

2007

SÉCURITÉ SOCIALE



Projet de loi de financement de la Sécurité sociale - PLFSS

ANNEXE 5

Présentation des mesures d'exonération
de cotisations et contributions
et de leur compensation



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la Santé
et des Solidarités

Ministère délégué
à la Sécurité sociale,
aux Personnes âgées,
aux Personnes handicapées
et à la Famille

ANNEXE 5

PRÉSENTATION DES MESURES D'EXONÉRATION DE COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS ET DE LEUR COMPENSATION

SOMMAIRE

INTRODUCTION

PREMIERE PARTIE : PRESENTATION DES MESURES DE REDUCTION OU D'EXONERATION DE COTISATIONS OU DE CONTRIBUTIONS DE SECURITE SOCIALE, ET DE REDUCTION OU D'ABATTEMENT D'ASSIETTE4

A. Présentation détaillée des principaux dispositifs en vigueur

1. Allègement général sur les bas salaires

Fiche n° 1Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (« réduction Fillon »)	9
--	---

2. Apprentissage, qualification et stages

Fiche n° 2Contrat d'apprentissage	12
Fiche n° 3Contrat de professionnalisation	15
Fiche n° 4Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)	17
Fiche n° 5Stagiaires en entreprises (<i>mesure nouvelle 2006</i>)	19

3. Titulaires de minima sociaux, publics fragiles

Fiche n° 6Contrat d'accompagnement dans l'emploi	21
Fiche n° 7Contrat d'avenir.....	24
Fiche n° 8Convention de reclassement personnalisé.....	27
Fiche n° 9Contrat de transition professionnelle (<i>mesure nouvelle 2006</i>)	29
Fiche n° 10Structures d'aide sociale.....	31
Fiche n° 11Associations intermédiaires	33

4. Services à la personne

Fiche n° 12Aide à domicile employée par un particulier fragile	36
Fiche n° 13Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	38
Fiche n° 14Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne non fragile (<i>mesure nouvelle 2006</i>)	40
Fiche n° 15Abattement de 15 points en faveur des particuliers employeurs cotisant sur l'assiette réelle (<i>mesure nouvelle 2006</i>)	41

5. Secteur agricole

Fiche n° 16Contrat vendanges.....	42
Fiche n° 17Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles	43
Fiche n° 18Suppression de la cotisation de solidarité pour certains associés de sociétés de personnes non affiliés au régime des exploitants agricoles (<i>mesure nouvelle 2006</i>).....	45

Fiche n° 19.....Embauches de salariés sous CDI par des groupements d'employeurs agricoles (<i>mesure nouvelle 2006</i>).....	46
Fiche n° 20.....Transformation de CDD en CDI par des employeurs de main d'œuvre agricole (<i>mesure nouvelle 2006</i>)	47
Fiche n° 21.....Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de 26 ans (<i>mesure nouvelle 2006</i>)	48
6. Exonérations ciblées sur certains territoires	
Fiche n° 22.....Création d'emplois en ZRR ou ZRU	49
Fiche n° 23.....Organismes d'intérêt général et associations en ZRR.....	51
Fiche n° 24.....Zones franches urbaines (ZFU).....	53
Fiche n° 25.....Associations en ZFU ou en ZRU	56
Fiche n° 26.....Contrat d'accès à l'emploi dans les DOM.....	58
Fiche n° 27.....Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	60
Fiche n° 28.....Entreprises implantées dans les DOM.....	62
7. Exonérations ciblées sur certains secteurs d'activité	
Fiche n° 29.....Avantage en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	64
Fiche n° 30.....Jeunes entreprises innovantes	66
Fiche n° 31.....Exonération de cotisations d'allocations familiales pour certains régimes spéciaux de sécurité sociale.....	68
Fiche n° 32.....Exonération de cotisations patronales dues pour les marins salariés.....	69
Fiche n° 33.....Exploitation de l'image collective du sportif.....	70
8. Exonérations applicables aux travailleurs non salariés non agricoles	
Fiche n° 34.....Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE).....	71
Fiche n° 35.....Aide aux salariés ou aux titulaires de l'allocation parentale d'éducation, créateurs ou repreneurs d'entreprise.....	73
Fiche n° 36.....Exonération pour travailleurs indépendants en ZFU et ZRU	74
Fiche n° 37.....Exonération pour travailleurs indépendants dans les DOM.....	75
Fiche n° 38.....Correspondants locaux de presse.....	76
9. Volontariat	
Fiche n° 39.....Volontariat pour l'insertion	77
Fiche n° 40.....Volontariat dans les armées.....	79
Fiche n° 41.....Volontariat civil	81
Fiche n° 42.....Volontariat de solidarité internationale.....	84
Fiche n° 43.....Volontariat associatif (<i>mesure nouvelle 2006</i>).....	85
10. Avantages directs consentis aux salariés, entrés en vigueur postérieurement à la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie	
Fiche n° 44.....Aide du comité d'entreprise ou de l'entreprise pour le financement d'activités de service à domicile – CESU préfinancé (<i>mesure nouvelle 2006</i>)	87
Fiche n° 45.....Attribution d'actions gratuites.....	88
Fiche n° 46.....Bonus exceptionnel 1 000 euros (<i>mesure exceptionnelle 2006</i>).....	90

B. Dispositifs résiduels

Fiche n° 47	Dispositifs résiduels porteurs d'effets au-delà du 31 décembre 2006	91
Fiche n° 48	Dispositifs résiduels clos au 31 décembre 2006.....	97

C. Mesures de réduction ou d'abattement de l'assiette des cotisations et contributions, entrées en vigueur antérieurement à la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie.....100

D. Mesures à venir

Fiche n° 49	Extension différenciée de la réduction générale de cotisations patronales.....	109
Fiche n° 50	Extension de l'ACCRE à de nouveaux bénéficiaires.....	110
Fiche n° 51	Extension de l'exonération services à la personne aux CCAS et à certains organismes sociaux et médico-sociaux	111
Fiche n° 52	Régime social des indemnités versées dans le cadre d'un accord de GPEC.....	112
Fiche n° 53	Suppression de l'exonération de cotisations sociales instituée dans le cadre des pôles de compétitivité.....	113
Fiche n° 54	Dispositions législatives à venir hors PLF et PLFSS.....	114

DEUXIEME PARTIE : ENJEUX FINANCIERS.....117

TROISIEME PARTIE : TABLEAUX FINANCIERS125

INTRODUCTION

I. Rappel juridique

En son III-5°, l'article LO. 111-4 du code de la sécurité sociale dispose qu'est joint au projet de loi de financement de l'année une annexe « énumérant l'ensemble des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations ou de contributions de sécurité sociale affectées aux régimes obligatoires de base ou aux organismes concourant à leur financement et de réduction de l'assiette de ces cotisations et contributions, présentant les mesures nouvelles introduites au cours de l'année précédente et de l'année en cours ainsi que celles envisagées pour l'année à venir et évaluant l'impact financier de l'ensemble de ces mesures, en précisant les modalités et le montant de la compensation financière à laquelle elles donnent lieu, les moyens permettant d'assurer la neutralité de cette compensation pour la trésorerie desdits régimes et organismes ainsi que l'état des créances. Ces mesures sont ventilées par nature, par branche et par régime ou organisme ».

Cette annexe donne lieu, en application de l'article LO. 111-3, I-C-2°-c, du même code, à l'approbation, dans le projet de loi de financement, du montant de la compensation financière prévue pour l'année à venir, relative aux mesures d'exonérations, de réduction et d'abattement d'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Instaurée par la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, l'obligation de compensation intégrale par l'Etat s'inscrit dans un cadre juridique récemment rénové. Cette obligation résulte désormais de l'articulation de deux articles du code de la sécurité sociale :

- l'article L. 131-7, tel que modifié par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;
- et l'article LO. 111-3, introduit par la loi organique n° 2005-881 du 2 août 2005 relative aux lois de financement de la sécurité sociale.

La loi relative à l'assurance maladie a étendu l'obligation de compensation : ainsi, cette obligation couvre désormais explicitement les cotisations et les contributions de sécurité sociale, que la mesure en cause prenne la forme d'une exonération totale ou partielle de ces cotisations et contributions ou d'une réduction totale ou partielle de leur assiette.

Article L. 131-7 : Toute mesure de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale, instituée à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, donne lieu à compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'Etat pendant toute la durée de son application.

Cette compensation s'effectue sans préjudice des compensations appliquées à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

La règle définie au premier alinéa s'applique également :

1° A toute mesure de réduction ou d'exonération de contribution affectée aux régimes susmentionnés, aux organismes concourant à leur financement ou à l'amortissement de leur endettement et instituée à compter de la publication de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie ;

2° A toute mesure de réduction ou d'abattement de l'assiette de ces cotisations et contributions instituée à compter de la publication de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 précitée.

A compter de la date de publication de loi n° 2004-810 du 13 août 2004 précitée, tout transfert de charges opéré entre l'Etat et les régimes et organismes mentionnés au 1° donne lieu à compensation intégrale entre lesdits régimes ou organismes et le budget de l'Etat.

Quant à la loi organique du 2 août 2005 relative aux lois de financement de la sécurité sociale, elle a confié à la loi de financement le monopole des dérogations au principe général de la compensation.

Article LO. 111-3, IV : Seules des lois de financement peuvent créer ou modifier des mesures de réduction ou d'exonération des cotisations de sécurité sociale non compensées aux régimes obligatoires de base.

Cette disposition s'applique également :

1° A toute mesure de réduction ou d'exonération de contributions affectées aux régimes obligatoires de base de sécurité sociale, ou aux organismes concourant à leur financement ou à l'amortissement de leur dette ou à la mise en réserve de recettes à leur profit, ou aux organismes finançant et gérant des dépenses relevant de l'objectif national des dépenses d'assurance maladie ;

2° A toute mesure de réduction ou d'abattement de l'assiette de ces cotisations et contributions ;

3° A toute modification des mesures non compensées à la date d'entrée en vigueur de la loi organique n° 2005-881 du 2 août 2005 relative aux lois de financement de la sécurité sociale.

Enfin, la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 a modifié les modalités de la compensation. Pour les allègements généraux, cette compensation s'effectue désormais par une affectation de recettes fiscales (cf 2^e partie). Ainsi, en 2007, le montant des allègements généraux compensés par un transfert de recettes fiscales est de **20,2 Md€**.

Pour les exonérations ciblées auprès des régimes de sécurité sociale de base, la compensation intervient par dotation budgétaire. En 2007, le montant total des mesures d'exonérations dont la compensation intervient par dotation budgétaire est de **2,9 Md€**.

Enfin, le montant total des mesures non compensées mises en œuvre dans le cadre de la politique de l'emploi pourrait s'élever à **2,6 Md€** en 2007.

L'ensemble de ces montants sont détaillés dans la 2^e partie et récapitulés dans les tableaux financiers de la 3^e partie.

II. Présentation

Les fiches qui figurent dans la 1^{re} partie constituent l'état du droit au 1^{er} septembre 2006, en distinguant :

- **une présentation détaillée des principaux dispositifs en vigueur**, parmi lesquels figurent plusieurs **mesures nouvelles entrées en vigueur en 2006** (exonérations issues de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne ou de la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole ; bonus exceptionnel ayant pu être alloué aux salariés ; réforme de la protection sociale des stagiaires en entreprises ; mise en œuvre, à titre expérimental, du contrat de transition professionnelle ; instauration d'un nouveau type de volontariat) ;
- **les dispositifs résiduels** : mesures qui, étant en voie d'extinction, demeurent applicables ou peuvent donner lieu à des régularisations en 2006. Ces dispositifs découlent notamment des lois successives relatives à l'aménagement du temps de travail ;
- **les mesures de réduction ou d'abattement de l'assiette qui, étant entrées en vigueur antérieurement à la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, ne donnent pas lieu à compensation** ;
- les **mesures non encore votées**, mais dont l'adoption est envisagée pour l'année à venir.

A. Présentation détaillée des principaux dispositifs en vigueur

S'agissant des dispositifs en vigueur en 2006, outre la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale sur les bas salaires, dite « réduction FILLON » (cf. fiche n°1), plusieurs types de mesures peuvent être distingués :

- les mesures visant à promouvoir l'apprentissage, la qualification et les stages (cf. fiches n° 2 à n° 5) : contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, etc. ;
- celles destinées à favoriser l'emploi de publics en difficultés (cf. fiches n° 6 à n° 11) : contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'avenir, etc. ;

- les mesures ciblées sur les services à la personne (cf. fiches n° 12 à n° 15) avec, en particulier, les dispositions issues de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne ;
- les dispositifs propres à l'emploi dans le secteur agricole (cf. fiches n° 16 à n° 21) : contrat vendanges, travailleurs occasionnels, etc. ;
- ceux visant à favoriser l'emploi dans certains territoires en difficultés (cf. fiches n° 22 à n° 28) : zones de revitalisation rurale ou urbaine, zones franches urbaines, entreprises implantées dans les DOM, etc. ;
- ceux ciblés sur certains secteurs d'activité (cf. fiches n° 29 à n° 33) ;
- les exonérations applicables aux travailleurs non salariés non agricoles (cf. fiches n° 34 à n° 38), avec notamment les dispositifs d'aides à la création ou à la reprise d'entreprise ;
- les différents types de volontariat (cf. fiches n° 39 à n° 43).
- ainsi que divers avantages consentis aux salariés, entrés en vigueur postérieurement à la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie : CESU préfinancé (cf. fiche n° 44) ; attribution d'actions gratuites (cf. fiche n° 45) ; bonus exceptionnel de 1 000 euros (cf. fiche n° 46).

B. Dispositifs résiduels

Deux fiches présentent les principales caractéristiques :

- d'une part, des dispositifs qui, bien qu'étant en voie d'extinction, continuent de produire des effets au-delà du 31 décembre 2006 ;
- d'autre part, de ceux qui n'auront plus d'effets au-delà de cette même date (hormis d'éventuelles régularisations).

C. Mesures de réduction ou d'abattement de l'assiette, entrées en vigueur antérieurement à la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie

Ces mesures qui sont anciennes – donc non compensées par le budget de l'Etat - dérogent à l'universalité de l'assiette des prélèvements affectés au financement de la protection sociale. Elles comprennent :

- l'ensemble des dispositifs permettant aux salariés d'être associés à l'accroissement de la valeur (intéressement ; participation), de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (plan d'épargne d'entreprise ; stock-options) ou d'épargner en vue de la retraite (plan d'épargne pour la retraite collectif) ;
- les aides directes consenties aux salariés : titres restaurant ; chèques vacances ; avantages accordés par le comité d'entreprise ;
- ainsi que divers autres avantages : exonérations liées au financement, par l'employeur, de la protection sociale complémentaire (retraite et prévoyance) des salariés ; indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail.

Les dérogations relatives à l'assiette des cotisations sociales correspondraient à une assiette d'environ 30 Md€ (cf. rapport de la Cour des comptes de septembre 2002) : 12 Md€ au titre des dispositifs d'épargne salariale, 15 Md€ au titre des dispositifs de protection sociale dans les entreprises et 3 Md€ au titre des aides directes aux salariés.

Conformément à la loi n° 2002-1487 du 20 décembre 2002 (article 9), le Gouvernement transmet au Parlement tous les cinq ans, avant le 15 octobre, un rapport présentant un état et une évaluation financière des dispositifs affectant l'assiette des cotisations sociales, dans le but de chiffrer les pertes de recettes pour l'Etat et la sécurité sociale résultant de ces dispositifs.

En conséquence, dans l'attente du rapport à venir, la présente annexe ne détaille pas ces dispositifs, mais se borne à en résumer les principales caractéristiques.

D – Mesures à venir

Enfin, les dispositifs existants devraient être complétés par l'adoption à venir de nouvelles dispositions législatives, soit dans le cadre des prochains PLF et PLFSS (notamment extension de la réduction Fillon et du champ de l'ACCRE), soit dans le cadre de projet ou de proposition de loi devant être examinés par le parlement (développement de la participation et de l'actionnariat salarié et arbitres sportifs).

PARTIE 1 : MESURES DE REDUCTION OU D'EXONERATION DE COTISATIONS OU DE CONTRIBUTIONS DE SECURITE SOCIALE, ET DE REDUCTION OU D'ABATTEMENT D'ASSIETTE

A – PRESENTATION DETAILLEE DES PRINCIPAUX DISPOSITIFS EN VIGUEUR

1. Allègement général sur les bas salaires

FICHE N° 1. Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (“ réduction Fillon ”)

Cf. également fiche n° 49 sur l'extension de la « réduction Fillon » dans les entreprises de moins de vingt salariés.

Textes

Article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, modifié par :

- article 9 de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et à l'emploi ;
- article 137-I de la loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003 de finances pour 2004 ;
- article 129 de la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 ;
- article 24 de la loi n° 2005-516 du 20 mai 2005 relative à la régulation des activités postales ;
- articles 26-IV et 31-IV de la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole.

Article L. 241-15 du code de la sécurité sociale (créé par l'article 14 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006).

Articles D. 241-7 à D. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Décret n° 2003-487 du 11 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi et modifiant le code de la sécurité sociale (modifié par décret n° 2005-88 du 4 février 2005).

Décret n° 2004-821 du 18 août 2004 portant application à certains régimes spéciaux de sécurité sociale du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, modifié par le décret n° 2005-948 du 2 août 2005.

Circulaire DSS-5B n° 2003/282 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Circulaire DSS-5B n° 2004/106 du 8 mars 2004 relative au non-cumul de l'aide incitative prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail avec toute exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

Circulaire DSS-5B n° 2004-522 du 2 novembre 2004 portant application à certains régimes spéciaux du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003.

Circulaire DSS-5B du 19 janvier 2004 relative à la mise en œuvre de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale (questions – réponses).

Circulaire DSS-5B n° 2005-139 du 15 mars 2005 relative aux nouvelles modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue aux articles L. 241-13 et L. 711-13 du code de la sécurité sociale.

Définition de l'exonération

Réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale en fonction de la rémunération horaire du salarié : depuis le 1^{er} juillet 2005, réduction maximum égale à 26 % de la rémunération pour un SMIC horaire et réduction nulle pour une rémunération égale à 1,6 SMIC horaire.

Rémunération = rémunération mensuelle brute x coefficient

Coefficient = $0,26/0,6 \times [1,6 \times (\text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées}) / \text{RMB} - 1]$

Majoration de l'exonération de 10 % pour les employeurs ayant des salariés dont les indemnités sont versées par une caisse de congés payés.

NB : L'article L. 241-15 du code de la sécurité sociale, créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, précise que pour la mise en œuvre des mesures d'exonération, « *l'assiette de calcul s'entend des heures rémunérées quelle qu'en soit la nature* ».

Public visé

Tous salariés au regard du droit du travail entrant dans le champ de l'assurance chômage, quelles que soient la forme et la durée du contrat.

Employeurs concernés

Employeurs du secteur privé tenus de cotiser au régime d'assurance chômage pour les salariés relevant du régime général, du régime agricole, et de trois régimes spéciaux :

marins, mines, notaires + certains employeurs du secteur parapublic pour leurs salariés dont l'emploi ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage (société d'économie mixte, entreprise nationale où le secteur public détient au moins 30 % du capital social, EPIC des collectivités territoriales).

Sont exclus : les particuliers employeurs, l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs, les employeurs relevant des autres régimes spéciaux pour leurs seuls salariés affiliés à ces régimes.

Règles de cumul

Mesure cumulable avec les exonérations suivantes :

- la réduction sur l'avantage repas des HCR (cf. fiche n° 29) ;
- l'exonération de cotisations patronales accordée, dans la limite d'un plafond journalier de rémunération égal à 1,5 SMIC, en faveur des groupements d'employeurs agricoles embauchant des salariés en CDI (cf. fiche n° 19) ;
- l'exonération de cotisations patronales, dans la limite d'un plafond journalier de rémunération égal à 1,5 SMIC, en faveur des employeurs de salariés agricoles dont le CDD est transformé en CDI (cf. fiche n° 20).

Entrée en vigueur

Cette mesure se substitue, à compter du 1^{er} juillet 2003, à deux exonérations dégressives :

- la réduction dégressive sur les bas salaires, dite « ristourne Juppé », mise en place par la loi n° 95-882 du 4 août 1995 ;
- l'allègement trente-cinq heures, dit « Aubry II », mis en place par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Compensation

Mesure compensée.

La loi de finances pour 2006 a changé le mode de financement de la compensation des allègements généraux (la principale mesure étant la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale dite « réduction Fillon »). Il n'est plus procédé par dotation du budget de l'Etat, mais par l'affectation d'un ensemble de neuf impôts aux régimes de sécurité sociale concernés.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 8 635 300

Etablissements déclarants : 1 261 120

2. Apprentissage, qualification et stages

FICHE N° 2. Contrat d'apprentissage

Textes

Articles L. 115-1 à L. 119-4 du code du travail, créés et/ou modifiés par :

- la loi n° 79-13 du 3 janvier 1979 relative à l'apprentissage ;
- la loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 modifiant le titre 1^{er} du code du travail et relative à l'apprentissage ;
- la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail ;
- l'ordonnance n°2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 ;
- la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises ;
- et la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances).

Articles D. 117 à D. 117-5 du code du travail créés et/ou modifiés par :

- le décret n° 88-104 du 29 janvier 1988 relatif à la rémunération des apprentis dans les départements de métropole ;
- le décret n° 92-886 du 1^{er} septembre 1986 modifiant le code du travail et relatif à la rémunération des apprentis ;
- le décret n° 2005-129 du 15 février 2005 relatif aux dérogations à la limite d'âge supérieure d'entrée en apprentissage ;
- et le décret n° 2005-1117 du 6 septembre 2005 relatif à l'apprentissage et modifiant le code du travail.

Arrêté du 5 juillet 2000 modifiant l'arrêté du 5 juin 1979 modifié fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis.

Présentation du dispositif

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée ayant pour but de donner à des jeunes travailleurs une formation générale théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme.

Il fait l'objet d'un contrat conclu entre un apprenti et un employeur, sous forme de CDD d'une durée comprise entre un et trois ans.

La rémunération minimale d'un apprenti est comprise entre 25 % et 78 % du SMIC horaire en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation.

- *Abattement d'assiette*

Rémunération minimale diminuée de 11 points du SMIC (ex : pour un apprenti dont la rémunération minimale est de 25 % du SMIC, l'assiette sera de 14 % du SMIC, calculé sur la base de 169 heures par mois).

- *Exonérations*

Pour tous les employeurs : exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale et de l'ensemble des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle.

Pour les employeurs de moins de onze salariés ou inscrits au répertoire des métiers, exonération totale, en outre, des autres cotisations patronales d'origine légale et conventionnelle (FNAL, versement transport, contribution solidarité autonomie, cotisations patronales de retraite complémentaire, cotisations patronales Assedic, taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage et participation construction).

Exonération applicable pendant toute la durée du contrat.

Non assujettissement de la rémunération des apprentis à la CSG et à la CRDS (cf. article L. 136-2 II 5° du code de la sécurité sociale).

- *Aides forfaitaires*

Crédit d'impôt de 1 600 € par apprenti.

Indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région d'au moins 1 000 € par année de formation.

Public visé

Jeunes de 16 à 25 ans (dérogation possible en deçà de 16 ans et au-delà de 25 ans sous condition).

Possibilité d'apprentissage junior (dès 14 ans, puis possibilité d'apprentissage à 15 ans) dans des conditions particulières.

Employeurs concernés

Entreprises artisanales, industrielles, commerciales, libérales, agricoles ou associatives.

Secteur public non industriel et commercial.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Mesure entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1979 pour les entreprises artisanales d'au plus dix salariés, le 1^{er} janvier 1987 pour celles de plus de dix salariés et en 1993 pour le secteur public.

Compensation

Mesure compensée s'agissant uniquement du dispositif d'exonération de cotisations.

Mesure non compensée s'agissant de l'abattement d'assiette et du non assujettissement à la CSG et la CRDS.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 304 001

Etablissements déclarants : 176 016

FICHE N° 3. Contrat de professionnalisation

Textes

Articles L. 981-1 à L. 981-5 du code du travail modifiés en dernier lieu par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Articles R. 981-1 à R. 981-5 et D. 981-1 à D. 981-14 du code du travail.

Article L. 781-3 du code rural (créé par la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole).

Présentation du dispositif

Les contrats de professionnalisation ont pour objet de permettre à leurs bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus d'acquérir une qualification et de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

• Exonération

Exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées (limité à la durée légale sur le mois, soit 151,67 heures, ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure), sans plafond de rémunération.

