

3<sup>E</sup> TRIMESTRE 2025

Le niveau de  
revenus des  
travailleurs  
indépendants

CVAE :  
les acomptes  
à payer en  
septembre

Quelle  
franchise de  
TVA en 2025 ?

**Et si vous recrutiez  
un apprenti ?**

*www.cabinetdgk.com*

DIJON | AUXERRE | BEAUNE | CHAUMONT

## ÉCHÉANCIER

**3<sup>e</sup> trimestre 2025****Juillet/délai variable**

- › Entreprises relevant du régime simplifié de TVA : téléversement de l'acompte semestriel, accompagné du relevé n° 3514.

**15 juillet**

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de juin 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires du 2<sup>e</sup> trimestre 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 juin 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juin 2025.
- › Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mars 2025 : téléversement du solde de l'IS.

**5 août**

- › Travailleurs indépendants n'ayant pas choisi la mensualisation : paiement trimestriel des cotisations sociales.

**15 août**

- › Entreprises de moins de 11 salariés ayant opté pour le paiement trimestriel des cotisations sociales : DSN de juillet 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 juillet 2025 et paiement des cotisations sociales sur les salaires de juillet 2025.

**En attendant la simplification administrative**

« Alléger la charge administrative qui pèse sur les entreprises » : voici, résumée en quelques mots, l'ambition du projet de loi de simplification de la vie économique qui navigue actuellement entre l'Assemblée nationale et le Sénat. Et dans un pays comme le nôtre, où un simple bulletin de paie comprend plus de 40 lignes, la tâche semble immense, comme l'est l'attente des chefs d'entreprise. Interrogés par Viavoice en mars dernier, ces derniers espèrent avant tout une réduction du nombre de démarches administratives (62 %) et un allègement des obligations liées aux déclarations sociales et fiscales (51 %). Gagner du temps pour se recentrer sur le cœur d'activité de leur entreprise ressort comme le premier bénéfice attendu de ces simplifications plébiscitées (79 %), mais il n'est pas le seul. 6 patrons sur 10 attendent également une réduction du stress qu'ils ressentent. Un stress qu'ils associent au risque de ne pas ou de mal déclarer et aux sanctions qui peuvent en découler. 53 % d'entre eux souhaitent d'ailleurs une généralisation du droit à l'erreur pour faire baisser la pression. Alors, cette loi si attendue permettra-t-elle à nos entreprises de se libérer d'une partie de leur charge administrative pour gagner en compétitivité ? C'est évidemment souhaitable, même si beaucoup éprouvent des difficultés à y croire tant les précédentes réformes ont déçu. À tel point que seuls 16 % des dirigeants interrogés ont réussi à citer une mesure de simplification mise en place par le passé ayant eu un impact significatif sur leur quotidien !

Mis sous presse le 27 juin 2025 • Dépôt légal juin 2025  
Imprimerie MAQPRINT (87) • Photo couverture : Maskot / Getty images



# Les revenus des indépendants



Selon les Urssaf, en 2023, le revenu moyen des travailleurs non salariés (hors micro-entreprises) a très légèrement augmenté, de 0,1 % (en euros courants), par rapport à 2022, pour s'établir à 45 571 €. Mais en euros constants, compte tenu du niveau d'inflation élevé constaté en 2023 (+ 4,8 %), il a baissé de 4,5 % ! Comparé à 2019, dernière année de référence avant la crise sanitaire, le revenu moyen des indépendants a reculé de 6 % (en euros constants).

## Revenu moyen 2023 en fonction de l'âge\*

– de 30 ans  
25 291 €

30-40 ans  
40 168 €

40-50 ans  
49 069 €

50-60 ans  
51 591 €

+ de 60 ans  
44 530 €

Source : Chiffres Urssaf  
2023 (bilan Stat'UR n° 399,  
mai 2025)

