat offerts pour Noël doivent permettre d'acheter des biens en lien avec cet événement.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. Si ces cadeaux sont offerts dans l'intérêt direct de l'entreprise et si leur prix est raisonnable.

2 Faux. La TVA est déductible lorsque la valeur unitaire du cadeau n'excède pas, pour 2025, 73 € TTC par an et par bénéficiaire.

3 Vrai. Et tous les justificatifs (factures, nom des clients...) doivent être conservés.

4 Vrai. Dans la limite de 196 € par salarié en 2025.

5 Faux. Ils échappent aux cotisations sociales dès lors qu'ils sont attribués aux enfants âgés de moins de 17 ans en 2025, dans la limite de 196 € par enfant.

6 Vrai. Sinon, ils donnent lieu au paiement de cotisations.

Des mesures à venir pour lutter contre les fraudes

Poursuivant sa lutte contre les fraudes fiscales et sociales, le gouvernement a présenté un projet de loi afin de renforcer ses actions en la matière. Ce projet de loi prévoit notamment de décloisonner certains échanges d'informations entre les administrations. Ainsi, à l'avenir, les agents des douanes et ceux des services fiscaux effectuant des enquêtes judi-

ciaires pourraient transmettre aux agents réalisant des missions de contrôle toute information utile recueillie dans le cadre de ces enquêtes. En outre, les agents des organismes de Sécurité sociale (CPAM, CARSAT, CNAM, CNAV) pourraient avoir un accès direct aux bases de données de la DGFiP portant sur les informations patri-

moniales, à savoir Patuela (ex-Patrim sur les transactions de biens immobiliers), Ficovie (contrats de capitalisation, notamment d'assurance-vie) et BDNB (base de données nationale des bâtiments), pour les besoins de leurs missions de contrôle et de recouvrement.

Projet de loi relatif à la lutte contre les fraudes sociales et fiscales, n° 24, enregistré au Sénat le 14 octobre 2025

LA DATE

7 janvier

Les prochains soldes d'hiver auront lieu du mercredi 7 janvier à 8 heures au mardi 3 février 2026. Toutefois, ils débuteront à une date différente dans les départements et collectivités d'outre-mer suivants :

- Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges : le 2 janvier ;
- Guadeloupe : le 3 janvier ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon : le 21 janvier ;
- La Réunion (soldes d'été) : le 7 février ;
- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : le 2 mai.

Un entretien de parcours professionnel tous les 4 ans

La périodicité de l'entretien professionnel, rebaptisé « entretien de parcours professionnel », que les employeurs doivent organiser avec chacun de leurs salariés, vient d'être modifiée. Ainsi, cet entretien, qui porte notamment sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, doit désormais être réalisé dans l'année qui suit son embauche, puis tous les 4 ans (au lieu de tous les 2 ans). L'entretien « d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel » devant, quant à lui, se dérouler tous les 8 ans (au lieu de tous les 6 ans). Et comme avant, l'entretien de parcours profes-

sionnel doit être proposé au salarié après une absence prolongée (congé de maternité, congé d'adoption...). Sauf, et c'est une nouveauté, si le salarié a déjà bénéficié d'un tel entretien dans les 12 mois précédant sa reprise d'activité.

Art. 3, loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, JO du 25



EN PRATIQUE Organisé pendant le temps de travail du salarié, l'entretien de parcours professionnel donne lieu à un compte-rendu dont une copie lui est remise.

La TVA s'applique-t-elle à la location meublée touristique ?

Lorsque le bailleur d'un meublé touristique propose certaines prestations à sa clientèle, les revenus qu'il génère peuvent être soumis à la TVA.

La location meublée touristique fait de plus en plus d'adeptes. Ainsi, le nombre de meublés touristiques est passé, entre 2014 et 2024, de 80 000 à 1,2 million de logements loués. Selon son importance, cette activité lucrative peut être soumise à la fiscalité : impôt sur le revenu et contribution foncière des entreprises. Et dans certains cas, la TVA peut également être appliquée. Explications.