Exonération applicable uniquement pour les bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus et pour ceux âgés de 45 ans et plus. Les bénéficiaires âgés de 26 à 44 ans sont exclus du champ de l'exonération.

Durée : jusqu'à la fin du CDD ou la fin de l'action de professionnalisation en cas de CDI.

Durée du CDD ou de l'action de professionnalisation de six à douze mois et jusqu'à vingt-quatre mois pour les publics les plus en difficulté.

Temps de formation compris entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation sans être inférieur à 150 heures.

Contrat écrit déposé à la DDTEFP pour enregistrement, celui-ci conditionnant le droit à exonération.

• Aides forfaitaires

Possibilité d'aide à la formation de 9,15 € par heure et d'aide au tutorat.

Une aide de l'Etat, versée par l'ASSEDIC, est accordée pour l'embauche d'un jeune sous contrat de professionnalisation en CDI à temps plein ou à temps partiel, conclu après le 15 juin 2006. D'un montant de 200 € par mois pour un temps plein, cette aide est versée pendant deux ans (avec un abattement de 50 % la deuxième année).

Public visé

1°) régime général : jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale (leur rémunération est inférieure au SMIC).

Personnes sans emploi âgés de 45 ans et plus (rémunération au moins égale au SMIC ou à 85 % du minimum conventionnel).

Titulaires d'un CDD ou d'un CDI, l'action de professionnalisation étant alors à durée limitée.

2°) régime agricole : salariés agricoles embauchés sous CDD pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle.

Employeurs concernés

1°) Tous les employeurs établis ou domiciliés en France, sauf l'Etat, les collectivités territoriales et leurs EPA (employeurs redevables de la participation formation continue mentionnée à l'article L. 950-1 du code du travail).

2°) Chefs d'exploitation, entreprises, établissements et groupements d'employeurs agricoles visés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, et coopératives agricoles visées au 6° de l'article L. 722-20 du même code.

Règles de cumul

Non cumulable avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

1^{er} octobre 2004 pour le régime général.

Remplace le contrat d'orientation, le contrat d'adaptation et le contrat de qualification.

7 janvier 2006 pour le régime agricole.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 81 183

Etablissements déclarants : 52 271

FICHE N° 4. Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)

Textes

Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi.

Ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

Décrets n° 2005-900 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 32-2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, n° 2005-902 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 22 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, et n° 2005-904 du 2 août 2005 pris pour l'application de l'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Décret n° 2005-1055 du 29 août 2005 relatif à l'exonération des cotisations sociales des contrats dénommés « parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat » pris en application de l'article 6 de l'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 relative aux conditions d'âge dans la fonction publique et instituant un nouveau parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique de l'Etat.

Circulaire N°DSS/5B/2006/19 du 16 janvier 2006.

Présentation du dispositif

Instrument de formation, le « PACTE » est un contrat de formation en alternance, comparable au contrat de professionnalisation ouvert aux employeurs du secteur privé. Il associe à l'exercice d'une activité professionnelle des actions d'accompagnement et de formation. Instrument de recrutement, le « PACTE » constitue également une nouvelle voie d'accès à la fonction publique : correspondant à un emploi de catégorie C, il aboutit sous certaines conditions à la titularisation de son bénéficiaire dans le corps ou le cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'il occupe.

- *Exonération*

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de la cotisation ATMP, dans la limite de la rémunération mensuelle brute n'excédant pas le produit du salaire minimum applicable aux titulaires de contrats de professionnalisation par le nombre d'heures rémunérées (pris en compte dans la limite de la durée légale, soit 151,67 heures par mois).

Cette exonération n'est ouverte qu'au titre des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2010.

Exonération applicable pendant toute la durée du contrat.

Le contrat doit être déposé à la DDTEFP.

Public visé

Jeunes âgés de 16 à 25 ans sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue, ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat.

CDD de droit public d'une durée initiale de un à deux ans (dérogation possible sous condition) constituant une nouvelle voie d'accès à la fonction publique.

Le montant de la rémunération ne peut être inférieur à celui des bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il est fixé en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique.

Au terme du contrat et sous réserve d'une vérification des aptitudes de l'intéressé par une commission spécifique, le bénéficiaire est titularisé dans le corps ou le cadre d'emploi correspondant à l'emploi qu'il occupe (de catégorie C nécessairement).

Employeurs concernés

Tous les employeurs relevant du statut de la fonction publique : Etat, collectivités territoriales et leurs établissements publics – sauf EPIC – établissements publics hospitaliers.

Règles de non cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

31 août 2005.

L'exonération n'est ouverte qu'au titre des contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2010.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs (source : ministère de la fonction publique)

Dispositif en phase de montée en charge (environ 1 000 contrats devraient être conclus d'ici fin 2006).

FICHE N° 5. Stagiaires en entreprises (mesure nouvelle 2006)

Textes

Article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale (créé par l'article 10 de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances).

Article D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale (créé par le décret n° 2006-757 du 29 juin 2006 portant application de l'article 10 de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances).

Circulaire à paraître.

Présentation du dispositif

Franchise de cotisations et de contributions de sécurité sociale des sommes versées aux stagiaires dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale (12,5 % de 19 € en 2006, soit 2,37 €), c'est à dire 360 € par mois en 2006 dans le cas où la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail.

Sont concernées les cotisations de sécurité sociale mais aussi la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation logement FNAL, le versement transport.

Ainsi, lorsque la gratification mensuelle du stagiaire, dont le temps de présence est égal à la durée légale du travail, est inférieure ou égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, aucune cotisation ni aucune contribution de sécurité sociale n'est due.

S'agissant des gratifications supérieures à ce seuil, les cotisations et contributions de sécurité sociale (mentionnées ci-dessus) sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. En revanche, les cotisations complémentaires (assurance chômage et retraite complémentaire) ne sont jamais dues.

Public visé

Stagiaires dont le stage fait l'objet d'une convention tripartite, qu'il soit ou non obligatoire.

Ne sont pas concernés les bénéficiaires de la formation à la recherche et par la recherche (articles L. 412-1 et L. 412-2 du code de la recherche) et les juniors entreprises (arrêté du 20 juin 1988 portant fixation de l'assiette forfaitaire des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi rémunéré de certains élèves d'établissement de l'enseignement supérieur).

Employeurs concernés

Organismes publics ou privés.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

1^{er} juillet 2006.

Si le stage a débuté avant cette date, ces nouvelles dispositions s'appliquent aux gratifications versées à compter du 1^{er} juillet 2006, quelque soit la date de la signature de la convention de stage.

Compensation

Mesure non compensée.

Effectifs

Rubrique non renseignée, la réforme de la protection sociale des stagiaires en entreprises étant entrée en vigueur avec la publication de la loi n° 2006-296 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

3. Titulaires de minima sociaux, publics fragiles

FICHE N° 6. Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Textes

Articles L. 322-4-7 et L. 322-4-9 du code du travail, créés et/ou modifiés par :

- la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion sociale (article 5) ;
- la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi (article 8) ;
- la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi (articles 1-II-6°, 6 et 7) ;
- la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (article 18, I et IV) ;
- la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (article 7, I, II et III) ;
- la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (articles 43, 44 et 46 I) ;
- la loi n° 2005-1550 du 12 décembre 2005 modifiant diverses dispositions relatives à la défense ;
- la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux (articles 19 1° et 22-3°).

Articles R. 322-16 à R. 322-16-3 du code du travail, créés et/ou modifiés par :

- le décret n° 77-14 5 du 5 janvier 1977 portant application des dispositions du code du travail relatives aux aides à la mobilité géographique ;
- le décret n° 83-665 du 22 juillet 1983 pris pour application de l'article 101 de la loi de finances pour 1983 et modifiant le code du travail (article 3) ;
- le décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion-revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail (article 1) ;
- le décret n° 2006-342 du 22 mars 2006 portant diverses dispositions en faveur de la cohésion sociale et modifiant les codes du travail, de l'action sociale et des familles et de la sécurité sociale (article 1-III).

Présentation du dispositif

Contrat de travail, conclu en applications de conventions signées par l'Etat avec les collectivités territoriales, les autres personnes morales de droit public, les organismes de droit privé à but non lucratif et les personnes morales chargées de la gestion d'un service public, visant à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

- *Franchise*

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées (dans la limite de la durée légale, soit 151,67 heures par mois, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure), sans plafond de rémunération.

- *Exonération :*

Exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation construction.

- *Aide de l'Etat :*

Aide mensuelle de l'Etat, fixée par arrêté du préfet de région, dans la limite de 95 % du SMIC brut par heure travaillée (pour 35 heures hebdomadaires maximum), versée pendant toute la durée de la convention conclue avec l'ANPE (24 mois maximum).

Public visé

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

CDD à temps partiel ou à temps complet, d'une durée de six mois minimum (durée minimale ramenée à trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) dans la limite de vingt-quatre mois renouvellement compris.

Durée minimum de travail : vingt heures hebdomadaires (sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée).

Employeurs concernés

Collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public.

Organismes de droit privé à but non lucratif ou personnes morales chargées d'une mission de service public.

Sont exclus : les services de l'Etat, hors deux exceptions :

- le ministère de l'Intérieur, qui peut recruter des adjoints de sécurité dans le cadre de CAE ;
- le ministère de la défense, auprès duquel l'établissement public d'insertion de la défense peut mettre à disposition des CAE.

Règles de cumul

Aide et exonération attachées au CAE non cumulables avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

Entrée en vigueur

Conclusion possible depuis le 1^{er} mai 2005 (1^{er} janvier 2006 pour les DOM et Saint-Pierre et Miquelon).

Succède au contrat emploi solidarité et au contrat emploi consolidé (cf. fiche n° 47).

Compensation

Mesure non compensée, par dérogation expresse à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 102 069

Etablissements déclarants : 27 015

FICHE N° 7. Contrat d'avenir

Textes

Articles L. 322-4-10 à L. 322-4-13 du code du travail créés et/ou modifiés par :

- la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion sociale (article 5) ;
- la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 relative au crédit-formation, à la qualité et au contrôle de la formation professionnelle continue et modifiant le livre IX du code du travail (article 4) ;
- la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi (article 7) ;
- la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi (articles 1-II-6°, 8 et 9) ;
- la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle (article 18, V, VI, VII et VIII) ;
- la loi n° 97-940 du 16 octobre 1997 relative au développement d'activités pour l'emploi des jeunes (article 4) ;
- la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (article 7, V et VI) ;
- la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (articles 43 et 49) ;
- l'ordonnance n° 2005-57 du 26 janvier 2005 portant actualisation et adaptation du droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle outre-mer (article 8) ;
- la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (articles 14, I et II, 16-I et 17, I, II, III et IV) ;
- la loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux (articles 19, 2°, 21 et 27-1°).

Articles R. 322-17 à R. 322-17-12 du code du travail créés et/ou modifiés par :

- le décret n° 77-1023 du 7 septembre 1977 relatif à l'indemnité de double résidence ;
- le décret n° 83-665 du 22 juillet 1983 pris pour application de l'article 101 de la loi de finances pour 1983 et modifiant le code du travail ;
- le décret n° 2005-242 du 17 mars 2005 relatif au contrat d'avenir, au contrat insertion-revenu minimum d'activité et modifiant le code du travail ;
- le décret n° 2005-914 du 2 août 2005 relatif au contrat d'avenir ;
- le décret n° 2005-916 du 2 août 2005 relatif à l'aide de l'Etat afférente au contrat d'avenir ;

- le décret n° 2006-342 du 22 mars 2006 portant diverses dispositions en faveur de la cohésion sociale et modifiant les codes du travail, de l'action sociale et des familles et de la sécurité sociale (article 1-III).

Présentation du dispositif

Les contrats d'avenir sont destinés à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiant du revenu minimum d'insertion, de l'allocation spécifique de solidarité, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

Ils portent sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

- *Franchise*

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du produit du SMIC par la durée mensuelle correspondant à 26 heures hebdomadaires, soit 112,67 heures, ou de 20 à 26 heures pour les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés avec les entreprises de service à la personne agréées, sans plafond de rémunération.

- *Exonération*

Exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation construction.

- *Aides*

Aide forfaitaire égale au montant du RMI garanti à une personne isolée, soit 433,06 € par mois au 1^{er} janvier 2006, versée par l'organisme débiteur de prestations.

Aide dégressive de l'Etat correspondant, la première année, à 75 % du solde restant à la charge de l'employeur résultant du différentiel entre la rémunération mensuelle brute versée au salarié dans la limite du SMIC et l'aide forfaitaire, et à 50 % de ce solde pour les deuxième, troisième, quatrième et cinquième année.

Dispositions particulières prévues pour certains publics et certains employeurs (ateliers et chantiers d'insertion).

Aide supplémentaire de l'Etat de 1 500 € versée en cas d'embauche en CDI à l'issue du contrat.

Prime de cohésion pour le recrutement en contrat d'avenir pour les chômeurs de très longue durée (bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique depuis plus de deux ans et âgés de plus de cinquante ans).

Public visé

Bénéficiaires du RMI (allocataires et ayants droit), de l'allocation spécifique solidarité, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés.

CDD de deux ans, renouvelable dans la limite de douze mois ou, pour les plus de cinquante ans ou les travailleurs handicapés, de trente-six mois.

En cas de circonstances particulières tenant au secteur d'activité professionnelle ou au profil de poste, la durée du contrat peut être comprise entre six et vingt-quatre mois (la durée minimale peut être ramenée à trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine). L'employeur peut renouveler le contrat autant de fois que nécessaire dans la limite d'une durée totale, renouvellements compris, de trente-six mois ou, pour les plus de cinquante ans ou les travailleurs handicapés, de cinq ans.

Durée de travail : 26 heures hebdomadaires (ou de 20 à 26 heures pour les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés, les associations et entreprises de service aux personnes agréées).

Employeurs concernés

Collectivités territoriales.

Personnes morales de droit public.

Organismes de droit privé à but non lucratif.

Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public.

Ateliers et chantiers d'insertion conventionnés.

Structures d'insertion par l'activité économique.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Conclusion possible depuis le 19 mars 2005.

Remplace, dans le secteur non marchand, le CI-RMA dans sa version antérieure à la loi du 18 janvier 2005, désormais réservé au secteur marchand (cf. fiche n° 48).

Compensation

Mesure non compensée, par dérogation expresse à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 13 087

Etablissements déclarants : 4 310

FICHE N° 8. Convention de reclassement personnalisé

Textes

Article L. 321-4-2 du code du travail, modifié par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale (article 74).

Arrêté du 24 mai 2005 portant agrément de la convention relative à la convention de reclassement personnalisé, de l'avenant n° 5 à la convention du 1^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, de l'avenant n° 4 au règlement annexé à la convention précitée et de l'avenant n° 1 à l'accord du 18 février 2004 relatif au financement par l'assurance chômage de points de retraite.

Présentation du dispositif

Dans les entreprises de moins de mille salariés (et dans certaines autres entreprises), le salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé peut bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé.

D'une durée maximale de huit mois, la convention de reclassement personnalisé permet la mise en œuvre d'actions d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation, destinées à favoriser le reclassement.

Le bénéfice de la convention de reclassement personnalisé est ouvert aux salariés :

- justifiant de deux ans d'ancienneté (sauf dispositions particulières) ;
- justifiant des périodes d'affiliation à l'assurance chômage requises pour avoir droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi ;
- et résidant en métropole, dans les DOM ou à Saint-Pierre et Miquelon.

Pendant la durée de la convention, l'intéressé perçoit une allocation dite de reclassement personnalisé. Versée pendant au plus huit mois, cette allocation est dégressive ; elle est égale à :

- 80 % du salaire brut antérieur pendant les trois premiers mois ;
- 70 % de ce même salaire pendant les cinq mois suivants.

Les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté peuvent également bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé, sous réserve de remplir les autres conditions : dans ce cas, le montant de l'allocation qui leur est servie est égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

Définition de l'exonération

En son troisième alinéa, l'article L. 321-4-2 du code du travail dispose que le salarié « est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé ».

De ce fait, l'allocation servie aux bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé n'entre pas dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

En effet, l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, en son III-3°, exclut de l'assiette de la CSG les revenus visés à l'article L. 961-1, deuxième alinéa, du code du travail, c'est-à-dire les revenus versés aux stagiaires de la formation professionnelle.

Or, en son article 74, la loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a modifié le deuxième alinéa de l'article L. 961-1 du code du travail de façon à viser expressément, parmi les stagiaires de la formation professionnelle, les bénéficiaires de l'allocation de reclassement personnalisé. Les intéressés sont ainsi exonérés de CSG.

Cette exclusion de l'assiette de la CSG entraîne l'exclusion de l'assiette de la CRDS, l'article 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative à la CRDS renvoyant aux dispositions de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale.

Public visé

Tout salarié dont le licenciement pour motif économique est envisagé, sous réserve de remplir les conditions rappelées ci-dessus (cf. supra : présentation du dispositif).

Employeurs concernés

Entreprises de moins de mille salariés, et entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire (quelle que soit leur taille).

Dans ces entreprises, l'employeur qui envisage de prononcer le licenciement pour motif économique d'un salarié est tenu de lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé.

Règles de cumul

La convention de reclassement personnalisé n'est pas applicable aux procédures de licenciement relevant de l'expérimentation relative au contrat de transition professionnelle (cf. fiche n° 9).

Entrée en vigueur

19 janvier 2005.

Compensation

Mesure non compensée.

Effectifs au 30 juin 2006 (source : UNEDIC)

Bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé : 27 500.

FICHE N° 9. Contrat de transition professionnelle (mesure nouvelle 2006)

Textes

Ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle.

Arrêté du 21 avril 2006 relatif à la détermination de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle et fixant le modèle du contrat de transition professionnelle.

Présentation du dispositif

Mis en place à titre expérimental dans certains bassins d'emploi précisément délimités, le contrat de transition professionnelle s'adresse aux salariés dont le licenciement pour cause économique est envisagé. Dans les entreprises concernées, le contrat de transition professionnelle se substitue à la convention de reclassement personnalisé.

D'une durée maximale de douze mois, le contrat de transition professionnelle a pour objet le suivi d'un parcours pouvant comprendre des mesures d'accompagnement, des périodes de formation, ainsi que des périodes de travail au sein d'entreprises ou d'organismes publics. Pendant la durée du contrat et en dehors des périodes où il exerce une activité rémunérée, l'intéressé perçoit une allocation dite de transition professionnelle, égale à 80 % de son salaire brut antérieur.

Définition de l'exonération

En son deuxième alinéa, l'article 6 de l'ordonnance du 13 avril 2006 dispose que l'allocation versée aux bénéficiaires du contrat de transition professionnelle « *est soumise au même régime de cotisations et contributions sociales que l'allocation versée aux bénéficiaires de la convention de reclassement personnalisé prévue à l'article L. 321-4-2 du code du travail* ».

De ce fait, l'allocation servie aux bénéficiaires du contrat de transition professionnelle n'entre pas dans l'assiette de la CSG et de la CRDS (cf. fiche n° 8 relative à la convention de reclassement personnalisé).

Public visé

Salariés des entreprises mentionnées ci-dessous (cf. infra : employeurs concernés), dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagée entre le 15 avril 2006 et le 1^{er} mars 2007. Aucune condition d'ancienneté dans l'entreprise ou de droits ouverts aux allocations d'assurance chômage n'est exigée.

Employeurs concernés

L'ordonnance du 13 avril 2006 s'applique, à titre expérimental, aux entreprises de moins de 1 000 salariés, ainsi qu'aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire (quelle que soit leur taille), situées dans une commune appartenant à l'un des sept bassins d'emploi suivants : Charleville-Mézières, Montbéliard, Morlaix, Saint-Dié, Toulon, Vitré, Valenciennes.

Règles de cumul

Dans les bassins d'emploi concernés, le contrat de transition professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisé (cf. fiche n° 8).

Entrée en vigueur

15 avril 2006.

Les procédures de licenciement devant être engagées au plus tard le 1^{er} mars 2007 et le contrat de transition professionnelle ayant une durée maximale de douze mois, les derniers contrats prendront fin le 1^{er} mars 2008.

Compensation

Mesure non compensée.

Effectifs au 30 juin 2006 (source : UNEDIC)

Bénéficiaires du contrat de transition professionnelle : 100.

FICHE N° 10. Structures d'aide sociale

Textes

Article L. 241-12 du code de la sécurité sociale, créé et modifié par :

- la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 relative à la santé publique et à la protection sociale (article 88) ;
- la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (article 20-II et 157) ;
- l'ordonnance n° 2000-1249 du 21 décembre 2000 relative à la partie législative du code de l'action sociale et des familles (article 2).

Article L. 345-1 du code de l'action sociale et des familles, créé et modifié par :

- la loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale (articles 4-I et 75-I-7°) ;
- la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure (article 43) ;
- la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 relative à l'immigration et à l'intégration (article 95-XIV).

Arrêté du 31 mars 1994 fixant les modalités de calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour certaines catégories d'assurés en situation d'insertion.

Arrêté du 1^{er} avril 1994 fixant la liste des structures assimilées pour l'application de l'article L. 241-12 du code de la sécurité sociale aux structures agréées au titre de l'article 185-2 du code de la famille et de l'aide sociale.

Présentation du dispositif

Dispositif applicable aux activités exercées dans un but de réinsertion socioprofessionnelle par les personnes en difficulté accueillies dans des organismes agréés au titre de l'aide sociale.

• Assiette forfaitaire, exonération et franchise

Assiette minimale de cotisations égale à 40 % du SMIC/heure d'activité d'insertion lorsque la rémunération versée est inférieure ou égale à cette limite.

Si la rémunération est supérieure, les cotisations sont calculées sur la base de la rémunération réelle pour la fraction de rémunération supérieure à 40 % du SMIC.

Il y a donc :

- exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale si la rémunération est inférieure à 40 % du SMIC ;
- ou, si la rémunération est supérieure, franchise sur la partie de la rémunération inférieure ou égale au SMIC (par heure d'activité rémunérée) des cotisations patronales de sécurité sociale calculées sur l'assiette forfaitaire ou sur la rémunération réelle.

La participation au FNAL et le versement transport sont intégralement dus.

Public visé

Bénéficiaires de l'aide sociale connaissant de graves difficultés.

Statut hors droit du travail.

Employeurs concernés

Organismes agréés au titre de l'aide sociale (centres d'hébergement et de réadaptation sociale et ateliers rattachés au même organisme gestionnaire pouvant accueillir par convention avec l'Etat des personnes non hébergées par le centre ; services ou établissements habilités par l'Etat ou le département au titre de l'aide sociale à l'enfance, organisant des activités professionnelles dans un but de réinsertion socioprofessionnelle en application du code de la famille et de l'aide sociale) et structures assimilées.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Avril 1994.

Compensation

Mesure compensée depuis le 1^{er} janvier 1999.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 8 958

Etablissements déclarants : 568

FICHE N° 11. Associations intermédiaires

Textes

Article L. 322-4-16-3 du code du travail, créé et/ou modifié par :

- la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (article 13) ;
- la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale (article 215-III).

Article L. 241-11, premier alinéa, du code de la sécurité sociale créé et/ou modifié par :

- la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social (article 19-III-1) ;
- la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988 relative à la sécurité sociale (article 1-II) ;
- la loi n° 89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion sociale (article 11-II) ;
- la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi (article 46) ;
- la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994 relative à la santé publique et à la protection sociale (article 87) ;
- la loi n° 96-63 du 29 janvier 1996 en faveur du développement des emplois de services aux particuliers (article 4) ;
- la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (article 20-I).

Article D. 241-6 du code de la sécurité sociale créé et/ou modifié par :

- le décret n° 87-303 du 30 avril 1987 ;
- le décret n° 90-418 du 16 mai 1990 ;
- le décret n° 91-747 du 31 juillet 1991 ;
- le décret n° 92-331 du 30 mars 1992.

Décret n° 99-109 du 18 février 1999 relatif aux associations intermédiaires.

Présentation du dispositif

Les associations intermédiaires ont pour objet l'embauche de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, afin de faciliter leur insertion dans le monde du travail en les mettant, à titre onéreux, à la disposition de personnes physiques ou morales dans des conditions dérogatoires du droit commun relatif au travail temporaire.

L'association intermédiaire peut intervenir à toutes les étapes du parcours d'insertion. Elle intervient généralement en début de parcours d'insertion par un premier placement en entreprise, dans une association ou une collectivité locale ou encore chez un particulier.

Seules les associations qui ont signé une convention avec l'Etat au titre de l'insertion par l'activité économique sont qualifiées d'associations intermédiaires.

