

NEWSLETTER

NUMÉRO 132



Madame, Monsieur,
Chère Adhérente, Cher Adhérent,

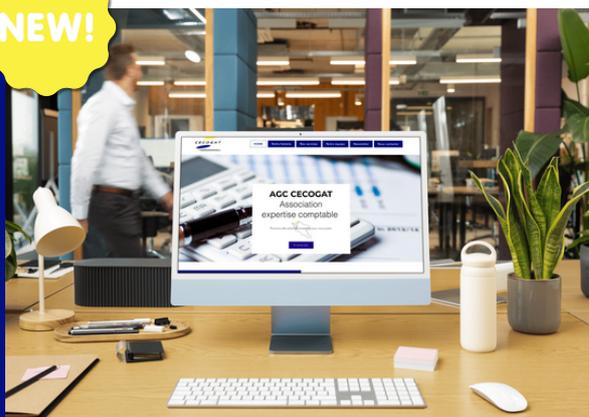
Vous nous témoignez votre fidélité en confiant la gestion de votre comptabilité ou l'établissement de la paie de vos salariés, nous vous en remercions.

Nous mettons tout en œuvre de notre côté pour vous apporter les meilleurs conseils et les meilleurs services.

C'est à ce double titre, de conseils et de services, que nous vous proposons, chaque mois, l'envoi **d'un mail d'informations** sur l'activité du secteur et de la profession.

Nous vous prions de trouver au travers du lien suivant le **numéro 132** de la newsletter du **CECOGAT** :

NEW!



NOUVEAUTÉ

Retrouvez notre nouveau site internet et votre newsletter sur **cecogat.fr**

APPRENTIS : MOINS D'AIDES, PLUS DE CHARGES

Annoncée en décembre dernier, la baisse des aides à l'embauche d'apprentis vient d'être officialisée par un décret. Parallèlement, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025 instaure des hausses de cotisations, aussi bien pour les apprentis que pour leurs employeurs.

Baisse des aides à l'embauche d'un apprenti

Il existe actuellement deux aides à l'embauche d'un apprenti :

- **l'aide unique**, qui n'est attribuée que lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant **au plus** au baccalauréat ;
- **l'aide exceptionnelle**, qui peut être attribuée lorsque l'apprenti prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant **au moins** au niveau 5 (BAC +2) et **au plus** au niveau 7 (BAC +5) (ou au plus au niveau 7 dans les entreprises de plus de 250 salariés mais sous des conditions particulières dans ce cas).

Nouveau montant de ces aides

Alors qu'il était fixé jusqu'ici à 6.000 €, le montant de ces aides, qui ne sont délivrées qu'au titre de la **première année**, est ramené à **5.000 €** pour les entreprises de moins de 250 salariés, et à **2.000 €** au-delà de ce seuil.

Toutefois, ce montant reste fixé à **6.000 €**, quel que soit l'effectif de l'entreprise, pour les contrats d'apprentissage conclus avec une personne reconnue **travailleur handicapé**.

Entrée en vigueur

Ces nouveaux montants s'appliquent aux contrats conclus à compter du **24 février 2025**.

Néanmoins, pour les contrats conclus **avant cette date** et pour lesquels l'aide n'a pas encore été demandée ou versée, les anciens montants continuent à s'appliquer sous réserve que le contrat soit transmis à l'opérateur de compétences au plus tard **six mois** après sa conclusion (ou au plus tard pour le **30 juin 2025** pour les contrats conclus avant le 31 décembre 2024 et ouvrant droit à l'aide exceptionnelle).

Source : décret n° 2025-174 du 22 février 2025, J.O. du 23.

Hausse des charges des apprentis

Deux articles du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025, qui vient d'être adopté par le Parlement via l'article 49.3, prévoient :

- d'une part, que la rémunération des apprentis sera désormais **assujettie à la CSG et à la CRDS** pour sa part excédant **50 % du SMIC** ;
- d'autre part, que l'exonération totale de cotisations salariales dont bénéficient la rémunération des apprentis, ne s'appliquera plus désormais que pour la part de la rémunération inférieure ou égale à **50 % du SMIC** (au lieu de 79 % auparavant).



Par ailleurs, ajoutons à cela que, toujours selon le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025, la **PPV** sera désormais intégrée au salaire pour le calcul de la **réduction Fillon**. Cela aura donc pour effet **d'augmenter les charges patronales** dues au titre de la rémunération versée aux apprentis qui ont bénéficié de la PPV.

