

À jour au 1^{er} avril 2014



EXONÉRATIONS

et aides à l'emploi

Vous êtes employeur ou vous envisagez de recruter

Diverses aides sont destinées à favoriser l'embauche de salariés.

Un **dispositif d'allègement général des cotisations patronales de Sécurité sociale** est accessible à de nombreux employeurs du Régime général.

Des **exonérations de cotisations sont mises en œuvre dans certaines zones géographiques**, telles que les zones de redynamisation urbaine (ZRU), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les zones franches urbaines (ZFU), les zones de restructuration de la défense (ZRD) ou encore les bassins d'emploi à redynamiser (Ber).

Certains **dispositifs sont liés à la personne embauchée...**

C'est le cas des « contrats aidés », tels que le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage, le contrat unique d'insertion, les emplois d'avenir... susceptibles d'être proposés à certains salariés et ouvrant droit, selon le contrat, à des exonérations de cotisations, des primes, des aides à la formation...

Ce guide volontairement synthétique, vous présente les grandes lignes des principales exonérations et aides à l'emploi.

Vous y trouverez également un tableau récapitulatif des codes types de personnel à utiliser pour vous aider à remplir vos déclarations Urssaf.

Pour plus d'information, d'autres guides spécifiques à l'un ou l'autre des dispositifs évoqués, sont disponibles dans votre Urssaf ou sur www.urssaf.fr



Sommaire du guide

La réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale	04
L'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDI	06
Les exonérations et aides à caractère géographique	07
→ Les ZFU – Entreprises	08
→ Les ZFU – Associations	10
→ Les ZRR – Zones de revitalisation rurale	12
→ Les ZRU – Zones de redynamisation urbaine	14
→ Les ZRD – Zones de restructuration de la Défense	16
→ Les Ber – Bassins d'emploi à redynamiser	18
Les exonérations et aides liées à la personne	21
→ Le contrat d'apprentissage	22
→ Le contrat de professionnalisation	24
→ Les emplois d'avenir	26
→ Le contrat unique d'insertion – Secteur non marchand	28
→ Le contrat unique d'insertion – Secteur marchand	30
→ Le contrat de génération	32
Le Cice Crédit d'impôt pour la compétitivité des entreprises	34
Déclaration Urssaf les codes types de personnel	35
Glossaire	35



La réduction générale des cotisations patronales



Employeurs concernés

La réduction générale de cotisations est accessible aux employeurs du régime général, soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage.

Sont notamment exclus : l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements, les Chambres de commerce et d'industrie, de métiers, d'agriculture, ainsi que les particuliers employeurs.

Salariés concernés

La réduction s'applique à tous les salariés obligatoirement affiliés au régime d'assurance chômage ou occupant un emploi ouvrant droit à l'allocation d'assurance chômage et ce quelles que soient leur date d'embauche et leur durée de travail.

Sont notamment exclus : les mandataires sociaux sauf s'ils cumulent leur mandat social avec un contrat de travail, les salariés relevant de régimes spéciaux...

Nature de la réduction

Calculée sur la rémunération annuelle brute, la réduction s'applique aux salaires allant jusqu'à 1,6 Smic.

Elle porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale :

- assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité-décès) ;
- allocations familiales.

Montant de la réduction

- Pour les entreprises de 20 salariés et plus, le montant de la réduction peut atteindre 26 % du salaire brut.
- Pour les entreprises de moins de 20 salariés, ce montant est majoré et peut atteindre 28,1 % du salaire brut.

La réduction est calculée chaque mois par anticipation.

Une régularisation calculée sur le total annuel des rémunérations doit être effectuée en fin d'année. Toutefois elle peut être faite de façon progressive en cours d'année.

Conditions

L'employeur doit respecter l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

Cumul

La réduction ne peut être cumulée avec une autre exonération ou l'application de taux spécifiques, d'assiette ou de montant forfaitaires de cotisations (cumul possible avec la déduction forfaitaire au titre des heures supplémentaires).



Bon à savoir

Des modalités particulières s'appliquent aux groupements d'employeurs, employeurs relevant de certains régimes spéciaux, aux entreprises de travail temporaire...

Pour plus d'information

Un guide « *Le point sur... La réduction des cotisations patronales* » est disponible sur www.urssaf.fr

EXONÉRATION

de la contribution patronale
d'assurance chômage
pour les embauches en **CDI**



À compter du 1^{er} juillet 2013, le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est modifié dans les deux cas suivants :

- embauche d'un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) : **majoration** du taux en fonction de la durée et du motif du contrat (pour plus d'information : www.urssaf.fr)
- **embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée (CDI) au-delà de la période d'essai : exonération pendant une durée fixée selon l'effectif de l'entreprise.**

Sont concernés

- Les employeurs de droit privé tenus d'assurer leurs salariés contre le risque chômage, **à l'exception des entreprises de travail temporaire pour leurs salariés sous contrat de travail temporaire**. Il convient de noter que les employeurs d'intermittents du spectacle sont concernés lorsqu'ils embauchent des artistes et techniciens du spectacle en CDI.
- Les employeurs du secteur public qui ont adhéré au régime d'assurance chômage à titre irrévocable ou révocable sont concernés. **Sont exclus, les employeurs du secteur public en auto-assurance ou en convention de gestion.**

Salariés concernés

Le salarié doit être âgé de moins de 26 ans à la date de prise d'effet du contrat de travail.