- *Franchise*

Franchise de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite de 750 heures par salarié et par an sans plafond de rémunération.

- *Cotisation forfaitaire*

Cotisation forfaitaire d'accidents du travail.

Public visé

Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

Elles sont embauchées sous CDI ou CDD pour mise à disposition de personnes physiques ou morales en vue d'exercer diverses activités dans tous les secteurs d'activité et pour tout type d'emploi, y compris lorsque les activités sont déjà assurées par l'initiative publique ou privée.

Les activités concernées par l'association intermédiaire sont, dans la plupart des cas, liées au ménage, au jardinage, au bricolage, à l'aide et au soutien de personnes, au remplacement de salariés en entreprises.

Employeurs concernés

Associations conventionnées par l'Etat (DDTEFP) fixant notamment le territoire d'intervention de l'association intermédiaire.

Possibilité de convention de coopération association intermédiaire / ANPE pour le recrutement des bénéficiaires.

Mise à disposition non autorisée auprès d'employeurs ayant effectué un licenciement économique dans les six mois précédents sur l'emploi concerné (ou emploi équivalent ou de même qualification).

Encadrement, à compter du 1^{er} juillet 1999, de la mise à disposition auprès d'entreprises privées (conclusion d'une convention de coopération avec l'ANPE, limitation aux publics agréés par l'ANPE, limite du total des mises à disposition, rémunération des heures de mise à disposition).

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 1987.

Compensation

Mesure non compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 81 046

Etablissements déclarants : 901

4. Services à la personne

FICHE N° 12 : Aide à domicile employée par un particulier fragile

Textes

Article L. 241-10, I et II, du code de la sécurité sociale, modifié notamment par :

- la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale (article 5) ;
- la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale (article 6).

Articles D. 241-5 à D. 241-5-2 du code de la sécurité sociale.

Article L. 443-12 du code de l'action sociale et des familles modifié, notamment, par la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale (article 12).

Arrêté du 9 juin 1999 modifiant l'arrêté du 27 mars 1987 fixant la procédure à suivre pour bénéficier de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes à l'emploi d'une tierce personne et abrogeant l'arrêté du 15 juin 1993 fixant la procédure à suivre par les associations ou organismes susceptibles de bénéficier de l'abattement de taux de cotisations patronales de sécurité sociale prévu au dernier alinéa de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.

Circulaire DSS/SFGSS/5B/n° 604/99 du 29 octobre 1999 relative à l'application des articles L. 241-10 et D. 241-5 à D. 241-5-6 du code de la sécurité sociale.

Définition de l'exonération

Exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale, sans plafond de rémunération.

Pour les personnes ne remplissant que la condition d'âge (au moins 70 ans), la franchise n'est applicable que dans la limite de 65 fois le SMIC horaire par mois. En ce cas, l'exonération est appliquée automatiquement sans qu'il soit nécessaire pour les intéressés d'en faire la demande.

Public visé

Employés de maison, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail.

Employeurs concernés

- 1°) personnes âgées d'au moins 70 ans.
- 2°) personnes ayant à charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé.

- 3°) personnes âgées d'au moins 60 ans ayant l'obligation de recourir à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.
- 4°) personnes remplissant les conditions de dépendance requises pour l'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie.
- 5°) personnes titulaires de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou d'une majoration pour tierce personne servie au titre de l'assurance invalidité, de la législation des accidents du travail ou d'un régime spécial de sécurité sociale ou de l'article 18 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Règles de cumul

Mesure non cumulable avec le complément de libre choix du mode de garde de la PAJE versé au titre de la garde à domicile.

Entrée en vigueur

Mesure créée par l'article 8 de la loi n° 48-1522 du 29 septembre 1948, mais qui a pris une réelle dimension en 1987 par suite de l'extension de son champ d'application (personnes dépendantes et personnes âgées d'au moins 70 ans).

Compensation

Mesure non compensée.

FICHE N° 13. Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile

Textes

Article L. 241-10, III et D. 241-5-2 à D. 241-5-6 du code de la sécurité sociale.

Article L. 129-1 du code du travail (modifié par l'article 1^{er} de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale).

Loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 (article 5-I).

Loi n° 2001-647 du 20 juillet 2001 relative à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées et à l'allocation personnalisée d'autonomie (articles 12 et 18).

Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (article 11-II).

Arrêté du 9 juin 1999 modifiant l'arrêté du 27 mars 1987 fixant la procédure à suivre pour bénéficier de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale afférentes à l'emploi d'une tierce personne et abrogeant l'arrêté du 15 juin 1993 fixant la procédure à suivre par les associations ou organismes susceptibles de bénéficier de l'abattement de taux de cotisations patronales de sécurité sociale prévu au dernier alinéa de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, sans plafond de rémunération, sur la partie de la rémunération versée au titre de l'activité effectuée auprès du public visé.

Lorsque le salarié intervient auprès d'une personne âgée d'au moins 70 ans et non dépendante, cette franchise de cotisations est limitée à 65 fois le SMIC horaire par mois.

Public visé

Salarié remplissant les fonctions d'aide au domicile d'une personne susceptible de bénéficier de l'exonération au titre de l'emploi direct du salarié :

- employé sous CDI ;
- ou employé sous CDD lorsqu'il est conclu pour le remplacement d'un salarié en congés ou en arrêt maladie ou maternité.

Employeurs concernés

Associations et entreprises agréées pour des interventions de garde d'enfant ou d'assistance aux personnes âgées ou handicapées.

Centres communaux d'action sociale.

Organismes habilités au titre de l'aide sociale ou conventionnés avec un organisme de sécurité sociale.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 1999.

Compensation

Mesure non compensée.

FICHE N° 14. Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne non fragile (mesure nouvelle 2006)

Textes

Articles L. 241-10, III bis du code de la sécurité sociale (créé par l'article 6 de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale) et D. 241-5-7 du code de la sécurité sociale.

Articles L. 129-1 du code du travail (modifié par l'article 1^{er} de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005) et D. 129-35 à D. 129-37 du code du travail.

Article D. 741-103 du code rural.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, sans plafond de rémunération.

Exonération limitée aux seules activités de services à la personne mentionnées à l'article D. 129-35 du code du travail.

Public visé

Employés de maison, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail, exerçant les fonctions d'aide à domicile auprès d'une personne âgée de moins de 70 ans et non dépendante.

Employeurs concernés

Associations et entreprises de services à la personne agréées au titre de l'article L. 129-1 du code du travail.

Associations intermédiaires.

Règles de cumul

Non cumulable avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2006.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 15. Abattement de 15 points en faveur des particuliers employeurs cotisant sur l'assiette réelle (mesure nouvelle 2006)

Textes

Article L. 133-7 du code de la sécurité sociale (modifié par l'article 6 de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale).

Définition de l'exonération

Réduction de 15 points des cotisations patronales de sécurité sociale sous réserve que les cotisations et contributions sociales dues soient calculées sur les rémunérations réellement versées.

Maintien de la possibilité, qui existait antérieurement, de cotiser sur une assiette forfaitaire égale au SMIC par heure rémunérée, auquel cas l'abattement de 15 points n'est pas appliqué.

Nécessité d'un accord de l'employeur et du salarié sur le choix de l'assiette réelle ou de l'assiette forfaitaire (à défaut d'accord, c'est l'assiette réelle qui est retenue).

Public visé

Salariés employés par des particuliers comme employés de maison ou pour la mise en état et l'entretien de jardins.

Employeurs concernés

Tous particuliers employant une aide à domicile et cotisant sur une assiette égale à la rémunération réellement versée.

Règles de cumul

L'abattement de 15 points n'est pas cumulable avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2006.

Compensation

Mesure compensée.

5. Secteur agricole

FICHE N° 16 : Contrat « vendanges »

Textes

Articles L. 122-3-18 à L. 122-3-20 du code du travail.

Article L. 741-16 du code rural, modifié par l'article 8 de la loi n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 de financement de la sécurité sociale pour 2002.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations salariales de sécurité sociale, sans plafond de rémunération, pour les salariés qui ouvrent droit au dispositif de réduction de taux des cotisations patronales pour l'emploi d'un salarié occasionnel agricole.

Public visé

Travailleurs occasionnels : tous salariés, y compris ceux en congés payés, fonctionnaires et agents publics, sous contrat d'une durée maximale d'un mois.

Un salarié peut cumuler plusieurs contrats sans que le cumul ne puisse excéder deux mois sur une période de douze mois.

Employeurs concernés

Employeurs de main d'œuvre réalisant des travaux de vendanges.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2002.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 17. Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles

Textes

Article L. 741-16 du code rural (modifié par l'article 27 de la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole).

Décret à paraître (modifiant les articles D. 741-58 et suivants du code rural).

Définition de l'exonération

Les cotisations patronales d'assurances sociales (maladie et vieillesse) et d'accidents du travail sont calculées sur la base du salaire réel avec l'application de taux réduits : ces taux sont réduits de 58 % dans le cas général et de 75 % ou 90 % dans certains autres secteurs d'activités. La réduction de taux est majorée de 10 points pour les salariés sous CDI.

Pour les groupements d'employeurs multisectoriels, l'exonération est limitée à un plafond journalier égal à 1,5 SMIC.

Durée d'application des taux réduits limitée à 119 jours par an et par salarié.

Public visé

Salariés occasionnels et demandeurs d'emploi d'au moins quatre mois (ou d'un mois suite à un licenciement).

Employeurs concernés

Exploitants agricoles et groupements d'employeurs (GE) exerçant des activités de production agricole visées aux 1° et 4° de l'article L. 722-1 du code rural, affiliés sur la base de la surface minimum d'installation ou équivalent.

Exploitants agricoles et GE exerçant des activités de travaux forestiers visées au 3° de l'article L. 722-1 du code rural et de travaux agricoles visées au 1° de l'article L. 722-2 du même code.

GE multisectoriels (composés pour partie seulement de personnes physiques ou de sociétés civiles agricoles), pour leurs salariés embauchés sous CDD ou CDI entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2007, pendant deux ans à compter de l'embauche.

Règles de cumul

Mesure cumulable avec l'exonération de cotisations d'allocations familiales prévue à l'article L. 741-5 du code rural et avec l'exonération des cotisations salariales pour l'embauche de travailleurs occasionnels de moins de vingt-six ans visée à l'article L. 741-16-IV du code rural.

Mesure non cumulable avec la réduction Fillon.

Entrée en vigueur

Mesure applicable depuis juin 1995.

Les modifications introduites par la loi d'orientation agricole entrent en vigueur, soit au 1^{er} janvier 2006 pour l'extension du dispositif aux groupements d'employeurs multisectoriels, soit à compter de la publication des décrets d'application pour les autres mesures.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 18. Suppression de la cotisation de solidarité pour certains associés de sociétés de personnes non affiliés au régime des exploitants agricoles (mesure nouvelle 2006)

Textes

Article 20 de la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole abrogeant l'article L. 731-24 du code rural.

Article L. 731-23 du code rural, relatif à la cotisation de solidarité.

Définition de l'exonération

Exonération de la cotisation de solidarité pour les associés de sociétés de personnes non exploitants.

Public visé

Associés de sociétés de personnes non affiliés au régime des travailleurs non salariés des professions agricoles et percevant des revenus professionnels.

Entrée en vigueur

7 janvier 2006.

Compensation

Mesure non compensée.

FICHE N° 19. Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles (mesure nouvelle 2006)

Textes

Article L. 741-15-1 du code rural (modifié par l'article 26 de la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole).

Décret à paraître (créant les articles D. 741-10-1 et D. 741-10-2 du code rural).

Définition de l'exonération

Franchise des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, sans plafond de rémunération.

Durée annuelle de l'exonération limitée à 119 jours de travail effectif par an et par salarié (décret à paraître). A l'issue de cette période, application de la réduction Fillon.

Mesure temporaire : limitée à deux ans à compter de l'embauche.

Public visé

Salariés embauchés sous CDI, du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008, par les groupements d'employeurs (GE) visés à l'article L. 741-15-1 du code rural.

Employeurs concernés

Groupements d'employeurs exerçant une ou plusieurs activités mentionnées aux 1° et 4° de l'article L. 722-1 du code rural et employant des salariés pour ces mêmes activités, à l'exception des GE bénéficiant déjà d'une exonération totale de cotisations en application de l'article L. 741-16 du même code (taux réduits travailleurs occasionnels : cf. fiche n° 17).

Règles de cumul

Non cumulable avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2006 (extinction le 31 décembre 2008).

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 20. Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole (mesure nouvelle 2006)

Textes

Article L. 741-15-2 du code rural (modifié par l'article 31 de la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole).

Décret à paraître (créant les articles D. 741-10-3 à D. 741-10-5 du code rural).

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, sans plafond de rémunération.

Durée annuelle de l'exonération limitée à 119 jours de travail effectif par an et par salarié (décret à paraître). A l'issue de cette période, application de la réduction Fillon.

Condition de non licenciement pour motif économique au cours des douze derniers mois.

Mesure temporaire : limitée à deux ans à compter de la transformation du contrat de travail.

Public visé

Salariés dont le CDD est transformé en CDI, en 2006, 2007 et 2008, et qui ont été employés, de manière consécutive ou non, pendant une durée minimum de 120 jours, au cours des vingt-quatre mois ayant précédé la transformation de leur contrat de travail.

Employeurs concernés

Employeurs de main d'œuvre exerçant une ou plusieurs activités de production agricole mentionnées aux 1° et 4° de l'article L. 722-1 du code rural.

Règles de cumul

Non cumulable avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2006 (extinction le 31 décembre 2008).

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 21. Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de vingt-six ans (mesure nouvelle 2006)

Textes

Article L. 741-16 du code rural (modifié par l'article 27 de la loi n° 2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole).

Décret à paraître (modifiant les articles D. 741-58 et suivants du code rural).

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations de sécurité sociale à la charge du salarié dans la limite du SMIC, sans plafond de rémunération, pendant une durée n'excédant pas un mois par an (durée que le décret à paraître prévoit de fixer à vingt-sept jours de travail effectif, consécutifs ou non, par an et par salarié).

Public visé

Travailleurs occasionnels agricoles âgés de moins de vingt-six ans.

Employeurs concernés

Exploitations et entreprises agricoles ou de travaux agricoles ou forestiers ou groupements d'employeurs agricoles.

Règles de cumul

Cumulable avec le dispositif de taux réduits de cotisations prévu à l'article L. 741-16 du code rural en faveur des employeurs et groupements d'employeurs agricoles.

Entrée en vigueur

7 janvier 2006.

Compensation

Mesure compensée.

6. Exonérations ciblées sur certains territoires

FICHE N° 22. Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou urbaine (ZRU)

Textes

Article L. 322-13 du code du travail (issu de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 et de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003).

Décret n° 2005-1435 du 21 novembre 2005 (zonage ZRR).

Décret n° 96-1157 du 26 décembre 1996 (zonage ZRU).

Décret n° 97-127 du 12 février 1997 (exonération).

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite de 1,5 SMIC, sans plafond de rémunération.

Exonération temporaire : pendant une durée de douze mois.

Public visé

Embauches accroissant l'effectif de l'entreprise à au plus cinquante salariés, tous établissements confondus.

Salariés au regard du droit du travail, sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, employés dans un établissement de l'entreprise situé en zone de revitalisation rurale ou en zone de redynamisation urbaine.

Employeurs concernés

Entreprises du secteur privé (activités artisanales, industrielles, commerciales, libérales ou agricoles).

Sont exclus : le secteur public, les associations, les syndicats, les régimes spéciaux, La Poste et France Télécom, les particuliers employeurs.

Condition de non-licenciement dans les douze mois précédant l'embauche.

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide de l'Etat à l'emploi, avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 1997.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 9 400

Etablissements déclarants : 5 041

FICHE N° 23. Organismes d'intérêt général et associations en zones de revitalisation rurale (ZRR)

Textes

Loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux (art. 15 et 16).

Décret (à paraître) d'application de l'article 6 de la loi susvisée (dispositif de sanction en cas de délocalisation ou de cessation volontaire de l'activité en ZRR).

Circulaire DSS/5B/2006/206 du 10 mai 2006 relative aux modalités d'application des articles 15 et 16 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux ainsi qu'aux mesures de sanction applicables en cas de délocalisation volontaire d'activité hors des zones de revitalisation rurale en application de l'article 6 de la loi précitée.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, de cotisations FNAL et de versement transport dans la limite de 1,5 SMIC, sans plafond de rémunération.

Exonération sans limitation de durée

Obligation de versement des sommes non acquittées en vertu des exonérations consenties, en cas de cessation volontaire de l'activité en ZRR et de délocalisation de cette activité dans un autre lieu, moins de cinq ans après la perception des aides.

Public visé

Salariés au regard du droit du travail, employés en ZRR, sous CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel.

Employeurs concernés

Organismes habilités à recevoir des dons et versements ouvrant droit à réduction d'impôt visés au I de l'article 200 du code général des impôts (fondations et associations reconnues d'utilité publique, œuvres ou organismes d'intérêt général, établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique, publics ou privés, à but non lucratif et agréés, associations culturelles ou de bienfaisance...).

Ces organismes doivent avoir leur siège social en ZRR pour ouvrir droit à l'exonération.

Entrée en vigueur

25 février 2005.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 3 026

Etablissements déclarants : 114

FICHE N° 24. Zones franches urbaines (ZFU)

Textes

Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville (art. 12, 12-1 et 13), modifiée notamment par :

- loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains ;
- loi n° 2001-1275 du 28 décembre 2001 de finances pour 2002 ;
- loi n° 2002-1576 du 30 décembre 2002 de finances rectificative pour 2002 ;
- loi n° 2003-710 du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine (articles 31 et 32) ;
- loi n° 2003-1312 du 30 décembre 2003 de finances rectificative pour 2003 ;
- loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale ;
- loi n° 2005-1719 du 30 décembre 2005 de finances pour 2006 ;
- loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (articles 31 à 33).

Décrets n° 96-1154 et n° 96-1155 du 26 décembre 1996 modifiés portant délimitation des ZFU ouvertes le 1^{er} janvier 1997.

Décret n° 2004-219 du 12 mars 2004 portant délimitation des ZFU ouvertes le 1^{er} janvier 2004.

Décret n° 96-1156 modifié du 26 décembre 1996 fixant la liste des zones urbaines sensibles.

Décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 portant application des articles 12 à 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville.

Décret n° 2006-930 du 28 juillet 2006 portant création de zones franches urbaines en application de l'article 26 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006.

Circulaire DSS/DIV/DGFAR 2004/366 du 30 juillet 2004 relative à l'exonération de cotisations sociales patronales applicable aux entreprises implantées en zones franches urbaines.

Présentation du dispositif

Eléments essentiels du volet économique de la politique de la ville, les zones franches urbaines (ZFU) sont constituées de quartiers situés dans des zones sensibles ou défavorisées. Afin de développer l'activité économique et l'emploi dans ces quartiers prioritaires, la loi permet aux entreprises qui s'y implantent de bénéficier d'exonérations de charges sociales et fiscales à taux plein pendant cinq ans, puis à taux dégressif pendant trois à neuf ans selon leur taille.

Institué à compter du 1^{er} janvier 1997, ce dispositif vient d'être amplifié et prorogé jusqu'au 31 décembre 2011 par la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

- *Franchise :*

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, de cotisations au Fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement de transport, dans la limite de 1,4 SMIC, sans plafond de rémunération.

Exonération applicable sur au plus **cinquante emplois**.

Droit à exonération prorogé jusqu'au 31 décembre 2011 dans les 85 ZFU de 1^{ère} (ZFU ouvertes le 1^{er} janvier 1997) et de 2^e générations (ZFU ouvertes le 1^{er} janvier 2004).

Droit à exonération ouvert à compter du 1^{er} août 2006 et jusqu'au 31 décembre 2011 dans les nouvelles ZFU (3^e génération) créées par la loi du 31 mars 2006.

Durée d'exonération de cinq années à taux plein, puis sortie progressive à taux d'exonération dégressifs :

- sur trois ans (taux réduit à 60 % la première année, puis à 40 % la seconde année et à 20 % la troisième année) ;
- sur neuf ans pour les entreprises de moins de cinq salariés (taux réduit à 60 % pendant cinq ans, puis à 40 % les 6^e et 7^e années et à 20 % les 8^e et 9^e années).

- *Conditions requises pour bénéficier de l'exonération*

Condition relative au chiffre d'affaires annuel hors taxes ou au total de bilan qui ne doivent pas, l'un ou l'autre, excéder **10 M€** (tous établissements confondus, à l'entrée dans le dispositif puis au début de chaque exercice) : condition applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006 et, à compter du 1^{er} janvier 2008, dans les ZFU créées en 1997.

Condition relative aux aides de minimis (plafond de 100 000 € par entreprise sur une période de trois ans) : condition applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006.

Condition de résidence subordonnant, à partir de la 3^{ème} embauche, le maintien de l'exonération au respect par l'employeur d'une proportion minimale de salariés employés ou embauchés résidant dans une ZFU ou dans l'une des zones urbaines sensibles (ZUS) de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU d'implantation de l'entreprise :

- 1/5 des salariés employés ou embauchés (établissements implantés avant le 1^{er} janvier 2002) ;
- 1/3 des salariés employés ou embauchés (établissements implantés depuis le 1^{er} janvier 2002).

Est considéré comme résident le salarié qui a un horaire minimal de travail de seize heures par semaine et qui résidait dans la ZFU au cours des trois mois précédant son embauche.

Déclaration annuelle des mouvements de main d'œuvre et déclaration à chaque nouvelle embauche ouvrant droit à l'exonération.

Public visé

Salariés au regard du droit du travail, sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, dont l'activité réelle, régulière et indispensable s'exerce en tout ou partie dans une ZFU.

Employeurs concernés

Entreprises artisanales, industrielles, commerciales, libérales :

- employant au plus cinquante salariés à leur entrée dans le dispositif ;
- disposant d'éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à l'activité des salariés dans la ZFU ;

à jour de leurs obligations sociales.

Sont exclus :

- crédit bail mobilier, location d'immeubles à usage d'habitation, Etat, collectivités locales, chambres consulaires, associations, syndicats, particuliers ;
- entreprises dont l'activité principale relève des secteurs de la construction automobile et navale, de la fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques, de la sidérurgie ou des transports routiers de marchandises ;
- entreprises dont 25 % ou plus du capital ou des droits de vote sont contrôlés par une ou plusieurs entreprises employant 250 salariés ou plus et dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes excède 50 M€ ou dont le total de bilan annuel excède 43 M€.

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide d'Etat à l'emploi, avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 1997.

Dernière implantation au plus tard le 31 décembre 2011.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 31 058

Etablissements déclarants : 11 964

FICHE N° 25. Associations en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU)

Textes

Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville (art. 12, 12-1 et 13), modifiée notamment, en dernier lieu, par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (articles 31 à 33).

Décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 portant application des articles 12 à 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville.

Décret n° 2006-930 du 28 juillet 2006 portant création de zones franches urbaines en application de l'article 26 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006.

Circulaire DSS/DIV/DGFAR 2004/367 du 30 juillet 2004 relative à l'exonération de cotisations sociales patronales en faveur des associations implantées dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, de cotisations au Fonds national d'aide au logement (FNAL) et du versement de transport, dans la limite de 1,4 SMIC, sans plafond de rémunération.

Exonération portant sur au **plus quinze salariés**.

Exonération applicable pendant cinq années à taux plein, puis prolongée de manière dégressive pendant trois années ou neuf années si l'association emploie moins de cinq salariés, selon les mêmes modalités que celles applicables aux entreprises implantées en ZFU (cf. fiche n° 24).

Public visé

Salariés pour lesquels l'association cotise obligatoirement à l'assurance chômage :

- sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, présents lors de l'entrée dans le dispositif ou embauchés dans les cinq ans ;
- dont l'activité, réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, s'exerce principalement dans la zone d'implantation de l'association ;
- et qui résident dans cette même zone.

Employeurs concernés

Toutes associations y compris celles assujetties à l'impôt sur les sociétés, à la TVA et à la taxe professionnelle.

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide d'Etat à l'emploi, avec une autre exonération totale ou partielle ou avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2004.

Date limite d'implantations : 31 décembre 2008 en ZRU et 31 décembre 2011 en ZFU.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 567

Etablissements déclarants : 155

FICHE N° 26. Contrat d'accès à l'emploi dans les DOM

Textes

Articles L. 832-2 et R.831-1 à R.831-9 du code du travail.

Loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre et Miquelon et à Mayotte.

Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (article 28).

Loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer (article 66-IV).

Loi n° 03-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer (article 10).

