



À QUELLE AIDE POUVEZ-VOUS PRÉTENDRE POUR L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI EN 2025 ?

En matière d'aide à l'embauche pour les apprentis 2 aides cohabitent : l'**aide unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés** pour la préparation d'un diplôme au plus de niveau Bac et l'**aide exceptionnelle ouverte à tous les employeurs exclus de l'aide unique** pour la préparation d'un diplôme au plus de niveau Bac +5



► MONTANT DES AIDES

Montant de l'aide au titre de la 1 ^{ère} année du contrat d'exécution			
Versement mensuel avant le paiement de la rémunération			
	Contrats conclus entre le 1 ^{er} janvier et le 23 février 2025	Contrats conclus à compter du 24 février 2025	Prorata des mois incomplets
Entreprises de < 250 salariés	Diplôme jusqu'au Bac ou équivalent Aide unique de 6 000 €	Diplôme préparé jusqu'à Bac+5 5 000 €	Contrats en cours au 1 ^{er} novembre 2025 Au prorata des jours couverts par le contrat pour le mois de sortie (rupture du contrat en cours de mois)
	Diplôme Bac +2 à Bac +5 Aucune aide		
Entreprises de ≥ 250 salariés	Aucune aide	Diplôme préparé jusqu'à Bac+5 2 000 €	Contrats conclus à compter du 1 ^{er} novembre 2025
 Apprenti reconnu travailleur handicapé	Aucune aide	6 000 € Aide cumulable avec l'aide à l'embauche proposée par l'Agefiph pour un apprenti en situation de handicap	Au prorata des jours couverts par le contrat pour les mois d'arrivée et de sortie



► PRÉCISION DES CONDITIONS D'OBTENTION DES AIDES

Le contrat d'apprentissage doit être transmis à l'opérateur de compétences **au plus tard 6 mois après sa conclusion** et le dépôt de celui-ci par l'opérateur auprès du ministre chargé de la formation professionnelle.

De plus, il **ne faut pas avoir bénéficié d'une aide à l'embauche d'apprenti** au titre d'un contrat d'apprentissage précédemment conclu **avec le même apprenti pour la même certification** professionnelle.

En cas de rupture anticipée avant sa date anniversaire, l'aide n'est pas due à compter du jour suivant la date de fin du contrat.



SI LA FORMATION EN ALTERNANCE VOUS ATTIRE, N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER, NOUS POUVONS VOUS ACCOMPAGNER



CONNAISSEZ-VOUS LES NOUVEAUTÉS EN MATIÈRE DE RETRAITE PROGRESSIVE ?

La retraite progressive permet à certains travailleurs de percevoir une partie de leur pension de retraite tout en continuant à exercer une part réduite de leur activité.

Déjà modifié à l'occasion de la dernière réforme des retraites, ce dispositif a récemment fait l'objet de nouvelles évolutions.

L'occasion de faire le point et de répondre à vos questions !



► CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ À LA RETRAITE PROGRESSIVE

- **Âge et trimestres cotisés**

Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2025, le dispositif est ouvert aux assurés âgés de 60 ans ayant validé au moins 150 trimestres dans un ou plusieurs régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse.

▲ **Avant le 1^{er} septembre 2025, la retraite progressive était ouverte aux assurés qui avaient atteint l'âge légal de la retraite diminué de 2 ans (entre 60 et 62 selon l'année de naissance).**

- **Réduction d'activité**

La durée de l'activité à temps réduit doit être comprise entre 40 % et 80 % de la durée à temps complet (soit entre 14 heures et 28 heures par semaine ou entre 87 et 174 jours pour un salarié en forfait jours).

=> Dans le cadre de la retraite progressive, il est possible de déroger, sous certaines conditions, à la durée minimale de travail légale ou conventionnelle.

► PROCÉDURE À SUIVRE

Le salarié doit vous adresser sa demande **par LRAR 2 mois au moins avant** la date envisagée, en indiquant la quotité de travail dont il entend bénéficier.

Vous devez lui répondre dans les **2 mois**.

Seule une **incompatibilité entre la durée du travail demandée et l'activité économique de l'entreprise** peut justifier un refus. De plus, votre refus doit, notamment, **rendre compte des conséquences** d'une telle réduction sur la poursuite de l'activité de l'entreprise ou du service ainsi que des tensions de recrutement en cas de remplacement nécessaire.

