

Juin 2025

LA LETTRE D'INFORMATION DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE



EUREXpress

N°165

ACTUALITÉ

La déclaration des biens immobiliers

SOCIAL

Zoom sur le contrat de travail saisonnier

PATRIMOINE

Ouvrir une assurance-vie pour un jeune

DIGITAL

Intelligence artificielle : par où commencer ?



**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.

3 À LA UNE

LA DÉCLARATION
DES BIENS IMMOBILIERS

4 DOSSIER

ET SI VOUS RECRUTIEZ
UN APPRENTI ?

8 ACTUALITÉ

- 8. **FISCAL.** RÉFORME
DE LA FRANCHISE TVA
- 8. **FISCAL.** CONFORMITÉ
DES LOGICIELS DE CAISSE
- 9. **SOCIAL.** LE CONTRAT
DE TRAVAIL SAISONNIER
- 10. **SOCIAL.** RENONCIATION À UNE
CLAUSE DE NON-CONCURRENCE
- 10. **SOCIAL.** PREUVE DE LA PRISE
DES CONGÉS PAYÉS
- 10. **JURIDIQUE.** LES DATES
DES SOLDES D'ÉTÉ
- 11. **JURIDIQUE.** RUPTURE D'UNE
RELATION COMMERCIALE
- 11. TESTEZ VOS CONNAISSANCES

12 DIGITAL

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE :
PAR OÙ COMMENCER ?

13 VOS REPÈRES ET INDICES

TABLEAUX DE BORD

14 PATRIMOINE

OUVRIR UNE ASSURANCE-VIE
POUR UN JEUNE

15 PRATIQUE

LES QUESTIONS DU MOMENT
AGENDA

16 EUREX ACTU

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 Viaoice 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 !

La rédaction

PLUS QUE QUELQUES SEMAINES POUR DÉCLARER VOS BIENS IMMOBILIERS

Depuis 2023, la taxe d'habitation est supprimée pour toutes les résidences principales et pour tous les contribuables. Cependant, elle reste due pour les autres locaux, notamment les résidences secondaires et les logements vacants. Pour permettre à l'administration fiscale d'identifier les biens soumis à cette taxe, les propriétaires ont dû souscrire une déclaration précisant les conditions d'occupation de leurs locaux. Une démarche qui peut être à renouveler cette année. Explications.

QUI EST CONCERNÉ ?

L'obligation déclarative incombe à tous les propriétaires de locaux affectés à l'habitation et situés en France. Il s'agit évidemment des particuliers mais aussi des personnes morales comme les sociétés (les SCI, notamment). À ce titre, vous devez effectuer une déclaration avant le 1^{er} juillet 2025 :

EN CAS DE TRAVAUX SUR UN BIEN IMMOBILIER

Le service « Gérer mes biens immobiliers » peut aussi être utilisé par les propriétaires, particuliers comme entreprises, à la place du formulaire papier, pour déclarer au fisc une nouvelle construction, un changement de consistance (agrandissement...) ou d'affectation (logement transformé en magasin...) ainsi que, pour les locaux professionnels, un changement d'utilisation (adaptation à une nouvelle activité...). Pour rappel, cette déclaration doit être souscrite dans les 90 jours qui suivent la fin des travaux.



- si la situation d'occupation d'un de vos biens a évolué entre le 2 janvier 2024 et le 1^{er} janvier 2025 (un changement de locataire, un bien devenu inoccupé, un logement qui n'est plus votre résidence principale...);
- si, l'an dernier, vous n'avez pas signalé un changement survenu pour l'un de vos biens immobiliers ;
- ou si, pour l'un de vos biens immobiliers, vous n'avez jamais effectué de déclaration auparavant.

COMMENT PROCÉDER ?

Pour effectuer cette déclaration, vous devez vous rendre sur le service en ligne « Gérer mes biens immobiliers », accessible depuis votre espace sécurisé du site impots.gouv.fr. Pour faciliter cette démarche, les données d'occupation connues du fisc y sont pré-affichées.

—
150 €

En cas de défaut de déclaration, d'omission ou d'inexactitude, une amende de 150 € par local est encourue.



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 manufac-

turière 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.

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.

POUR QUI ?

Bien entendu, l'apprentissage concerne tout particulièrement les jeunes soucieux d'acquérir une for-



mation 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 néces-

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>

saires 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 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

Vous pouvez prétendre à une aide de 5 000 € pour la 1^{re} année d'exécution du contrat.

