

① Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires

Ex "Réduction Fillon"

■ Organismes concernés

Dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité, le dispositif zéro cotisation Urssaf permet à l'employeur d'un salarié au Smic de ne plus payer aucune cotisation, hormis l'assurance chômage. Le montant de l'allègement est égal au produit de la rémunération annuelle brute par un coefficient. Il n'y a pas de formalité particulière à effectuer.

La réduction des cotisations patronales s'applique sur les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic (soit 15,47 € en horaire brut au 1^{er} janvier 2016).

Peuvent en bénéficier :

- les employeurs soumis à l'obligation d'assurance chômage,
- les Épic,
- les sociétés d'économie mixte (SEM),
- les entreprises nationales,
- les associations culturelles affiliées au régime général,
- les offices publics de l'habitat (OPH), y compris au titre de leur personnel ayant conservé le statut de fonctionnaires territoriaux,
- la Poste.

Ne sont pas concernés :

- l'État et les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels,
- les particuliers employeurs,
- les chambres de commerce et d'industrie (CCI), les chambres d'agriculture, les chambres de métiers de l'artisanat (CMA).

■ Calcul du montant

L'allègement des charges patronales est calculé chaque année sur la rémunération annuelle brute du salarié.

La rémunération annuelle brute englobe tous les éléments de rémunération, en espèces ou en nature : salaire, primes (notamment primes de fin d'année ou 13^e mois), gratifications, rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires, ou ne correspondant pas à du travail effectif (temps de trajet par exemple), indemnités compensatrices de congés payés et de préavis, pourboires, indemnisation des absences...

Calcul de l'effectif

L'allègement des cotisations patronales porte sur tous les salariés qui relèvent à titre obligatoire du régime d'assurance chômage, sauf ceux soumis aux régimes spéciaux. Sont concernés les salariés :

- en CDI à temps plein, les travailleurs à domicile (même si leur contrat est suspendu),
- en CDD, les salariés temporaires ou intermittents (travailleurs occasionnels ou saisonniers), au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents,
- à temps partiel.

TPE-PME > EXONERATION & REDUCTION DE COTISATIONS

Ne sont pas pris en compte dans l'effectif :

- les salariés en CDD qui remplacent un salarié absent (ou dont le contrat est suspendu),
- les salariés en contrats aidés (contrat unique d'insertion, contrat de professionnalisation, d'apprentissage, etc.),
- les mandataires sociaux (sauf s'ils cumulent leur mandat social avec un contrat de travail).

Les salariés mis à disposition sont compris dans l'effectif de l'entreprise qui les emploie s'ils sont liés par des contrats de mission pendant au moins 3 mois au cours de la dernière année civile. Pour les salariés en contrat de travail temporaire mis à disposition auprès de plusieurs entreprises, le coefficient est déterminé pour chaque mission.

Cumul possible

Un employeur ne peut pas, en plus de la réduction générale, bénéficier d'une autre exonération de cotisations patronales, sauf s'il s'agit de :

- la déduction forfaitaire des cotisations patronales pour les heures supplémentaires,
- l'exonération pour les employés d'aides à domicile.

Lorsqu'un employeur a bénéficié sur une partie de l'année d'une autre mesure d'exonération non cumulable avec la réduction générale, celle-ci est calculée uniquement sur la partie de l'année pendant laquelle l'employeur peut en bénéficier.

La réduction ne peut pas non plus être cumulée avec l'application de taux spécifiques (artistes de spectacle, par exemple), d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Les exonérations de charges patronales de Sécurité sociale prévues pour les employeurs des professions agricoles qui emploient des travailleurs occasionnels ne sont pas cumulables avec la réduction générale.

■ **Déclaration**

La procédure d'application de la réduction est déclarative. Le nombre de salariés concernés et le montant des réductions ou restitutions de cotisations doivent être mentionnés sur les lignes spécifiques du bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) ou de la DSN.

Le contrôle de son calcul est effectué a posteriori par les organismes de recouvrement selon les modalités de droit commun. En cas de contrôle, l'employeur doit être en mesure de mettre à la disposition des inspecteurs du recouvrement toutes les informations utiles à cette vérification.

