

NEWSLETTER DE NOVEMBRE 2025

Sommaire :

- ⇒ Loueur en meublé : comprendre votre régime d'affiliation sociale
- ⇒ Allocation des Travailleurs Indépendants : une protection possible, sous conditions strictes
- ⇒ Chèques cadeaux de Noël : comment sécuriser l'exonération sociale et fiscale ?

LOUEUR EN MEUBLÉ : COMPRENDRE VOTRE RÉGIME D'AFFILIATION SOCIALE

Le statut de loueur en meublé est souvent perçu comme simple... jusqu'au moment où il faut déterminer à quel régime social vous dépendez. En réalité, tout dépend du **cadre dans lequel l'activité est exercée** : en société ou en nom propre, avec ou sans rémunération, en longue durée ou en courte durée.

Dans les sociétés, le régime découle du statut du dirigeant. Ainsi, un **président de SAS** n'est affilié à aucun régime. Dès qu'une rémunération intervient en SAS, le dirigeant relève du **régime général des salariés**, alors qu'un **gérant majoritaire de SARL** est systématiquement rattaché au **régime des travailleurs indépendants**. La gérance non majoritaire, elle, bascule vers le régime général lorsque le dirigeant est rémunéré, et vers l'absence d'affiliation lorsqu'il ne l'est pas. En **SCI**, les règles sont similaires : un gérant rémunéré relève des indépendants ; sans rémunération, il n'est affilié nulle part.

En exercice individuel, les critères changent totalement. La **location longue durée** n'entraîne aucune affiliation sociale. Les **locations de courte durée** ne déclenchent aucune affiliation tant que les recettes restent en dessous de **23 000 €**. Mais **une fois ce seuil dépassé, ou si l'activité relève du statut de LMP**, l'affiliation aux travailleurs indépendants devient obligatoire (pour les locations de courtes durées LMNP, en cas de dépassement il est possible d'opter pour le régime général des

salariés). C'est souvent ce point qui surprend : certains loueurs passent au-dessus du seuil grâce à une très bonne saison estivale et découvrent a posteriori qu'ils auraient dû être déclarés.

Les points de vigilance sont importants

Une mauvaise qualification peut entraîner un **appel de cotisations rétroactif** et une requalification du statut, notamment lorsque les seuils du LMP sont atteints sans que le loueur ne s'en rende compte. Les activités saisonnières sont particulièrement sensibles, car le seuil des 23 000 € peut être franchi en une seule saison.

Le conseil du cabinet

Vérifiez chaque année vos recettes, vos statuts et votre mode d'exploitation. Anticiper un passage en LMP ou un changement de structure (SCI, SARL familiale...) permet d'éviter des ajustements coûteux.

ALLOCATION DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS : UNE PROTECTION POSSIBLE, SOUS CONDITIONS STRICTES

Même si les dirigeants et travailleurs indépendants ne cotisent pas à l'assurance chômage, ils peuvent parfois bénéficier d'une allocation spécifique : **l'Allocation des Travailleurs Indépendants (ATI)**. Cette aide vise à offrir une protection minimale en cas de **cessation involontaire d'activité** mais son accès est strict, presque millimétré.

L'ATI s'adresse à un large public : indépendants agricoles ou non, mandataires sociaux, mandataires d'assurance, artistes-auteurs. Pour y prétendre, il faut d'abord justifier d'une activité non salariée d'**au moins deux ans** au sein de la même entreprise, de manière continue. La cessation doit ensuite résulter d'une **liquidation judiciaire**, d'un **redressement aboutissant au remplacement du dirigeant**, ou d'une **activité devenue non viable**, justifiée par une **baisse d'au moins 30 % des revenus** et attestée par un **tiers de confiance**, notamment l'expert-comptable.

Le demandeur doit aussi être inscrit comme **chercheur d'emploi**, avoir perçu **au moins 10 000 € de revenus professionnels** sur une des deux années antérieures à la cessation d'activité, et disposer de ressources **inférieures au RSA**.

Là encore, la prudence s'impose : un arrêt d'activité

trop rapide, une justification incomplète, des ressources légèrement supérieures au plafond... et l'ATI est refusée. Les dirigeants ignorent souvent que leurs **revenus locatifs, revenus étrangers ou autres ressources** sont pris en compte dans le calcul.

Lorsque toutes ces conditions sont remplies, l'ATI s'élève à **26,30 € par jour**, avec un minimum fixé à **19,73 €**, pour une durée maximale de **182 jours**. Il est également possible de cumuler l'allocation avec une activité réduite durant trois mois.