« 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 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 rémuné-

COTISATIONS SOCIALES PATRONALES

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



J. AUBERT/PIRE LUNDICRETT/IMAGES

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 (comprenant 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.

ration 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 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^{er} 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^{er} 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 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 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024	Tout effectif*	Niveau équivalent au plus à un bac + 5	6 000 €
Du 1 ^{er} 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.

FISCAL. LA RÉFORME DE LA FRANCHISE TVA SUSPENDUE JUSQU'À FIN 2025 !

Vous le savez : la loi de finances pour 2025 a modifié les limites d'application de la franchise en base de TVA en les abaissant uniformément à 25 000 € de chiffre d'affaires. Une mesure qui devait s'appliquer à compter du 1^{er} mars 2025. Mais face aux inquiétudes des professionnels, le gouvernement avait reporté cette réforme au 1^{er} juin dernier, le temps d'une concertation. Cependant, aucun consensus n'a été trouvé autour de la mise en œuvre ou de la suppression de la réforme. En conséquence, le gouvernement a décidé d'en prolonger la suspension jusqu'à la fin de l'année 2025 pour permettre « un débat apaisé et approfondi » dans le cadre du projet de loi de finances pour 2026. Les limites actuelles continuent donc de s'appliquer, à savoir, en principe, 85 000 € pour les ventes de biens et 37 500 € pour les prestations de services.



WEB

impots.gouv.fr



Les entreprises du BTP (≤ 15 salariés) peuvent, sous conditions, bénéficier d'une aide pour compenser la hausse du prix du gazole non routier (5,99 cts d'euros par litre) au titre de leur consommation de 2024. Pour cela, elles doivent déposer une demande dans leur espace professionnel du site impots.gouv.fr au plus tard le 30 juin 2025.

FISCAL. 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^{er} 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^{er} mars 2026, seuls les certificats seront valables.*

SOCIAL. TOUT SAVOIR SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL SAISONNIER

Pour recruter des travailleurs saisonniers, les employeurs peuvent recourir à un contrat de travail spécifique conclu avec ou sans terme précis.

Monnaie courante dans certains secteurs d'activité, comme le tourisme et l'agriculture, le contrat de travail saisonnier obéit à des règles strictes que vous devez bien maîtriser. Présentation.

POUR QUEL MOTIF ?

Vous pouvez recruter des travailleurs saisonniers en contrat à durée déterminée (CDD) pour pourvoir des emplois dont les tâches se répètent chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Un contrat qui vous permet, par

exemple, de recruter un salarié agricole pour la cueillette des fruits ou bien d'embaucher un serveur pour l'été au sein d'une station balnéaire. En revanche, il vous est impossible de recourir à un tel contrat pour faire face à un simple accroissement de votre activité (non lié à une saison).

QUE DOIT PRÉVOIR LE CONTRAT ?

À l'instar de tous les CDD, le contrat saisonnier doit être conclu par écrit et transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant son embauche. Un contrat qui doit indiquer, notamment, les caractéristiques du poste occupé et, le cas échéant, la durée de la période d'essai. Et, surtout, n'oubliez pas d'y préciser le motif précis du recrutement (emploi à caractère saisonnier) car, à défaut, le contrat pourrait être requalifié en contrat à durée indéterminée !

POUR COMBIEN DE TEMPS ?

Il vous est possible de conclure un contrat saisonnier pour une durée précise, de date à date. Un contrat qui, dans ce cas, peut être renouvelé deux fois. Mais il peut aussi être signé sans terme précis : il comporte alors une durée minimale et prend fin lors de l'achèvement de la saison. Et attention, selon l'administration, un CDD saisonnier ne doit pas excéder 8 mois par an, renouvellements inclus (6 mois pour un travailleur étranger, selon le Code du travail).



↳ LA RECONDUCTION DU CONTRAT

Dans les branches professionnelles au sein desquelles l'emploi saisonnier est particulièrement développé, sous réserve des dispositions déjà prévues par un accord collectif de branche ou d'entreprise, un travailleur qui a effectué au moins deux mêmes saisons sur 2 années consécutives chez le même employeur a droit à la reconduction de son contrat, dès lors qu'un emploi saisonnier compatible avec sa qualification est disponible.