Nature de l'exonération

L'exonération s'applique lorsque le contrat se poursuit à l'issue de la période d'essai. Peuvent en bénéficier les contrats prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2013 et ce, quelle que soit la date de conclusion du contrat. L'exonération est calculée sur l'assiette habituelle des contributions d'assurance chômage.

Durée de l'exonération

La durée de cette exonération est fixée à 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés et à 3 mois à partir de 50 salariés.

Formalités

Aucune démarche n'est à effectuer. L'exonération doit toutefois figurer sur la déclaration Urssaf sur une ligne dédiée indiquant l'effectif concerné (voir p. 35).

Les exonérations et aides à caractère géographique



Plusieurs dispositifs d'exonérations de cotisations sociales ayant pour objectif de faciliter la création d'activités nouvelles et d'emplois s'appliquent à des territoires particuliers.

ZFU

dispositif applicable
aux entreprises



Est concernée

L'**entreprise** déjà implantée dans la ZFU à la date de sa délimitation ainsi que celle qui s'y implante, s'y transfère ou s'y crée au plus tard le 31 décembre 2014 :

- exerçant une activité professionnelle imposable dans la catégorie des BIC, BNC ou soumise à l'impôt sur les sociétés ;
- dont l'effectif, tous établissements confondus est au plus de 50 salariés au moment de son implantation ;
- au titre des établissements situés dans la ZFU et disposant d'éléments d'exploitation ou des stocks nécessaires à l'activité de ses salariés.

Dans certains cas, des règles relatives au chiffre d'affaires sont également à respecter.

Salariés concernés

- Sous contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois ou sous contrat à durée indéterminée (CDI).
- Dont l'emploi entraîne l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi.
- Dont l'activité réelle, régulière et indispensable à la bonne exécution du contrat de travail, s'exerce soit totalement, soit partiellement dans une ZFU.

Nature de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales, les contributions au Fnal, le versement transport et/ou la taxe additionnelle **dans la limite de 50 salariés**.

L'exonération est totale jusqu'à 1,4 Smic puis décroît de manière dégressive et s'annule à 2 Smic.

Le dispositif ZFU prévoit également des allègements fiscaux.

Durée de l'exonération

L'exonération est applicable à **taux plein pendant 5 ans puis dégressive** :

- pendant 3 ans pour les entreprises de **5 salariés et plus**,
- pendant 9 ans pour les entreprises de **moins de 5 salariés**.

Conditions

Vous devez employer ou embaucher une certaine proportion de **salariés résidents** (habitant la Zone urbaine sensible ou la ZFU depuis au moins 3 mois consécutifs).

La condition de résidence diffère selon la date d'implantation dans la zone franche.

Vous devez également être à jour de vos obligations à l'égard de l'Urssaf, respecter l'obligation annuelle de négociation sur les salaires et la règle communautaire dite des « Aides de minimis ».

Cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, avec une aide de l'État à l'emploi, une autre exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations (cumul possible avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales relative aux heures supplémentaires).

Formalités

Vous adressez à la Direccte et à l'Urssaf une déclaration d'embauche spécifique lors de toute nouvelle embauche d'un salarié ouvrant droit à l'exonération et une déclaration annuelle des mouvements de main d'œuvre avant le 30 avril de chaque année.



Bon à savoir

Pour connaître la liste des communes classées en ZFU consultez le site <http://i.ville.gouv.fr>

Un guide spécifique ZFU « Entreprises » est disponible sur www.urssaf.fr

ZFU

dispositif applicable
aux **associations**



Est concernée

L'**association** à but lucratif ou non lucratif exerçant une activité imposable dans la catégorie des BIC, des BNC ou soumise à l'impôt sur les sociétés :

- qui s'est implantée en zone de redynamisation urbaine (ZRU) au plus tard le 31 décembre 2008, ou qui s'implante ou se crée en zone franche urbaine (ZFU) au plus tard le 31 décembre 2014 ;
- et disposant d'éléments d'exploitation ou des stocks nécessaires à l'activité de ses salariés.

Salariés concernés

- Sous contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois ou sous contrat à durée indéterminée (CDI).
- Dont l'emploi entraîne l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi.
- Dont l'activité réelle, régulière et indispensable à la bonne exécution du contrat de travail, s'exerce soit totalement, soit partiellement dans une ZFU.