| Revenu d'activité par secteur en 2023  |                           |                           |                      |
|----------------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------------|
| Secteur                                | Revenu annuel moyen 2023* | Revenu annuel moyen 2022* | Évolution 2022/2023* |
| Agriculture, sylviculture et pêche     | 38 741 €                  | 40 603 €                  | -4,6 %               |
| Industrie                              | 35 673 €                  | 35 200 €                  | +1,2 %               |
| BTP - gros œuvre                       | 33 283 €                  | 33 265 €                  | +0,1 %               |
| BTP - travaux de finition              | 31 958 €                  | 31 325 €                  | +2,0 %               |
| Commerce réparation automobiles        | 30 042 €                  | 29 066 €                  | +3,4 %               |
| Commerce de gros                       | 40 340 €                  | 40 532 €                  | -0,5 %               |
| Commerce de détail alimentaire         | 25 785 €                  | 25 904 €                  | -0,5 %               |
| Commerce de détail non alimentaire     | 27 523 €                  | 27 989 €                  | -1,7 %               |
| Commerce de détail sur marchés         | 9 878 €                   | 9 730 €                   | +1,5 %               |
| Commerce de détail non spécialisé      | 26 292 €                  | 25 488 €                  | +3,2 %               |
| Métiers de bouche                      | 26 692 €                  | 26 749 €                  | -0,2 %               |
| Taxis & VTC                            | 17 658 €                  | 17 155 €                  | +2,9 %               |
| Transport routier et déménagement      | 31 458 €                  | 31 846 €                  | -1,2 %               |
| Autres activités de transport          | 37 251 €                  | 35 589 €                  | +4,7 %               |
| Hébergement                            | 20 488 €                  | 21 369 €                  | -4,1 %               |
| Restauration & débits de boissons      | 22 544 €                  | 22 825 €                  | -1,2 %               |
| Services informatiques & communication | 46 328 €                  | 47 372 €                  | -2,2 %               |
| Activités financières & d'assurance    | 64 737 €                  | 66 620 €                  | -2,8 %               |
| Activités immobilières                 | 34 810 €                  | 38 083 €                  | -8,6 %               |
| Activités juridiques                   | 95 008 €                  | 99 781 €                  | -4,8 %               |
| Activités du chiffre & ingénierie      | 52 986 €                  | 53 019 €                  | -0,1 %               |
| Médecine générale                      | 89 370 €                  | 88 790 €                  | +0,7 %               |
| Médecine spécialisée                   | 139 061 €                 | 136 166 €                 | +2,1 %               |
| Professions paramédicales              | 42 863 €                  | 41 242 €                  | +6,7 %               |
| Dentistes                              | 119 828 €                 | 116 557 €                 | +2,8 %               |
| Pharmaciens                            | 77 757 €                  | 90 877 €                  | -14,4 %              |
| Arts & spectacles                      | 25 043 €                  | 25 077 €                  | -0,1 %               |

\* En euros courants.

# Protéger les salariés contre les fortes chaleurs

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2025, les employeurs sont tenus d'évaluer les risques liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur, et, s'ils identifient des risques d'atteinte à leur santé ou à leur sécurité, d'instaurer des mesures de prévention. À ce titre, ils doivent notamment adapter les horaires de travail pour limiter la durée et l'intensité de l'exposition, prévoir des périodes de repos et choisir des équipements de travail permettant de maintenir une température corporelle stable.

Décret n° 2025-482 et arrêté du 27 mai 2025, JO du 1<sup>er</sup> juin

**À NOTER** Selon le dispositif de vigilance de Météo France, constituent des épisodes de chaleur intense la vigilance jaune (pic de chaleur), la vigilance orange (canicule) et la vigilance rouge (canicule extrême).



WEB  
**www.urssaf.fr**



Les travailleurs non salariés qui rencontrent des difficultés personnelles ou professionnelles peuvent, via le site de l'Urssaf, recourir à l'accompagnement Help. Ce service a vocation à leur apporter des réponses sur le paiement de leurs cotisations sociales, la prise en charge de leur santé ou encore leurs droits (allocations familiales, retraite...).

## Logiciels de caisse : prolongation de l'attestation

Les entreprises assujetties à la TVA qui effectuent des opérations auprès de clients non professionnels, et qui les enregistrent avec un logiciel (ou un système) de caisse, doivent utiliser un logiciel sécurisé. Pour justifier de la conformité de ce logiciel, elles pouvaient, jusqu'à présent, produire un certificat d'un organisme accrédité ou une attestation individuelle de l'éditeur du logiciel. Cette faculté de produire une attestation est supprimée depuis le 16 février dernier. Toutefois, compte tenu du temps nécessaire pour obtenir un certificat, seul mode de preuve désormais admis, l'administration fiscale autorise les entreprises à continuer de se prévaloir de l'attestation de l'éditeur jusqu'au 31 août 2025.

BOI-TVA-DECLA et BOI-CF, actualité du 16 avril 2025

**UNE PHASE TRANSITOIRE** Entre le 1<sup>er</sup> septembre 2025 et le 28 février 2026, les logiciels de caisse devront soit bénéficier d'un certificat, soit avoir fait l'objet d'une demande ferme de certification de la part de l'éditeur. En pratique, l'éditeur doit donc obtenir, au plus tard le 31 août 2025, un engagement de mise en conformité auprès d'un organisme accrédité (conclusion d'un contrat avec le certificateur, acceptation d'un devis et commande ferme) et pouvoir justifier de sa démarche. À partir du 1<sup>er</sup> mars 2026, seuls les certificats seront valables.

# CVAE 2025 : deux acomptes à payer pour le 15 septembre

## 5 %

Outre l'intérêt de retard, le défaut ou le retard de paiement de la CVAE entraîne l'application d'une majoration de 5 %.

La cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) devait diminuer progressivement jusqu'en 2026, avant d'être supprimée à compter de 2027. Mais redressement des comptes publics oblige, la dernière loi de finances a reporté cette baisse sur les années 2028 et 2029, prévoyant une disparition de la CVAE en 2030 seulement. Toutefois, en raison de l'adoption tardive du budget (en février dernier au lieu de fin 2024), la baisse de la CVAE s'applique au titre de 2025. Une contribution complémentaire à la CVAE a donc été créée, pour le seul exercice clos à compter du 15 février 2025, afin de compenser cette baisse sur laquelle les pouvoirs publics sont revenus. Explications.