CLIN D'ŒIL

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Lorsque, dans le cadre de la rupture de son contrat de travail, le salarié est dispensé d'effectuer un préavis, la renonciation par l'employeur à la clause de non-concurrence prévue au contrat doit intervenir au plus tard à la date du départ effectif du salarié. Ce qui est le cas, pour les juges, en cas de licenciement pour inaptitude (non professionnelle). Si cette date est dépassée, la contrepartie financière à la clause est due au salarié.



JURIDIQUE. LES SOLDES D'ÉTÉ, C'EST BIENTÔT !

Les prochains soldes d'été auront lieu du mercredi 25 juin au mardi 22 juillet, y compris pour les ventes en ligne.

Toutefois, des dates dérogatoires sont prévues en Corse et dans certaines collectivités d'outre-mer :

- Corse-du-Sud et Haute-Corse : du 9 juillet au 5 août ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon : du 16 juillet au 12 août ;
- La Réunion (soldes d'hiver) : du 6 septembre au 3 octobre ;
- Guadeloupe : du 27 septembre au 24 octobre ;
- Martinique : du 2 au 29 octobre ;
- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : du 11 octobre au 7 novembre.

SOCIAL. ASSUREZ-VOUS QUE VOS SALARIÉS PRENNENT LEURS CONGÉS PAYÉS !

Chaque année, tous les salariés bénéficient, en principe, de 5 semaines de congés payés. Des congés qui doivent être posés au cours d'une période qui s'étend généralement du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Et attention, car en cas de litige, c'est aux employeurs qu'il appartient de prouver que leurs salariés n'ont pas été empêchés de prendre leurs congés, et non pas aux salariés de le démontrer. C'est ainsi que, dans une affaire récente, les juges ont condamné un employeur à régler une indemnité compensatrice (d'un montant de 1 267,56 €) à l'une de ses salariées, au titre de 13 jours de congés payés dont elle n'avait pas bénéficié à la date de la rupture de son contrat de travail. Et ce, au motif que cet employeur n'avait pas démontré qu'il avait tout mis en œuvre pour respecter son obligation, à savoir s'assurer que cette salariée n'avait pas été empêchée de prendre ses congés.

Cassation sociale, 9 avril 2025, n° 23-17723

CONSEIL Pour remplir son obligation en matière de congés payés, l'employeur doit au moins informer ses salariés de la période de prise des congés et du planning fixant l'ordre des départs en congés.

JURIDIQUE. RUPTURE D'UNE RELATION COMMERCIALE ÉTABLIE : QUELLES CONDITIONS PENDANT LE PRÉAVIS ?

L'entreprise qui envisage de rompre une relation commerciale établie avec un fournisseur doit respecter un préavis suffisamment long pour permettre à ce dernier de se retourner (trouver de nouveaux clients, se réorganiser...). À défaut, elle s'expose à devoir lui payer des dommages-intérêts.

Et, bien entendu, pendant la durée de ce préavis, l'entreprise doit maintenir la relation avec son fournisseur aux mêmes conditions que celles existant avant la notification de la rupture, sauf en présence de « circonstances particulières ». À ce titre, selon les juges, le fait d'octroyer un délai de préavis très long, excédant largement les usages de la profession, constitue une circonstance particulière



autorisant l'entreprise auteur de la rupture à ne pas maintenir, pendant la durée du préavis, les conditions antérieures à la notification de la rupture et, par exemple, à diminuer le volume de ses commandes.

Cassation commerciale, 19 mars 2025, n° 23-23507

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

DROITS D'AUTEUR DUS À LA SACEM

1 La Sacem est chargée de collecter et de redistribuer les droits d'auteur.

Vrai Faux

2 Diffuser régulièrement ou ponctuellement de la musique suppose de demander une autorisation et de payer des droits à la Sacem.

Vrai Faux

3 Les entreprises peuvent souscrire un forfait d'un an qui leur permet de diffuser de la musique.

Vrai Faux

4 Aucun droit d'auteur n'est dû pour la diffusion de musique créée par un auteur décédé depuis plus de 50 ans.

Vrai Faux

5 Le tarif de la redevance due à la Sacem est identique pour toutes les entreprises et toutes les utilisations.

Vrai Faux

6 Déclarer une utilisation ou un événement en avance permet d'obtenir une réduction de 10 % sur les droits d'auteur dus à la Sacem.