Une exonération de principe

Les locations touristiques sont, en principe, exonérées de TVA. Toutefois, cette taxe, au taux de 10 %, est due lorsque le bailleur offre à une clientèle de passage au moins trois des quatre prestations suivantes : le petit déjeuner, le nettoyage régulier des locaux, la fourniture de linge de maison (draps, serviettes...) et la réception de la clientèle. Autre critère cumulatif pour que l'activité de location soit soumise à la TVA, la durée de séjour proposée doit pouvoir être inférieure à 30 nuitées consécutives pour un même client.

Sachant que pour bénéficier d'une franchise en base de TVA (comprendre une exonération), le chiffre d'affaires annuel généré par cette activité ne doit pas dépasser 85 000 €.

Un allègement des conditions

Pour éviter une concurrence trop importante entre la location touristique et le secteur hôtelier, le fisc a récemment fait évoluer sa doctrine. Ces évolutions ont conduit à un allègement des conditions visant à considérer les prestations de nettoyage des locaux, de fourniture de linge et d'accueil comme existantes.



Ainsi, lorsque le séjour est d'une durée de 5 nuitées maximum, les prestations de nettoyage des locaux et de fourniture de linge de maison sont caractérisées dès lors qu'elles sont au moins effectuées à l'entrée dans les lieux des locataires. Pour la prestation d'accueil, cette dernière est effective notamment lorsque le bailleur propose à ses clients un choix entre un accueil physique avec remise des clés en main propre et une mise à disposition des clés via une boîte à clés. Pour éviter que cette prestation soit considérée comme accomplie, il ne faut donc proposer qu'une solution d'accueil via une boîte à clés.

Seuil de franchise en base de TVA

Le projet de loi de finances pour 2026 prévoit un abaissement du seuil de franchise en base de TVA à hauteur de 37 500 €. En parallèle, une loi, adoptée définitivement fin octobre 2025, maintient le seuil actuel de 85 000 € pour 2025. Quel seuil sera finalement retenu pour 2026 ? À suivre...

Rupture conventionnelle, mode d'emploi

La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur de sécuriser la rupture d'un contrat de travail et au salarié de faire valoir ses droits à l'assurance chômage.



Désormais monnaie courante au sein des entreprises, la rupture conventionnelle homologuée vous permet de mettre fin, d'un commun accord avec un salarié, à un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Et son succès ne se dément pas, avec plus de 514 000 ruptures conclues en 2024. Toutefois, ce dispositif obéit à des règles strictes qu'il convient de bien maîtriser pour sécuriser juridiquement l'opération. Le point, étape par étape, sur la procédure à respecter pour mener à bien une rupture conventionnelle.

1 Échanger avec votre salarié

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi en matière de rupture conventionnelle. La seule obligation étant d'organiser au moins un entretien au cours duquel votre salarié et vous décidez de mettre un terme à votre collaboration. Et prenez le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture du contrat, par exemple, le sort de la clause de non-concurrence imposée à votre salarié.

2 Se faire accompagner

Conscients que la présence d'autres personnes est souvent utile

au bon déroulement d'une négociation, les pouvoirs publics ont prévu la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés au cours des pourparlers. Si votre salarié décide de se faire aider, il doit vous en informer, oralement ou par écrit. Dans cette hypothèse, vous pouvez, vous aussi, vous faire assister, à condition de prévenir votre salarié.

Votre salarié peut être assisté par un autre salarié de l'entreprise ou, en l'absence de comité social et économique, par une personne inscrite sur une liste de conseillers dressée par le préfet et disponible dans les mairies ou auprès de l'inspection du travail. De votre côté, il peut s'agir d'un membre du personnel de l'entreprise ou, si vous employez moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à votre organisation syndicale d'employeurs ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

3 Rédiger des comptes rendus

Gardez à l'esprit que l'(les) entretien(s) préparatoire(s) à la rupture conventionnelle a (ont) pour objectif de garantir que votre salarié consent librement à mettre un terme à son contrat. Aussi vous est-il vivement conseillé de rédiger un (des) compte(s) rendu(s) écrit(s), signé(s) par votre salarié et vous, récapitulant la teneur de chaque entretien.

4 Estimer le coût de la rupture

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, votre salarié a droit à une indemnité spécifique. Son montant, qui est négocié avec votre salarié, ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ou, si elle est plus favorable

et que votre entreprise relève d'une branche d'activité représentée par le Medef, l'UPA ou la CGPME, à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales dans la double limite de deux fois le montant du plafond annuel de la Sécurité sociale (94 200 € en 2025 et 96 120 € en 2026) et du plus élevé des trois montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 50 % de l'indemnité octroyée au salarié ;
- deux fois sa rémunération annuelle brute (au cours de l'année civile qui précède la rupture).