### Les acomptes classiques

La CVAE doit être télérégulée par les entreprises qui en sont redevables de façon spontanée, c'est-à-dire sans envoi préalable d'un avis d'impôt. Ce paiement s'effectue sous la forme de

deux acomptes, s'élevant chacun en principe à 50 % de la CVAE due au titre de 2025. Un montant que vous devez calculer d'après les données figurant dans votre dernière déclaration de résultats souscrite à la date de paiement de l'acompte et en appliquant le taux d'imposition réduit issu de la loi de finances pour 2024. En pratique, vous devez télédéclarer les acomptes de CVAE à l'aide du relevé d'acompte n° 1329-AC.

**RAPPEL** Ces acomptes sont dus si votre CVAE 2024 a excédé 1 500 €.

Si le premier acompte a déjà été versé le 16 juin 2025, le second acompte de CVAE est dû au plus tard le 15 septembre prochain.

### Un acompte exceptionnel

En même temps que votre second acompte de CVAE 2025, donc au 15 septembre 2025, vous devrez aussi verser l'acompte unique de contribution complémentaire. Cet acompte est égal à 47,4 % de la CVAE 2025. Son montant sera à porter sur le relevé d'acompte.

### Une régularisation en 2026

Vous devrez procéder à la régularisation définitive de la CVAE 2025 et de la contribution complémentaire sur la déclaration n° 1329-DEF, accompagnée, le cas échéant, du versement du solde. Une déclaration à souscrire par voie électronique au plus tard le 5 mai 2026.



CLIN D'ŒIL

## DURÉE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Pour calculer la durée de la période d'essai d'un salarié, l'employeur doit tenir compte de toutes les périodes durant lesquelles il a déjà eu l'occasion d'apprécier ses capacités professionnelles sur le même poste de travail. Ce qui comprend, selon les juges, les périodes durant lesquelles le salarié a collaboré avec l'entreprise sous le statut de travailleur indépendant (en tant qu'auto-entrepreneur, par exemple).



## Métiers en tension

La liste des métiers en tension, pour lesquels les employeurs peuvent embaucher plus facilement et plus rapidement des travailleurs étrangers non ressortissants de l'Union européenne, vient d'être mise à jour. Elle regroupe, par région, environ 80 métiers pour lesquels les employeurs éprouvent des difficultés de recrutement : aides à domicile, aides ménagères, aides de cuisine, employés polyvalents de la restauration, cuisiniers, serveurs, employés de l'hôtellerie, maçons, couvreurs, agents d'entretien de locaux, conducteurs et livreurs sur courte distance, bouchers, boulangers, pâtisseries, aides-soignants...

Arrêté du 21 mai 2025, JO du 22

## La franchise TVA en 2025

Comme vous le savez, l'abaissement, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2025, des limites d'application de la franchise en base de TVA à 25 000 € de chiffre d'affaires, a été suspendu par le gouvernement jusqu'au 31 décembre 2025. Cette franchise s'applique donc, en 2025, aux professionnels dont le chiffre d'affaires de 2024 n'excède pas, en principe, 85 000 € pour les activités de commerce, de restauration ou d'hébergement et 37 500 € pour les autres activités de prestations de services.

En conséquence, trois situations peuvent conduire à sortir du régime de la franchise en base de TVA en 2025 :

1. Le professionnel a dépassé, en 2024, la limite de 85 000 € ou de 37 500 €. Dans ce cas, il perd le bénéfice de la franchise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.
2. Il dépasse, en 2025, une limite majorée, fixée, respectivement, à 93 500 € ou à 41 250 €. La perte de la franchise intervient alors à compter du jour de ce dépassement.
3. Bien qu'éligible à la franchise, il opte, courant 2025, pour sortir de ce régime. Cette option prend effet au premier jour du mois au cours duquel elle est exercée.

BOI-RES-TVA-000198 du 28 mai 2025

**À SAVOIR** Les professionnels qui ne relèvent plus de la franchise sont soumis à des obligations déclaratives et de paiement, mais peuvent récupérer la TVA sur leurs achats.

# Nullité des décisions dans les sociétés

Dans une société, lorsque des décisions sont prises en violation des règles légales ou statutaires, elles sont susceptibles d'être annulées. À ce titre, pour renforcer la sécurité juridique des décisions dans les sociétés, les pouvoirs publics ont modifié les règles régissant la nullité. Ainsi, notamment, la nullité d'une décision prise dans une société ne pourra désormais être prononcée par un juge que si :

- la personne qui demande la nullité d'une décision justifie d'une atteinte à ses intérêts ;
- l'irrégularité invoquée a eu une influence sur le sens de la décision ;
- les conséquences de la nullité de la décision pour l'intérêt de la société ne sont pas excessives au regard de l'atteinte à l'intérêt social dont la protection est invoquée.



Autre nouveauté, le délai pour demander la nullité d'une décision est ramené de 3 à 2 ans.

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

**À NOTER** Ces nouvelles règles entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2025.

## QUIZ

## Télécorrection de la déclaration de revenus

**1** Seules les déclarations de revenus souscrites en ligne peuvent être télécorrigées.

☐ Vrai ☐ Faux

**2** Le service de correction en ligne des revenus est disponible toute l'année sur le site impots.gouv.fr dans l'espace sécurisé du contribuable.