Références

- www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F24542
- Accès au simulateur en ligne > [simulateur](#)
- URSSAF Aquitaine Bordeaux-Bruges
3 rue Théodore-Blanc, Quartier du Lac, 33084 Bordeaux Cedex
Site Internet : www.aquitaine.urssaf.fr
Courriel : www.contact.urssaf.fr
- Code de la sécurité sociale : article L241-13
- Code de la sécurité sociale : articles D241-7 à D241-11
- Code du travail : articles L1111-1 à L1111-3
- Circulaire n°DSS/5B/2016/71 du 1er janvier 2016 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs

② Exonération contribution patronale chômage

■ Bénéficiaires

Employeurs

Les employeurs peuvent bénéficier de l'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage applicable en cas d'embauche d'un salarié de moins de 26 ans en CDI si :

- le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai,

et si l'entreprise :

- est de droit privé, tenu d'assurer ses salariés contre le risque chômage, c'est-à-dire relevant du régime général y compris s'il adhère à un dispositif de simplification comme le chèque emploi associatif (CEA) et le titre emploi service entreprise (TESE) ;
- emploie des intermittents du spectacle, des artistes et techniciens du spectacle en CDI ;
- emploie des salariés détachés et expatriés ;
- du secteur public a adhéré au régime d'assurance chômage à titre irrévocable ou révocable.

Sont exclus :

- les employeurs du secteur public en auto-assurance ou en convention de gestion ;
- les particuliers employeurs ;
- les employeurs situés à Monaco et à Mayotte ;
- les employeurs de salariés expatriés en adhésion individuelle ;
- les entreprises de travail temporaire pour leurs salariés sous contrat de travail temporaire.

Salariés concernés

Le salarié doit être âgé de moins de 26 ans :

- à la date de prise d'effet du contrat de travail,
- ou si le CDI est consécutif à un CDD, à la date de transformation du CDD en CDI.

Le contrat sous CDI doit se poursuivre au-delà de la période d'essai. Le contrat peut être à temps plein ou à temps partiel.

■ Nature et durée de l'exonération

Depuis le 1^{er} juillet 2013, l'employeur peut bénéficier d'une exonération de la part patronale de la contribution d'assurance chômage, dans la limite de 4 % (ou 3,50 % pour l'emploi de salariés intermittents) si elle remplit simultanément les conditions suivantes :

- embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI,
- et que le contrat se poursuit au-delà de la période d'essai.

L'exonération est également applicable dans le cas où un CDD est transformé en CDI et que cette transformation :

- a lieu dans le cadre de la conclusion d'un nouveau contrat sous CDI,
- a lieu dans le cadre d'un avenant au CDD initial,
- ou résulte de la poursuite des relations contractuelles au-delà du terme prévu dans le CDD initial. Cette transformation du CDD en CDI peut intervenir en cours ou fin de CDD.

TPE-PME > EXONERATION & REDUCTION DE COTISATIONS

La durée de cette exonération est fixée à :

- 4 mois pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- 3 mois pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'effectif pris en compte s'entend tous établissements confondus. Il convient de se référer à l'effectif global au 31 décembre mentionné sur le tableau récapitulatif (TR) des cotisations adressé le 31 janvier de chaque année et relatif à l'année civile qui précède celle du jour de fin de la période d'essai. En cas de début d'activité au cours de l'année civile, l'effectif pris en compte est celui qui est déclaré sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations (BRC) exigible. L'exonération s'applique lorsque le contrat se poursuit à l'issue de la période d'essai. C'est donc la fin de la période d'essai qui génère le droit à exonération.

L'exonération prend alors effet :

- à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la confirmation de la période d'essai,
- ou à compter du 1^{er} jour du mois suivant le 1^{er} jour d'exécution du CDI lorsqu'il n'y a pas de période d'essai (parce qu'elle n'est pas prévue au contrat ou qu'elle a déjà été effectuée dans le cadre d'un CDD du salarié sur le même poste).

En cas de rupture du CDI à l'initiative de l'employeur ou du salarié avant expiration de la période d'exonération de trois ou quatre mois, l'exonération prend fin à la date de la rupture du contrat.

Cumul

Les textes mettant en place l'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage ne prévoient pas de règles de non-cumul.

Pour savoir si cette exonération est cumulable avec une autre exonération de cotisations ou une aide de l'état à l'emploi, il convient donc de se référer aux textes régissant ces autres mesures. Si rien n'interdit le cumul du dispositif avec une exonération de contribution patronale, alors le cumul sera possible. Par exemple, l'exonération de la contribution patronale d'assurance chômage peut se cumuler avec la réduction générale.

■ **Déclaration**

L'exonération s'applique à l'initiative de l'employeur sans autorisation préalable, lorsqu'il considère qu'il remplit l'ensemble des conditions lui permettant de bénéficier de la mesure. Il convient alors de déclarer l'exonération sur le BRC en utilisant le code type de personnel (CTP) suivant : CTP 343 « RG Exo cot pat chom CDI – 26 ans »

L'employeur renseigne l'assiette des rémunérations concernées par l'exonération qui ne seront assujetties qu'à la cotisation salariale d'assurance chômage pendant la durée de l'exonération :

Libellé	CTP	Taux
RG Exo cot pat chom CDI – 26 ans	343	2,40 %*

*taux de la contribution salariale d'assurance chômage

Références

- N° 2013-0000062
- N° 2014-0000034
- Circulaire Unédic n° 2013-017 29/07/2013