Vrai Faux

Réponses

1 Vrai. La Sacem étant la Société des auteurs, compositeurs et éditeurs de musique.

2 Vrai. Sont concernées notamment les entreprises qui diffusent de la musique dans leurs locaux ou pour leur activité.

3 Vrai. Mais pas dans les espaces ouverts au public (sauf lieu d'accueil des visiteurs).

4 Faux. Les compositions musicales « tombent dans le domaine public » 70 ans après la mort de leur auteur.

5 Faux. Il varie selon l'utilisation, le nombre de salariés, la surface des locaux ou encore le chiffre d'affaires.

6 Faux. La réduction est de 20 %.

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.



Si aucune entreprise ne doute de la nécessité d'intégrer l'intelligence artificielle (IA) dans ses produits et services ou dans ses process 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 Cours IA Booster (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 Moco Class'Code IA (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) et le site FranceNum (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).

➔ 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.

VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 28 mai 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 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 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 excédant pas 2,25 Smic (valeur du Smic au 1^{er} janvier 2025). (6) Taux abaissé à 3,45 % pour les rémunérations annuelles excédant 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.

Smic et minimum garanti ⁽¹⁾	
Mai 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⁾
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. Sous réserve de confirmation officielle.

Indice des loyers commerciaux

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2022	120,61 + 3,32 %*	123,65 + 4,43 %*	126,13 + 5,37 %*	126,05 + 6,29 %*
2023	128,68 + 6,69 %*	131,81 + 6,60 %*	133,66 + 5,97 %*	132,63 + 5,22 %*
2024	134,58 + 4,59*	136,72 + 3,73*	137,71 + 3,03 %*	135,30 + 2,01 %*

* Variation annuelle. Attention, la variation annuelle de l'indice des loyers commerciaux, prise en compte pour la révision du loyer applicable aux petites et moyennes entreprises, ne peut excéder 3,5 % pour les trimestres compris entre le 2^e trimestre 2022 et le 1^{er} trimestre 2024.

Indice des loyers des activités tertiaires

Année	1 ^{er} trim.	2 ^e trim.	3 ^e trim.	4 ^e trim.
2022	120,73 + 5,10 %*	122,65 + 5,32 %*	124,53 + 5,88 %*	126,66 + 6,46 %*
2023	128,59 + 6,51 %*	130,64 + 6,51 %*	132,15 + 6,12 %*	133,69 + 5,55 %*
2024	135,13 + 5,09 %*	136,45 + 4,45 %*	137,12 + 3,76 %*	137,29 + 2,69 %*

* 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 %*			

* Variation annuelle.

POURQUOI OUVRIR UNE ASSURANCE-VIE DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE ?

L'assurance-vie peut permettre de doter un enfant d'un capital qui l'aidera à financer ses projets à sa majorité.



le potentiel de progression de son capital est évidemment important. Avoir le temps, c'est aussi pouvoir adopter une stratégie d'investissement plus dynamique. En effet, placer une épargne sur du long terme permet de se positionner sur des actifs plus risqués (donc potentiellement plus rémunérateurs) tout en s'assurant que les soubresauts des marchés financiers pourront être compensés par les périodes haussières.

L'assurance-vie est souvent perçue comme un placement réservé aux seniors ou aux personnes disposant d'un patrimoine conséquent. Ces préjugés, associés à la crainte d'une épargne immobilisée, peuvent dissuader les plus jeunes d'y recourir. Pourtant, investir dès le plus jeune âge présente plusieurs avantages. Explications.

LE TEMPS : L'ALLIÉ DE L'ÉPARGNANT

Se pencher sur la question de l'épargne d'un jeune présente un avantage de taille : le temps. Car plus on commence à épargner tôt et plus

↳ QUAND OUVRIR UNE ASSURANCE-VIE ?

Il n'y pas d'âge minimal pour ouvrir une assurance-vie, mais le plus tôt est le mieux ! Elle peut être ouverte directement par un jeune adulte ou par les parents ou les grands-parents au profit d'un

enfant mineur. Le contrat pourra être alimenté par ces derniers grâce à des versements libres (par exemple, des dons manuels ou des présents d'usage de somme d'argent) ou programmés.

UN PRODUIT SOUPLE

L'assurance-vie est un outil pertinent pour se constituer un capital. Un capital qui pourra servir, par exemple, pour financer le permis de conduire et l'achat d'un premier véhicule, des études, un voyage, un premier appartement... En pratique, il est possible d'alimenter régulièrement (et à tout moment) le contrat, même avec quelques dizaines d'euros seulement, en procédant à des versements libres. Il est également possible de mettre en place des versements programmés. Ces derniers permettent d'épargner automatiquement. En pratique, avec l'aide d'un conseiller, le jeune épargnant détermine le montant des versements, la périodicité (mensuelle, trimestrielle...) et les supports sur lesquels ces sommes seront investies.