☐ Vrai ☐ Faux

**3** Tous les éléments figurant dans la déclaration de revenus sont modifiables.

☐ Vrai ☐ Faux

**4** En cas de télécorrection, les pièces justificatives correspondantes doivent être fournies.

☐ Vrai ☐ Faux

**5** Après avoir pris en compte les corrections, l'administration fiscale émet un nouvel avis d'imposition.

☐ Vrai ☐ Faux

**6** Après fermeture du service en ligne, plus aucune modification n'est possible.

☐ Vrai ☐ Faux

### Réponses

**1** Vrai.

**2** Faux. Le service sera ouvert du 30 juillet au 3 décembre 2025 au titre des revenus de 2024.

**3** Faux. La télécorrection de la situation de famille, de l'état civil ou de l'adresse de résidence du contribuable n'est pas possible.

**4** Faux. Mais lorsque les rectifications conduisent à une diminution de l'impôt ou à la création ou à l'augmentation d'un crédit d'impôt, le fisc peut demander des précisions, voire refuser la correction demandée.

**5** Vrai.

**6** Faux. Une réclamation fiscale peut être déposée jusqu'au 31 décembre 2027 pour les revenus de 2024.

# Quand la liquidation judiciaire d'une société est étendue à son dirigeant

En cas de confusion du patrimoine d'une société avec celui de son dirigeant, le juge peut décider, à la demande du liquidateur judiciaire, d'étendre la liquidation judiciaire dont fait l'objet la première au second. Ce qui lui permet de prendre des mesures conservatoires (saisie, hypothèque...) sur les biens du dirigeant, puis de les

faire vendre pour régler les créanciers.

La confusion des patrimoines étant caractérisée par l'existence de relations financières anormales entre la société et son dirigeant.

Ainsi, dans une affaire récente, les juges ont estimé que des relations financières anormales existaient entre

une société et son gérant, ce dernier n'ayant pas réclamé à la société les loyers qu'elle lui devait pour un local qu'il lui donnait en location. La liquidation judiciaire a donc été étendue au gérant, peu important que celui-ci avait agi ainsi pour préserver la survie de la société. Sévère !

Cassation commerciale, 26 mars 2025, n° 24-10254

## LE CHIFFRE

# 25 000 €

L'Assurance maladie octroie aux employeurs des subventions (plafonnées à 25 000 €) afin de financer notamment des équipements ou des formations pour réduire les risques chimiques, les risques psycho-sociaux et les risques de chute de plain-pied et de hauteur dans la construction. Toutes les entreprises (même sans salariés) peuvent aussi obtenir des subventions pour réduire l'exposition des travailleurs à la manutention manuelle de charges, aux postures pénibles et aux vibrations mécaniques.

## L'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Lorsque les juges considèrent que le licenciement d'un salarié est sans cause réelle et sérieuse, ils fixent le montant de l'indemnité due par l'employeur à ce dernier. Et ce, en tenant compte du fameux « barème Macron » qui précise les montants minimal et maximal de l'indemnité pouvant être allouée au salarié en fonction de son ancienneté dans l'entreprise. Sachant qu'un barème « dérogatoire » prévoit des montants minimaux moins élevés pour les employeurs de moins de 11 salariés. Mais ce barème dérogatoire ne prévoit rien pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté. À ce titre, les juges ont précisé que le barème dérogatoire concerne uniquement les salariés cumulant jusqu'à 10 ans d'ancienneté. À compter de la 11<sup>e</sup> année, c'est le barème général qui s'applique, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Cassation sociale, 29 avril 2025, n° 23-23494



**EXEMPLE** L'indemnité minimale due à un salarié ayant 10 ans d'ancienneté s'élève à 2,5 mois de salaire dans les entreprises de moins de 11 salariés et à 3 mois dans les autres.

# Exonération des dons familiaux : des précisions attendues !

Une nouvelle exonération de droits de mutation pour les dons familiaux destinés au financement de l'acquisition d'un bien immobilier ou de travaux est instaurée.

**V**ous souhaitez donner un coup de pouce à vos enfants ou à vos petits-enfants qui ont pour projet d'acquérir leur résidence principale ? Sachez qu'un nouveau dispositif fiscal vous permet de leur donner une importante somme d'argent en franchise d'impôt.

## Une aide pour (mieux) se loger

Avec la loi de finances pour 2025, un nouveau dispositif fiscal de don familial a vu le jour. Un dispositif qui permet, jusqu'au 31 décembre 2026, de consentir des dons de sommes d'argent à un enfant, à un petit-enfant, à un arrière-petit-enfant ou, à défaut d'une telle descendance, à un neveu ou à une nièce. Les sommes ainsi données étant, dans certaines limites, exonérées de droits de mutation à titre gratuit. Ainsi, chaque donateur peut donner, sans fiscalité, jusqu'à 100 000 € à un même donataire. Ce dernier pouvant recevoir jusqu'à 300 000 € exonérés grâce à ce dispositif.

Attention toutefois, ces sommes doivent être affectées par le donataire, au plus tard le dernier jour du 6<sup>e</sup> mois suivant le versement, soit à l'acquisition d'un logement constituant une résidence principale, neuf ou en l'état futur d'achèvement, pour l'habiter ou le louer, soit



à la réalisation de travaux de rénovation énergétique de son habitation principale dont il est le propriétaire. Dans les deux cas, le logement doit être conservé pendant au moins 5 ans à compter de sa date d'acquisition ou de la date d'achèvement des travaux.