Nature de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales, les contributions au Fnal, le versement transport et/ou la taxe additionnelle **dans la limite de 15 salariés résidents**.

L'exonération est totale jusqu'à 1,4 Smic puis décroît de manière dégressive et s'annule à 2 Smic.

Le dispositif ZFU prévoit également des allègements fiscaux.

Durée de l'exonération

L'exonération est applicable à **taux plein pendant 5 ans puis dégressive** :

- pendant 3 ans ans pour les associations de **5 salariés et plus**,
- pendant 9 ans ans pour les associations de **moins de 5 salariés**.

Conditions

Vous devez employer ou embaucher une certaine proportion de **salariés résidents** (habitant la zone urbaine sensible ou la ZFU ou la ZRU d'implantation depuis au moins 3 mois consécutifs). La condition de résidence diffère selon la date d'implantation dans la zone franche.

Vous devez également être à jour de vos obligations à l'égard de l'Urssaf et respecter l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

Cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, avec une aide de l'État à l'emploi, une autre exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations (cumul possible avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales relative aux heures supplémentaires).

Formalités

Vous adressez à la Direccte et à l'Urssaf une déclaration d'embauche spécifique lors de toute nouvelle embauche d'un salarié ouvrant droit à l'exonération et une déclaration annuelle des mouvements de main d'œuvre avant le 30 avril de chaque année.



Bon à savoir

Pour connaître la liste des communes classées en ZFU consultez le site <http://i.ville.gouv.fr>

Un guide spécifique ZFU « Associations » est disponible sur www.urssaf.fr

ZRR



Sont concernés

L'**entreprise** (quelle que soit sa forme juridique), le **groupement d'employeurs** exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, libérale ou agricole :

- dont le siège social est situé en ZRR,
- dont l'effectif est inférieur à 50 salariés,
- embauchant dans un établissement situé en ZRR dont la réalité économique est établie,
- et n'ayant pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche.

Cas particuliers : les organismes d'intérêt général (OIG) qui ont moins de 50 salariés peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de cette exonération. Pour connaître les dispositions spécifiques applicables aux OIG : www.urssaf.fr

Salariés concernés

Les salariés dont l'embauche a pour effet d'accroître l'effectif jusqu'à 50 salariés au maximum :

- exerçant partiellement ou en totalité leur activité en ZRR,
- titulaires d'un contrat à temps complet ou partiel, à durée indéterminée, ou déterminée d'au moins 12 mois, conclu pour accroissement temporaire d'activité,
- dont l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Nature de l'exonération

Vous bénéficiez d'une exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour toute embauche ayant pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise **dans la limite de 50 salariés**. L'exonération est totale jusqu'à 1,5 Smic puis décroît de manière dégressive et s'annule à 2,4 Smic.

Le dispositif ZRR prévoit également des allègements fiscaux.

Durée de l'exonération

Elle s'applique pendant 12 mois à compter de la date d'embauche du salarié.

Conditions

Vous devez :

- remplir vos obligations déclaratives,
- respecter l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

Formalités

Vous devez adresser à la Direccte, dans les 30 jours suivant la date d'effet du contrat de travail, une déclaration spécifique à la demande d'exonération.

Cumul

L'exonération ZRR n'est pas cumulable, pour l'emploi d'un même salarié, avec une aide de l'État à l'emploi, avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale (à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires), avec une assiette ou un montant forfaitaire de cotisations et avec l'application de taux spécifiques.



Bon à savoir

Les zones de revitalisation rurales sont définies à l'article 1465 A du Code général des impôts et par le décret n°2013-548 du 26 juin 2013. Pour connaître la liste des communes classées en ZRR au 1^{er} juillet 2013, consultez l'arrêté du 10 juillet 2013 complété par l'arrêté du 24 juillet 2013 et celui du 19 décembre 2013.

Pour plus d'information

Un guide spécifique « *Le point sur... les ZRR, ZRU, ZRD* » est disponible sur www.urssaf.fr

ZRU



Sont concernés

L'**entreprise** (quelle que soit sa forme juridique), ou le **groupement d'employeurs** exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, libérale ou agricole :

- dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ;
- embauchant dans un établissement situé en ZRU dont la réalité économique est établie ;
- et n'ayant pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche.

Salariés concernés

Les salariés dont l'embauche a pour effet d'accroître l'effectif jusqu'à 50 salariés au maximum :

- exerçant partiellement ou en totalité leur activité en ZRU ;
- titulaires d'un contrat à temps complet ou partiel, à durée indéterminée, ou déterminée d'au moins 12 mois, conclu pour accroissement temporaire d'activité ayant pris effet au plus tard le 22 février 2014 inclus* ;
- dont l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage.

* La loi n° 2014 - 173 du 21 février 2014 prévoit l'abrogation des ZRU à compter du 1^{er} janvier 2015. L'exonération « embauche en ZRU » est parallèlement supprimée pour les contrats prenant effet à compter du 23 février 2014.