Décret n° 95-984 du 25 août 1995 relatif à l'organisation et à la gestion du Fonds pour l'emploi dans les départements d'outre-mer et la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon et modifiant le code du travail.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite de 1,3 SMIC, sans plafond de rémunération.

Exonération applicable pendant la durée du contrat (pendant vingt-quatre mois pour les salariés sous CDI ou 30 mois pour les bénéficiaires du RMI).

Durée minimale de travail : 16 heures / semaine.

- **Aides forfaitaires** : prime de l'Etat accordée pour les publics les plus en difficulté et aide à la formation.

Public visé

- 1°) Demandeurs d'emploi depuis au moins douze mois au cours des dix-huit derniers mois, vingt-quatre mois au cours des trente-six derniers mois, ou depuis trois ans.
- 2°) Bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS) ou du RMI.
- 3°) Conjoint, concubin ou partenaire (lié par PACS) d'un bénéficiaire du RMI.
- 4°) Travailleur handicapé ou bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée à l'article L. 323-1 du code du travail.
- 5°) Personnes faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté.
- 6°) Jeune sans diplôme, dans certaines conditions.
- 7°) Bénéficiaire de convention emploi-jeune arrivant à terme avant le 1^{er} janvier 2008.
- 8°) Personnes âgées de plus de 50 ans et moins de 65 ans et ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Employeurs concernés

Entreprises artisanales, industrielles, commerciales ou agricoles, professions libérales, entreprises publiques, chambres consulaires, particuliers, associations, syndicats.

Exclus : Etat, collectivités territoriales, EPA.

Autorisation préalable nécessaire de la DDTEFP en cas de licenciement économique dans les six mois précédant l'embauche.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Mesure entrée en vigueur le 1^{er} avril 1995.

Applicable dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 5 734

Etablissements déclarants : 2 502

FICHE N° 27. Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM

Textes

Loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte (article 1^{er}).

Décret n° 95-710 du 9 mai 1995 pris pour l'application des dispositions de l'article 1^{er} de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 et relatif aux agences d'insertion et aux contrats d'insertion par l'activité dans les départements d'outre-mer.

Décret n° 95-985 du 25 août 1995 pris pour l'application de l'article 42-9 de la loi n° 88-1088 du 1^{er} décembre 1988 et relatif au financement des agences d'insertion.

Définition de l'exonération

- *Franchise*

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite du SMIC et de vingt heures par semaine.

- *Autres exonérations et aides forfaitaires*

Exonération des cotisations FNAL, du versement transport, de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Contribution du département au financement du contrat.

Public visé

Allocataires RMI, conjoint ou concubin.

CDD de trois mois renouvelable dans la limite de vingt-quatre mois.

Affiliation à l'assurance chômage, mais pas à la retraite complémentaire.

Durée du travail comprise entre 14 heures et 24 heures par semaine et au plus 87 heures par mois.

Employeurs concernés

Agence départementale d'insertion mise en place dans chaque DOM : emploi direct ou mise à disposition par l'agence d'utilisateurs pour des tâches d'utilité sociale.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Dernier trimestre 1995.

Compensation

Mesure non compensée

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 5 549

FICHE N° 28. Entreprises implantées dans les DOM

Textes

Articles L. 752-3-1, R.752-19 à R.752-25 du code de la sécurité sociale.

Loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 pour l'outre-mer (LOOM) (article 2)

Loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer (LOPOM) (article 1^{er})

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale sans plafond de rémunération :

- dans la limite de 1,3 SMIC pour les entreprises d'au plus dix salariés (si ce seuil est franchi, l'exonération est maintenue pour dix salariés) ; entreprises du BTP d'au plus cinquante salariés (au delà, l'exonération est réduite de moitié) ; certaines entreprises de transport assurant la desserte aérienne, maritime ou fluviale des DOM ;
- dans la limite de 1,4 SMIC, sans condition d'effectif, pour les entreprises des secteurs exposés à la concurrence (entreprises dont l'activité relève de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie, de la presse ou de la production audiovisuelle, des NTIC, des centres d'appel, de la restauration sauf restauration de tourisme classée) ;
- dans la limite de 1,5 SMIC, sans condition d'effectif, pour les entreprises dont l'activité relève de la restauration de tourisme classée, du tourisme, ou de l'hôtellerie.

Suppression de l'exonération en cas de condamnation pénale pour fraude fiscale, travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main d'œuvre.

Public visé

Tous salariés au regard du droit du travail, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail.

Employeurs concernés

Etablissements situés dans un DOM ou à Saint-Pierre-et-Miquelon :

- dont l'effectif moyen est d'au plus dix salariés ;
- ou du BTP ;
- ou de transport aérien assurant la liaison métropole/DOM, Saint-Pierre-et-Miquelon ou Mayotte ou DOM/DOM, collectivités ou assurant la desserte intérieure ;
- ou de transport maritime ou fluviale inter-Dom/Collectivités ;
- ou dont l'activité relève de l'agriculture, de la pêche, de l'industrie, de l'hôtellerie, de la restauration, de la presse ou de la production audiovisuelle, des NTIC, centres d'appel, du tourisme.

Règles de cumul

Non cumulable avec une autre exonération totale ou partielle, avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations ou avec une aide à l'emploi excluant le cumul avec une exonération.

Entrée en vigueur

Mesure entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2001, en remplacement de l'exonération qui était précédemment en vigueur en application de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994, dite loi « Perben ».

Mesure applicable dans les DOM et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Compensation

Mesure compensée

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 166 116

Etablissements déclarants : 28 412

7. Exonérations ciblées sur certains secteurs d'activité

FICHE N° 29. Avantage en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants

Textes

Article L. 241-14 du code de la sécurité sociale, inséré par l'article 116 de la loi n° 97-1269 du 30 décembre 1997 de finances pour 1998.

Décret n° 98-241 du 2 avril 1998 pris pour application de la réduction de cotisations prévue à l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale.

Décret n° 2001-509 du 13 juin 2001 relatif à la réduction forfaitaire des cotisations dans les hôtels, cafés, restaurants et modifiant le code de la sécurité sociale.

Définition du dispositif

Les employeurs des personnels des hôtels, cafés et restaurants mentionnés à l'article D. 141-7 du code du travail (relatif au SMIC hôtelier) peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des repas fournis ou de l'indemnité compensatrice allouée aux employés.

- *Réduction forfaitaire de cotisations*

Réduction forfaitaire des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des accidents du travail et des maladies professionnelles et des allocations familiales dues au titre de l'avantage en nature constitué par la fourniture du repas au salarié ou de l'indemnité compensatrice allouée.

La réduction est égale à 28 % du minimum garanti prévu à l'article L. 141-8 du code du travail, soit 0,89 € par repas fourni ou indemnisé pour la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007.

Public visé

Salariés des hôtels, cafés et restaurants, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail, auxquels l'employeur est tenu de fournir le repas ou d'allouer une indemnité compensatrice.

Employeurs concernés

Employeurs relevant du secteur des hôtels, cafés et restaurants (code APE de l'établissement) où est applicable le « SMIC hôtelier ».

Règles de cumul

Mesure non cumulable avec des taux spécifiques des assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, avec une autre exonération de cotisation patronale de sécurité sociale à l'exception de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale.

Entrée en vigueur

1^{er} avril 1998 (adaptation du dispositif du « titre restaurant » aux salariés des hôtels, cafés et restaurants se nourrissant sur place).

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 495 331

Etablissements déclarants : 75 484

FICHE N° 30. Jeunes entreprises innovantes

Textes

Loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003 de finances pour 2004 (Articles 13 et 131).

Article 44 sexies-0 A du code général des impôts.

Décret n° 2004-581 du 21 juin 2004.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, sans plafond de rémunération. L'exonération est applicable, au plus tard, jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'entreprise, dès lors que l'entreprise a moins de huit ans à la clôture de l'exercice considéré.

Obligation d'être à jour de ses cotisations et obligations à l'égard de l'organisme de recouvrement.

Public visé

Salariés chercheurs, techniciens, gestionnaires de projets de recherche et de développement, juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, personnel chargé des tests pré-concurrentiels.

Mandataires sociaux affiliés au régime général participant à titre principal au projet de recherche et de développement de l'entreprise.

Employeurs concernés

Jeunes entreprises innovantes créées avant le 31 décembre 2013 :

- ayant moins de 250 salariés ;
- âgée de moins de huit ans ;
- réalisant un chiffre d'affaire inférieur à 40 M€ ou un bilan inférieur à 27 M€ ;
- réalisant des dépenses de recherche représentant au moins 15 % des charges totales ;
- dont le capital est détenu de manière continue à 50 % au moins par des personnes physiques ;
- n'ayant pas été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités.

Règles de cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, ni avec une aide d'Etat à l'emploi, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Compensation

Mesure compensée

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 8 253

Etablissements déclarants : 1 343

FICHE N° 31. Exonération de cotisations d'allocations familiales pour certains régimes spéciaux de sécurité sociale

Textes

Article L.241-6-4 du code de la sécurité sociale, modifié par :

- la loi n° 95-1346 du 30 décembre 1995 de finances pour 1996 (article 113-VIII) ;
- la loi n° 97-1269 du 30 décembre 1997 de finances pour 1998 (article 115-IV).

Définition de l'exonération

Exonération de cotisations d'allocations familiales selon le montant mensuel de la rémunération :

- rémunération inférieure ou égale à 1,2 x 169 SMIC : exonération totale ;
- rémunération supérieure à 1,2 x 169 SMIC et inférieure ou égale à 1,3 x 169 SMIC : exonération de moitié.

Public visé

Tous salariés non statutaires pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance chômage, relevant des régimes spéciaux ci-après.

Employeurs concernés

SNCF, RATP, EDF-GDF, SEITA, Banque de France, Comédie française, Opéra de Paris.

Sont exclus : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs EPA, La Poste et France-Télécom.

Ne sont pas concernés : les régimes spéciaux bénéficiant de la réduction générale sur les bas salaires (marins, notaires, mines).

Règles de cumul

Pas de cumul avec une autre exonération de cotisations, des taux spécifiques, des assiettes ou montant forfaitaire de cotisations, à l'exception de l'abattement 30 % temps partiel (cf. fiche n° 48).

Entrée en vigueur

1^{er} octobre 1996.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 32. Exonération de cotisations patronales dues pour les marins salariés

Textes

Articles L. 41 à L. 47 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance modifiés à 8 reprises et en dernier lieu par l'article 10 I de la loi n° 2005-412 du 3 mai 2005 relative à la création du registre international français.

Article 6 du décret-loi du 17 juin 1938 modifié relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins.

Article 13 du décret n° 2004-821 du 18 août 2004 portant application à certains régimes spéciaux de sécurité sociale du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

Présentation de l'exonération

Exonération totale ou partielle de la contribution patronale vieillesse incombant aux propriétaires armateurs ou employeurs ainsi que de la contribution patronale versée à la caisse générale de prévoyance (qui assure la couverture des risques maladie, maternité, invalidité et accidents du travail).

Employeurs visés

Le propriétaire ou les copropriétaires d'un ou de plusieurs bateaux armés à la petite pêche, à la pêche côtière, à la pêche au large, aux cultures marines ou à la navigation côtière, dès lors qu'ils sont tous embarqués sur l'un ou l'autre de ces bateaux pour l'ensemble de leur équipage.

Les entreprises d'armement depuis le 1^{er} janvier 2006.

Règles de cumul

Cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale (fiche n° 1).

Entrée en vigueur

Fin des années 1970.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 33. Exploitation de l'image collective du sportif

Textes

Articles 1^{er} (article L. 785-1 du code du travail) et 6 de la loi n° 2004-1366 du 15 décembre 2004 portant diverses dispositions relatives au sport professionnel.

Définition de la réduction d'assiette

Est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale la part de la rémunération versée à un sportif, par une société sportive, correspondant à la commercialisation de l'image collective de l'équipe à laquelle le sportif appartient.

Cette part de rémunération est fixée par convention collective pour chaque discipline sportive : elle ne peut être inférieure à deux fois le plafond de la sécurité sociale, sans pour autant dépasser 30 % de la rémunération brute totale versée par la société au sportif professionnel.

Public visé

Sportifs professionnels : personnes ayant conclu avec une société sportive un contrat de travail dont l'objet principal est la participation à des épreuves sportives (cf. article L.785-1 du code du travail).

Employeurs concernés

Sociétés employant des sportifs professionnels tels que visées à l'article 1^{er} de la loi du 15 décembre 2004, relevant des catégories mentionnées aux articles L. 122-1 et L. 122-2 du code du sport (société anonyme à objet sportif, société anonyme sportive professionnelle...).

Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de l'exonération coïncide avec celle des conventions collectives devant être conclues pour chaque discipline sportive concernée :

- 3 février 2005 pour le football ;
- 1^{er} avril 2005 pour le rugby ;
- 12 septembre 2005 pour le basket-ball.

Compensation

Mesure compensée.

8. Exonérations applicables aux travailleurs non-salariés non-agricoles

FICHE N° 34. Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)

Textes

Articles L. 161-1, L. 161-1-1 (modifiés cinq fois et en dernier lieu, par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005), L. 161-24, et D. 161-1 à D. 161-1-1-2 du code de la sécurité sociale.

Articles L. 351-24 et R. 351-41 à R 351-49 du code du travail.

Présentation du dispositif

Il s'agit de diverses aides – dont une exonération de cotisations de sécurité sociale – accordées à certains créateurs ou repreneurs d'entreprises.

Définition de l'exonération

Pour ces créateurs ou repreneurs d'entreprises, franchise de cotisations de sécurité sociale pendant douze mois au titre de la nouvelle activité, pour la fraction de revenu inférieure à 1,2 SMIC (article L 161-1-1) ou, en cas de maintien des droits dans le régime précédent (chômeurs indemnisés), exonération portant sur la totalité des revenus (article L 161-1).

Depuis le 28 mai 2005, l'exonération définie à l'article L.161-1-1 est prolongée pendant une durée maximale de vingt-quatre mois pour les chômeurs ayant créé une micro-entreprise et dont les revenus sont au plus égaux au SMIC.

L'exonération de cotisations de sécurité sociale est totale lorsque le revenu est inférieur au RMI personne seule ; lorsque le revenu est inférieur au SMIC, l'exonération est totale sur la partie du revenu inférieure au RMI et porte sur la moitié des cotisations pour la fraction du revenu comprise entre le RMI et le SMIC.

Conditions requises pour bénéficier de ces avantages :

- création ou reprise d'une entreprise artisanale, industrielle, commerciale, agricole ou exercice d'une profession indépendante ;
- condition de contrôle effectif de l'entreprise ;
- viabilité du projet appréciée par un comité départemental.

• Aides de l'Etat

Le créateur ou repreneur bénéficie notamment du maintien, pendant six mois, du revenu minimum d'insertion (RMI), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation de parent isolé (API) ainsi que d'aides directes de l'Etat (avance remboursable, aide au conseil, à la formation ou accompagnement). Dans certaines conditions, le cumul est aussi possible avec l'aide au retour à l'emploi (ARE).

Public visé

- 1°) chômeurs indemnisés ou susceptibles de l'être.
- 2°) demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à l'ANPE pendant six mois au cours des dix-huit derniers mois.
- 3°) bénéficiaires de minima sociaux : RMI (ayants droit), API ou ASS.
- 4°) jeunes de moins de 30 ans éligibles aux nouveaux services emplois jeunes.
- 5°) jeunes embauchés au titre des nouveaux services emplois jeunes, dont le contrat de travail est rompu.
- 6°) salariés reprenant leur entreprise en redressement judiciaire.
- 7°) bénéficiaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise.

Entrée en vigueur

1979.

Compensation

Mesure non compensée.

Effectifs 2005 (source : DARES)

Nombre de bénéficiaires : 70 000

FICHE N° 35. Aide aux salariés ou aux titulaires de l'allocation parentale d'éducation, créateurs ou repreneurs d'entreprise

Textes

Articles L. 161-1-2 et L. 161-1-3 du code de la sécurité sociale.

Loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique (article 16-1).

Circulaire DSS/5B/5C/2004-224 du 17 mai 2004.

Présentation du dispositif

La personne ayant exercé et exerçant simultanément une activité salariée ou bénéficiant de l'allocation parentale d'éducation, qui crée ou reprend une entreprise, bénéficie d'une franchise de cotisations de sécurité sociale pendant douze mois au titre de sa nouvelle activité, pour la fraction de son revenu inférieure à 1,2 SMIC.

Si le créateur ou repreneur relève du régime général au titre de sa nouvelle activité, la même exonération porte sur les cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre de son activité.

Public visé

Salariés créant ou reprenant une entreprise.

Bénéficiaires de l'allocation parentale d'éducation créant ou reprenant une entreprise.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2004.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 36. Exonération pour travailleurs indépendants en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de revitalisation urbaine (ZRU)

Textes

Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 (article 14), modifiée six fois et, en dernier lieu, par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 portant application des articles 12 à 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville et de l'article 146 modifié de la loi de finances pour 2002 (n° 2001-1275 du 28 décembre 2001) afférents aux exonérations sociales en faveur des zones franches urbaines et des zones de redynamisation urbaine et abrogeant les décrets n° 97-125 et n° 97-126 du 12 février 1997.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisation d'assurance maladie – maternité dans la limite d'un plafond annuel de bénéfice égal à 3 042 fois le SMIC du 1^{er} janvier de l'année (soit 24 427 € en 2006).

Durée de l'exonération : cinq ans.

Pour les entreprises ayant débuté leur activité en ZFU avant 2002, au delà de ces cinq ans, sortie progressive à taux d'exonération dégressifs :

- sur trois ans (taux réduit à 60 % la première année, puis à 40 % la seconde année et à 20 %) ;
- sur neuf ans pour les entreprises de moins de cinq salariés (taux réduit à 60 % pendant cinq ans, puis à 40 % les 6^e et 7^e années et à 20 % les 8^e et 9^e années).

Les intéressés doivent être à jour de leurs cotisations ou avoir conclu un plan d'apurement progressif des dettes sociales.

Public visé

Artisans, commerçants et chefs d'entreprises industrielles, commerciales et de services ayant la qualité de travailleur indépendant, débutant une activité avant 2008.

Entrée en vigueur

1997.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 37. Exonération pour travailleurs indépendants dans les départements d'outre-mer

Textes

Articles L. 756-4 et 756-5 du code de la sécurité sociale.

Loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer (article 3)

Loi n°2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre mer (article 3)

Définition de l'exonération

La personne débutant son activité bénéficie, pendant vingt-quatre mois à compter de la date de la création de l'activité d'une exonération des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Au-delà des deux premières années d'activité, et de manière pérenne, les cotisations d'assurance maladie, d'assurance vieillesse et d'allocations familiales sont calculées, pour la partie des revenus inférieure au plafond de la sécurité sociale, sur une assiette égale à 50 % de ses revenus.

Public visé

Travailleurs non salariés non agricoles exerçant leur activité dans les départements d'outre-mer.

Marins propriétaires embarqués et marins pêcheurs exerçant leurs activités dans les DOM.

Marins devenant propriétaires embarqués d'un navire immatriculé dans un DOM créateurs ou repreneurs d'entreprise.

Entrée en vigueur

Janvier 2001.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 38. Correspondants locaux de presse

Textes

Article 10 de la loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social, modifié par l'article 16 de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993.

Définition de l'exonération

Exonération de 50 % des cotisations d'assurance maladie-maternité et d'assurance vieillesse lorsque le revenu annuel tiré de cette activité est inférieur à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 7 767 € en 2006).

Ces dispositions dérogatoires ne visent ni la cotisation personnelle d'allocations familiales, ni les contributions de CSG/CRDS.

Public visé

Correspondants locaux de la presse régionale ou départementale contribuant, selon le déroulement de l'actualité, à la collecte de toute information de proximité relative à une zone géographique déterminée ou à une activité sociale particulière pour le compte d'une entreprise éditrice. Cette contribution consiste en l'apport d'informations soumises avant une éventuelle publication à la vérification ou à la mise en forme préalable par un journaliste professionnel.

Le correspondant local de la presse régionale et départementale est un travailleur indépendant et ne relève, au titre de cette activité, ni du 16° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, ni de l'article L. 761-2 du code du travail.

Entrée en vigueur

1987.

Compensation

Mesure compensée.

9. Volontariat

FICHE N° 39. Volontariat pour l'insertion

Textes

Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre par ordonnance des mesures d'urgence pour l'emploi.

Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 relative à la mise en place au sein des institutions de la défense d'un dispositif d'accompagnement à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté.

Articles R. 372-3 et R. 412-20 du code de la sécurité sociale, insérés par le décret n° 2005-1058 du 30 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion et modifiant le code de la sécurité sociale.

Articles D. 372-2 et D. 412-99 du code de la sécurité sociale, insérés par le décret n° 2005-1052 du 29 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion et modifiant le code de la sécurité sociale.

Décret n° 2005-885 du 2 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion.

Présentation du dispositif

S'inspirant du service militaire adapté ouvert aux jeunes résidant outre-mer, le volontariat pour l'insertion a pour objectif de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes en difficulté, par le biais d'une période de formation assurée dans un cadre militaire dans les domaines du comportement, des valeurs, des acquis scolaires fondamentaux et de l'apprentissage d'un métier.

- *Exonérations*

Par dérogation à l'article L. 136-2 du CSS, l'allocation versée aux volontaires est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Exonération des cotisations d'allocations familiales.

- *Cotisations forfaitaires*

Les volontaires pour l'insertion bénéficient des prestations en nature des assurances maladie, maternité, invalidité du régime général de sécurité sociale, dont le financement est assuré par une cotisation forfaitaire à la charge de l'établissement public d'insertion de la défense (EPID), égale à 480 € par période de douze mois consécutifs.

Ils bénéficient également d'une couverture contre les accidents du travail, financée par une cotisation annuelle à la charge de l'EPID, calculée par application du taux de 0,45 % sur le salaire minimum des rentes (soit 73,17 € au 1^{er} janvier 2006). Cette cotisation est identique à celle versée au titre des volontaires civils.

Public visé

Peuvent faire acte de candidature les jeunes (garçons et filles) de 18 à 21 ans qui remplissent les conditions suivantes :

- avoir sa résidence habituelle en métropole ;
- présenter, à l'issue de la journée d'appel de préparation à la défense, des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle ;
- jouir de ses droits civiques ;
- avoir un casier judiciaire dont le bulletin n° 2 ne comporte pas des mentions jugées incompatibles avec l'exercice du volontariat pour l'insertion ;
- remplir les conditions d'aptitude physique adaptées aux exigences de la formation (vérification par un médecin agréé).

L'établissement public d'insertion de la défense procède à l'examen et à la sélection des candidatures.

Le volontariat pour l'insertion prend la forme d'un contrat de droit public, qui ne constitue pas un contrat de travail. Les bénéficiaires du dispositif n'ont donc pas la qualité de salarié au regard du droit du travail.

Employeurs concernés

Les obligations de l'employeur au regard de la sécurité sociale sont assumées par l'établissement public d'insertion de la défense (EPID), dont dépendent les différents centres de formation dans lesquels sont accueillis les volontaires.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

1^{er} septembre 2005.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs (source : EPID)

Dispositif en phase de montée en charge

Nombre de bénéficiaires actuel : 650 à 700 ;

Objectif 2006 : 10 000.

FICHE N° 40. Volontariat dans les armées

Textes

Articles L. 121-1 et L. 121-2 du code du service national, créés et/ou modifiés par :

- la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national (article 1),
- la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 relatives aux polices municipales (article 26),
- la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense (article 52),
- la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programmation pour l'outre-mer (article 8-I),
- la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires (article 100).

Article L. 713-1 du code de la sécurité sociale.

Articles D. 713-15, D. 173-16 et D. 173-17 du code de la sécurité sociale, créés et/ou modifiés par :

- le décret n° 88-795 du 22 juin 1988 modifiant les taux des cotisations des salariés et retraités relevant partiellement du régime général de sécurité sociale ;
- le décret n° 91-615 du 28 juin 1991 modifiant les taux de cotisations d'assurance maladie des salariés relevant partiellement du régime général de sécurité sociale ;
- le décret n° 95-38 du 6 janvier 1995 modifiant certaines dispositions du code de la sécurité sociale ;
- le décret n° 95-268 du 9 mars 1995 modifiant le code de la sécurité sociale et relatif à la situation des militaires exerçant leurs fonctions dans un territoire d'outre-mer ainsi que des militaires retraités qui y résident ;
- le décret n° 96-155 du 28 février 1996 modifiant les taux de la cotisation d'assurance maladie sur les avantages de retraite servis à certains retraités ;
- le décret n° 96-1151 du 26 décembre 1996 modifiant les taux des cotisations d'assurance maladie des assurés des régimes spéciaux de sécurité sociale et modifiant le code de la sécurité sociale ;
- le décret n° 97-1249 du 29 décembre 1997 relatif aux taux des cotisations d'assurance maladie dans les régimes spéciaux de sécurité sociale et modifiant le code de la sécurité sociale ;
- le décret n° 2001-1026 du 2 novembre 2001 relatif aux modalités de versement des cotisations d'assurance maladie à la Caisse nationale militaire de sécurité sociale.