## Faire preuve de vigilance

Le dispositif étant très récent, de nombreuses questions sur ses modalités d'application sont en suspens. Par exemple, pour une rénovation énergétique, quels travaux sont éligibles ? Le donataire doit-il réaliser ou non un bouquet de travaux ? Et pour l'acquisition d'un logement, les sommes reçues peuvent-elles financer également l'achat d'un terrain à bâtir ? Peut-on louer le bien acquis dans une SCI ?

Vous l'aurez compris, bien que ce nouveau dispositif soit attractif, mieux vaut, pour l'instant, faire preuve de retenue. Et attendre, pour assurer la sécurité juridique d'une telle donation, que l'administration fiscale apporte des précisions avant de la consentir !

## Pas de cumul possible

Pour une rénovation énergétique, il faudra faire un choix entre l'exonération fiscale et MaPrimeRénov', ces deux dispositifs n'étant pas cumulables ! Un calcul d'opportunité, tenant compte de différents paramètres (ampleur des travaux, revenus du donataire, économies...), devra donc être réalisé !

# Et si vous recrutiez un apprenti ?

Recruter un apprenti pour le former en fonction des valeurs et des méthodes de votre entreprise peut être un excellent moyen de satisfaire vos besoins de recrutement.



À en croire les derniers chiffres publiés par France Travail, plus de 2,4 millions de projets de recrutement sont envisagés en 2025. Toutefois, la moitié d'entre eux sont jugés difficiles, en particulier dans les secteurs du commerce, de l'automobile, de l'industrie manufacturière ou encore de la construction. Si vous êtes, vous aussi, confronté à cette pénurie de main-d'œuvre, qui affecte le bon fonctionnement de nombreuses entreprises, sachez que le recours à l'apprentissage peut être un excellent moyen de pourvoir des emplois, y compris des emplois à forte technicité. Vous pouvez ainsi former un jeune en fonction des besoins, des méthodes et des valeurs de votre entreprise pour, à terme, l'intégrer durablement dans vos effectifs. Le tout en bénéficiant d'une aide financière de l'État.

## Pour qui ?

Bien entendu, l'apprentissage concerne tout particulièrement les jeunes soucieux d'acquérir une formation qualifiante en vue de s'insérer sur le marché du travail. C'est pourquoi le contrat d'apprentissage s'adresse, en principe, aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus.

Mais il peut également être conclu avec une personne âgée d'au plus

35 ans révolus, qui souhaite, par exemple, signer un nouveau contrat d'apprentissage pour accéder à une qualification supérieure à celle qu'elle a déjà obtenue. En outre, aucune condition d'âge n'est imposée pour les contrats d'apprentissage conclus, notamment avec :

- un salarié reconnu travailleur handicapé ;
- un apprenti qui n'a pas obtenu son diplôme et qui souhaite conclure un nouveau contrat pour se représenter à l'examen.

Finalement, dans le cadre de l'apprentissage, vous avez accès à des candidats aux profils variés, tant en termes d'âge que d'expérience professionnelle.

### Pourquoi ?

Là encore, contrairement aux idées reçues, l'apprentissage ne concerne pas seulement les métiers manuels ou certains secteurs d'activité comme les métiers de bouche ou le bâtiment. En effet, il couvre non seulement un large champ de diplômes et de titres professionnels, allant du CAP au doctorat, mais aussi de nombreux secteurs d'activité (agriculture, tourisme, aéronautique, banque, informatique...). Il est ainsi possible de recourir à l'apprentissage pour préparer un CAP horlogerie ou ébénisterie, un BTS tourisme ou professions immobilières, une licence professionnelle sur les métiers du numérique, un master en management et administration des entreprises ou bien encore un diplôme d'ingénieur en informatique industrielle. Et ce, dans l'objectif que l'apprenti acquière des compétences adaptées aux besoins et aux méthodes de votre entreprise.

### Comment ?

Le recrutement d'un apprenti suppose de conclure, par écrit, un contrat d'apprentissage (formulaire Cerfa n° 10103\*13) précisant, en particulier :

- l'effectif de l'entreprise ;
- le diplôme ou le titre préparé par l'apprenti ;
- la rémunération qui lui est due pour chaque année du contrat ou de la période d'apprentissage.

Et n'oubliez pas, le contrat doit désigner un maître d'apprentissage qui a pour mission d'aider le salarié à acquérir les compétences nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre préparé. Étant précisé que vous pouvez parfaitement remplir vous-même cette fonction.

### Pendant combien de temps ?

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée correspondant à la durée du cycle de formation nécessaire à l'obtention du diplôme ou du titre préparé, soit de 6 mois à 3 ans. Sachant que cette durée maximale peut être portée à 4 ans, en particulier lorsque l'apprenti est en situation de handicap. Mais vous pouvez aussi conclure un

## 1 million

Nombre de personnes en contrat d'apprentissage à fin février 2025 (+2,3 % par rapport à fin février 2024).

## 652 072

Nombre de personnes en contrat d'apprentissage suivant une formation dans l'enseignement supérieur à fin février 2025.