Nature de l'exonération

Vous bénéficiez d'une exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour toute embauche* ayant pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise **dans la limite de 50 salariés**. L'exonération est totale jusqu'à 1,5 Smic puis décroît de manière dégressive et s'annule à 2,4 Smic.

Durée de l'exonération

Elle s'applique pendant 12 mois à compter de la date d'embauche* du salarié.

Conditions

Vous devez :

- remplir vos obligations déclaratives,
- respecter l'obligation annuelle de négociation sur les salaires.

Formalités

Vous devez adresser à la Direccte, dans les 30 jours suivant la date d'effet du contrat de travail, une déclaration spécifique à la demande d'exonération.

Cumul

L'exonération ZRU n'est pas cumulable, pour l'emploi d'un même salarié, avec une aide de l'État à l'emploi, avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale (à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires), avec une assiette ou un montant forfaitaire de cotisations et avec l'application de taux spécifiques.

** À condition que l'embauche ait été réalisée au plus tard le 22 février 2014.*



Bon à savoir

Les zones de redynamisation urbaine sont définies à l'article 42 de la loi n°95-115 du 4 février 1995.

La liste des communes situées en ZRU est précisée par les décrets n°96-1157 et n°96-1158 du 26 décembre 1996.

Pour connaître la liste des communes classées en ZRU, consultez le site <http://sig.ville.gouv.fr/Atlas/ZUS/>

Pour plus d'information

Un guide spécifique « *Le point sur... les ZRR, ZRU, ZRD* » est disponible sur www.urssaf.fr

ZRD



Est concernée

Une **entreprise**, quel que soit l'effectif :

- exerçant une activité industrielle, commerciale, non commerciale ou artisanale, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, qui s'implante ou qui se crée en ZRD pour exercer une nouvelle activité,
- n'ayant pas été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes,
- et dont les éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à la réalisation d'une activité économique effective, sont présents au sein de l'établissement situé en ZRD.

Salariés concernés

L'exonération s'applique à tout salarié titulaire d'un contrat de travail et ce, quelle que soit la forme ou la durée du contrat de travail.

Elle est ouverte au titre de l'emploi de salariés dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail s'exerce en tout ou partie dans la ZRD.

Nature de l'exonération

Vous bénéficiez d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité-décès, vieillesse) et d'allocations familiales.

L'exonération est totale pour une rémunération inférieure 1,4 Smic puis décroît de manière dégressive et s'annule à 2,4 Smic.

Le dispositif ZRD prévoit également des allègements fiscaux.

Durée de l'exonération

Le droit à exonération est ouvert pendant une période de trois ans au titre des créations ou implantations en ZRD ou dans les emprises foncières.

L'exonération est applicable pendant cinq ans à compter de la date d'implantation ou de la création de la nouvelle activité. Elle est de 100 % les trois premières années. Le montant de l'exonération est ensuite réduit d'un tiers la 4^e année, de deux tiers la 5^e année.

Conditions

Vous devez être à jour de vos obligations à l'égard de l'Urssaf et respecter l'obligation annuelle de négociation sur les salaires. Vous devez également respecter la règle communautaire dite des « Aides de minimis ».

Cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, avec une autre aide de l'État à l'emploi, une autre exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations (cumul possible avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales relative aux heures supplémentaires).



Bon à savoir

Pour plus d'information

Un guide spécifique « *Le point sur... les ZRR, ZRU, ZRD* » est disponible sur www.urssaf.fr

Ber



Sont concernés

Les **établissements** des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale (à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation) et qui s'implantent dans un bassin d'emploi à redynamiser entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2014. Les Ber sont situés en régions Champagne-Ardenne et Midi-Pyrénées.

Salariés concernés

- Les salariés dont l'activité est exercée exclusivement ou en partie dans l'établissement implanté dans un bassin d'emploi à redynamiser.
- Les salariés dont l'activité s'exerce en dehors de l'établissement lorsque leur activité dans un bassin d'emploi à redynamiser est réelle, régulière et indispensable à l'exécution de leur contrat de travail.

Nature de l'exonération

Vous bénéficiez d'une exonération portant sur les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, les contributions au Fnal et au versement transport.

Durée de l'exonération

Pour les entreprises qui se sont implantées en Ber entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2013 :

L'exonération est applicable pendant une période de sept ans à compter de la date d'implantation ou de création de l'établissement dans la zone.

En cas d'embauche de salariés dans les sept années suivant la date de l'implantation ou de la création, l'exonération est applicable, pour ces salariés, pendant sept ans à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Durée de l'exonération (suite)

Pour les entreprises qui s'implantent en Ber à compter du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2014 :

L'exonération est applicable pendant une période de cinq ans à compter de la date d'implantation ou de création de l'établissement dans la zone.