Articles 24, 30 et 31 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires.

Décret n° 98-782 du 01/09/1998 relatif aux volontaires dans les armées.

Présentation du dispositif

La création du volontariat dans les armées fait suite à la suspension du service national et à la professionnalisation des armées réalisée par la loi du 28 octobre 1997 portant réforme du service national. Elle répond à la volonté de maintenir un lien fort entre les jeunes et la nation en remplaçant le service obligatoire par des volontariats militaires et civils.

Le service militaire adapté est une forme particulière de volontariat dans les armées. Il a pour objectif l'insertion sociale et professionnelle des jeunes d'outre-mer.

Le contrat de volontariat est conclu pour une durée de douze mois renouvelable, dans la limite de soixante mois dans le cas général et de vingt-quatre mois dans celui du SMA (service militaire adapté).

Les volontaires servent en qualité de militaire.

Pendant cette période, ils perçoivent une solde variant selon les fonctions exercées (environ 300 € par mois dans le cas des stagiaires du SMA).

- *Taux réduit et assiette restreinte*

Les prestations en nature d'assurance maladie, maternité du régime général dont bénéficient les volontaires dans les armées donnent lieu à des cotisations calculées par application d'un taux réduit (9,70 % contre 12,80 %) sur une assiette restreinte, égale à la solde soumise à retenue pour pension.

Public visé

Peuvent accéder au volontariat dans les armées les Français(es) de plus de 18 ans et de moins de 26 ans qui remplissent certaines conditions, notamment des conditions d'aptitude aux fonctions appelées à être exercées.

Ceux qui sont nés ou résident outre-mer (DOM, TOM ou Nouvelle-Calédonie) peuvent demander à recevoir une formation professionnelle. Ils servent alors en tant que stagiaires du service militaire adapté (SMA).

Employeurs concernés

Armée.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Novembre 1997.

Compensation

Mesure non compensée.

FICHE N° 41. Volontariat civil

Textes

Articles L. 122-1 à L. 122-21 du code du service national, créés et/ou modifiés par :

- la loi n° 97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national (article 1) ;
- la loi n° 2000-242 du 14 mars 2000 relative aux volontariats civils institués par l'article L. 111-2 du code du service national et à diverses mesures relatives à la réforme du service national ;
- la loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique.

Article L. 135-2 7° et L. 412-8 13° du code de la sécurité sociale.

Articles R. 135-15-1, R. 372-2, R. 412-19 et D. 372-1 du code de la sécurité sociale, créés et/ou modifiés par :

- le décret n° 2000-1159 du 30 novembre 2000 pris pour l'application des dispositions du code du service national relatives au volontariat civil ;
- le décret n° 2000-1160 du 30 novembre 2000 fixant les conditions et les domaines dans lesquels l'Etat contribue à la protection sociale des volontaires civils affectés auprès d'associations ;
- le décret n° 2000-1289 du 26 décembre 2000 modifiant le code de la sécurité sociale et portant application à la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon de certaines dispositions du code de la sécurité sociale applicables aux volontariats civils ;
- le décret n° 2005-1052 du 29 août 2005 relatif aux volontaires pour l'insertion et modifiant le code de la sécurité sociale ;
- le décret n° 2005-1058 du 30 août 2005 relatif au volontariat pour l'insertion et modifiant le code de la sécurité sociale.

Présentation du dispositif

La création du volontariat civil fait suite à la suppression du service national et constitue, dans le domaine civil, le pendant du volontariat dans les armées. Il prend la forme d'un contrat de droit public – non constitutif d'un contrat de travail – d'une durée variant de six à vingt-quatre mois.

Trois types de volontariats civils existent :

- le volontariat civil international en entreprise (VIE) ;
- le volontariat civil en administration (VIA) ;
- le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité.

Le VIE et le VIA succèdent au service national en coopération et s'adressent presque exclusivement aux jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Dans le cadre du VIE, le volontaire effectue sa mission au sein d'une entreprise française à l'étranger et occupe un emploi d'ordre commercial, technique ou scientifique. Dans le cadre du VIA, le volontaire est placé sous la tutelle du ministère des affaires étrangères (affectation au

sein d'une chancellerie, d'un service de coopération et d'action culturelle...) ou du ministère de l'économie et des finances (affectation au sein d'une mission économique, d'une chambre de commerce et d'industrie française à l'étranger...).

Le volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité s'adresse tout particulièrement aux associations. Les domaines d'activité sont nombreux : prévention et lutte contre les exclusions, actions de prévention et de réinsertion sociale des délinquants, prévention, éducation et information en matière de santé publique, aide et accompagnement de personnes rencontrant des difficultés, mise en valeur de l'environnement...

Le volontaire perçoit une indemnité mensuelle inférieure ou égale à 50 % de la rémunération afférente à l'indice brut majoré 261 de la Fonction Publique. Cette indemnité est prise en charge par l'organisme d'accueil.

- *Cotisations forfaitaires*

Pour la couverture maladie et maternité, l'organisme d'accueil verse une cotisation annuelle forfaitaire égale à deux fois le plafond journalier applicable au 1^{er} janvier, soit 286 € au 1^{er} janvier 2006.

Pour la couverture accident du travail et maladies professionnelles, l'organisme d'accueil acquitte une cotisation annuelle forfaitaire correspondant à 0,45 % du salaire minimal des rentes, soit 73,18 € au 1^{er} janvier 2006.

- *Assiette forfaitaire*

Concernant la couverture vieillesse, un taux de cotisation de 14,75 % appliqué sur une assiette forfaitaire correspondant à 90 % de 169 fois le SMIC horaire par mois est pris en charge directement par le fonds de solidarité vieillesse.

- *Exonération*

Cette indemnité est exonérée de l'impôt sur le revenu et exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Public visé

Peuvent demander à accomplir le volontariat civil les Français(es) de plus de 18 ans à moins de 28 ans. Le volontariat civil est également ouvert aux ressortissant(e)s de l'Union européenne ou d'un Etat membre de l'Espace économique européen (EEE) qui respectent la même condition d'âge sous réserve qu'ils soient en situation régulière au regard des obligations de service national de leur Etat.

Employeurs concernés

Personne morale à but non lucratif autre que l'Etat en métropole.

Personne morale à but non lucratif y compris l'Etat dans les départements, territoires et collectivités d'outre-mer et en Nouvelle-Calédonie.

Toute personne morale à l'étranger.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Décembre 2000.

Compensation

Mesure non compensée.

FICHE N° 42. Volontariat de solidarité internationale

Textes

Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.

Décret n° 2005-600 du 27 mai 2005 pris pour l'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.

Présentation du dispositif

Il a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire. Contrairement au volontariat civil de coopération internationale, il s'adresse exclusivement aux associations (le volontariat civil est également ouvert à l'Etat et aux entreprises privées, pour lesquels il s'avère en pratique plus adapté).

Il est accompli dans un Etat autre qu'un Etat membre de l'Union européenne ou de l'EEE.

Il prend la forme d'un contrat de droit privé – non constitutif d'un contrat de travail – conclu entre l'association et le volontaire d'une durée maximale de deux ans.

Le volontaire perçoit une indemnité dont le montant et les conditions de versement sont fixés dans le contrat.

- *Non assujettissement en France*

Non assujettissement en France aux cotisations et contributions de sécurité sociale en raison de l'exercice du volontariat sur un territoire étranger.

Public visé

Le volontariat de solidarité internationale est ouvert à toute personne majeure.

Employeurs concernés

Association de droit français ayant pour objet des actions de solidarité internationale et agréée par le ministère des affaires étrangères après avis de la Commission du volontariat de solidarité internationale.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Juin 2005.

Compensation

Mesure non compensée.

FICHE N° 43. Volontariat associatif (mesure nouvelle 2006)

Textes

Article 13 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif.

Décrets à paraître (créant les articles D. 372-3, D. 412-98-2, R. 372-4 et R. 412-21 du code de la sécurité sociale).

Présentation du dispositif

Nouveau type de volontariat visant à développer une nouvelle forme d'engagement dans les associations.

- *Cotisations forfaitaires et versement minimal*

Cotisation forfaitaire en vue de la couverture des risques maladie, maternité, invalidité, décès, fixée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (décret à paraître).

Cotisation forfaitaire en vue de la couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles calculée, comme pour le volontaire civil, par application d'un taux de 0,45 % sur le salaire minimum des rentes (décret à paraître).

Versement minimal par l'organisme agréé pour la couverture du risque vieillesse.

- *Exonération*

Exonération totale des cotisations familiales, de la CSG et de la CRDS.

Public visé

La personne volontaire doit être âgée de plus de seize ans.

Pour les personnes âgées de plus de seize ans et de moins de dix-huit ans, une autorisation parentale est exigée. Une visite médicale préalable est obligatoire. Les modalités d'accueil du mineur sont fixées par décret.

La personne volontaire doit posséder la nationalité française ou celle d'un Etat membre de l'Union européenne ou celle d'un Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou justifier d'une résidence régulière et continue de plus d'un an en France. La condition de durée de résidence ne s'applique pas lorsque la personne volontaire est bénéficiaire d'un contrat d'accueil et d'intégration tel que défini à l'article L. 117-1 du code de l'action sociale et des familles.

Le contrat de volontariat est incompatible avec toute activité rémunérée à l'exception de la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques ainsi que des activités accessoires d'enseignement.

La personne volontaire ne peut percevoir une pension de retraite publique ou privée, le revenu minimum d'insertion, un revenu de remplacement visé à l'article L. 351-2 du code du travail ou le complément de libre choix d'activité mentionné à l'article L. 531-4 du code de la sécurité sociale.

Employeurs concernés

Toute association de droit français ou toute fondation reconnue d'utilité publique, agréée par l'Etat.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Entrée en vigueur à compter de la publication des décrets d'application.

Compensation

Mesure compensée.

Effectifs (source : ministère des sports)

Absence de données disponibles, le dispositif étant en phase de montée en charge (objectif 2006 : 5 000).

10. Avantages divers consentis aux salariés, entrés en vigueur postérieurement à la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie

FICHE N° 44. Aide du comité d'entreprise ou de l'entreprise pour le financement d'activités de services à domicile – CESU préfinancé (mesure nouvelle 2006)

Textes

Article L. 129-13 du code du travail (substitué à l'article L. 129-3 du même code abrogé par l'article 1^{er} de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale).

Articles D. 129-30 à D. 129-34 du code du travail (créés par le décret n° 2005-1401 du 14 novembre 2005 relatif aux conditions d'application de l'article L. 129-13 du code du travail).

Définition de l'exonération

Exclusion de l'assiette des cotisations et contributions sociales de l'aide versée par le comité d'entreprise ou l'entreprise, dans la limite de 1 830 € par an et par salarié bénéficiaire (montant révisable annuellement par arrêté), en vue de financer des activités de services à la personne, de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes dépendantes.

Public visé

Salariés des entreprises.

Chefs d'entreprise ou présidents, directeurs généraux, gérants et membres du directoire, sous réserve que l'aide bénéficie également aux salariés dans les mêmes conditions.

Employeurs concernés

Entreprises et organismes visés à l'article L. 431-1 du code du travail à l'exclusion des EPA et des associations.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

17 novembre 2005.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 45. Attribution d'actions gratuites

Textes

Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, avant-dernier et derniers alinéas, tels que créés et modifiés par :

- la loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 (article 83) ;
- la loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie (article 41-II) ;
- la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 (article 16).

Présentation du dispositif

L'article 83 de la loi de finances pour 2005 a institué un nouveau dispositif d'actionnariat salarié qui permet aux sociétés par actions, cotées ou non cotées, de procéder, sous certaines conditions et dans certaines limites, à l'attribution d'actions gratuites à leurs salariés et mandataires sociaux.

Définition de l'exonération

Exclusion de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale, sous certaines conditions et limites, de l'avantage résultant de l'attribution gratuite d'actions.

1°) Cette exclusion de l'assiette des cotisations et contributions est conditionnée au fait que l'attribution gratuite d'actions respecte les conditions déterminées par l'assemblée générale extraordinaire, qui comprennent :

- le délai pendant lequel l'autorisation de procéder à des attributions gratuites d'actions peut être utilisée par le conseil d'administration ou le directoire. Ce délai ne peut excéder trente-huit mois ;
- le pourcentage maximal d'actions pouvant être attribué gratuitement dans la limite de 10 % du capital social ;
- la période d'acquisition au terme de laquelle l'attribution des actions à leurs bénéficiaires est définitive - cette période ne peut être inférieure à deux ans ;
- la durée minimale de l'obligation de conservation des actions par leurs bénéficiaires - cette durée ne peut être inférieure à deux ans (ce délai courant à compter de l'attribution définitive des actions).

2°) Au-delà du respect de ces conditions, l'exclusion de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale n'est acquise que sous réserve du respect, par l'employeur, des conditions fixées par le conseil d'administration ou le directoire, relatives :

- à l'identité des bénéficiaires des attributions gratuites d'actions ;
- aux conditions et, le cas échéant, aux critères d'attribution.

3°) A ces conditions substantielles, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, en son article 16, a ajouté une disposition selon laquelle l'exclusion d'assiette n'est acquise que si « *l'employeur notifie à son organisme de recouvrement l'identité de ses salariés ou mandataires sociaux auxquels des actions gratuites ont été attribuées définitivement au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux* ».

En cas de non-respect, par l'employeur, des conditions fixées par le conseil d'administration ou le directoire, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale.

Public visé

Les bénéficiaires des actions gratuites peuvent être :

- les membres du personnel salarié de l'entreprise ou certaines catégories d'entre eux ;
- ainsi que le président du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués, les membres du directoire ou le gérant d'une société par actions.

Employeurs concernés

Toute société, que les actions soient admises ou non aux négociations sur un marché réglementé.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2005.

En conséquence, compte tenu de la période d'acquisition dont la durée minimale ne peut être inférieure à deux ans, les premières attributions seront définitives le 1^{er} janvier 2007.

Compensation

Mesure compensée, la compensation ne prenant pas effet avant 2008.

En effet, l'obligation de notification portant sur les actions attribuées définitivement au cours de l'année civile précédente, la date d'expiration de la période d'acquisition constitue le fait générateur de cette obligation qui devra être remplie au cours de l'année civile suivante.

Les premières attributions devenant définitives en janvier 2007, les premières notifications aux URSSAF interviendront au cours de l'année civile 2008.

FICHE N° 46. Bonus exceptionnel 1 000 euros (mesure exceptionnelle 2006)

Textes

Article 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Circulaire DRT/NC3/DSS/5B/2006/07 du 5 janvier 2006 relative au bonus exceptionnel.

Circulaire DSS/5B/DRT/NC3/2006/174 du 18 avril 2006 relative au bonus exceptionnel (questions – réponses).

Présentation du dispositif

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a donné aux employeurs la possibilité de verser un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 € par salarié. Ce bonus doit répondre à certaines modalités d'attribution prévues par la loi, notamment :

- sa mise en place, son montant et ses modalités de versement doivent être décidés avant le 30 juin 2006 ;
- le versement du bonus doit intervenir au plus tard le 31 juillet 2006 ;
- l'employeur doit notifier à l'URSSAF, avant le 31 décembre 2006, le montant des sommes versées aux salariés, en précisant le montant par salarié.

Définition de l'exonération

Sous réserve que soient respectées les modalités d'attribution, les délais de versement et les délais de notification, le bonus n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Il est en revanche soumis à CSG et à CRDS, au titre des revenus d'activité.

Public visé

Le bonus doit bénéficier à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Employeurs concernés

Toutes les entreprises couvertes par un accord salarial de branche applicable aux salaires versés en 2006 ou ayant conclu dans l'entreprise un accord salarial applicable aux salaires versés en 2006.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2006, le bonus devant être versé au plus tard le 31 juillet 2006.

Compensation

Mesure non compensée.

B – DISPOSITIFS RESIDUELS

FICHE N° 47. Dispositifs résiduels porteurs d'effets au-delà du 31 décembre 2006

La présente fiche présente les dispositifs qui, bien qu'étant en voie d'extinction, demeurent applicables au-delà du 31 décembre 2006.

I – CONTRAT DE RETOUR A L'EMPLOI

Textes

Article L. 322-4-2 du code du travail dans sa rédaction antérieure au 1^{er} juillet 1995 (abrogé par la loi n° 95-881 du 4 août 1995 instituant le contrat initiative emploi).

Présentation du dispositif

Destinés à certaines catégories de personnes sans emploi, les contrats de retour à l'emploi permettaient la conclusion :

- soit de CDD de vingt-quatre mois au plus, tenant compte des difficultés de la personne embauchée et de la situation de l'employeur ;
- soit de CDI : seule cette dernière catégorie de contrats peut encore être en vigueur.

Définition de l'exonération

Franchise des cotisations patronales de sécurité sociale pendant vingt-quatre mois, sauf pour certains bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans pour lesquels l'exonération est applicable pendant la durée du contrat jusqu'à ce que les bénéficiaires puissent faire valoir leurs droits à retraite (l'exonération cesse dès que le salarié atteint 65 ans).

Public visé

- 1°) Chômeurs âgés de plus de 50 ans.
- 2°) Demandeurs d'emploi de plus d'un an ou percevant le RMI et sans emploi depuis un an.

Employeurs concernés

Employeurs du secteur privé pour leurs salariés au regard du droit du travail.

Sont exclus :

- les établissements ayant licencié pour motif économique dans les six mois précédents la date d'effet du contrat ou qui embauchent sous forme de contrat de retour à l'emploi en remplacement d'un salarié sous CDI licencié ;
- les particuliers employeurs.

Entrée en vigueur

1990.

Mesure ayant cessé d'être applicable aux embauches depuis le 1^{er} juillet 1995, mais qui demeure applicable aux contrats conclus avant cette date sous forme de CDI pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans jusqu'au 31 juin 2010 maximum.

Compensation

Mesure compensée à hauteur de 90 %.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 2 119

Etablissements déclarants : 1 173

II – ENTREPRISES D'INSERTION

Textes

Articles L. 322-4-16 et L. 322-4-16-1 du code du travail, modifiés par l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs (article 1).

Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (articles 11 et 12).

Décret n° 99-106 du 18 février 1999 relatif à l'agrément par l'Agence nationale pour l'emploi des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique.

Décret n° 99-107 du 18 février 1999 relatif aux entreprises d'insertion.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, sans plafond de rémunération, pour les embauches réalisées depuis le 1^{er} janvier 1999.

Depuis le 1^{er} juillet 2005, l'exonération spécifique est supprimée pour les embauches réalisées par ces entreprises à compter de cette date (application de la réduction Fillon). En revanche, l'exonération continue de s'appliquer aux embauches effectuées jusqu'au 30 juin 2005 pour la durée restant à courir.

- Aide de l'Etat au poste d'encadrement, revalorisée au 1^{er} juillet 2005 pour tenir compte de la suppression de l'exonération spécifique.

Public visé

Personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, embauchées sous CDD (renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois).

Employeurs concernés

Entreprises à forme commerciale ou associative conventionnées par l'Etat (DDTEFP).

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Mesure en vigueur depuis le 1^{er} avril 1994 et modifiée à compter du 1^{er} janvier 1999. Depuis le 1^{er} juillet 2005, l'exonération spécifique n'est plus applicable aux nouvelles embauches, qui ouvrent droit à la réduction Fillon.

Compensation

Mesure compensée à compter du 1^{er} juillet 1999.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS) pour ce dispositif et celui des entreprises de travail temporaire d'insertion (cf. infra III)

Effectifs exonérés : 1 405

Etablissements déclarants : 190

III – ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE D'INSERTION

Textes

Articles L. 322-4-16 et L. 322-4-16-2 du code du travail, modifiés par l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs (article 1).

Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (articles 11 et 12).

Décret n° 99-106 du 18 février 1999 relatif à l'agrément par l'Agence nationale pour l'emploi des personnes embauchées dans les organismes d'insertion par l'activité économique.

Décret n° 99-108 du 18 février 1999 relatif aux entreprises de travail temporaire d'insertion.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, sans plafond de rémunération, pour les embauches réalisées depuis le 1^{er} janvier 1999.

Depuis le 1^{er} juillet 2005, l'exonération spécifique est supprimée pour les embauches réalisées depuis cette date (application de la réduction Fillon). En revanche, l'exonération continue de s'appliquer aux embauches effectuées jusqu'au 30 juin 2005 pour la durée restant à courir.

Public visé

Personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, embauchées sous contrat de travail temporaire d'une durée maximale de 24 mois.

Employeurs concernés

Entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive vise l'insertion des publics en difficulté.

Convention avec l'Etat (DDTEFP).

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Mesure applicable à partir du 1^{er} janvier 1999.

Depuis le 1^{er} juillet 2005, l'exonération spécifique n'est plus applicable aux nouvelles embauches, qui ouvrent droit à la réduction Fillon.

Compensation

Mesure compensée à compter du 1^{er} janvier 1999.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Données groupées avec celles du dispositif relatif aux entreprises d'insertion (cf. supra II).

IV – CONTRAT EMPLOI-SOLIDARITÉ (CES)

Textes

Article L. 322-4-7 du code du travail (dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Présentation du dispositif

Destinés à certains demandeurs d'emploi, titulaires de minima sociaux ou personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, les contrats emploi solidarité permettaient la conclusion de CDD à temps partiel (20 heures par semaine), d'une durée de trois à douze mois renouvelable jusqu'à au plus vingt-quatre mois pour les publics les plus en difficultés. Ces CDD ne pouvaient concerner que des activités répondant à des besoins collectifs non satisfaits.

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale sur la fraction n'excédant pas le SMIC, pour une durée hebdomadaire de vingt heures.

Exonération des autres charges sociales, d'origine légale et conventionnelle, sauf les cotisations d'assurance chômage.

Exonération applicable pendant toute la durée du contrat.

Public visé

- 1°) demandeurs d'emploi de longue durée (douze mois) ou âgés (50 ans).
- 2°) bénéficiaires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé ; personnes handicapés.
- 3°) jeunes de 18 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou d'insertion.

Employeurs concernés

Collectivités territoriales.

Personnes morales de droit public (chambres consulaires, EPA, EPIC), hors Etat.

Organismes de droit privé à but non lucratif ou chargés d'une mission de service public.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

Mesure en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1990.

Conclusion impossible depuis le 1^{er} mai 2005 (1^{er} janvier 2006 pour les DOM et Saint-Pierre et Miquelon).

Les conclusions en cours au 1^{er} mai 2005 ou 1^{er} janvier 2006 continuent de produire leurs effets.

Extinction du dispositif : 1^{er} mai 2008.

Compensation

Mesure non compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 48 670

Etablissements déclarants : 10 950

V – CONTRAT EMPLOI CONSOLIDÉ (CEC)

Textes

Articles L. 322-4-8-1 du code du travail (dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Présentation du dispositif

Destinés à des personnes en difficultés, les contrats emploi consolidé permettaient la conclusion de CDI ou de CDD de douze mois renouvelable quatre fois dans la limite de soixante mois. Ces contrats devaient être conclus pour une durée minimum de travail de trente heures par semaine (sauf justification liée à la personne du salarié).

En cas de succession de contrat emploi consolidé et contrat initiative emploi, une partie de la rémunération était prise en charge par l'Etat.

Définition de l'exonération

Franchise des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite de trente heures par semaine et de 1,2 SMIC, pendant toute la durée du contrat s'il s'agit d'un CDD et pendant une durée de cinq ans en cas de CDI.

Exonération de la taxe d'apprentissage, de la taxe sur les salaires, de la participation construction et de la participation formation continue.

Public visé

- 1°) demandeurs d'emploi de longue durée (douze mois) ou âgés (50 ans).
- 2°) bénéficiaires du RMI, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation de parent isolé ; personnes handicapés.
- 3°) jeunes de 18 à 25 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou d'insertion.
- 4°) bénéficiaires allocation veuvage ;
- 5°) personnes sans emploi ou sans formation à l'issue d'un contrat emploi solidarité, d'un contrat initiative emploi ou d'un emploi en entreprise d'insertion ou en entreprise de travail temporaire d'insertion.