Source : <https://poem.travail-emploi.gouv.fr>

### PEUT-ON ROMPRE LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AVANT SON TERME ?

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par écrit, par l'apprenti ou l'employeur, pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de la formation pratique en entreprise. Passé ce délai, seules, notamment, la faute grave, la force majeure et l'inaptitude de l'apprenti constatée par le médecin du travail vous permettent de mettre fin au contrat d'apprentissage avant son terme.

## Cotisations sociales patronales

Les rémunérations versées aux apprentis, comme celles des autres salariés, bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales.

contrat d'apprentissage pour une durée indéterminée si votre objectif est de pourvoir un emploi durable dans votre entreprise. Le contrat doit alors débiter par une période d'apprentissage dont la durée correspond au cycle de formation permettant d'obtenir la qualification prévue dans le contrat.

### Quelles conditions de travail ?

L'apprentissage a pour but d'allier enseignement théorique auprès d'un organisme de formation (CFA) et mise en pratique au sein de l'entreprise. Aussi, vous devez garder à l'esprit que votre nouvelle recrue sera « régulièrement » absente de l'entreprise (une semaine par mois, par exemple) pour suivre sa formation théorique. Une formation théorique qui doit correspondre, au minimum, à 25 % de la durée totale du contrat d'apprentissage.

Lorsqu'il est présent dans votre entreprise, l'apprenti est soumis à la même durée de travail que les autres salariés (soit, en principe, une durée légale de travail de 35 heures par semaine). Sachant qu'il est possible de demander à un apprenti

**Vous pouvez prétendre à une aide de 5 000 € pour la 1<sup>re</sup> année d'exécution du contrat.**

majeur d'accomplir des heures supplémentaires. Et restez vigilant, car des règles particulières s'appliquent aux mineurs. Ainsi, par exemple, les apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent normalement pas travailler plus de 8 heures par jour, ni plus de 35 heures par semaine.

### À quel prix ?

Puisqu'il est en formation, l'apprenti perçoit généralement une rémunération inférieure à celle des autres salariés de l'entreprise. Le salaire qui lui est versé varie alors en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Ainsi, par exemple, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, la rémunération brute minimale d'un



### QUELS DROITS EN MATIÈRE DE CONGÉS ?

Les apprentis peuvent prétendre :

- aux congés payés, dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise, à savoir, en principe, 5 semaines de congés payés par an ;
- à un congé supplémentaire rémunéré de 5 jours ouvrables (comportant tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des jours fériés non travaillés dans l'entreprise) pour préparer leurs examens, et ce dans le mois qui les précède.

apprenti âgé de moins de 18 ans doit correspondre à 27 % du Smic lors de la première année d'exécution du contrat (soit 486,49 € depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2024). Le taux de cette rémunération passant à 51% du Smic pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans lors de la deuxième année d'exécution du contrat (soit 918,92 €) et à 67 % du Smic lors de la troisième année (soit 1 207,21 €).

Mais ce n'est pas tout. Les apprentis ont droit aux avantages qui sont accordés aux autres salariés de l'entreprise, comme la prise en charge de la totalité ou d'une partie de leurs frais de trajet domicile-travail et les titres-restaurant.

Enfin, selon une annonce du gouvernement, les employeurs devront, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025, participer au financement de la formation théorique des apprentis visant à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre équivalent au moins à un niveau bac + 3. Le montant de cette prise en

charge s'élèvera à 750 € par contrat d'apprentissage conclu.

### Avec quelles aides ?

Pour favoriser le recours à l'alternance, tout en évitant les effets d'aubaine, les pouvoirs publics maintiennent régulièrement les aides financières accordées aux employeurs qui signent des contrats d'apprentissage. Sachant que pour bénéficier d'une aide, vous devez adresser le contrat d'apprentissage à votre opérateur de compétences dans les 6 mois qui suivent sa conclusion.

Vous retrouverez dans le tableau ci-dessous l'aide financière que vous pouvez mobiliser compte tenu de la date de conclusion du contrat d'apprentissage. Et n'hésitez pas à vous rendre sur le site [www.alternance.emploi.gouv.fr](http://www.alternance.emploi.gouv.fr) afin de simuler le coût réel de l'emploi d'un apprenti (déduction faite de l'exonération de cotisations et de l'aide qui vous est accordée).

### Au terme du contrat

À l'issue du contrat, vous devez remettre à votre apprenti un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte ainsi qu'une attestation destinée à France Travail.

### Aide financière à l'apprentissage accordée aux employeurs

| Date de conclusion du contrat                       | Effectif de l'entreprise | Niveau du diplôme ou du titre préparé     | Montant de l'aide financière |
|-----------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------|------------------------------|
| Du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024 | Tout effectif*           | Niveau équivalent au plus à un bac + 5    | 6 000 €                      |
| Du 1 <sup>er</sup> janvier 2025 au 23 février 2025  | Moins de 250 salariés    | Niveau équivalent au plus au baccalauréat | 6 000 €                      |
|                                                     | Au moins 250 salariés    |                                           | Aucune aide mobilisable      |
| Depuis le 24 février 2025                           | Moins de 250 salariés    | Niveau équivalent au plus à un bac + 5    | 5 000 €**                    |
|                                                     | Au moins 250 salariés*   |                                           | 2 000 €**                    |

\* Pour bénéficier de cette aide, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent remplir une condition liée à la proportion d'alternants dans leur effectif global (5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leurs effectifs au 31 décembre de l'année suivant celle de conclusion du contrat d'apprentissage, par exemple).

