

NEWSLETTER

NUMÉRO 140



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 140** de la newsletter du **CECOGAT** :



SITE INTERNET 

Retrouvez votre newsletter sur notre site internet :
ce cogat.fr

AIDES POUR L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI : DE NOUVELLES RÈGLES DEPUIS LE 1ER NOVEMBRE



Un nouveau décret, du 31 octobre 2025, modifie le calcul et les conditions des aides pour l'embauche d'un apprenti. Voici nos éclaircissements.

Rappel du cadre juridique

Deux régimes distincts d'aides à l'embauche d'apprentis coexistent :

- **L'aide unique à l'apprentissage**, prévue à l'article L. 6243-1 du Code du travail et réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour les contrats visant un diplôme ou titre professionnel équivalant au baccalauréat (*5 000 euros maximum ou 6 000 euros maximum pour une personne reconnue travailleur handicapé*) ;
- **L'aide exceptionnelle à l'embauche d'un apprenti**, instaurée par le décret n° 2025-174 du 22 février 2025, les contrats conclus entre le 24 février et le 31 décembre 2025, concernant des formations jusqu'à bac +5 (*5 000 euros maximum dans les entreprises de moins de 250 salariés*).

Ces deux aides sont versées à l'employeur, sous conditions d'éligibilité, au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage. **L'aide exceptionnelle ne se cumule pas**, pour les entreprises de moins de 250 salariés, avec l'aide unique évoquée ci-dessus.

Nouveau principe de proratisation à compter du 1er novembre 2025

À compter du 1er novembre 2025, les modalités de calcul et de versement de ces aides sont modifiées afin de tenir compte de la durée réelle du contrat d'apprentissage.

Désormais, pour tout contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à douze mois, le montant de l'aide due à l'employeur fera l'objet d'une proratisation "au prorata temporis", en fonction du nombre de jours effectivement couverts par le contrat.

Cette proratisation s'appliquera notamment :

- aux contrats dont la durée initiale est inférieure à un an ;
- aux contrats rompus avant leur terme ou avant la date anniversaire.

Effets sur les contrats rompus ou incomplets

Pour les **contrats rompus avant leur échéance**, le versement de l'aide cessera **le jour suivant la date de rupture**, et non plus à compter du premier jour du mois suivant, comme c'était le cas jusqu'à ce décret.

Ainsi, les montants perçus par l'employeur seront ajustés pour refléter **la période effective d'exécution du contrat**.



Régime transitoire

Les **contrats en cours au 1er novembre 2025** ne seront pas intégralement soumis à cette nouvelle modalité.

Dans ce cas la proratisation s'appliquera pour le **dernier mois travaillé**.

Conséquences pratiques

Cette évolution vise à **sécuriser juridiquement** le versement des aides à l'apprentissage en harmonisant leur montant avec la durée d'exécution effective du contrat de travail.

Elle entraîne toutefois pour les employeurs une **vigilance accrue dans la gestion administrative** des contrats et des déclarations associées, en particulier en cas de rupture anticipée.

Décret n° 2025-1031 du 31 octobre 2025 relatif à l'aide unique aux employeurs d'apprentis et à l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis

INJONCTION DE PAYER : PLUS BESOIN DE CONCILIATION PRÉALABLE, MÊME POUR LES PETITES CRÉANCES



Bonne nouvelle pour les entreprises confrontées à des factures impayées : la Cour de cassation vient de clarifier la procédure, dans un sens favorable aux créanciers.

Une obligation qui ne concerne pas l'injonction de payer

Depuis octobre 2023, toute demande en justice portant sur une somme inférieure à 5 000 euros doit normalement être précédée d'une tentative de **résolution amiable** (conciliation, médiation ou procédure participative). Sans cette démarche préalable, le juge peut déclarer votre demande irrecevable.

Cette règle avait semé le doute : fallait-il aussi passer par une **conciliation avant de déposer une injonction de payer**? Certains tribunaux exigeaient cette tentative amiable, d'autres non.

Pour mettre fin à cette incertitude, la Cour de cassation a été saisie d'une demande d'avis.

La réponse sans ambiguïté de la Cour de cassation

Dans un avis rendu le 25 septembre 2025, la Cour a tranché : **la procédure d'injonction de payer n'est pas soumise à l'obligation de conciliation préalable.**

Cette solution s'explique par la nature même de l'injonction de payer : il s'agit d'une **procédure rapide et non contradictoire** pensée pour recouvrer rapidement une créance certaine, liquide et exigible. Exiger une conciliation préalable irait à l'encontre de ces objectifs d'efficacité.