En cas d'embauche de salariés dans les cinq années suivant la date de l'implantation ou de la création, l'exonération est applicable, pour ces salariés, pendant cinq ans à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Formalités

Vous remplissez et adressez :

- la déclaration annuelle relative aux aides de minimis et aux aides à finalité régionale à l'Urssaf,
- la déclaration annuelle des mouvements de main d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente, au plus tard le 30 avril de chaque année à l'unité territoriale de la Direccte et à l'Urssaf,
- une déclaration spécifique en cas d'extension d'établissement à renvoyer dans les délais prévus à la Direccte et à l'Urssaf.

Conditions

Vous devez être à jour de vos obligations à l'égard de l'Urssaf et respecter l'obligation annuelle de négociation sur les salaires. Vous devez également respecter la règle communautaire dite des « Aides de minimis ».

Cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, avec une autre aide de l'État à l'emploi, une autre exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations (cumul possible avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales relative aux heures supplémentaires).



Bon à savoir

Pour connaître la liste et la composition communale des bassins d'emploi à redynamiser, consultez le décret n°2007-228 du 20 février 2007 sur le site www.legifrance.gouv.fr

Pour plus d'information

Un guide spécifique « *Le point sur... les Ber* » est disponible sur www.urssaf.fr

Les exonérations et aides liées à la personne



Il s'agit ici de faire le point sur les différents types de « contrats aidés », tels que le contrat unique d'insertion, le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage, etc., susceptibles d'être proposés à certains salariés et ouvrant droit, selon le cas, à des exonérations de cotisations, des primes, des aides à la formation... Certains dispositifs (Emplois d'avenir, Contrat Unique d'insertion) n'offrent pas les mêmes avantages si l'employeur appartient au secteur marchand ou non marchand.

Le contrat d'apprentissage



Est concerné

Tout employeur immatriculé au registre du commerce et des sociétés, ou inscrit au répertoire des métiers (ou registre des entreprises pour la région Alsace-Moselle) et ayant procédé à la déclaration relative à l'organisation de l'apprentissage.

Salariés concernés

- Âgés de 16 à 25 ans au cours de l'année civile.
- Âgés de 15 ans et ayant suivi un 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou une formation dans le cadre d'un dispositif aux métiers de l'alternance.
- Sans limite d'âge pour les personnes handicapées ou les personnes qui ont un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie.

Nature et durée du contrat

Le contrat d'apprentissage traditionnellement à durée déterminée peut désormais être conclu* pour une durée indéterminée, démarrant par une période égale à la durée du cycle de formation (1 à 3 ans).

Une fois cette période de formation écoulée, le contrat est régi par le droit commun, à l'exception de la période d'essai qui ne s'impose plus.

* Loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

Rémunération du salarié

La rémunération de votre apprenti peut être comprise entre 25 % et 73 % du Smic selon l'âge et l'année d'exécution du contrat (sauf règles particulières).

Aides et exonérations

Vous bénéficiez d'exonérations de cotisations de Sécurité sociale (part patronale et part salariale). Ces exonérations vont varier selon que vous êtes inscrit au registre du commerce ou au répertoire des métiers, et selon l'effectif de votre entreprise.

La CSG et la CRDS ne sont pas dues. Les cotisations de Sécurité sociale*, les contributions d'assurance chômage et les cotisations d'AGS dues sur les rémunérations versées aux apprentis sont calculées sur une base forfaitaire* (égale à l'assiette minimale légale de laquelle est déduite une fraction exonérée égale à 11 % du Smic).

Vous pouvez également bénéficier d'une indemnité compensatrice forfaitaire (progressivement remplacée par une prime à l'apprentissage) versée par la région et d'un crédit d'impôt apprentissage.

Formalités

Vous remplissez un dossier d'agrément obtenu auprès de votre organisme professionnel compétent. Le contrat de travail établi doit être préalablement visé par votre organisme professionnel compétent. Vous nommez un maître d'apprentissage responsable de la formation. La durée de la formation est au minimum de 400 heures.

Règles de prise en compte dans l'effectif

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises (sauf pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la tarification des accidents du travail).

Cumul

Pas de cumul possible avec une autre exonération de cotisations patronales.

* La base de calcul des cotisations vieillesse des apprentis, auparavant calculée sur une base forfaitaire, est, à compter du 1^{er} janvier 2014 calculée sur la rémunération versée. L'exonération de cotisations sociales continue de porter sur l'ensemble des cotisations vieillesse dues au titre de l'apprentissage.



Bon à savoir

Pour plus d'information

www.urssaf.fr

Le contrat de professionnalisation



Sont concernés

- Tous les employeurs assujettis au financement de la formation professionnelle continue à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif,
- les entreprises de travail temporaire,
- et sous certaines conditions, les entreprises d'armement maritime pour leur personnel navigant.