\*\* Le montant de l'aide est porté à 6 000 € pour le recrutement d'un apprenti en situation de handicap.

| Principales cotisations sur salaire brut depuis le 1 <sup>er</sup> mai 2025         |                             |                        |                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Charges sur salaire brut                                                            | Base (1)                    | Cotisations du salarié | Cotisations de l'employeur (2) |
| <b>CSG non déductible et CRDS</b>                                                   | (3)                         | 2,90 %                 | –                              |
| <b>CSG déductible</b>                                                               | (3)                         | 6,80 %                 | –                              |
| <b>Sécurité sociale</b>                                                             |                             |                        |                                |
| - 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                       |
| <b>Contribution solidarité autonomie</b>                                            | totalité                    | –                      | 0,30 % (7)                     |
| <b>Contribution logement (Fnal)</b>                                                 |                             |                        |                                |
| - Employeurs de moins de 50 salariés                                                | tranche A                   | –                      | 0,10 %                         |
| - Employeurs de 50 salariés et plus                                                 | totalité                    | –                      | 0,50 %                         |
| <b>Assurance chômage</b>                                                            | tranches A + B              | –                      | 4 % (8)                        |
| <b>Fonds de garantie des salaires (AGS)</b>                                         | tranches A + B              | –                      | 0,25 %                         |
| <b>APEC (cadres)</b>                                                                | tranches A + B              | 0,024 %                | 0,036 %                        |
| <b>Retraite complémentaire</b>                                                      |                             |                        |                                |
| - 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 %                         |
| <b>Contribution au financement des organisations professionnelles et syndicales</b> | totalité                    | –                      | 0,016 %                        |
| <b>Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance (10)</b>              | totalité de la contribution | –                      | 8 %                            |
| <b>Versement mobilité (11)</b>                                                      | 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 2,25 Smic (valeur du Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2025). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles n'excédant pas 3,3 Smic (valeur du Smic au 1<sup>er</sup> 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.

| Smic et minimum garanti <sup>(1)</sup> |                        |
|----------------------------------------|------------------------|
| <b>Juin 2025</b>                       |                        |
| Smic horaire                           | 11,88 € <sup>(2)</sup> |
| Minimum garanti                        | 4,22 €                 |

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

| Comptes courants d'associés   |                                        |
|-------------------------------|----------------------------------------|
| Date de clôture de l'exercice | Taux maximal déductible <sup>(1)</sup> |
| 31 mai 2025                   | 5,32 %                                 |
| 30 avril 2025                 | 5,41 %                                 |
| 31 mars 2025                  | 5,49 %                                 |
| 28 février 2025               | 5,65 %                                 |
| 31 janvier 2025               | 5,70 %                                 |

(1) Pour un exercice de 12 mois.

| Indice des loyers commerciaux |                       |                      |                      |                      |
|-------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année                         | 1 <sup>er</sup> trim. | 2 <sup>e</sup> trim. | 3 <sup>e</sup> trim. | 4 <sup>e</sup> trim. |
| 2023                          | 128,68<br>+ 6,69 %*   | 131,81<br>+ 6,60 %*  | 133,66<br>+ 5,97 %*  | 132,63<br>+ 5,22 %*  |
| 2024                          | 134,58<br>+ 4,59*     | 136,72<br>+ 3,73*    | 137,71<br>+3,03 %*   | 135,30<br>+2,01 %*   |
| 2025                          | 135,87<br>+ 0,96*     |                      |                      |                      |

\* 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<sup>e</sup> trimestre 2022 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2024.

| Indice des loyers des activités tertiaires |                       |                      |                      |                      |
|--------------------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année                                      | 1 <sup>er</sup> trim. | 2 <sup>e</sup> trim. | 3 <sup>e</sup> trim. | 4 <sup>e</sup> trim. |
| 2023                                       | 128,59<br>+ 6,51 %*   | 130,64<br>+ 6,51 %*  | 132,15<br>+ 6,12 %*  | 133,69<br>+ 5,55 %*  |
| 2024                                       | 135,13<br>+5,09 %*    | 136,45<br>+ 4,45 %*  | 137,12<br>+3,76 %*   | 137,29<br>+2,69 %*   |
| 2025                                       | 137,29<br>+1,60 %*    |                      |                      |                      |

\* Variation annuelle.

| Indice de référence des loyers |                       |                      |                      |                      |
|--------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Année                          | 1 <sup>er</sup> trim. | 2 <sup>e</sup> trim. | 3 <sup>e</sup> trim. | 4 <sup>e</sup> trim. |
| 2023                           | 138,61<br>+ 3,49 %*   | 140,59<br>+ 3,50 %*  | 141,03<br>+ 3,49 %*  | 142,06<br>+ 3,50 %*  |
| 2024                           | 143,46<br>+ 3,50 %*   | 145,17<br>+ 3,26 %*  | 144,51<br>+ 2,47 %*  | 144,64<br>+ 1,82 %*  |
| 2025                           | 145,47<br>+ 1,40 %*   |                      |                      |                      |

\* 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 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 : 2497-8051

# Intelligence artificielle : par où commencer ?

Webinaires, guides, diagnostics, aides financières... panorama des ressources publiques pour les entreprises qui souhaitent se lancer dans l'intelligence artificielle.