Mais attention, car la part de l'indemnité de rupture exonérée de cotisations sociales est soumise à une contribution patronale au taux de 30 %. Une contribution qui pourrait prochainement passer à 40 %, selon le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026.

5 Signer une convention

Votre salarié et vous devez ensuite remplir un formulaire (Cerfa n° 14598*01) destiné à officialiser la rupture du contrat de travail.

Rappel

L'indemnité légale de licenciement correspond à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans + 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans.

CE QUI EST AUTORISÉ, CE QUI NE L'EST PAS

La rupture conventionnelle ne permet pas de mettre fin à un contrat de travail à durée déterminée. Il est également interdit d'y recourir dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi. En revanche, dans le cadre d'un CDI, il est possible de conclure une rupture conventionnelle même si le contrat de travail du salarié est suspendu en raison, par exemple, d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou d'un congé de maternité.

Une seule procédure !

La rupture à l'amiable d'un CDI ne peut prendre une autre forme que la rupture conventionnelle homologuée. Toute entente conclue en dehors de ce dispositif serait requalifiée par les juges en licenciem-ment sans cause réelle et sérieuse.

En pratique, celui-ci peut être directement rempli en ligne et imprimé via le téléservice TéléRC (www.telerc.travail.gouv.fr). Ce document, qui doit être signé et daté par chaque partie en deux exemplaires, contient une convention de rupture qui a pour objet de définir, notamment, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du contrat de travail.

6 Remettre un exemplaire au salarié

Une fois le formulaire de rupture conventionnelle renseigné, vous devez en remettre un exemplaire à votre salarié. Ne négligez pas cette formalité car, en cas de litige, c'est à vous de prouver que ce document lui a bien été remis ! Et si tel n'est pas le cas, la rupture peut alors être invalidée par les juges et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dès lors, pour vous ménager une preuve, vous avez tout intérêt à remettre son exemplaire au salarié contre décharge ou à lui faire inscrire de manière manuscrite, dans le formulaire, qu'un exemplaire lui a bien été remis tel jour.

POUR LES SALARIÉS PROTÉGÉS

La rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé (délégué syndical, par exemple) doit être officialisée au moyen du formulaire Cerfa n° 14599*01. Ce formulaire doit, après un délai de rétractation de 15 jours calendaires, être adressé à l'inspection du travail pour autorisation (en lieu et place de l'homologation de la Dreets). La rupture devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, qui doit statuer dans les 15 jours ouvrables (son silence valant rejet au bout de 2 mois).

Une contribution patronale de 30 % est due sur la part de l'indemnité exonérée de cotisations.

7 Prendre le temps de la réflexion

Une fois le formulaire de rupture conventionnelle signé, votre salarié et vous disposez de 15 jours calen-daires (donc en comptant tous les jours de la semaine, y compris les dimanches et les jours fériés) pour revenir sur votre décision.

Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge. Sachant que la rétracta-tion n'a pas à être motivée.

8 Faire valider la rupture par l'administration

L'homologation permet aux pouvoirs publics de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle a bien été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que chaque partie a librement consenti à la rupture.

À l'issue du délai de rétractation (et surtout pas avant !), votre salarié ou vous-même devez demander l'ho-mologation de la rupture auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solida-térités (Dreets).

Dans les faits, cette demande consiste à adresser le formulaire de

Quid de la transaction ?

rupture conventionnelle à l'administration. Cette transmission doit être effectuée par voie dématérialisée via le téléservice TéléRC. Un dépôt du formulaire papier reste toutefois possible si le salarié ou l'employeur ne sont pas en mesure d'utiliser ce service et s'ils en informent la Dreets. L'administration dispose ensuite d'un délai de 15 jours ouvrables (donc en ne comptant, cette fois, ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai, l'homologation est acquise.