Employeurs concernés

Collectivités territoriales.

Personnes morales de droit public (chambres consulaires, EPA, EPIC), hors Etat.

Organismes de droit privé à but non lucratif ou chargés d'une mission de service public.

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non-cumul.

Entrée en vigueur

1^{er} octobre 1992.

Conclusion impossible depuis le 1^{er} mai 2005 (1^{er} janvier 2006 pour les DOM et Saint Pierre et Miquelon).

Les conventions en cours au 1^{er} mai 2005 ou 1^{er} janvier 2006 continuent de produire leurs effets jusqu'à leur terme.

Extinction du dispositif : 1^{er} mai 2010.

Compensation

Mesure non compensée.

Effectifs 2005 régime général (source : ACOSS)

Effectifs exonérés : 66 826

Etablissements déclarants : 27 206

FICHE N° 48. Dispositifs résiduels clos au 31 décembre 2006

La présente fiche résume les principales caractéristiques des dispositifs qui, étant en voie d'extinction, n'auront plus d'effets au-delà du 31 décembre 2006 (hormis d'éventuelles régularisations).

I - AIDE INCITATIVE À LA RTT (DITE « AUBRY I)

Textes

Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 modifiée d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail..

Entrée en vigueur

Juin 1998.

Dispositif définitivement clos le 31 décembre 2006.

Compensation

Mesure compensée.

II - REDUCTION DES COTISATIONS PATRONALES EN FAVEUR DE L'AMENAGEMENT ET DE LA REDUCTION CONVENTIONNELLE DU TEMPS DE TRAVAIL (DITE « DE ROBIEN)

Textes

Loi n° 96-502 du 11 juin 1996 modifiée tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail (loi dite « de Robien), abrogée par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (maintien des dispositions pour les entreprises conventionnées avant la loi).

Entrée en vigueur

Mesure entrée en vigueur en août 1996 et ayant pu donner lieu à conventionnement jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi du 13 juin 1998, soit le 16 juin 1998.

Dispositif définitivement clos depuis le 16 juin 2005.

Compensation

Mesure compensée.

III – ABATTEMENT 30 % POUR LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Textes

Article L. 322-12 modifié du code du travail :

- instauré par le loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage ;
- abrogé par l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs).

Article 11 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Entrée en vigueur

Mesure entrée en vigueur le 1^{er} septembre 1992.

Mesure ayant cessé d'être applicable un an après l'abaissement de la durée légale du travail, soit depuis le 1^{er} janvier 2001 pour les entreprises de plus de vingt salariés et depuis le 1^{er} janvier 2003 pour celles de vingt salariés au plus, sauf, pour toute leur durée, aux contrats y ayant ouvert droit avant l'entrée en vigueur de la RTT (1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés ; 1^{er} janvier 2002 pour celles occupant 20 salariés au plus).

En dépit de l'abrogation de l'article L. 322-12 du code du travail, au 1^{er} juillet 2005, par l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003, l'abattement a continué de s'appliquer jusqu'au 1^{er} janvier 2006. Les rémunérations versées à compter de cette date n'ouvrent plus droit à l'abattement.

Mesure définitivement supprimée depuis le 1^{er} janvier 2006.

Compensation

Mesure non compensée.

IV - CONTRAT DE QUALIFICATION

Textes

Articles L. 981-1 à L. 981-5 du code du travail (dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social).

Entrée en vigueur

Applicable depuis le 1^{er} janvier 1984, cette mesure a été remplacée par le contrat de professionnalisation (cf. fiche n° 3). L'exonération de cotisations demeure applicable aux contrats de qualification conclus jusqu'au 15 novembre 2004.

Extinction du dispositif d'exonération : 15 novembre 2006.

Compensation

Mesure compensée.

V - CONTRAT D'INSERTION – REVENU MINIMUM D'ACTIVITÉ (CI-RMA)

Textes

Articles L. 322-4-15-4 à L. 322-4-15-9 du code du travail (dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale).

Entrée en vigueur

Initialement, le CIRMA a été créé par la loi du 18 décembre 2003 portant décentralisation en matière de RMI et création du RMA. Il était applicable à la fois dans le secteur marchand et dans le secteur non marchand et assorti de règles d'assiettes et d'exonérations spécifiques.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 l'a modifié pour le cibler dans le secteur marchand et supprimer les assiettes et exonérations spécifiques, la réduction Fillon lui étant applicable.

Conclusion impossible depuis le 26 mars 2005.

Extinction du dispositif : 26 septembre 2006.

Compensation

Mesure compensée.

VI – ZONE FRANCHE DE CORSE

Textes

Loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996 modifiée relative à la zone franche de Corse.

Entrée en vigueur

Mesure ouverte pendant cinq ans à compter du 1^{er} janvier 1997 aux entreprises entrées dans le dispositif au plus tard le 31 décembre 2001.

Clôture **définitive** du dispositif le 31 décembre 2006.

Compensation

Mesure compensée.

C – MESURES DE REDUCTION OU D'ABATTEMENT DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS, ENTREES EN VIGUEUR ANTERIEUREMENT A LA LOI N° 2004-810 DU 13 AOUT 2004 RELATIVE A L'ASSURANCE MALADIE

La présente fiche présente des mesures anciennes de réduction ou d'abattement de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale – de ce fait non compensées par l'Etat.

I – Participation financière et actionariat salarié

Sous le vocable « participation financière et actionariat salarié » sont regroupées les mesures permettant aux salariés :

- d'être associés à l'accroissement de la valeur de l'entreprise (intéressement ; participation) ;
- de se constituer un portefeuille de valeurs mobilières (plan d'épargne d'entreprise ; stock-options) ;
- d'épargner en vue de la retraite (plan d'épargne pour la retraite collectif).

A - Intéressement

Dispositif facultatif, l'intéressement permet d'associer les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il est mis en place par voie d'accord conclu :

- soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants du personnel ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

Toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leur activité et leur forme juridique, peuvent conclure un accord d'intéressement qui s'adresse :

- à tous les salariés de l'entreprise ;
- ainsi que, dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus cent salariés :
- aux chefs d'entreprise ou, s'il s'agit de personnes morales, aux présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ;
- au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Les sommes versées au titre de l'intéressement résultent d'une formule de calcul prévue dans l'accord d'intéressement. Cette formule de calcul doit présenter un caractère aléatoire permettant d'assurer le caractère variable et incertain de l'intéressement : ni le versement des primes d'intéressement, ni leur montant ne peuvent être garantis.

Ces sommes sont immédiatement disponibles : elles doivent être versées au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice. La répartition s'effectue selon les critères déterminés dans l'accord : répartition uniforme, répartition proportionnelle aux salaires, répartition proportionnelle à la durée de présence, ou combinaison de ces critères.

Les sommes allouées au titre de l'intéressement n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Elles sont en revanche assujetties à CSG au titre des revenus d'activité et, par voie de conséquence, à CRDS.

Le montant global des primes distribuées annuellement aux salariés ne doit pas dépasser 20 % du total des salaires bruts, le montant distribué à un même salarié ne pouvant excéder, au titre d'une même année, la moitié du montant du plafond annuel de sécurité sociale.

L'intéressement ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Un délai de douze mois doit s'être écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date d'effet de l'accord. Si la substitution à un élément de rémunération préexistant à l'accord est établie, elle entraînera la réintégration des primes versées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, à hauteur de l'élément de rémunération supprimé.

B – Participation des salariés aux résultats de l'entreprise

La participation permet d'assurer la redistribution au profit des salariés d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribué, par leur travail, à réaliser.

Obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, facultative dans les autres, la participation est mise en place par un accord précisant les modalités de son application dans les limites du cadre législatif et réglementaire. Cet accord est conclu :

- soit dans le cadre d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ;
- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord d'entreprise ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants du personnel ;
- soit au sein du comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

Le droit à participation donne lieu à la constitution d'une réserve spéciale de participation, calculée selon une formule légale. La répartition de la réserve spéciale de participation s'effectue selon les critères déterminés dans l'accord : répartition uniforme, répartition proportionnelle aux salaires, répartition proportionnelle à la durée de présence, ou combinaison de ces critères.

Les droits ainsi reconnus aux salariés ne donnent pas lieu au versement immédiat des sommes qui leur sont attribuées : ces sommes sont indisponibles pendant une durée de cinq ans, sauf cas de déblocages anticipés limitativement prévus par les textes en vigueur.

Les sommes allouées au titre de la participation n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Elles sont en revanche assujetties à CSG au titre des revenus d'activité et, par voie de conséquence, à CRDS.

C – Plan d'épargne d'entreprise (PEE)

Le plan d'épargne d'entreprise (PEE) est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés la faculté de se constituer, avec l'aide de l'entreprise, un portefeuille de valeurs mobilières.

Toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leur activité et leur forme juridique, peuvent mettre en place un PEE. Ce PEE doit être ouvert :

- à tous les salariés de l'entreprise (seule une durée minimale d'ancienneté peut être exigée, cette durée ne pouvant en aucun cas excéder trois mois) ;
- et dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et cent salariés : aux chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, aux présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

Le plan d'épargne peut également être mis en place à un niveau autre que l'entreprise : soit entre plusieurs entreprises précisément dénommées, soit au niveau professionnel, soit au niveau local, soit en combinant ces deux derniers critères. Dans ce cas, on parle de plan d'épargne interentreprises (PEI).

Sauf cas de déblocages anticipés limitativement prévus par les textes en vigueur, les sommes inscrites sur le compte des adhérents au PEE ne peuvent leur être délivrées avant l'expiration d'un délai minimum de cinq ans (le règlement du plan pouvant fixer une durée plus longue).

Le PEE est alimenté par :

- des versements volontaires du salarié, ces versements pouvant être formés de tout ou partie des sommes allouées au titre de l'intéressement ou de la participation. Le montant annuel des versements volontaires du salarié ne peut excéder 25 % de sa rémunération ;
- des versements complémentaires de l'employeur, dits abondements. L'abondement versé par l'employeur ne peut se substituer à aucun élément de rémunération. Il ne peut en outre :
 - ni excéder le triple des versements du salarié au cours d'une même année civile ;
 - ni être supérieur à 2 300 €.

Sous réserve de remplir les conditions précitées, l'abondement de l'employeur n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Il est en revanche assujetti à CSG au titre des revenus d'activité et, par voie de conséquence, à CRDS.

D – Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Instauré par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, le PERCO est un système d'épargne salariale dans lequel les sommes sont bloquées jusqu'au départ à la retraite, sauf cas de déblocages anticipés limitativement prévus par les textes en vigueur.

Le PERCO ne peut être mis en place que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un placement plus court, au sein d'un PEE ou d'un PEI. Il doit être ouvert :

- à tous les salariés de l'entreprise (seule une durée minimale d'ancienneté peut être exigée, cette durée ne pouvant en aucun cas excéder trois mois) ;
- et dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et cent salariés : aux chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, aux présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

Le PERCO doit obligatoirement être institué par un accord collectif conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

Le PERCO est alimenté par :

- des versements volontaires du salarié, ces versements ne pouvant excéder 25 % de sa rémunération. En outre, depuis la loi du 31 mars 2005, le salarié peut utiliser tout ou partie des droits affectés sur son compte épargne temps pour effectuer des versements sur son PERCO ;
- des versements complémentaires de l'employeur, dits abondements. L'abondement versé par l'employeur au profit d'un salarié au cours d'une même année civile ne peut ni excéder le triple des versements du salarié, ni être supérieur à 4 600 €.

Sous réserve de remplir les conditions précitées, l'abondement de l'employeur n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

En outre, lorsque tout ou partie des droits affectés sur le compte épargne temps sont utilisés pour effectuer des versements sur un PERCO, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au PERCO. Ils sont en conséquence exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite de l'abondement de droit commun.

L'abondement de l'employeur est en revanche assujéti à CSG au titre des revenus d'activité et, par voie de conséquence, à CRDS.

E – Stock-options

L'appellation « stock options » désigne le processus par lequel une société réserve à certains salariés ou dirigeants des actions de l'entreprise à un prix préférentiel fixé par avance. Ce prix ne peut être modifié pendant la durée de l'option.

Toute société, que les actions soient admises ou non aux négociations sur un marché réglementé, peut allouer des stock-options. Sous réserve qu'ils ne détiennent pas plus de 10 % du capital social au moment où les options sont ouvertes, les bénéficiaires peuvent être :

- les membres du personnel salarié de l'entreprise ou certaines catégories d'entre eux ;
- ainsi que le président du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués, les membres du directoire ou le gérant d'une société par actions.

Dans le dispositif des stock options, trois étapes sont à distinguer :

- l'attribution des options : c'est la décision d'offrir à certains bénéficiaires la possibilité d'acquérir un nombre d'actions dans un certain délai et à un certain prix. Ce prix ne peut être inférieur à 80 % de la moyenne des derniers cours si les actions sont cotées. La différence entre la valeur des titres au moment de l'attribution et le prix de souscription constitue le rabais ; ce rabais est dit excédentaire lorsqu'il est compris entre 5 % et 20 %
- la levée d'option : c'est l'achat des actions. Les bénéficiaires levant l'option peuvent acquérir un nombre d'actions inférieur ou égal à celui auquel ils peuvent prétendre. En pratique, la levée n'intervient que si le cours des actions est supérieur au prix auquel les bénéficiaires sont autorisés à les acquérir. Cette différence constitue la plus-value d'acquisition ;
- la cession des titres. La différence entre le cours lors de la levée d'option et le prix de cession constitue la plus-value de cession.

Le régime social applicable à chacune de ces différentes étapes est le suivant :

1°) **rabais** : lorsque le rabais consenti lors de l'attribution des options est inférieur à 5 %, il est exclu de l'assiette sociale (cotisations de sécurité sociale, CSG/CRDS).

Le rabais dit excédentaire (part du rabais compris entre 5 % et 20 %) est assujéti comme salaire dès la levée de l'option, tant en ce qui concerne les cotisations de sécurité sociale que la CSG et la CRDS.

2°) **plus value d'acquisition** : le régime fiscal diffère selon que les titres demeurent ou non indisponibles jusqu'à l'achèvement d'une période de quatre ans à compter de la date d'attribution de l'option. Il en résulte les règles suivantes en ce qui concerne l'assiette sociale :

- en cas de non respect du délai d'indisponibilité : la plus value d'acquisition est assujéti à cotisations sociales, à CSG et à CRDS en tant que salaire ;
- en cas de respect du délai d'indisponibilité, la plus-value d'acquisition est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

3°) **plus-value de cession** : la plus-value de cession est assujéti à CSG et à CRDS en tant que revenu du patrimoine.

II – Aides directes consenties aux salariés

A – Titres restaurant

Tous les salariés des entreprises peuvent bénéficier de titres restaurant, à l'exception :

- des salariés bénéficiant des indemnités de repas ou de restauration, en vertu des dispositions de l'arrêté pris en application du 3^{ème} alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- des salariés dont les conditions particulières de travail, les accords collectifs ou les usages imposent à l'employeur de les nourrir gratuitement, en totalité ou en partie, dans l'établissement.

La participation patronale à l'acquisition d'un titre restaurant est exonérée de cotisations et contributions de sécurité sociale dans la limite d'un montant égal à 4,89 € en 2006 (montant revalorisé chaque année selon le même indice que celui pris pour évaluer la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu), lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre restaurant.

En conséquence, lorsque la participation de l'employeur est comprise entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre restaurant mais qu'elle est supérieure au montant précité, il y a lieu de réintégrer dans l'assiette des cotisations la fraction excédant la limite d'exonération. Lorsque cette participation est supérieure à 60 % ou inférieure à 50 %, la totalité de la participation de l'employeur doit être réintégrée dans l'assiette de cotisations.

B – Chèques vacances

Les chèques vacances ont été instaurés dans le but de développer une aide permettant le départ en vacances des salariés les plus défavorisés. Les salariés doivent justifier que le montant des revenus de leur foyer fiscal de l'avant-dernière année n'excède pas un certain montant pour la première part de quotient familial (17 182 € pour 2004) majoré d'un montant par demi part supplémentaire (3 987 € pour 2004). Ces montants sont revalorisés chaque année dans la même proportion que la limite supérieure de la première tranche du barème de l'impôt sur le revenu.

L'exonération est différente selon que l'abondement au chèque est financé par le comité d'entreprise ou par l'employeur de moins de cinquante salariés.

A - La participation du comité d'entreprise, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, aux chèques vacances, est exonérée des cotisations et contributions de sécurité sociale. L'exonération est subordonnée au respect par le comité d'entreprise des règles conditionnant les revenus. Lorsque le plafond des revenus est dépassé, la totalité de la participation est soumise à cotisations et contributions de sécurité sociale.

B - La participation des entreprises de moins de cinquante salariés au financement des chèques vacances est autorisée dans les limites de 20 % au moins et de 80 % au plus de la valeur libératoire des chèques.

Lorsque les conditions de revenus et de seuils de participation de l'employeur sont réunies, la contribution patronale est exonérée des cotisations de sécurité sociale, dans la limite de 30 % du SMIC mensuel par an et par salarié. Elle est en revanche soumise à CSG et à CRDS.

Le non respect des conditions ou des seuils entraîne l'assujettissement de la contribution patronale dès le 1^{er} euro.

C – Avantages accordés par les comités d'entreprise dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles

Sur la base de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, la Cour de cassation a élaboré une jurisprudence constante qui vise à exclure de l'assiette des cotisations et contributions sociales les avantages alloués par le comité d'entreprise ayant un caractère de secours. Le secours est défini par l'attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature, en raison d'une situation particulière digne d'intérêt.

Tirant parti de cette jurisprudence de la Cour de cassation, diverses mesures d'assouplissement du traitement social des avantages accordés par les comités d'entreprise ont été admises par lettres ministérielles.

Les avantages destinés, sans discrimination, à favoriser ou à améliorer les activités extra professionnelles, sociales ou culturelles (de détente, de sport et de loisirs) des salariés et de leur famille, alloués par le comité d'entreprise dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, sont exclus de l'assiette des cotisations et des contributions de sécurité sociale. Il s'agit notamment :

- des secours proprement dits ;
- des participations favorisant les départs en vacances de la famille ou des enfants seuls, des aides aux vacances attribuées par le comité d'entreprise sous forme de chèques vacances, des réductions tarifaires accordées à l'occasion de voyages touristiques, de spectacles, de pratiques sportives, des bons d'achat, des chèques-Lire, des chèques disques et des chèques culture, des primes versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail ;
- de l'aide financière du comité d'entreprise versée au financement des gardes d'enfants en établissement ;
- des avantages susceptibles de bénéficier aux salariés lorsque le fonctionnement des crèches est géré par les comités d'entreprise ;
- des indemnités accordées à l'occasion de congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.

Par analogie aux avantages versés par le comité d'entreprise, il est admis que lorsque les salariés des entreprises dépourvues de comité d'entreprise, notamment celles de moins de cinquante salariés, bénéficient des chèques-lire, des chèques disques, des chèques culture, des bons d'achat et des primes versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail, ces avantages sont exclus de l'assiette des cotisations et des contributions de sécurité sociale.

III – Autres avantages

A – Retraite supplémentaire et prévoyance complémentaire

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a réformé les conditions dans lesquelles les contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale. Afin d'encourager les employeurs à développer des régimes garantissant des conditions de sécurité financière et d'équité de tous les salariés devant la protection sociale complémentaire, le bénéfice de dispositions sociales favorables est désormais réservé aux seuls régimes présentant un caractère collectif et obligatoire.

En outre, le bénéfice du traitement social favorable est notamment subordonné :

- pour la retraite :
 - d'une part, au fait que les contrats aient pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels payables à l'assuré au plus tôt à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse,
 - d'autre part, au fait que ces contrats doivent prévoir la faculté pour le salarié, lorsqu'il n'est plus tenu d'y adhérer, de transférer ses droits soit vers un autre contrat de retraite supplémentaire répondant aux mêmes conditions, soit vers un plan d'épargne retraite populaire (PERP) ;
- et pour la prévoyance : au respect de conditions relatives à la nature des prestations prises en charge, conformément aux dispositions de la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie.

Sous réserve du respect des conditions en vigueur, les contributions des employeurs destinées au financement des régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale à hauteur de deux limites indépendantes l'une de l'autre.

Pour la retraite, les contributions des employeurs sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré pour une fraction n'excédant pas la plus élevée des deux suivantes :

- 5 % du plafond de la sécurité sociale ;
- ou 5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale, retenue dans la limite de cinq fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour la prévoyance, les contributions des employeurs sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale propre à chaque assuré pour une fraction n'excédant pas un montant égal à la somme de :

- 6 % du plafond de la sécurité sociale ;
- et de 1,5 % de la rémunération soumise à cotisations de sécurité sociale
- le total ainsi obtenu ne pouvant excéder 12 % du plafond de la sécurité sociale.

Ces contributions sont en revanche assujetties à CSG en tant que revenus d'activité et, par voie de conséquence, à CRDS.

B – Indemnités de rupture du contrat de travail

En modifiant l'article 80 duodecimes du code général des impôts, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 a abaissé la limite d'exonération d'impôt sur le revenu des indemnités de licenciement versées hors plan de sauvegarde de l'emploi et des indemnités de mise à la retraite, sans toutefois que soit remise en cause l'exonération dont bénéficient les indemnités versées dans la limite du montant légal ou conventionnel.

En revanche, la nouvelle législation n'a pas modifié les règles applicables aux indemnités de licenciement ou de départ volontaire versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, qui demeurent totalement exonérées d'impôt sur le revenu.

Des dispositions fiscales découle le traitement social applicable, par renvoi des articles L. 242-1, antépénultième alinéa, et L. 136-2, 5° et 5° bis du II, du code de la sécurité sociale à l'article 80 duodecimes du code général des impôts.

1°) indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Qu'il s'agisse d'indemnités de licenciement ou de départ volontaire, les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont totalement exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Elles sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.

2°) indemnités de licenciement et de mise à la retraite versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

Les indemnités de licenciement et de mise à la retraite versées en dehors du cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite la plus élevée des deux suivantes :

- deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou la moitié du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond de sécurité sociale en vigueur à la date de versement de ces indemnités s'il s'agit d'un licenciement et de cinq fois ce plafond s'il s'agit d'une mise à la retraite ;
- le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Elles sont exclues de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

D – MESURES A VENIR

FICHE N° 49. Extension différenciée, selon la taille de l'entreprise, de la réduction générale de cotisations patronales

Textes

Cf. fiche n° 1.

Présentation du dispositif

Le montant de la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale, dénommée « réduction Fillon », dont bénéficient les employeurs du secteur privé pour tous leurs salariés, est calculé par application à la rémunération brute mensuelle d'un coefficient dont la formule est identique quelle que soit la taille de l'entreprise.

La mesure vise à majorer, à compter du 1^{er} juillet 2007, le taux maximum de cotisations au niveau du SMIC de 2,1 points, ce qui supprime au niveau de ce seuil l'ensemble des cotisations sociales employeur hors AT-MP.

Description de l'exonération

Cf. fiche n° 1.

Entrée en vigueur

1^{er} juillet 2007.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 50. Extension de l'ACCRE à de nouveaux bénéficiaires

Textes

Articles L. 161-1, L. 161-1-1 (modifiés cinq fois et en dernier lieu, par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005), L. 161-24, et D. 161-1 à D. 161-1-1-1 du code de la sécurité sociale.

Articles L. 351-24 et R. 351-41 à R 341-49 du code du travail.

Présentation du dispositif

Il s'agit d'étendre le bénéfice de l'ACCRE aux créateurs et repreneurs d'entreprises en ZUS et aux allocataires du complément de libre choix d'activité. Il s'agit également d'étendre le bénéfice de la prolongation de l'ACCRE aux chômeurs indemnisés et aux titulaires de l'allocation de solidarité spécifique.

Description de l'exonération

Cf. fiche n° 34.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2007.

Compensation

Mesure non compensée.

FICHE N° 51. Extension de l'exonération « services à la personne » aux CCAS et à certains organismes sociaux et médico-sociaux

Textes

PLFSS ou loi de finances pour 2007 devant modifier :

- l'article L. 129-1, dernier alinéa, du code du travail ;
- l'article L. 241-10, III bis, du code de la sécurité sociale.