La Cour précise que cette dispense vaut pour les **deux phases de la procédure** : d'abord au moment du dépôt de la requête, puis même si le débiteur fait opposition à l'ordonnance.

Ce qu'il faut retenir

- Vous pouvez **déposer directement une requête** en injonction de payer, même pour une créance inférieure à 5.000 € ;
- **Aucune tentative amiable préalable** n'est exigée, ni avant la requête, ni en cas d'opposition ;
- La procédure reste donc **rapide, simple et peu coûteuse**, sans risque d'irrecevabilité pour absence de conciliation.

Source : Cour de cassation, 2e chambre civile, avis n°25-70.013 du 25 septembre 2025.



ENTRETIEN DE PARCOURS PROFESSIONNEL, QUELLES SONT VOS NOUVELLES OBLIGATIONS ?



L'entretien professionnel obligatoire que vous deviez réaliser tous les deux avec vos salariés est officiellement remplacé par "l'entretien de parcours professionnel" suite à la publication de la loi sur l'emploi des seniors du 15 octobre 2025. Changement de nom mais surtout changement de périodicité et de contenu.

L'ancienne mouture de l'entretien professionnel, proposé au moins **tous les deux ans**, était dédiée aux perspectives d'évolution professionnelle (qualifications et emploi).

L'employeur devait, lors de cet entretien, informer le salarié sur la validation des acquis de l'expérience (VAE), le compte personnel de formation (CPF) et le conseil en évolution professionnelle (CEP). Un entretien devait également être systématiquement organisé après une reprise de poste suivant une absence prolongée (congé parental, longue maladie, etc.). De plus, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel était obligatoire tous les six ans.

Cette refonte majeure intervient suite à l'accord national interprofessionnel du 25 juin 2025 puis avec la loi sur l'emploi des seniors du 15 octobre dernier. L'ambition est de faire de cet entretien un outil central de la gestion de carrière, avec également un entretien à mi carrière (45 ans) et en dernière partie de carrière (60 ans).

Une nouvelle périodicité pour l'employeur

Le nouvel « entretien de parcours professionnel » est désormais soumis à l'obligation d'une périodicité redéfinie :

- **Durant la première année suivant l'embauche** du salarié au sein de l'entreprise.
- **Puis tous les quatre ans** passés dans la même structure.

De plus, l'employeur est tenu de réaliser un **état des lieux récapitulatif tous les huit ans**. Ce bilan, dont le premier peut intervenir sept ans après l'entretien de la première année d'embauche, permet de vérifier que l'employeur a rempli ses obligations. En cas de manquement constaté, celui-ci s'expose à l'obligation d'un **abondement correctif du compte personnel de formation (CPF)** du salarié.

Nouveauté également, l'entretien ne sera **plus obligatoire au moment d'une reprise de poste** à l'issue d'une période d'absence, mais seulement si le salarié n'a bénéficié d aucun entretien de parcours professionnel dans les 12 mois précédent sa reprise.

Les accords collectifs ou de branche, conservent une latitude en matière d'organisation du parcours professionnel. En effet, ces accords peuvent définir des modalités alternatives pour l'appréciation du parcours professionnel du salarié et fixer une périodicité différente pour la tenue des entretiens professionnels. Cependant, toute périodicité dérogatoire prévue par accord ne peut **en aucun cas excéder la limite de quatre ans** imposée par la loi.

Evolution du contenu de l'entretien

L'entretien est réalisé par un membre de la direction de l'entreprise ou un manager. L'entretien doit impérativement porter sur les thématiques suivantes :

- **Compétences et emploi actuel** : L'examen des compétences et des qualifications du salarié, leur mobilisation dans l'emploi occupé, ainsi que leur évolution possible en fonction des transformations de l'entreprise.
- **Parcours et perspectives** : L'analyse de la situation et du parcours professionnels du salarié, mis en perspective avec les évolutions des métiers et les perspectives d'emploi au sein de l'entreprise.
- **Souhaits d'évolution** : L'exploration des souhaits d'évolution professionnelle, pouvant donner lieu à une reconversion (interne ou externe), un Projet de Transition Professionnelle (PTP), un bilan de compétences ou une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- **Besoins en formation** : L'identification des besoins en formation, qu'ils soient immédiats (liés à l'activité actuelle), anticipatifs (en prévision des évolutions de l'emploi) ou liés à un projet personnel.
- **Information sur les dispositifs** : L'information obligatoire du salarié sur les modalités d'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer, et le dispositif de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