▲ **L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.**



LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE ÉVOLUE RÉGULIÈREMENT. POUR ÊTRE CERTAIN DE CONNAÎTRE LES RÈGLES EN VIGUEUR, CONTACTEZ NOUS !



REGISTRE DES BÉNÉFICIAIRES EFFECTIFS : UN RISQUE DE RADIATION D'OFFICE POUR LES SOCIÉTÉS EN CAS D'ABSENCE DE DÉCLARATION



► OBLIGATION DE DÉCLARATION DES BÉNÉFICIAIRES EFFECTIFS

Les personnes morales immatriculées doivent déclarer au RCS, par l'intermédiaire du guichet unique, les personnes qu'ils ont identifiées comme étant des bénéficiaires effectifs.

Les bénéficiaires effectifs sont les **personnes physiques** qui soit **détiennent, directement ou indirectement, plus de 25 % du capital ou des droits de vote** de la société, soit **exercent, par tout autre moyen, un pouvoir de contrôle** sur la société.

⚠ Une nouvelle déclaration doit être déposée dans les **30 jours** de tout fait ou acte rendant nécessaire la rectification ou le complément des informations mentionnées dans la déclaration précédente.

► LE RISQUE DE RADIATION À DÉFAUT DE DÉCLARATION

Le greffier du tribunal de commerce peut désormais procéder à la radiation d'office de la société du RCS, lorsqu'il constate que celle-ci n'a pas déclaré son ou ses bénéficiaires effectifs ou mis en conformité les informations relatives à ces-derniers.

Pour ce faire, le greffier doit adresser une mise en demeure de la société par lettre recommandée AR adressée à son siège social.

Ce n'est qu'à l'expiration d'un délai de trois mois suivants celle-ci que la radiation de la société peut intervenir.

⚠ La levée d'une mention de radiation d'office s'effectue exclusivement au format papier, à adresser au greffe du tribunal de commerce au moyen du formulaire M2 (Cerfa n° 11682*07).



NOUS POUVONS VOUS AIDER, CONTACTEZ NOUS !



CONSTITUER UNE ENTREPRISE AVEC UN MINEUR

Par principe, une société est constituée par des personnes, ayant atteint l'âge de la majorité, afin d'y exercer une activité commerciale, artisanale ou libérale. Cependant, la loi offre la possibilité aux mineurs dans une certaine mesure de créer et intégrer une entreprise, toutefois la situation diffère selon que les mineurs soient émancipés ou non-émancipés.



► L'ASSOCIÉ MINEUR ÉMANCIPÉ (PLUS DE 16 ANS MINIMUM)

Le mineur émancipé, âgé au minimum de 16 ans et ayant obtenu en justice son émancipation, est assimilé à un majeur sur le plan juridique. Il peut donc pleinement devenir associé d'une société commerciale ou d'une société civile.

Il n'y a que pour certaines formes de sociétés imposant d'avoir la qualité de commerçant que le mineur émancipé devra obtenir une autorisation en justice.

► L'ASSOCIÉ MINEUR NON-ÉMANCIPÉ

Le mineur non-émancipé est sous la responsabilité de ses parents ou de son tuteur légal.

En conséquence, il ne peut être associé d'une société commerciale ou civile qu'en étant représenté que par l'un de ces derniers.

► LA DIRECTION D'UNE ENTREPRISE PAR UN MINEUR

Le mineur émancipé est pleinement en droit de constituer et de diriger une entreprise ou une société au titre de sa capacité juridique similaire à un majeur.

La seule limite concerne les sociétés pour lesquelles la qualité de commerçant est obligatoire. Pour ces dernières, le mineur devra obtenir une autorisation délivrée par un juge.

Concernant le mineur non-émancipé, par principe il ne peut pas être nommé dirigeant d'une entreprise, n'ayant pas la capacité juridique.

Il existe cependant une exception à cette interdiction, c'est le cas du mineur de plus de 16 qui peut, avec l'autorisation de ces représentants légaux, créer et diriger une société unipersonnelle (SASU et EURL) dans laquelle il est seul associé et dirigeant unique.