Présentation de la mesure envisagée

Extension de l'exonération prévue au III bis de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale en faveur des associations et entreprises agréées de services à la personne (franchise de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite du SMIC, sans plafond de rémunération : cf. fiche n° 14) à certains organismes publics et certains organismes gestionnaires d'établissements sociaux ou médico-sociaux intervenant historiquement dans le domaine de l'aide à domicile :

- communes, centres communaux ou intercommunaux d'action sociale (CCAS, CIAS) ;
- organismes sociaux et médico-sociaux gérant une activité autorisée au titre du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles tels que, par exemple, les associations de la Croix-rouge ou des paralysés de France) ;
- organismes de droit privé gestionnaires d'une crèche ou halte-garderie, mentionnés aux 1^{er} et 2^{ème} alinéas de l'article L. 2324-1 du code de la santé publique ;
- résidences services pour personnes âgées relevant du chapitre IV bis de la loi n° 65-557 du 10 juillet 1965 pour les services d'aide à domicile rendus à leurs seuls résidents.

L'article L. 129-1 du code du travail, qui subordonne le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales à l'obtention de l'agrément délivré par l'Etat, doit être également modifié afin de dispenser les services et organismes susvisés de la condition d'activité exclusive exigée à cet effet.

Entrée en vigueur envisagée

1^{er} janvier 2007.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 52 : Régime social des indemnités versées dans le cadre d'un accord de GPEC

Texte

PLFSS pour 2007, devant modifier :

- l'article 80 *duodecies* du code général des impôts ;
- l'article L. 242-1, douzième alinéa, du code de la sécurité sociale.

Présentation de la mesure envisagée

La loi du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale a instauré, dans les entreprises de plus de trois cent salariés, une obligation triennale de négocier sur l'avenir de l'emploi et des compétences. Afin d'inciter les entreprises à se doter d'une véritable « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC), un traitement fiscal et social favorable sera instauré : les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre des accords collectifs de GPEC seront exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale dans la limite de quatre fois le plafond de sécurité sociale.

Ce traitement fiscal et social favorable sera encadré :

- le salarié devra occuper un emploi qualifié de menacé par l'accord collectif, l'autorité administrative ne s'étant pas opposé à cette qualification ;
- il devra, avant la rupture du contrat de travail, avoir retrouvé un emploi stable (CDI, CDD de six mois et plus, contrat de travail temporaire de six mois et plus), un comité de suivi mis en place par l'accord collectif ayant validé ce projet de reclassement.

Entrée en vigueur

1^{er} janvier 2007.

Compensation

Mesure compensée.

FICHE N° 53. Suppression de l'exonération de cotisations sociales instituée dans le cadre des pôles de compétitivité

Textes

Article 44 *undecies* du code général des impôts.

Loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 (article 24-V).

Définition de l'exonération

Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, sans plafond de rémunération :

- de 50 % pour les PME ;
- de 25 % pour les autres entreprises.

Durée de l'exonération : cinq ans

Public visé

Salariés chercheurs, techniciens, gestionnaires de projets de recherche et de développement, juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, personnels chargés des tests pré-concurrentiels, participant à un projet de recherche et développement.

Employeurs concernés

Entreprises implantées dans une zone de recherche et de développement et participant à un projet de recherche et développement agréé par l'Etat.

Règles de cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, ni avec une aide d'Etat à l'emploi, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Entrée en vigueur

Suppression envisagée du dispositif d'exonération de cotisations sociales institué au V de l'article 24 de la LFI 2005 au titre des pôles de compétitivité (dispositif non encore entré en vigueur).

Le Gouvernement a décidé en 2006 de simplifier le dispositif d'appui aux pôles de compétitivité en créant un fonds d'intervention interministériel unique.

La suppression de ce dispositif participe à la rationalisation du soutien de l'appui public de l'Etat aux pôles de compétitivité : celui-ci sera recentré autour d'un guichet unique aux moyens renforcés conformément aux attentes des acteurs publics et privés.

FICHE N° 54. Dispositions législatives à venir hors PLF et PLFSS

I – PARTICIPATION FINANCIÈRE ET ACTIONNARIAT SALARIE

Présenté au Conseil des ministres du 21 juin 2006 et déposé à l'Assemblée Nationale, le projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié comprend diverses mesures susceptibles d'entraîner de nouvelles pertes de recettes pour la sécurité sociale.

A - Parmi ces mesures figure la possibilité de verser sur un plan d'épargne d'entreprise (PEE) les actions attribuées gratuitement, dans la limite de 7,5 % du plafond de la sécurité sociale par adhérent, cette possibilité étant subordonnée au fait que, dans ce cas, l'attribution d'actions gratuites bénéficie à tous les salariés.

B - D'autres dispositions visent à compléter la législation actuelle par de nouveaux cas d'ouverture du droit aux dispositifs de participation financière :

1°) possibilité de verser, dans la limite des plafonds légaux, un supplément d'intéressement ou de participation, sur décision du conseil d'administration ou du directoire (ou, dans les entreprises où n'existent ni conseil d'administration, ni directoire, sur décision unilatérale de l'employeur) ;

2°) mise en œuvre d'un intéressement de projet : l'intéressement de projet sera réservé à tout ou partie des salariés d'une entreprise ou de plusieurs entreprises juridiquement indépendantes ou non, appartenant à diverses structures et exerçant sous une même autorité une activité caractérisée ;

3°) élargissement de l'assiette fiscale de la participation :

- la réserve spéciale de participation sera calculée sur la base du bénéfice imposable avant abattements ou exonérations prévus par le code général des impôts, sans que ce bénéfice puisse être diminué du report des déficits antérieurs. Ainsi, le projet de loi accroît l'assiette effective de la participation,
- le projet de loi étend également la participation aux entreprises en ZFU. En conséquence, cette mesure rend éligibles à la participation des entreprises qui ne le sont pas actuellement ;

4°) ouverture des PEE aux conjoints collaborateurs : le projet de loi adapte la législation au cas des conjoints ne percevant pas de rémunération en fixant au quart du plafond de la sécurité sociale la limite des versements volontaires du conjoint collaborateur. Aux termes de l'article L. 443-7, premier alinéa, du code du travail, les versements volontaires du conjoint collaborateur pourront faire l'objet d'un abondement de l'entreprise, au même titre que les versements volontaires des salariés.

C – Enfin, d'autres dispositions ne modifient pas les règles actuelles de la participation et de l'actionnariat salarié, mais incitent à la mise en œuvre de tels dispositifs. Ces dispositions vont entraîner des pertes de recettes pour la sécurité sociale sans que la compensation puisse être demandée.

1°) Afin de faciliter la mise en œuvre de la participation dans les PME, le projet de loi donne aux accords de branche la possibilité de proposer des régimes de participation, les entreprises restant libres d'appliquer ou non les accords négociés dans les branches.

Cette mesure renforcera les actuelles dispositions du code du travail, aux termes desquelles les entreprises de moins de cinquante salariés ont la faculté de conclure de tels accords.

2°) Le projet de loi donne obligation à toutes les entreprises concluant des accords de participation après la publication de la loi d'ouvrir un PEE, ceci afin d'une part, d'unifier le paysage de l'épargne salariale, d'autre part, de sécuriser l'épargne des salariés, la participation étant nécessairement bloquée.

Les versements au PEE donnent lieu, dans certaines conditions, à un abondement de l'entreprise, cet abondement étant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

3°) Le projet de loi fait obligation à toutes les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de cinq ans d'ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO (plan d'épargne pour la retraite collectif).

L'abondement de l'employeur au PERCO est exclu, dans certaines limites, de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

II – MISE EN ŒUVRE D'UN CHEQUE TRANSPORT

Le projet de loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié devrait être complété de dispositions relatives à la mise en œuvre d'un chèque transport. Ce dispositif permettra aux employeurs de préfinancer des titres spéciaux de paiement, destinés au paiement des dépenses engagées par les salariés pour effectuer le déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail :

- dans les zones des périmètres des transports urbains, le chèque transport pourra être présenté aux entreprises de transport public ;
- dans les zones en dehors des périmètres des transports urbains, il pourra également être présenté aux distributeurs de carburants au détail.

Tous les salariés pourront bénéficier de chèques transport, à l'exclusion :

- des salariés bénéficiant de remboursements de frais professionnels au titre des frais de transport domicile - lieu de travail soumis aux dispositions de l'arrêté pris en application du 3^{ème} alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- des salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur.

L'abondement de l'employeur sera exonéré de cotisations de sécurité sociale.

Il pourra être complété par une aide du comité d'entreprise, bénéficiant elle aussi de l'exonération.

III – ARBITRES SPORTIFS

Le 22 juin dernier, le Sénat a adopté en première lecture une proposition de loi portant diverses dispositions relatives aux arbitres. Cette proposition de loi permet l'exonération, à compter du 1^{er} janvier 2007, des cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des sommes versées aux arbitres et juges dans le cadre de leur mission arbitrale, dès lors que ces sommes n'excèdent pas, pour une année civile, 14,5 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale (4 504,86 € en 2006). Si les sommes perçues sont supérieures à la limite mentionnée ci-dessus, ces sommes sont soumises aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Sont concernés tout les arbitres ou juges sportifs, exerçant une mission arbitrale en toute indépendance et impartialité, dans le respect des règlements édictés par la fédération sportive agréée par le ministère des sports, compétente pour la discipline et auprès de laquelle ils sont licenciés.

PARTIE 2 : ENJEUX FINANCIERS 2005, 2006 ET 2007

Cette partie vise à présenter les tableaux financiers annexés et qui détaillent, par dispositif, par régime et par branche, l'impact financier des mesures d'exonération, de réduction ou d'abattement de cotisations sociales pour les années 2005, 2006 et 2007.

Pour les années 2005 et 2006, les données sont issues des remontées des régimes de sécurité sociale actualisées au 31 août 2006. Pour 2007, il s'agit de prévisions du gouvernement élaborées pour la construction du projet de loi de finances pour 2007.

Ces tableaux financiers indiquent également sur les années 2005, 2006, 2007 le montant des crédits budgétaires inscrits en application de l'article L.131-7 du CSS et les impôts et taxes affectés directement à la sécurité sociale pour la compensation des allègements généraux de cotisations sociales en application de l'article 56 de la loi de finances initiale pour 2006.

Enfin, à partir des données comptables des régimes, ils donnent le dernier état des créances et dettes des régimes de sécurité sociale vis-à-vis de l'Etat.

2.1. Le coût des mesures d'exonérations de cotisations sociales

Sur les dix dernières années, les dépenses consacrées aux politiques de réduction du coût du travail pour les employeurs (« aides indirectes ») ont connu un développement beaucoup plus dynamique que les politiques de l'emploi dites « actives » (aides directes ciblées).

Cette dynamique a surtout été impulsée par la montée en puissance rapide des dispositifs d'allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires, qui représentent aujourd'hui plus de 85 % du montant de l'ensemble des mesures d'exonérations compensées par l'Etat.

2.1.1. Le coût des allègements généraux

L'allègement dégressif sur les bas salaires créé par la loi du 17 janvier 2003 (« réduction Fillon »), qui a remplacé la réduction sur les bas salaires (« RBS Juppé ») et l'allègement « Aubry II », tend à devenir l'unique dispositif d'exonération générale. Subsiste à titre résiduel pour 2007 l'exonération d'allocations familiales (dite « exo AF ») pour les régimes spéciaux pour moins de 30 M€.

Le coût global des allègements généraux (Cf. tableau 1 partie 3 de la présente annexe) a progressé de plus de 9 % entre 2005 et 2006 et atteint **19 Md€**. Le régime général représente environ 95 % de ce montant. La forte progression constatée sur 2004, 2005 et 2006 s'explique notamment par la mise en œuvre progressive de la réduction Fillon et l'effet du processus de convergence du SMIC. Pour 2007, à législation constante, le montant des allègements généraux progresserait de près de

4 %. Avec la mise en œuvre, au 1^{er} juillet 2007, d'une exonération totale au niveau du SMIC (hors cotisations AT-MP) pour les entreprises de moins de 20 salariés, la progression du coût de la réduction Fillon entre 2006 et 2007 atteindra plus de 5 %.

2.1.2. L'évolution des exonérations ciblées compensées

2.1.2.1. Les dispositifs spécifiques existants au 31 décembre 2005

Les **allègements ciblés**, sur certains publics, certains territoires ou encore certains secteurs d'activité, représentent un coût de 2,8 Md€ en 2005 (Cf. tableau 1 partie 3). Ils devraient atteindre **3,2 Md€ en 2006**.

Les **exonérations spécifiques aux départements d'outre-mer (DOM)** sont les plus importantes en termes de volume financier. Ces dispositifs ont cru nettement sur les années passées.

Les **mesures pour les publics « jeunes »** sont également en pleine expansion. Le coût des contrats d'apprentissage progresse de plus de 10 % entre 2005 et 2006 et représente un peu plus de 700 M€ en 2005 et près de 800 M€ en 2006. Les contrats de qualification et les contrats de professionnalisation qui les remplacent progressivement sont eux aussi très dynamiques et constituent un enjeu financier global de plus de 450 M€ en 2006.

En revanche, les **exonérations en zones franches urbaines (ZFU) et en zones de redynamisation urbaine (ZRU)** semblent avoir atteint un rythme de croisière et progressent d'environ 5 % par an (environ **300 M€ en 2006**).

Le **dispositif « jeunes entreprises innovantes »**, introduit en 2004, connaît une progression importante en 2005 et 2006 qui devrait se poursuivre, dans une moindre mesure, en 2007. Il représente ainsi 37 M€ en 2004, 81 M€ en 2005 et devrait atteindre 100 M€ en 2006 et 105 M€ en 2007. Cette mesure visant à **favoriser l'emploi de haute technologie** devait initialement être complétée par une exonération spécifique aux « pôles de compétitivité », entrés en vigueur en 2005. Mais cette nouvelle mesure d'exonération sera supprimée à la faveur d'un redéploiement du dispositif. dans le cadre du projet de loi de finances pour 2007.

2.1.2.2. Les mesures nouvelles pour 2006 et 2007

Les principales mesures nouvelles déjà votées et applicables en 2006 et 2007 sont celles introduites par la loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et la loi 5 janvier 2006 d'orientation agricole.

Elles représentent un enjeu financier estimé entre 200 et 300 M€.

Pour certaines mesures nouvelles non encore votées mais envisagées dans divers supports législatifs (notamment le projet de loi relatif au développement de la participation et de l'actionnariat salarié), il est difficile de faire à ce stade une évaluation des montants financiers à compenser. En conséquence, aucun crédit n'a encore été inscrit dans le projet de loi de finances pour 2007 déposé au Parlement au mois d'octobre.

2.1.3. L'évolution des exonérations non compensées

Les mesures non compensées représentent un enjeu financier pour la sécurité sociale de 2,1 Md€ en 2005 et 2,4 Md en 2006. En **2007**, elles devraient atteindre **2,6 Md€**. Cette évolution s'explique par la montée en charge des contrats d'avenir, dont le coût en 2007 est évalué à plus de 300 M€, et des contrats d'accompagnement dans l'emploi (400 M€ en 2007).

Au total, le coût des mesures d'exonérations de cotisations et contributions de sécurité sociale, compensées ou non, est de 22,4 Md€ en 2005. Il est estimé à 24,9 Md€ en 2006 et 25,6 Md€ en 2007.

2.2. La compensation par l'Etat

Les tableaux 4 mettent en perspective les crédits budgétaires affectés à la compensation par l'Etat des mesures d'exonérations et le coût de ces dernières pour les régimes. Il est important de préciser que les deux données ne peuvent être directement mises en parallèle dans la mesure où les crédits budgétaires pour une année visent, pour partie, à financer des mesures de l'exercice précédent. C'est notamment le cas pour les mesures ciblées de faible montant pour lesquelles l'Etat opère les remboursements aux régimes sur la seule base de factures.

Par ailleurs, les montants votés en loi de finances initiales (LFI) ou loi de finances rectificative (LFR) ne correspondent pas toujours aux crédits versés aux régimes sur l'exercice correspondant.

2.2.1. Pour l'année 2005

En 2005, la compensation par l'Etat est mise en œuvre exclusivement sous la forme de dotations budgétaires, spécialisées par dispositif d'exonération. Le ministère chargé de l'emploi est responsable de la majorité des crédits budgétaires (95%). A compter de 2006, la compensation par dotation budgétaire ne concerne plus que les exonérations ciblées. En application de l'article 56 de la loi de finances pour 2006, les allègements généraux sont en effet financés par une affectation de neuf recettes fiscales.

Pour **l'année 2005**, l'exécution budgétaire fait apparaître un montant total de crédits consacrés à la compensation des exonérations de près de **18,5 Md€**. Les réalisations des régimes sur le seul exercice 2005 montrent une insuffisance budgétaire de 1,8 Md€. Toutefois, ce chiffre recouvre une double réalité :

- une régularisation sur 2005 d'un trop versé au titre des allègements généraux de 2004 de 1,2 Md€ ; ce qui explique que les crédits ouverts en LFI à hauteur de 17,1 Md€ pour la compensation de ce type d'exonérations n'ont pas été entièrement consommés
- une insuffisance des crédits de 600 M€ sur le seul exercice 2005 (essentiellement sur les exonérations outre-mer et les allègements généraux pour lesquels ils subsistent une dette de l'Etat de 280 M€ au titre de 2005)

2.2.2. Pour l'année 2006

2.2.2.1. Exonérations ciblées

Pour l'année **2006**, les crédits budgétaires de compensation des dispositifs ciblés s'élèvent à **2,9 Md€** sans tenir compte des redéploiements opérés en gestion et d'éventuelles ouvertures de crédits en loi de finances rectificatives pour 2006. Il s'agit du montant inscrit en loi de finances initiale, à l'exception des crédits relatifs à l'exploitation de l'image collective des sportifs qui trouvent leur origine dans des redéploiements opérés en interne du programme « sport » de la mission « sport, jeunesse et vie associative ».

Les crédits de la LFI 2006 ont été augmentés de 195 M€ par rapport au PLF 2006 et aux montants inscrits dans l'annexe 5 au PLFSS pour 2006 pour tenir compte des modifications apportées sur les crédits de compensation lors du débat sur le PLF :

- sur la mission « Travail et emploi », les crédits de compensation du plan service à la personne ont été réduits de 20 millions d'euros ;
- sur la mission « Outre-mer », afin de tenir compte de la suppression de la mesure d'économie consistant à substituer à un mécanisme d'exonération totale un système dégressif permettant de moduler l'exonération accordée selon le niveau du salaire, les crédits de compensation des exonérations DOM ont été abondés à hauteur de 195 millions d'euros ;
- sur la mission « Ville et logement », 20 millions d'euros supplémentaires ont été votés au titre de la compensation de mesures d'exonérations en faveur des zones franches urbaines dont le nombre passera de 85 à 100 en 2006.

L'article 24 de la LFSS pour 2006 dans lequel est approuvé le montant de la compensation des exonérations par l'Etat a été ajusté en conséquence.

Par rapport aux prévisions des régimes, actualisées au 31 août 2006, les insuffisances seraient de près de 580 M€, dont les principales portent sur les exonérations DOM (200 M€), sur les contrats d'apprentissage (150 M€) et les exonérations du plan service à la personne (130 M€)

2.2.2.2. Allègements généraux

Les allègements généraux sont financés, depuis 2006, par des impôts et taxes affectés aux régimes de sécurité sociale, conformément à l'article 56 de la loi de finances pour 2006 qui a introduit l'article L.131-8 dans le code de la sécurité sociale.

Sont concernés par ces nouvelles modalités de financement quatre dispositifs qui entrent dans la catégorie des allègements généraux

- la réduction générale dégressive sur les bas salaires (réduction Fillon), mise en œuvre à compter du 1^{er} juillet 2003 (article L.241-13),
- l'exonération de cotisations d'allocations familiales pour certains régimes spéciaux (SNCF, RATP, EDF-GDF...) définie à l'article L.241-6-4,
- la réduction en faveur de l'aménagement du temps de travail (ARTT De Robien), mise en place par la loi du 11 juin 1996 (n°96-502), et en voie d'extinction,

- l'aide incitative à la réduction du temps de travail (RTT Aubry I), instaurée par la loi du 13 juin 1998 (n° 98-461), et qui doit disparaître fin 2006.

Le montant de ces allègements pour 2006, en encaissements-décaissements, devrait atteindre tous régimes, **19,1 Md€** (voir tableau 1).

En lieu et place de dotations budgétaires, les régimes de sécurité sociale concernés par les allègements généraux de cotisations reçoivent, à compter du 1^{er} janvier 2006, un ensemble de 9 recettes fiscales :

- la taxe sur les salaires (article 231 du Code Général des Impôts - CGI), à hauteur de 95 %, nette des frais d'assiette ;
- le droit assis sur les bières et les boissons non alcoolisées (article 520 CGI) ;
- le droit de circulation sur les vins, cidres, poirés et hydromels (article 438 CGI) ;
- le droit de consommation sur les produits intermédiaires (article 402 bis CGI) ;
- les droits de consommations sur les alcools (article 403-I CGI) ;
- la taxe sur les contributions patronales au financement de la prévoyance complémentaire (article L 137-1 du CSS) ;
- la taxe sur les primes d'assurance automobile (article L 137-6 du CSS) ;
- la TVA brute collectée par les commerçants de gros en produits pharmaceutiques ;
- la TVA brute collectée par les fournisseurs de tabacs.

Le rendement prévu de ces recettes en 2006 est actuellement estimé à **19,4 Md€** (voir tableau 4).

On observe donc à ce stade un écart positif entre le montant prévu des recettes fiscales et le montant prévu des pertes de cotisations liées aux allègements généraux d'environ 300 M€. Pour l'année 2006, l'article L.131-8 du code de la sécurité sociale prévoyait une compensation à l'euro l'euro, qui en cas d'écart positif se traduirait donc par un reversement à l'Etat. Toutefois, une disposition du projet de la loi de finances pour 2007 prévoit que le montant correspondant à cet écart sera affecté en 2007 à la CNAMTS.

2.2.3. Pour 2007

En **2007**, les crédits budgétaires consacrés à la compensation des mesures d'exonérations représentent **2,9 Md€**. Il correspond aux prévisions du gouvernement sur les dispositifs ciblés intégrant l'effet d'une mesure nouvelle sur les contrats d'apprentissage qui consiste à supprimer l'exonération AT-MP pour ces contrats.

Les **allègements généraux continuent d'être financés par une affectation de recettes fiscales**. Le rendement 2007 de ces recettes devrait permettre de couvrir le besoin des régimes, y compris la mesure qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2007 visant à augmenter, pour les entreprises de moins de 20 salariés, le taux d'exonération de cotisations au niveau du SMIC, de 26 % à 28,1 %. En effet, le projet de loi de finances pour 2007 prévoit d'affecter une nouvelle recette fiscale au financement des allègements

généraux. Ainsi, la liste des impôts et taxes visées au II de l'article L.131-8 du code de la sécurité sociale sera complétée par une fraction de 3,39 % (320 M€ en 2007) des droits de consommation sur les tabacs mentionnés à l'article 575 du code général des impôts.

A ce stade, le montant des allègements généraux est estimé à 20,2 Md€, y compris la mesure nouvelle pour les entreprises de moins de 20 salariés. Celui des recettes fiscales est évalué à 20,4 Md€. En cas d'écart positif, le montant correspondant à cet écart sera affecté en 2007 à la CNAMTS, comme le prévoit le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2007.

2.2. Les moyens d'assurer la neutralité financière de la compensation pour la trésorerie des régimes

L'article L. 139-2 du code de la sécurité sociale pose le principe de neutralité des flux de trésorerie dans les relations financières entre l'Etat et les régimes obligatoires de base de sécurité sociale. Ce principe est garanti par les conventions qui régissent ces relations financières, c'est-à-dire essentiellement les mécanismes de compensation par l'Etat des exonérations ou réductions de cotisations et contributions sociales ainsi que des prestations prises en charge par les régimes pour le compte de l'Etat. Des conventions financières ont ainsi été signées notamment entre l'Etat et l'ACOSS, et entre l'Etat et la CCMSA.

La mise en œuvre du principe de neutralité financière dépend des modalités de versement de cette compensation, définies dans les conventions, ainsi que de l'adaptation du niveau des montants de crédits inscrits à ce titre en loi de finances, au regard des prévisions de coût des mesures d'exonérations, établies essentiellement à partir des prévisions de besoins des régimes.

Les conventions ont pour objet de préciser les dates et les montants des versements effectués par l'Etat aux régimes.

En ce qui concerne les dispositifs représentant pour l'Etat un coût global annuel supérieur à 150 M€, les dates de paiement sont inscrites dans un échéancier annexé à la convention, et revu chaque année dans le cadre d'un avenant. Les exonérations spécifiques supérieures à 150 M€ font ainsi l'objet d'acomptes trimestriels.