**S**i aucune entreprise ne doute de la nécessité d'intégrer l'intelligence artificielle (IA) dans ses produits et services ou dans ses processus de fonctionnement, beaucoup ignorent par où commencer. Une bonne raison de dresser un premier inventaire des ressources mises à disposition par les principaux acteurs publics.

## Des formations pour s'initier...

Ceux qui souhaitent mieux appréhender le fonctionnement des IA et les enjeux de leur déploiement pourront suivre le Coursus IA Booster ([www.bpifrance-universite.fr](http://www.bpifrance-universite.fr), rubrique « Nos thématiques »). Une formation en ligne de 16 heures qui permet de découvrir les concepts, les technologies et les implications éthiques et réglementaires de l'IA. Toujours proposé par Bpifrance, un webinaire baptisé « IA génératives : quels usages et comment vous lancer ? » propose aussi d'identifier les points forts et les limites de l'usage des IA génératives dans les entreprises. À signaler également le Mooc Class'Code IAI ([www.fun-mooc.fr](http://www.fun-mooc.fr)) de l'Inria qui, en 10 heures, revient sur le fonctionnement de l'intelligence artificielle.

## ... ou se perfectionner

Pour aller plus loin, il existe aussi des formations concrètes portant, par exemple, sur le fonctionnement de ChatGPT et l'intérêt (mais aussi les risques) de l'utiliser dans les entreprises ou sur d'autres outils IA qui permettent de doper sa productivité (Copilot, Perplexity AI...). La plate-forme France Université Numérique ([www.fun-mooc.fr](http://www.fun-mooc.fr)) et le site FranceNum ([www.francenum.gouv.fr](http://www.francenum.gouv.fr)) recensent, chacun, une trentaine de ces formations sur leur portail.

## Des aides et des accompagnements

Un certain nombre d'aides régionales sont destinées à soutenir les entreprises désireuses de se lancer dans un projet d'intelligence artificielle. On en trouve, notamment, dans les régions Grand Est, Île-de-France, Pays de la Loire, Hauts-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Le site FranceNum en propose une liste descriptive ainsi que le site gouvernemental Aides Territoires ([aides-territoires.beta.gouv.fr](http://aides-territoires.beta.gouv.fr)).



## Se faire accompagner

Les entreprises peuvent également se faire accompagner dans une démarche de lancement d'un projet de déploiement d'intelligence artificielle. Sur ce point, FranceNum recense sur son site plus de 200 « Activateurs », des experts publics ou privés qui ont pris l'engagement de proposer un « premier entretien gratuit » à leurs clients.



## Rupture conventionnelle

**Puis-je conclure une rupture conventionnelle homologuée avec un salarié en arrêt de travail ?**

Oui, une rupture conventionnelle peut être conclue avec un salarié en arrêt de travail, quelle que soit la cause de cet arrêt. Il est toutefois important de vous assurer que votre salarié consent librement à cette rupture (notamment s'il est en état de vulnérabilité ou de détresse psychologique). À défaut, il pourrait, dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention de rupture, la contester en justice pour vice du consentement (dol, violence, erreur) et obtenir sa requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.



## Saisine du supérieur hiérarchique du vérificateur après un contrôle fiscal

**En désaccord avec le redressement qui m'a été notifié à la suite de la vérification de comptabilité de mon entreprise, comment puis-je m'adresser au supérieur hiérarchique du vérificateur ?**

En principe, vous devez d'abord demander la saisine de l'inspecteur principal, et ce dans les 30 jours suivant la réponse de l'administration à vos observations à la proposition de redressement. Puis, si des divergences subsistent, vous pourrez faire appel à l'interlocuteur départemental dans les 30 jours suivant la réception du courrier vous informant des divergences subsistant après l'entretien avec l'inspecteur principal.



## Défaut de dépôt des comptes sociaux

**Président d'une société par actions simplifiée, je ne suis pas très enclin à déposer les comptes annuels de la société au titre de l'exercice écoulé. Quels sont les risques encourus ?**

Si vous ne déposez pas les comptes annuels de votre société au greffe du tribunal de commerce dans le délai d'un mois (deux mois en cas de dépôt par voie électronique) à compter de leur approbation, le greffe vous enverra, en principe, une relance. Si vous ne vous exécutez pas dans le délai imparti, le greffier pourra alors en informer le président du tribunal de commerce, lequel pourra vous enjoindre, sous astreinte, de procéder au dépôt des comptes à bref délai. Et attention, le défaut de dépôt des comptes sociaux constitue une infraction pénale passible d'une amende de 1 500 €.

**dgk**  
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.cabinetdgk.com](http://www.cabinetdgk.com)

Tél. : 03 80 70 05 70 - Fax : 03 80 72 15 37 - Email : [contact@cabinetdgk.com](mailto:contact@cabinetdgk.com)