9 Mettre un terme au contrat de travail

Le contrat de travail de votre salarié prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours). Et c'est aussi après validation de la rupture conventionnelle que vous devez remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation Pôle emploi. Par la suite, la validité de la rupture ainsi que son homologation peuvent être contestées devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention par la Dreets. Sachant que seuls le vice du consentement (dol, contrainte...) et la fraude peuvent remettre en cause cette validité. Toute clause insérée dans la convention visant à renoncer à la possibilité de contester la rupture est réputée non écrite.

Passé ce délai d'un an, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié.

Pourquoi ?

Pour mettre fin à un litige entre un employeur et un salarié lié à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail.

Quand ?

Durant l'exécution du contrat de travail ou après sa rupture (après un licenciement, par exemple), avant ou pendant une procédure judiciaire.

Comment ?

Une transaction rédigée par écrit qui prévoit des concessions réciproques.

Quelle(s) indemnité(s)* ?

- Une indemnité relative à la rupture du contrat de travail (indemnité de licenciement, par exemple) :

Exonération de cotisations sociales dans les mêmes limites que l'indemnité de rupture conventionnelle (cf. p.11), aucune contribution patronale spécifique n'étant due

- Une indemnité de nature salariale (un rappel de salaire, par exemple) :

Aucune exonération

- Une indemnité réparant un préjudice subi par le salarié (préjudice en termes d'évolution de carrière ou préjudice moral, par exemple) :

Exonération totale

*La transaction conclue après une rupture conventionnelle homologuée ne peut pas porter sur des éléments liés à la rupture du contrat de travail (mais seulement sur des éléments liés à son exécution) ni sur ceux déjà réglés par la convention de rupture.

INDICATEURS - Mis à jour le 14 novembre 2025

Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 ^{er} mai 2025			
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 % (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 5 plafonds. (2) Réduction générale de cotisations patronales pour les salaries 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'existant 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'existant pas 2,25 Smic (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2025). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'existant pas 3,3 Smic (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2025). (7) L'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance-maladie. (8) Taux variant entre 2,95 et 5 % 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 2024*			
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 2024.

* Ces montants sont majorés de 20 % pour les véhicules électriques.

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 - Tel. : 05 49 60 20 60 / Directeur de la publication : Laurent DAVID / Rédacteur en chef : Frédéric DEMPUIRE / Rédacteur en chef adjoint : Christophe PITAUD / Chef de rubrique sociale : Sandrine THOMAS / Chef de rubrique patrimoine : Fabrice GOMEZ / Chef de rubrique sociale adjoint : Coralie SOUSTRE / Secrétaire de rédaction : Murielle DAUDIN-GIRARD / Maquette : Gilles DURAND / Gaëlle GUÉNÉGO / 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 : 2497-787X

Smic et minimum garanti ⁽¹⁾	
Novembre 2025	
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 2025	4,64 %
31 octobre 2025	4,73 %
30 septembre 2025	4,81 %
31 août 2025	4,97 %
31 juillet 2025	5,07 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Indice des loyers commerciaux				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
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 %*	135,30 + 2,01 %*
2025	135,87 + 0,96*	136,81 + 0,07*		

* 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.
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 %	137,29 + 2,69 %*
2025	137,29 + 1,60 %*	137,15 + 0,51 %*		

* Variation annuelle.

Indice de référence des loyers				
Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
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 %*
2025	145,47 + 1,40 %*	146,68 + 1,04 %*	145,77 + 0,87 %*	

* Variation annuelle.

Cyberattaque : adopter les bons réflexes

Plusieurs guides, sites et services gratuits en ligne peuvent vous aider à mieux résister aux attaques informatiques.

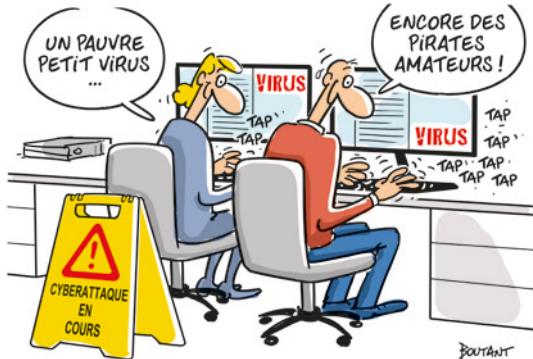
Selon le dernier baromètre du Club des Experts de la sécurité de l'information et du numérique (Cesin), près d'une TPE-PME sur deux a été victime d'une cyberattaque en 2024. Des attaques ayant provoqué 6 fois sur 10 des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise. Une bonne raison de bien s'y préparer.