Ces trois nouvelles dispositions s'appliqueront aux contrats d'apprentissage conclus à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2025. Celle-ci faisant actuellement l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel, ce sera donc, selon toute vraisemblance, à compter du **1er mars** ou du **1er avril** prochain. Nous le précisons bien sûr dès que la loi sera publiée.

Source : projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025.

TVA : LA BAISSSE DE LA FRANCHISE EN BASE AU 1ER MARS 2025 EST SUSPENDUE... MAIS LA SUPPRESSION DU RÉGIME SIMPLIFIÉ EN 2027 EST MAINTENUE

Face au tollé général déclenché par la baisse à 25.000 € du seuil de chiffre d'affaires permettant de bénéficier de la franchise en base de TVA, le ministre des Finances a finalement décidé de suspendre *sine die* l'entrée en vigueur de cette mesure. Les entreprises ne sont plus tenues d'effectuer aucune démarche à ce sujet.



Fin de la franchise en base pour de nombreuses petites entreprises

Par suite d'une disposition de la loi de finances pour 2025, récemment adoptée via l'article 49.3, les petites entreprises et sociétés ne pouvaient plus bénéficier de la franchise en base de TVA à partir du **1er mars 2025** si le montant de leur chiffre d'affaires réalisé en 2024 était supérieur à **25.000 €** (quelle que soit l'activité exercée), ou si celui réalisé en 2025 excédait **27.500 €**.

Les différents seuils de chiffre d'affaires qui existaient jusqu'ici, selon que l'on exerce une activité de **ventes**, de **services**, d'**avocat ou d'auteur**, étaient donc supprimés et remplacés par **un seul et unique**, de surcroît beaucoup plus bas.

Comparaison avec les anciens seuils

Chiffre d'affaires annuel	Nouveaux seuils à compter du 1er mars 2025	Anciens seuils		
		Services	Ventes	Avocats et auteurs
Année civile précédente	25.000 €	37.500 €	85.000 €	50.000 €
Année en cours	27.500 €	41.250 €	93.500 €	55.000 €

Suspension de la mesure

Face au tolé général qu'a suscité cette mesure, aussi bien chez les entrepreneurs concernés que dans les instances politiques, le Gouvernement a finalement décidé de faire marche arrière et donc de **suspendre** son entrée en vigueur, "dans l'attente des conclusions d'une concertation avec les parties prenantes afin de recueillir les préoccupations, les attentes et les suggestions de chacun des acteurs et d'assurer une mise en œuvre dans les meilleures conditions au cours de l'année 2025".

Dans l'attente des conclusions de cette consultation donc, les entreprises touchées par la mesure **ne sont plus tenues d'effectuer aucune démarche d'ici le 1er mars prochain.**

Fin du régime du réel simplifié à partir du 1er janvier 2027

Ce qui ne change pas en revanche c'est que, à partir du 1er janvier 2027, toutes les entreprises assujetties à la TVA devront produire des déclarations et **payer cette taxe mensuellement** ou **trimestriellement**. Le régime du réel simplifié, qui permet de ne produire **qu'une seule déclaration par an** et de payer la taxe sous la forme de **deux acomptes annuels**, sera **supprimé**.

A compter de cette date donc, les sociétés actuellement au **réel simplifié** devront produire la même déclaration que celles qui relèvent du régime **réel normal**, mais avec cette différence que, pour celles dont le chiffre d'affaires de l'année civile précédente n'aura pas dépassé **1 million d'euros**, elles pourront produire leurs déclarations **trimestriellement** (au lieu de mensuellement pour les autres).

Par contre, si leur chiffre d'affaires de l'année en cours vient à excéder **1,1 million d'euros**, elles devront alors déposer leurs déclarations **mensuellement** à compter du premier jour du mois au cours duquel ce dépassement est intervenu.

Source : loi de finances pour 2025, articles 10 et 10 octies de la numérotation provisoire.

DON DE JOURS DE CONGÉS OU DE REPOS : LE DÉCRET D'APPLICATION EST PARU

Depuis l'année dernière, tout salarié peut demander à son employeur de verser à un organisme désigné la rémunération qu'il aurait dû percevoir au titre de jours de congés ou de repos auxquels il a renoncé. Un décret vient de préciser les modalités pratiques d'application de ce dispositif.



Nombre de jours de repos ou de congés pouvant être donnés par le salarié

En premier lieu, seuls les jours de congés acquis **au-delà de 24 jours ouvrables** peuvent être donnés.

En outre, le nombre total de jours de repos auquel le salarié peut renoncer ne peut excéder **trois jours ouvrables par an**.