Salariés de 45 ans : entretien de milieu de carrière

L'entretien de parcours professionnel devra se tenir dans **un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière**. Cette dernière doit se tenir dans l'année des 45 ans du salarié, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

Cet entretien spécifique doit permettre :

- D'évoquer les **préconisations formulées par le médecin du travail lors de la visite médicale**.
- D'aborder, le cas échéant, l'**adaptation ou l'aménagement** des missions et du poste de travail.
- D'évoquer la **prévention des situations d'usure professionnelle**.
- D'identifier les **besoins en formation** et les souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle, dans une démarche d'anticipation de la seconde partie de carrière du salarié.

Entretien de dernière partie de carrière

Cette nouvelle loi introduit également un **entretien obligatoire spécifique pour les séniors** qui doit être mené avec le salarié **dans les deux ans précédant son 60e anniversaire**.

Cet entretien de parcours professionnel spécifique est dédié à l'anticipation de la fin de carrière et doit impérativement aborder les thèmes suivants :

- Les **conditions de maintien dans l'emploi** du salarié.
- Les **possibilités d'aménagements de fin de carrière**, par exemple le passage à temps partiel ou l'accès au dispositif de retraite progressive.

Les entreprises ou, à défaut, les branches ayant déjà conclu un accord portant sur la périodicité des entretiens professionnels engagent une négociation en vue de réviser ces accords pour les rendre conformes au présent article, **au plus tard au 1er octobre 2026**.

Source : *Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social*





Questions/ Réponses

Sources : Cass. soc. 2 avril 2025, n° 23-22190 FB et cass. soc. 17 octobre 2007, n° 06-40311 D



La prime d'ancienneté est-elle due en cas d'absence ?

Réponse : NON

Dans un arrêt du 2 avril 2025, la Cour de cassation rappelle que la prime d'ancienneté n'est pas due au titre des périodes d'arrêt de travail.

Cette solution vaut non seulement lorsque la convention collective appliquée dans l'entreprise subordonne le versement de la prime d'ancienneté à la présence effective du salarié, mais également lorsque la convention collective prévoit que le montant de la prime varie selon l'horaire de travail et supporte le cas échéant les majorations pour heures supplémentaires.



Quelle est la différence entre redressement et liquidation judiciaire ?

Réponse : redressement judiciaire et liquidation judiciaire sont deux procédures concernant les **entreprises en difficulté financière** mais qui ont des finalités différentes.

La demande de redressement judiciaire est en principe **à l'initiative du dirigeant** (mais elle peut aussi être demandée par un créancier). C'est ce qui est appelé le "**dépôt de bilan**" dans le langage courant. Pour une société, elle doit être effectuée auprès du tribunal de commerce. Elle est même **obligatoire** dès lors que l'entreprise est en état de **cessation des paiements** (c'est-à-dire lorsque sa trésorerie n'est plus suffisante pour régler ses dettes immédiates). Dans ce cas, le dirigeant dispose de **45 jours** pour faire sa demande.

Cette procédure a pour but de permettre la **poursuite de l'activité** de l'entreprise, et le **maintien de l'emploi** le cas échéant, grâce à la mise en place d'un **plan de redressement**, appelé aussi **plan de continuation**, qui consiste à obtenir un **gel provisoire** de certaines dettes auprès des créanciers, des **délais de paiement**, voire des **remises de dettes**.

Toutefois, si le tribunal juge que le redressement de l'entreprise est **impossible**, il prononce la **liquidation judiciaire** de celle-ci.

NB : la procédure de liquidation judiciaire peut aussi être demandée par le dirigeant de l'entreprise, un créancier ou le ministère public.

Cette procédure entraîne généralement **l'arrêt immédiat et définitif** de l'activité de l'entreprise, la **rupture du contrat de travail** des salariés, et le **dessaisissement du chef d'entreprise**, celui-ci étant remplacé par un **liquidateur**, qui est lui-même nommé par le tribunal, avec pour mission de **vendre les biens** de l'entreprise pour payer les créanciers.

Il peut aussi engager la **responsabilité du chef d'entreprise**, et donc demander au juge qu'une partie ou la totalité des dettes soit mise à sa charge, s'il considère que sa gestion ou certains agissements sont à l'origine de la chute.

La procédure de liquidation judiciaire est **clôturée** quand le liquidateur a récupéré suffisamment d'argent pour régler toutes les dettes des créanciers.