Adopter une démarche globale

Le temps où un simple antivirus suffisait pour protéger son entreprise des attaques informatiques est bien terminé. Dorénavant, pour faire face aux stratégies d'ingénierie sociale mises en place par les pirates (manipulation psychologique à des fins d'escroquerie), tous les salariés et les partenaires de l'entreprise doivent être impliqués et tous les process de communication avec l'extérieur être sécurisés. Pour aider les entreprises, notamment les plus petites, à appréhender cette démarche globale, la Fédération bancaire française propose sur son site (www.lescles-delabankue.com, rubrique « Boîte à outils ») un guide PDF d'une trentaine de pages qui présente « 8 réflexes clés ». Chacun d'entre eux (former les collaborateurs, sécuriser son site...) est présenté de manière synthétique et simple, avec l'idée d'offrir au chef d'entreprise une trame générale des actions à mener pour lutter contre la cybercriminalité.

Aller plus loin

Sur le site cybermalveillance.gouv.fr, trois guides synthétiques : « 10 mesures essentielles pour assurer votre sécurité numérique », « Que faire en cas de cyberattaque »



et « Comment piloter sa cybersécurité » sont également téléchargeables. Ils sont utilement complétés par des fiches didactiques qui permettent de mettre en pratique des actions de prévention et de sécurisation (antivirus, sauvegarde, sécurisation des réseaux sociaux, gestion des mots de passe...). Une fiche est même dédiée au télétravail. Une rubrique baptisée « SenCy-Crise » propose également un mooc qui permet, par le biais de 3 modules (moins d'une heure chacun), d'appréhender les fondamentaux de la gestion d'une crise cyber.

Des informations techniques

Les entreprises déjà avancées dans la cybersécurité et qui souhaitent aller plus loin pourront trouver des dossiers très techniques sur le site de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information, l'Anssi (cyber.gouv.fr). Des formations sur la cybersécurité y sont également accessibles ainsi que des informations sur le cadre réglementaire de la sécurité du numérique.



Invalidité d'un salarié et inaptitude à occuper son emploi

L'un de mes salariés vient de m'informer qu'il a été reconnu invalide par la Caisse primaire d'assurance maladie. Dois-je considérer qu'il est inapte à occuper son emploi ?

Pas du tout. La reconnaissance par l'Assurance maladie de l'invalidité de votre salarié n'équivaut pas à une inaptitude à exercer son emploi. En effet, seul le médecin du travail peut, à l'issue notamment d'un examen médical, d'une étude du poste du salarié et d'un échange avec vous, le déclarer inapte à occuper son poste.



Déclaration de CFE en cas de reprise d'un établissement

Mon entreprise a acquis un nouvel établissement en septembre 2025. Est-il exact que seul l'ancien exploitant doit remplir une déclaration au titre de la cotisation foncière des entreprises (CFE) ?

Non, vous devez également souscrire, au plus tard le 31 décembre prochain, une déclaration de CFE à l'aide du formulaire n° 1447-C. Ne tardez donc pas trop ! Cette déclaration, qui sert à établir la CFE 2026, doit être déposée en un seul exemplaire auprès du SIE. Et, point important, si l'établissement que vous avez repris est éligible à une exonération, vous devez en faire la demande dans cette déclaration pour en bénéficier.



Renonciation au renouvellement d'un bail commercial

Je m'apprête à signer un bail commercial. Le bailleur souhaite y insérer une clause de renonciation au renouvellement. En a-t-il le droit ?

Une clause, insérée dans un bail commercial, par laquelle le locataire renonce au renouvellement de ce bail (et donc renonce aussi à l'indemnité d'éviction normalement due par le bailleur lorsqu'il refuse le renouvellement) est « réputée non écrite », c'est-à-dire considérée comme inexistante. En effet, le droit au renouvellement étant « d'ordre public », le locataire ne peut pas d'emblée y renoncer. En revanche, postérieurement à la conclusion du bail, le locataire peut valablement renoncer à ce droit. Mais à condition, bien entendu, que cette renonciation intervienne librement, volontairement et de manière non équivoque.