Au profit de quel(s) organisme(s)

Le salarié ne peut renoncer à ses jours de congés ou de repos qu'au profit de l'un des **organismes** suivants :

- les fondations ou associations **reconnues d'utilité publique**, les fondations universitaires ou les fondations partenariales ;
- les **œuvres ou d'organismes d'intérêt général** ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel, ou concourant à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mise en valeur du patrimoine artistique, notamment à travers les souscriptions ouvertes pour financer l'achat d'objets ou d'œuvres d'art destinés à rejoindre les collections d'un musée de France accessibles au public, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

L'organisme bénéficiaire doit être choisi d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Monétisation des jours offerts

Selon le décret, la valeur monétaire de ces jours de repos est égale à la **rémunération** que le salarié aurait perçue à ce titre à la date à laquelle l'employeur accède à sa demande d'y renoncer.

Entrée en vigueur

Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le lendemain de sa publication au Journal Officiel, soit le **22 février 2025**.

Source : décret n° 2025-161 du 20 février 2025, J.O. du 21



**Questions/
Réponses**



Dans le cas où une hausse de la flat tax serait votée, se verser des dividendes maintenant permettrait-il d'y échapper ?

Réponse : non.

La flat-tax qui est prélevée sur les dividendes au moment de leur versement **n'est pas libératoire**. Elle ne constitue qu'un acompte à valoir sur l'impôt qui sera dû l'année suivante. A supposer donc qu'une hausse soit votée pour **2025**, celle-ci s'appliquera à tous les dividendes perçus en 2024, à quelque date que ce soit.

Exemple : la part sur le bénéfice d'un associé s'élève à 10.000 €. Compte tenu du prélèvement de la flat-tax à 30 %, il ne perçoit en 2024 que 7.000 €. A supposer que le taux de la flat-tax soit porté à 35 % par la prochaine loi de finances pour 2025, il sera redevable d'un supplément de flat-tax en 2025 égal à 5 % de ses dividendes, soit 500 € dans cet exemple.

Par contre, compte tenu de l'état des finances publiques, il n'est pas impossible que la fiscalité sur les revenus du capital continue à se durcir dans les années à venir (après 2025). Dans ce cas, même si elle ne permet pas d'échapper à une hausse de la flat-tax en 2025, une distribution en 2024 permettra tout de même d'échapper à une nouvelle hausse en **2026**.

Ceci vaut aussi bien pour les dividendes de SARL que de SAS.



Je reçois une convocation par le Tribunal de commerce pour non-dépôt des comptes. Est-ce normal ?

Réponse : oui.

Ce n'est pas systématique mais cela arrive de plus en plus souvent. Le **non-dépôt des comptes** est considéré en effet comme un **indice de difficultés** qui pourraient être de nature à compromettre la continuité de l'exploitation, ce qui, conformément aux dispositions de l'article L.611-2 (alinéa 1) du code de commerce, autorise la **convocation des dirigeants** pour que soient envisagées les mesures propres à redresser la situation.

Cette procédure s'applique également lorsque **les capitaux propres sont devenus inférieurs à la moitié du capital** et que les formalités requises dans ce cas n'ont pas été accomplies.

Attention : ne pas répondre à cette convocation peut entraîner une **procédure d'alerte** à l'encontre de l'entreprise, voire sa **liquidation judiciaire**.

Source : article L.611-2 du Code de commerce.



Un salarié récemment embauché peut-il prendre des congés payés ?

Réponse : oui.

Selon le code du travail, les congés peuvent être pris "**dès l'embauche**". En d'autres termes, bien que la période d'acquisition de jours de congés s'étende généralement du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (ou du 1er avril de l'année précédente au 31 mars pour les entreprises relevant d'une caisse de congés payés), un salarié embauché **après cette date** peut néanmoins bénéficier de congés payés.

Cependant, il ne peut prendre que le nombre de jours qu'il a **effectivement acquis** depuis son embauche. Ainsi, un salarié embauché depuis **un mois** n'a droit qu'à **2,5 jours** seulement et, s'il se trouve toujours durant sa **période d'essai**, le terme de celle-ci est **repoussé** du nombre de jours de congés pris.

De plus, s'agissant de congés pris **par anticipation** (puisque les congés acquis au cours de la période de référence ne peuvent être pris qu'à partir du 1er juin de l'année suivante), l'employeur **n'est pas obligé d'accepter** la demande du salarié.

Enfin, avec l'accord de l'employeur, le salarié peut aussi poser des jours de **congés sans solde** (non rémunérés par conséquent).

Source : article L.3141-12 du code du travail.