Salariés concernés

- Personnes de 16 à 25 ans révolus qui peuvent par ce biais compléter leur formation initiale.
- Demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ayant besoin d'une action de professionnalisation destinée à favoriser leur insertion professionnelle ou un retour à l'emploi.
- Bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'AAH, ou ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.
- Bénéficiaires de l'allocation parents isolés (API) dans les Dom, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Nature et durée du contrat

La durée minimale de l'action de professionnalisation issue de ce contrat est comprise entre 6 et 12 mois (jusqu'à 24 mois dans certains cas). Elle peut être réalisée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat à durée déterminée (CDD).

Les contrats conclus par les groupements d'employeurs peuvent ouvrir droit à une exonération particulière de la cotisation patronale d'accident du travail/maladie professionnelle.

Rémunération du salarié

- Les titulaires âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation, compris entre 55 % et 80 % du Smic.
- Les titulaires âgés d'au moins 26 ans perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure ni au montant du Smic ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention ou l'accord de branche.

Nature des aides et exonérations

Pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale, au titre des assurances sociales et des allocations familiales, dues sur la fraction de la rémunération qui n'excède pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale du travail, calculée sur le mois, ou conventionnelle si elle est inférieure. Les frais d'évaluation, d'accompagnement, de formation et de tutorat peuvent être pris en charge.

Formalités

Vous adressez une copie du contrat de travail à l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) au plus tard dans les 5 jours suivant l'embauche. L'OPCA transmet la copie du contrat à la Direccte. La désignation d'un tuteur chargé d'accompagner chaque salarié signataire d'un tel contrat deviendra obligatoire*.

Règles de prise en compte dans l'effectif

Les salariés concernés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises (sauf pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la tarification des accidents du travail).

Cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, avec une autre exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations (cumul possible avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales relative aux heures supplémentaires).

** Décret à paraître, prévu par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.*



Bon à savoir

Pour plus d'information

www.urssaf.fr

Les emplois d'avenir



Sont concernés

- Principalement les employeurs du **secteur non marchand**.
- Par exception, sont également éligibles certains employeurs du **secteur marchand**.

Salariés concernés

- Un jeune sans emploi âgé de 16 à 25 ans (et jusqu'à 30 ans pour les personnes handicapées) sans diplôme ou titulaire d'un CAP/BEP, en recherche d'emploi depuis au moins 6 mois* dans les 12 derniers mois.
- Un jeune ayant acquis jusqu'à un bac +3 qui réside soit dans une zone urbaine sensible (ZUS)**, une zone de revitalisation rurale (ZRR), soit dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, en recherche d'emploi depuis au moins 12 mois* dans les 18 derniers mois.

* Le décret n°2014-188 du 20 février 2014 assouplit les conditions d'accès aux emplois d'avenir. Il autorise les employeurs à déroger aux critères d'éligibilité liés à la durée de recherche d'emploi « si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient ».

** La loi n°2014-173 du 21 février 2014 remplace la notion de ZUS par celle de quartiers prioritaires de la politique de la ville qui seront fixés par décret.

Nature et durée du contrat

- Employeurs du **secteur non marchand** : conclu sous la forme d'un Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) en CDI ou CDD (3 ans et au minimum 1 an en cas de circonstances particulières). Le contrat de travail est nécessairement conclu en CDD en cas d'employeur public.
- Employeurs du **secteur marchand** : le contrat de travail, sous forme de Contrat initiative emploi (CUI-CIE) peut être conclu en CDD (3 ans et au minimum 1 an en cas de circonstances particulières) ou CDI.

Aides et exonérations

Le montant de l'aide de l'État est fixé à :

- 75 % du Smic brut pour les employeurs du **secteur non marchand**,
- 35 % du Smic brut pour les employeurs du **secteur marchand**,
- 47 % du Smic brut pour les **entreprises d'insertion**.

L'aide est versée pour une durée minimale d'1 an et pour une durée maximale de 3 ans, sans pouvoir excéder le terme du contrat de travail.

Les employeurs du **secteur non marchand** bénéficient par ailleurs d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Formalités

Pour obtenir le versement de l'aide financière, une demande mentionnant les modalités d'application concrète des engagements réciproques doit être remplie.

Règles de prise en compte dans l'effectif

Les salariés concernés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises (sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des accidents du travail).



Bon à savoir

Pour plus d'information www.lesemploisdavenir.gouv.fr

Vous pouvez également contacter :

- votre agence Pôle emploi au 3995,
- votre mission locale,
- le Cap emploi de votre secteur (en cas d'embauche de travailleurs handicapés),
- le cas échéant, la Direccte.

CUI-CAE

Le Contrat unique d'insertion –
Contrat d'accompagnement
dans l'emploi



Sont concernés

Les employeurs du **secteur non marchand**. Les ateliers et chantiers d'insertion (ACI) ne pourront plus conclure de CUI-CAE à compter du 1^{er} juillet 2014 (décret n°2014-197 du 21 février 2014).