À noter que l'épargnant a toujours la main sur son contrat et peut moduler les versements programmés à la hausse ou à la baisse en fonction de ses capacités d'épargne, mais également les arrêter à tout moment.

Autre point important, contrairement aux livrets d'épargne réglementés, l'assurance-vie n'est pas plafonnée !

LES QUESTIONS DU MOMENT



ORDRE DU JOUR D'UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE SOCIÉTÉ

Lors de la dernière assemblée générale de notre société, nous avons adopté une résolution portant sur un sujet qui ne figurait pas à l'ordre du jour. Un associé pourrait-il la faire annuler pour ce motif ?

Réponse : sauf quelques exceptions, l'assemblée générale d'une société ne peut délibérer que sur les questions qui figurent à l'ordre du jour. Une décision prise en violation de cette règle serait donc susceptible d'être annulée. C'est ce que les juges ont décidé à de nombreuses reprises. Cette sanction (la nullité) est même expressément prévue par les textes régissant la société anonyme ou la société en commandite par actions.

IMPOSITION DES DIVIDENDES

L'an dernier, j'ai été imposé au prélèvement forfaitaire unique (PFU) sur les dividendes que j'avais perçus en 2023. Mais je me rends compte que l'option pour le barème progressif de l'impôt sur le revenu aurait été plus favorable. Que puis-je faire ?

Réponse : vous pouvez encore renoncer au PFU en formulant une demande auprès de votre service des impôts, soit par courrier, soit, plus simplement, depuis votre espace sécurisé du site impots.gouv.fr dans le délai de réclamation imparti, donc jusqu'au 31 décembre 2026 pour l'impôt sur les revenus de 2023 mis en recouvrement en 2024. Une réclamation qui vous permettra d'obtenir la restitution de la quote-part d'impôt payée en trop en raison de l'application du PFU.

AGENDA

JUIN 2025

DÉLAI VARIABLE

— Télédéclaration et télérèglement de la TVA correspondant aux opérations de mai 2025 et, éventuellement, demande de remboursement du crédit de TVA au titre du mois de mai 2025.

5 JUIN

— Date limite de dépôt de la télédéclaration des revenus 2024 pour les contribuables résidant dans les départements numérotés de 55 à 974/976.

15 JUIN

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

— Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 28 février 2025 : télérèglement du solde de l'IS ainsi que, le cas échéant, de la contribution sociale.

— Entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) : télérèglement de l'acompte d'IS ainsi que, le cas échéant, de l'acompte de contribution sociale.

— Entreprises assujetties à la contribution économique territoriale (CET) : le cas échéant, télérèglement de l'acompte de CFE 2025 et du premier acompte de CVAE 2025.

GUIDE SOCIAL

La nouvelle édition de notre **Guide Social de l'employeur** est désormais disponible. Conçu sous forme de fiches pratiques, cet outil aborde les thèmes essentiels de la gestion du personnel : recrutement, contrat de travail, temps de travail, rémunération, exécution et rupture du contrat, ainsi que d'autres formes d'activité.

Clair et fonctionnel, il vous accompagne au quotidien dans la gestion de vos obligations sociales.

Retrouvez-le dès maintenant sur notre site internet.



LE BLOG EUREX

Retrouvez sur notre blog tous les contenus essentiels sur l'actualité réglementaire dans un langage clair et accessible à tous. Découvrez nos articles sur tous les sujets de la gestion d'entreprise : social, fiscal, juridique, gestion, patrimoine et high-tech, dans des formats variés tels que vidéo, podcast, illustration, dossier, etc. Ne passez plus à côté de l'information utile !

Accédez au blog Eurex : www.eurex.fr/blogs

EUREX, VOTRE EXPERT-COMPTABLE CONSEIL

Création, gestion, développement, évolution... EUREX vous accompagne dans toutes les étapes de votre parcours. Pour chacune, nous apportons des solutions, des services et des outils adaptés pour répondre à vos besoins et faire grandir votre entreprise et ses ambitions.

Retrouvez l'étendue de notre offre sur notre site internet : www.eurex.fr