L'allocation cesse automatiquement d'être versée lorsque le travailleur indépendant n'est plus inscrit comme demandeur d'emploi. Elle est également interrompue dès lors que l'allocataire est indemnisé par l'assurance maladie, notamment au titre de la maladie, la maternité, la paternité ou d'un accident du travail.

Le conseil du cabinet

Avant de cesser votre activité, sollicitez un avis professionnel : toutes les formes d'arrêt ne donnent pas droit à l'ATI. Si votre activité devient fragile, pensez à faire le point avec nous rapidement. Tenir vos comptes à jour permet de prouver la baisse des revenus. Et avant d'envisager une cessation, nous pouvons analyser votre situation, vérifier votre éligibilité, établir l'attestation de non-viabilité et sécuriser votre dossier de demande pour maximiser vos chances d'acceptation.

Sources et liens : [Article L5424-24 du Code du travail](#) et [Règlement général Annexé à la convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage](#)

CHÈQUES CADEAUX DE NOËL : COMMENT SÉCURISER L'EXONÉRATION SOCIALE ET FISCALE ?

L'attribution de chèques cadeaux en fin d'année reste une pratique très appréciée, mais leur régime social est loin d'être anodin. À défaut d'attention, un geste festif peut rapidement devenir un sujet de redressement URSSAF.

Par principe, ces avantages sont soumis à cotisations. Pourtant, une **tolérance administrative bien ancrée dans les pratiques**, bien que non reprise dans le BOSS, permet leur **exonération** lorsqu'un ensemble de conditions est respecté.

Cette tolérance s'applique aux **CSE**, aux employeurs de **moins de 50 salariés**, ainsi qu'aux employeurs d'entreprises plus importantes, en l'absence de CSE dès lors qu'ils justifient d'un **procès-verbal de carence**.

Lorsque le montant global de l'ensemble des bons

d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile **n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale** (soit 196 € en 2025), **ce montant est exonéré de cotisations de sécurité sociale**

Si le total des avantages franchit ce montant, **il est encore possible de bénéficier de l'exonération** à condition de remplir trois critères cumulatifs :

- **Ils doivent être donnés dans le cadre d'un événement particulier**, comme Noël.
- Permettre des achats en lien avec cet événement.
- Le montant ne doit pas être disproportionné et doit rester sous les 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par événement et par année civile. Ce plafond est adapté pour certains cas :
 - ♦ La rentrée scolaire : 5 % par enfant.
 - ♦ Noël : 5 % par enfant (jusqu'à 16 ans révolus dans l'année civile) et 5 % pour le salarié.

Par exemple, pour Noël, la mention « *tout rayon sauf alimentation et carburant* » reste admise, avec une tolérance pour l'alimentation « de luxe » lorsqu'elle présente un caractère festif. En revanche, distribuer des chèques de Noël en février ou permettre leur utilisation pour un achat sans lien avec la fête remet directement en cause l'exonération.

Côté fiscal, les règles rejoignent celles du social : un chèque cadeau attribué pour un événement particulier (mariage ou anniversaire du salarié, naissance d'un enfant, fêtes de Noël) et sans lien avec l'activité professionnelle est exonéré d'impôt dans la limite de 5 % du PMSS.

Les risques les plus fréquents sont simples mais sérieux

Cumul involontaire dépassant les plafonds, absence de PV de carence, distribution décalée dans le temps, justificatifs insuffisants. Dans tous ces cas, l'URSSAF peut réintégrer le montant des bons dans l'assiette des cotisations.

Le conseil du cabinet

Centralisez toutes vos distributions de chèques cadeaux pour éviter les dépassements, notez systématiquement l'événement auquel ils se rattachent, et conservez la preuve de la cohérence entre le bon et l'événement. Nous pouvons vous accompagner pour valider vos pratiques, vous aider à constituer vos justificatifs et sécuriser vos avantages sociaux avant toute campagne de distribution pour limiter tout risque de redressement URSSAF.

Sources et liens : [Lettre ministérielle du 12 décembre 1988](#) ; [Circulaires Acoiss n° 86/17 du 14 février 1986](#), n° 2011-24 du 21 mars 2011, [Cass. 2e civ. 30 mars 2017 n° 15-25453](#) et [Cass. 2e civ. 14 février 2019 n° 17-28047](#)