Bénéficiaires

Toute personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Nature et durée du contrat

La durée de ce contrat de droit privé, conclu en CDD ou CDI, ne peut être inférieure à 6 mois (3 mois pour certains publics). Le contrat est nécessairement en CDD en cas d'employeur public.

Sauf dérogation, sa durée maximale est de 24 mois renouvellement compris ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas être inférieure à 20 heures, sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée.

Nature des aides ou exonérations

- Une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est applicable pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle. Sont exonérées les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la fraction de rémunération n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.
- Une aide à l'insertion professionnelle peut être attribuée sur décision de l'État (Pôle emploi, les Missions locales ou les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées), ou du président du Conseil Général (pour les bénéficiaires du RSA).

Formalités

Pour obtenir le versement de l'aide financière, une demande mentionnant les modalités d'application concrète des engagements réciproques doit être remplie.

Cumul

Les aides et les exonérations prévues au titre du CUI-CAE ne peuvent être cumulées avec une autre aide de l'État à l'emploi, ni avec la réduction générale des cotisations patronales.

Règles de prise en compte dans l'effectif

Les salariés concernés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises (sauf pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la tarification des accidents du travail).



Bon à savoir

Pour plus d'information

www.urssaf.fr > espace associations > législation en ligne

CUI-CIE

Le Contrat unique d'insertion –
Contrat initiative emploi



Sont concernés

Les employeurs du **secteur marchand** qui cotisent au régime d'assurance chômage.

Bénéficiaires

Toute personne sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Nature et durée du contrat

La durée de ce contrat de droit privé, conclu en CDD ou CDI, ne peut être inférieure à 6 mois (3 mois pour certains publics).

Sa durée maximale est de 24 mois renouvellement compris ou de 5 ans (60 mois) pour les salariés âgés de 50 ans et plus bénéficiaires du RSA, de l'ASS, de l'ATA ou de l'AAH, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés.

La durée hebdomadaire du travail ne doit pas être inférieure à 20 heures, sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée.

Nature des aides

Une aide à l'insertion professionnelle peut être attribuée sur décision de l'État (Pôle emploi, les Missions locales ou les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées), ou du Président du Conseil Général (pour les bénéficiaires du RSA).

Formalités

Pour obtenir le versement de l'aide financière, une demande mentionnant les modalités d'application concrète des engagements réciproques doit être remplie.

Cumul

Il n'y a pas d'exonérations de charges sociales spécifiques. Le cumul est donc possible avec la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale.

Règles de prise en compte dans l'effectif

Les salariés concernés ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif des entreprises (sauf pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la tarification des accidents du travail).



Bon à savoir

Pour plus d'information

www.urssaf.fr > espace employeurs > législation en ligne

Le Contrat de génération



Ce nouveau contrat a pour objectifs :

- l'emploi des jeunes en CDI,
- le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors,
- la transmission des compétences et des savoir-faire.

Sont concernés

Tous les employeurs de droit privé.

Toutefois, la mise en œuvre du contrat de génération est différenciée selon la taille des entreprises.

Nature de l'aide

Le contrat de génération prévoit une aide financière annuelle de 4 000 €, versée par Pôle emploi à l'employeur, pendant une durée maximale de 3 ans :

- un premier versement de 2 000 € par an pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans* (moins de 30 ans s'il est doctorant, handicapé, ou déjà en CDD ou en apprentissage dans l'entreprise),
- un second versement de 2 000 € par an pour le maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans ou plus (55 ans en cas d'embauche).

* L'âge maximal du jeune embauché est de 30 ans lorsque le contrat de génération associe un jeune au chef d'une entreprise de moins de 50 salariés en vue de la transmission cette entreprise.

L'aide associée au contrat de génération est ouverte pour les embauches réalisées à partir du 1^{er} janvier 2013

De plein droit aux entreprises de moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés).



Bon à savoir

Désormais, les entreprises de 50 à 299 salariés ont le même accès à l'aide financière que les entreprises de moins de 50 salariés, la signature préalable d'un accord ou d'un plan ne s'imposant plus pour la percevoir. Cependant elles encourent la même pénalité que les entreprises de 300 salariés et plus, si elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche ou par un plan d'action intergénérationnel. Cette pénalité s'appliquera au plus tard le 31 mars 2015, après parution d'un décret* fixant les modalités de sa mise en œuvre.

À partir de 300 salariés, les entreprises ne sont pas éligibles à cette aide.

Elles sont néanmoins tenues de négocier un accord collectif d'entreprise (ou de groupe) ou, à défaut, d'élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors. En l'absence d'accord ou de plan d'action déposé auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirccte) au 30 septembre 2013, ces entreprises sont soumises à une pénalité.

Conditions

Aucun licenciement économique ne doit avoir eu lieu dans les 6 mois précédant l'embauche du jeune. Aucun licenciement d'un salarié de 57 ans ou plus ne doit avoir lieu pendant la durée de versement de l'aide. Vous devez être à jour de vos obligations à l'égard de l'Urssaf.

Cumul

L'aide prévue au titre du contrat de génération n'est pas cumulable avec une autre aide de l'État à l'emploi. Toutefois, le cumul est possible avec la réduction générale des cotisations patronales de Sécurité sociale, ainsi qu'avec l'exonération et les aides applicables en cas de contrat de professionnalisation.

* Décret prévu par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014.



Bon à savoir

Pour plus d'information,
www.contrat-generation.gouv.fr

Cice

Le Crédit d'impôt pour la compétitivité des entreprises



Depuis le 1^{er} janvier 2013, un crédit d'impôt est ouvert à l'ensemble des entreprises employant des salariés, imposées à l'impôt sur les sociétés ou à l'impôt sur le revenu d'après leur bénéfice réel, quel que soit le mode d'exploitation (entreprise individuelle société de personnes, société de capitaux, etc.), et quel que soit le secteur d'activité (agricole, artisanal, commercial, industriel, de services...).

Pour bénéficier du crédit d'impôt

Les rémunérations concernées par le Cice (*pour plus de précisions, consultez le site www.ma-competitivite.gouv.fr*) doivent être déclarées sur chaque bordereau des cotisations Urssaf, lors de chaque exigibilité des cotisations (trimestrielle ou mensuelle, en fonction de l'effectif de l'entreprise). À cette fin, une ligne spécifique « Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » (CTP 400) a été créée, au taux de « 0 % ».

Important

Le montant à reporter sur le bordereau Urssaf correspond au montant cumulé de la masse salariale éligible au crédit d'impôt, à savoir la somme des montants suivants :

- montant correspondant aux périodes antérieures à la déclaration en cours,
- montant correspondant à la période faisant l'objet de la déclaration en cours.

Ainsi, sur chaque bordereau figure le montant de la masse salariale calculé depuis le mois de janvier et non le montant correspondant à la période déclarée. L'effectif des salariés à reporter sur le bordereau Urssaf correspond au nombre total de salariés au titre desquels l'employeur a bénéficié du Cice depuis le début de l'année civile.

À noter que cette ligne spécifique Cice ne doit pas affecter le montant des cotisations et contributions sociales dues par l'employeur.

Les éléments déclarés auprès de l'Urssaf seront transmis à l'administration fiscale.



Bon à savoir

Pour plus d'information

www.ma-competitivite.gouv.fr

Déclaration Urssaf

les codes types de personnel

Pour vous aider à remplir vos déclarations Urssaf, voici ci-dessous les principaux codes types de personnel relatifs aux exonérations évoquées.

Mesure concernée	Détails	CTP
Réduction générale des cotisations patronales	Montant de la réduction	671
	Montant de la réduction avec heures d'équivalence	580
	Régularisation	801
	Régularisation avec heures d'équivalence	570
Exonération de la contribution patronale d'assurance chômage pour les embauches en CDI	Exonération contribution patronale d'assurance chômage	343
ZFU	Cotisations sociales + Fnal 0,10 %	673
	Fnal supplémentaire - ZFU	674
	Versement transport - ZFU	675
	Taxe additionnelle syndicat mixte - ZFU	773
ZRU	Embauche du 1 ^{er} au 50 ^e salarié ZRU	515
ZRR	Embauche du 1 ^{er} au 50 ^e salarié ZRR	513
ZRD	Exonération ZRD	593
Ber	Exonération Ber	755
CUI-CAE et Emplois d'avenir secteur non marchand	Cas général	420
	Alsace-Moselle	421
	Cas particuliers	422
Contrat de professionnalisation	Exonération Contrat de professionnalisation	963
	Alsace-Moselle	965
Contrat d'apprentissage	Employeurs inscrits au répertoire des métiers, employeurs inscrits au registre des entreprises (Alsace-Moselle), employeurs inscrits au RCS de moins de 11 salariés (loi de 1979)	161
		Assurance chômage 455
		- de 20 salariés 20 salariés et +
		701 705
		Alsace-Moselle Alsace-Moselle
		703 707
		Assurance chômage 423 Assurance chômage 423
		AGS 937 AGS 937
		- de 20 salariés 20 salariés et +
		803 815
	Employeurs du secteur public (Loi de 1992)	Alsace-Moselle 805 Alsace-Moselle 817
		Assurance chômage 429 Assurance chômage 429

GLOSSAIRE

AAH → Allocation aux adultes handicapés
AGS → Assurance garantie des salaires
ASS → Allocation spécifique de solidarité
ATA → Allocation temporaire d'attente
CRDS → Contribution au remboursement de la dette sociale

CSG → Contribution sociale généralisée
Direccte → Direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi
OPCA → Organisme paritaire collecteur agréé
RSA → Revenu de solidarité active

Pour en savoir
plus

Retrouvez toute notre information en
ligne sur le site **www.urssaf.fr**



Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une
information plus approfondie et adaptée à
votre situation particulière.