En revanche, pour les dispositifs d'exonération dont le coût est inférieur à 150 M€, le respect du principe de neutralité des flux de trésorerie est plus difficile à respecter à ce stade car les modalités de versement ne sont pas inscrites dans un échéancier mais définies d'un commun accord entre le ministère « payeur » et le régime concerné.

Quelles que soient les mesures, pour chaque exercice, la différence entre les acomptes versés au titre d'une année, et les montants dus par l'Etat, doit donner lieu à régularisation définitive l'année suivante. Les paiements correspondants sont effectués sur présentation par les régimes d'états justificatifs, en fonction de la disponibilité de crédits budgétaires.

Afin d'améliorer la qualité des prévisions, servant notamment à la préparation du projet de loi de finances en matière de crédits consacrés à la compensation des exonérations de cotisations, une disposition de la convention introduite en 2004 a instauré un processus d'échanges d'informations entre les partenaires devant conduire à l'adoption de prévisions partagées.

2.3. Les créances des régimes de sécurité sociale sur l'Etat

Le tableau 5 présente l'état des créances détenues par les régimes de sécurité sociale sur l'Etat au titre des exercices 2005 et antérieurs. Les données au 31 décembre 2005 sont issues des bilans comptables des caisses de sécurité sociale et ne concernent que les seules mesures d'exonérations de cotisations sociales¹ et correspondent aux informations retracées dans l'état semestriel (champ exonérations) que le gouvernement transmet deux fois par an en application de l'article 17 de la loi organique relative aux lois de financement de la sécurité sociale. Afin de donner une vision actualisée de cette situation au 31 décembre 2005, sont précisés les versements de l'Etat intervenus entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2006 et se rattachant aux exercices 2005 ou antérieurs. **Le montant total des créances des régimes au titre des exercices 2005 et antérieurs atteint 3,14 Md€ au 31 décembre 2005 et 3,1 Md€ au 30 juin 2006.**

Par rapport à l'annexe 5 au PLFSS pour 2006, qui retraçait les créances au 31/12/2004, on constate une importante détérioration du niveau de créances qui est lié à un double effet :

- **la reprise, par l'Etat, d'un excédent de 1,2 Md€** au titre de la compensation des allègements généraux pour l'exercice 2004 ;
- un **accroissement du niveau de la dette de l'Etat sur l'année 2005** d'environ 500 M€, dont 280 M€ sur les allègements généraux et 200 M€ sur les exonérations ciblées.

Pour mémoire, il est rappelé qu'il subsiste

- **une créance cumulée, sur les exercices 2004 et antérieurs, de 700 M€ au titre des exonérations ciblées.** En effet, si, en 2002, l'Etat a apuré une bonne partie de ses dettes à l'égard des organismes de sécurité sociale – cumulées au fil des exercices clos –, le stock de dettes s'est reconstitué en 2003 et 2004 ;
- les **dettes anciennes** détenues par l'ACOSS et la CCMSA pour un total de 1,38 Md€ qui recouvrent :
 - l'échéance « janvier 2000 » du FOREC : 842 M€,
 - l'échéance « janvier 2001 » du FOREC : 81 M€,
 - le contentieux allocations familiales caisses de congés payés BTP : 135 M€,
 - le plan textile : 320 M€.

¹ Les régimes peuvent également détenir des créances sur l'Etat au titre des prestations qu'ils gèrent pour le compte de ce dernier. Le document transmis au Parlement, conformément au nouvel article L. 111-10-1 du code de la sécurité sociale, en fait état.

Dans un contexte de hausse des taux d'intérêt, le poids de la charge financière pour les régimes de sécurité sociale liée à ces dettes de l'Etat est croissant.

Afin de compenser au régime général cette charge financière, le projet de loi de finances pour 2007 prévoit d'affecter une quote-part de droits tabacs (1,69 %, soit 160 M€) aux caisses du régime général afin de couvrir les frais financiers de l'année 2007 liés à la dette de l'Etat sur les exercices précédents.

PARTIE 3 : TABLEAUX FINANCIERS

**Tableau 1 :
Coût des exonérations - Synthèse par dispositif**

<i>En millions d'euros</i>		2005	2006		2007	
DISPOSITIFS		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005						
ALLEGEMENTS GENERAUX						
1	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction Fillon)	17 147	19 013	11%	20 136	6%
31	Exonération d'allocations familiales ("exo AF")	30	28	-7%	28	0%
48-I	Aide incitative à la RTT (dite "Aubry I")	175	40	-77%	0,2	
48-II	Réduction des cotisations patronales en faveur de l'aménagement et de la réduction conventionnelle du temps de travail (dite "de Robien")	87	1			
	Réduction bas salaires ("RBS") - loi de 1995	-11				
	RTT Aubry II	11				
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX		17 438	19 082	9,4%	20 163	5,7%
ALLEGEMENTS CIBLES						
2	Contrat d'apprentissage	704	796	13%	704	-12%
3	Contrat de professionnalisation	76	333	338%	392	18%
4	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)		0,3		1	254%
10	Structures d'aide sociale	22	14	-38%	15	12%
16	Contrats vendanges	15	15	-2%	13	-11%
32	Exonération en faveur des marins (auparavant remboursée directement aux armateurs, à c. de 2006 à l'ENIM)		38		38	-1%
33	Exploitation de l'image collective du sportif	4	31	687%	15	-52%
35	Salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise (loi initiative économique du 01/08/2003)	11	12	3%	11	-2%
38	Correspondants locaux de presse	0,07	0,07	6%	0,1	23%
39	Volontariat pour l'insertion					
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	11	8	-27%	6	-29%
47-II/47-III	Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion)	14	6	-59%	10	72%
48-IV	Contrat de qualification	325	117	-64%		
48-V	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité antérieur à la loi du 18 janvier 2005	0,8	1,1	36%		
	Contrats initiative emploi (CIE)	90	66	-26%	43	-36%
	Emploi de salariés occasionnels agricoles					
Sous-total exonérations ciblées selon la catégorie de bénéficiaires		1 273	1 436	13%	1 248	-13%
22	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	38	39	4%	25	-37%
23	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR		59		5	
22/36	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	14	13	-4%	8	-37%
24/25/36	Zones franches urbaines (ZFU)	289	303	5%	333	10%
26	Contrats d'accès à l'emploi dans les DOM	24	26	8%	26	1%
28/37	Entreprises implantées dans les DOM	954	1 047	10%	797	-24%
29	Avantages en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	146	146	0%	151	4%
30	Jeunes entreprises innovantes	81	99	22%	105	6%
47-I	Contrats de retour à l'emploi (DOM)	-0,22	0,14		0,04	-73%
48-VI	Zone franche de Corse	6	4	-29%	3	-25%
Sous-total exonérations ciblées selon le secteur géographique ou économique		1 552	1 736	12%	1 453	238%
TOTAL ALLEGEMENTS CIBLES		2 825	3 173	12%	2 701	-15%
TOTAL MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005 [I]		20 263	22 254	9,8%	22 864	2,7%

* coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Champ : tous régimes, toutes branches

Source : données des régimes pour 2005 et 2006 - Prévission du gouvernement pour 2007

**Tableau 1 :
Coût des exonérations - Synthèse par dispositif**

DISPOSITIFS		2005	2006		2007	
		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES NOUVELLES 2006-2007						
n° de fiche						
14/15/16	Plan de développement des services à la personne		292		160	-45%
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension de l'exonération aux entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers)				13	
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension à 119 jours de la durée d'exonération)				4	
19	Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles					
20	Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole					
21	Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de 26 ans				5	
	<i>Sous-total Loi d'orientation agricole (loi de 2005 ; entrée en vigueur le 01/01/2006)</i>				22	
	42-Volontariat associatif				1,2	
	TOTAL MESURES NOUVELLES [II]		292		183	-37%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES Y COMPRIS MESURES NOUVELLES [I]+[II]	20 263	22 546,71	11,3%	23 047	2,2%
MESURES NON COMPENSEES						
5	Stagiaires en entreprises (<i>mesure nouvelle</i>)					
6	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	44	440		404	-8%
7	Contrat d'avenir	5	116		309	165%
8	Convention de reclassement personnalisé					
9	Contrat de transition professionnelle					
11	Associations intermédiaires	73	75	3%	74	-1%
12	Exonération emplois familiaux	799	875	10%	960	10%
13	Aide à domicile auprès de particuliers fragiles	438	511	17%	614	20%
27	Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	18	8	-57%	7	-5%
34	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)	76	94	23%	94	1%
46	Bonus exceptionnel de 1000€		38			
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole-part de 10% non compensée)	1,3	0,9	-30%	0,7	-27%
47-I	Contrats de retour à l'emploi (DOM-part de 10% non compensée)	-0,02	0,02		0,004	-73%
47-IV	Contrat emploi solidarité (CES)	234	22	-91%		
47-V	Contrat emploi consolidé (CEC)	307	194	-37%	105	-46%
48-III	Abattement 30% pour embauche d'un salarié à temps partiel	150	19	-87%		
	Contrat d'orientation	1,12	0,15	-87%		
	Embauche du 1er salarié	0,12				
	TOTAL MESURES NON COMPENSEES [III]	2 146	2 392	10,3%	2 568	7,4%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES ET NON COMPENSEES [I]+[II]+[III]	22 408	24 939	10,1%	25 616	2,7%

Tableau 2.1 :
Coût des exonérations - Branche maladie

<i>En millions d'euros</i>		2005	2006		2007	
DISPOSITIFS		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005						
ALLEGEMENTS GENERAUX						
n° de fiche						
1	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction Fillon)	7 234	7 972	10%	8 443	6%
31	Exonération d'allocations familiales ("exo AF")					
48-I	Aide incitative à la RTT (dite "Aubry I")	81	17	-79%	0,1	
48-II	Réduction des cotisations patronales en faveur de l'aménagement et de la réduction conventionnelle du temps de travail (dite "de Robien")	39	1			
	Réduction bas salaires ("RBS") - loi de 1995	-11				
	RTT Aubry II	6				
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX		7 349	7 989	8,7%	8 443	5,7%
ALLEGEMENTS CIBLES						
2	Contrats d'apprentissage	254	284	12%	270	-5%
3	Contrats de professionnalisation	32	140	337%	181	29%
4	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)		0,1		0,5	254%
10	Structures d'aide sociale	9	6	-37%	6	12%
16	Contrats vendanges	2	2	-2%	2	-11%
32	Exonération en faveur des marins (auparavant remboursée directement aux armateurs, à c. de 2006 à l'ENIM)		15		15	-1%
33	Exploitation de l'image collective du sportif	2	18	764%	8	-56%
35	Salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise (loi initiative économique du 01/08/2003)	0,5	0,9	71%	0,5	-41%
38	Correspondants locaux de presse	0,04	0,04	0%	0,06	30%
39	Volontariat pour l'insertion					
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	5	4	-32%	3	-23%
47-II/47-III	Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion)	6	2	-59%	4	71%
48-IV	Contrats de qualification	138	49	-65%		
48-V	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité antérieur à la loi du 18 janvier 2005	0,3	0,5	35%		
	Contrats initiative emploi (CIE)	38	28	-26%	18	-36%
	Emploi de salariés occasionnels agricoles					
Sous-total exonérations ciblées selon la catégorie de bénéficiaires		486	550	13%	508	-8%
22	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	15	16	7%	10	-40%
23	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR		25		2	
22/36	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	9	9	-2%	5	-39%
24/25/36	Zones franches urbaines (ZFU)	121	129	7%	140	8%
26	Contrats d'accès à l'emploi dans les DOM	10	11	10%	11	-1%
28/37	Entreprises implantées dans les DOM	404	454	12%	338	-26%
29	Avantages en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	62	61	-2%	65	5%
30	Jeunes entreprises innovantes	41	42	2%	53	26%
	Contrats de retour à l'emploi (DOM)	-0,11	0,06		0,02	-68%
	Zone franche de Corse	2,3	1,7	-27%	1,2	-27%
Sous-total exonérations ciblées selon le secteur géographique ou économique		665	749	13%	624	-17%
TOTAL ALLEGEMENTS CIBLES		1 151	1 299	13%	1 132	-13%
TOTAL MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005 [I]		8 500	9 288	9,3%	9 575	3,1%

* coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Champ : tous régimes, branche maladie

Source : données des régimes pour 2005 et 2006 - Prévission du gouvernement pour 2007

Tableau 2.1 :
Coût des exonérations - Branche maladie

DISPOSITIFS		2005	2006		2007	
		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES NOUVELLES 2006-2007						
n° de fiche						
14/15/44	Plan de développement des services à la personne		117		67	-42%
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension de l'exonération aux entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers)				5	
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension à 119 jours de la durée d'exonération)				2	
19	Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles (<i>mesure nouvelle</i>)					
20	Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole					
21	Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de 26 ans				2	
	Sous-total Loi d'orientation agricole (loi de 2005 ; entrée en vigueur le 01/01/2006)				8	
	Volontariat associatif				0,4	
	TOTAL MESURES NOUVELLES [II]		117		76	-35%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES Y COMPRIS MESURES NOUVELLES [I]+[II]	8 500	9 405	10,6%	9 651	2,6%
MESURES NON COMPENSEES						
5	Stagiaires en entreprises (<i>mesure nouvelle</i>)					
6	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	19	185		170	-8%
7	Contrat d'avenir	2	49		130	165%
8	Convention de reclassement personnalisé					
9	Contrat de transition professionnelle					
11	Associations intermédiaires	33	34	3%	34	-1%
12	Exonération emplois familiaux	339	369	9%	404	10%
13	Aide à domicile auprès de particuliers fragiles	186	216	16%	259	20%
27	Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	8	3	-57%	3	-5%
34	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)	13	13	0%	13	0%
46	Bonus exceptionnel de 1000€		18			
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole-part de 10% non compensée)	1	0,4	-31%	0,3	-27%
47-I	Contrats de retour à l'emploi (DOM-part de 10% non compensée)	-0,01	0,007		0,002	-73%
47-IV	Contrat emploi solidarité (CES)	99	9	-91%		
47-V	Contrat emploi consolidé (CEC)	130	82	-37%	44	-46%
48-III	Abattement 30% pour embauche d'un salarié à temps partiel	63	8	-87%		
	Contrat d'orientation	0,47	0,06	-87%		
	Embauche du 1er salarié	0,05				
	TOTAL MESURES NON COMPENSEES [III]	893	987	9,5%	1 058	7,2%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES ET NON COMPENSEES [I]+[II]+[III]	9 393	10 391	9,6%	10 709	3,1%

Tableau 2.2 :
Coût des exonérations - Branche AT-MP

<i>En millions d'euros</i>		2005	2006		2007	
DISPOSITIFS		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005						
ALLEGEMENTS GENERAUX						
n° de fiche						
1	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction Fillon)	1 490	1 699	14%	1 799	6%
31	Exonération d'allocations familiales ("exo AF")					
48-I	Aide incitative à la RTT (dite "Aubry I")	12	3	-70%	0,02	-99%
48-II	Réduction des cotisations patronales en faveur de l'aménagement et de la réduction conventionnelle du temps de travail (dite "de Robien")	6	0,1			
	Réduction bas salaires ("RBS") - loi de 1995	-2				
	RTT Aubry II	1,2				
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX		1 506	1 703	13,0%	1 799	5,7%
ALLEGEMENTS CIBLES						
2	Contrats d'apprentissage	41	56	36%		
3	Contrats de professionnalisation	5	29	432%	0	-100%
4	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)					
10	Structures d'aide sociale	1,9	1,2	-37%	1,3	11%
16	Contrats vendanges					
32	Exonération en faveur des marins (auparavant remboursée directement aux armateurs, à c. de 2006 à l'ENIM)		0,6		0,6	-1%
33	Exploitation de l'image collective du sportif	0,7	3,1	335%	2,7	-13%
35	Salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise (loi initiative économique du 01/08/2003)	0,05	0,12	142%	0,05	-58%
38	Correspondants locaux de presse					
39	Volontariat pour l'insertion					
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	0,9	0,7	-20%	0,5	-35%
47-II/47-III	Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion)	1,4	0,6	-60%	1	73%
48-IV	Contrats de qualification	23	10	-56%		
48-V	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité antérieur à la loi du 18 janvier 2005	0,06	0,08	36%		
	Contrats initiative emploi (CIE)	8	6	-23%	4	-38%
	Emploi de salariés occasionnels agricoles					
Sous-total exonérations ciblées selon la catégorie de bénéficiaires		83	108	30%	10	-91%
22	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	4	4	-16%	3	-23%
23	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR		5		0,4	
22/36	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	0,9	0,7	-21%	0,6	-24%
24/25/36	Zones franches urbaines (ZFU)	28	27	-6%	33	22%
26	Contrats d'accès à l'emploi dans les DOM	2	2	0%	2	9%
28/37	Entreprises implantées dans les DOM	75	82	10%	63	-24%
29	Avantages en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	10	13	27%	11	-18%
30	Jeunes entreprises innovantes	4	9	147%	5	-48%
	Contrats de retour à l'emploi (DOM)	-0,02	0,01		0,003	-73%
	Zone franche de Corse	0,6	0,4	-43%	0,3	-7%
Sous-total exonérations ciblées selon le secteur géographique ou économique		125	142	14%	117	-161%
TOTAL ALLEGEMENTS CIBLES		208	250	20%	127	-49%
TOTAL MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005 [I]		1 714	1 953	13,9%	1 926	-1,4%

* coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Champ : tous régimes, branche AT-MP

Source : données des régimes pour 2005 et 2006 - Prévission du gouvernement pour 2007

Tableau 2.2 :
Coût des exonérations - Branche AT-MP

DISPOSITIFS		2005	2006		2007	
		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES NOUVELLES 2006-2007						
n° de fiche						
14/15/44	Plan de développement des services à la personne		20		12	-41%
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension de l'exonération aux entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers)				1,3	
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricole (extension à 119 jours de la durée d'exonération)				0,4	
19	Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles (<i>mesure nouvelle</i>)					
20	Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole					
21	Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de 26 ans				0,5	
	Sous-total Loi d'orientation agricole (loi de 2005 ; entrée en vigueur le 01/01/2006)				2,2	
	Volontariat associatif				0,06	
	TOTAL MESURES NOUVELLES [II]		20		14	-30%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES Y COMPRIS MESURES NOUVELLES [I]+[II]	1 714	1 973	15%	1 940	-2%
MESURES NON COMPENSEES						
5	Stagiaires en entreprises (<i>mesure nouvelle</i>)					
6	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	3	33		30	-8%
7	Contrat d'avenir	0,3	9		23	166%
8	Convention de reclassement personnalisé					
9	Contrat de transition professionnelle					
11	Associations intermédiaires					
12	Exonération emplois familiaux	58	65	13%	72	10%
13	Aide à domicile auprès de particuliers fragiles	32	38	21%	46	20%
27	Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	1,6	0,7	-56%	0,7	-5%
34	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)	0,001	0,001	2%	0,001	2%
46	Bonus exceptionnel de 1000€		3			
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole-part de 10% non compensée)	0,11	0,08	-28%	0,06	-26%
47-I	Contrats de retour à l'emploi (DOM-part de 10% non compensée)	-0,002	0,001		0,0004	-73%
47-IV	Contrat emploi solidarité (CES)	17	1,6			
47-V	Contrat emploi consolidé (CEC)	22	14	-35%	8	-45%
48-III	Abattement 30% pour embauche d'un salarié à temps partiel	11	1,4			
	Contrat d'orientation	0,1	0,01			
	Embauche du 1er salarié	0,01				
	TOTAL MESURES NON COMPENSEES [III]	145	166	13,1%	180	8,4%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES ET NON COMPENSEES [I]+[II]+[III]	1 859	2 140	13,1%	2 121	-0,9%

Tableau 2.3 :
Coût des exonérations - Branche Famille

<i>En millions d'euros</i>		2005	2006		2007	
DISPOSITIFS		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005						
ALLEGEMENTS GENERAUX						
n° de fiche						
1	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction Fillon)	3 091	3 403	10%	3 604	6%
31	Exonération d'allocations familiales ("exo AF")	30	28	-7%	28	0,07%
48-I	Aide incitative à la RTT (dite "Aubry I")	34	7	-80%	0,03	
48-II	Réduction des cotisations patronales en faveur de l'aménagement et de la réduction conventionnelle du temps de travail (dite "de Robien")	16	0,3			
	Réduction bas salaires ("RBS") - loi de 1995	-5				
	RTT Aubry II	2,7				
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX		3 169	3 437	8,5%	3 631	5,6%
ALLEGEMENTS CIBLES						
2	Contrats d'apprentissage	101	114	12%	109	-4%
3	Contrats de professionnalisation	13	59	348%	76	30%
4	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)		0,05		0,19	254%
10	Structures d'aide sociale	3,8	2,4	-37%	2,7	10%
16	Contrats vendanges					
32	Exonération en faveur des marins (auparavant remboursée directement aux armateurs, à c. de 2006 à l'ENIM)					
33	Exploitation de l'image collective du sportif	0,9	7,3		3,2	-56%
35	Salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise (loi initiative économique du 01/08/2003)	1,82	0,24		1,84	
38	Correspondants locaux de presse					
39	Volontariat pour l'insertion					
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	2,2	1,5	-32%	1,2	-22%
47-II/47-III	Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion)	2,4	1	-59%	1,7	71%
48-IV	Contrats de qualification	58	20	-65%		
48-V	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité antérieur à la loi du 18 janvier 2005	0,14	0,19	38%		
	Contrats initiative emploi (CIE)	16	12	-26%	7	-36%
	Emploi de salariés occasionnels agricoles					
Sous-total exonérations ciblées selon la catégorie de bénéficiaires		199	217	9%	203	-6%
22	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	6	7	7%	4	-40%
23	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR		10		0,9	
22/36	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	1,6	1,5	-4%	0,9	-38%
24/25/36	Zones franches urbaines (ZFU)	50	53	7%	58	8%
26	Contrats d'accès à l'emploi dans les DOM	4	5	10%	5	-1%
28/37	Entreprises implantées dans les DOM	170	166	-2%	142	-14%
29	Avantages en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	26	26	-2%	27	5%
30	Jeunes entreprises innovantes	17	18	2%	22	26%
	Contrats de retour à l'emploi (DOM)	-0,05	0,03		0,009	-66%
	Zone franche de Corse	1	0,7	-28%	0,5	-27%
Sous-total exonérations ciblées selon le secteur géographique ou économique		277	287	4%	260	246%
TOTAL ALLEGEMENTS CIBLES		476	505	6%	463	-8%
TOTAL MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005 [I]		3 646	3 942	8,1%	4 095	3,9%

* coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Champ : tous régimes, branche famille

Source : données des régimes pour 2005 et 2006 - Prévission du gouvernement pour 2007

Tableau 2.3 :
Coût des exonérations - Branche Famille

DISPOSITIFS		2005	2006		2007	
		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES NOUVELLES 2006-2007						
n° de fiche						
14/15/44	Plan de développement des services à la personne		48		28	-41%
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension de l'exonération aux entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers)				2,6	
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension à 119 jours de la durée d'exonération)				0,8	
19	Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles (<i>mesure nouvelle</i>)					
20	Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole					
21	Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de 26 ans				1	
	Sous-total Loi d'orientation agricole (loi de 2005 ; entrée en vigueur le 01/01/2006)				4,4	
	Volontariat associatif				0,17	
	TOTAL MESURES NOUVELLES [II]		48		33	-32%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES Y COMPRIS MESURES NOUVELLES [I]+[II]	3 646	3 990	9%	4 128	3%
MESURES NON COMPENSEES						
5	Stagiaires en entreprises (<i>mesure nouvelle</i>)					
6	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	8	78		72	-8%
7	Contrat d'avenir	0,8	21		55	165%
8	Convention de reclassement personnalisé					
9	Contrat de transition professionnelle					
11	Associations intermédiaires	14	14	3%	14	-1%
12	Exonération emplois familiaux	143	156	9%	171	10%
13	Aide à domicile auprès de particuliers fragiles	78	91	16%	109	20%
27	Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	3,2	1,4	-57%	1,3	-5%
34	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)	15	14	-10%	14	-2%
46	Bonus exceptionnel de 1000€		7			
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole-part de 10% non compensée)	0,24	0,16	-31%	0,12	-27%
47-I	Contrats de retour à l'emploi (DOM-part de 10% non compensée)	-0,004	0,003		0,0007	-73%
47-IV	Contrat emploi solidarité (CES)	42	3,8			
47-V	Contrat emploi consolidé (CEC)	55	35	-37%	19	-46%
48-III	Abattement 30% pour embauche d'un salarié à temps partiel	27	3,5			
	Contrat d'orientation	0,2	0,03			
	Embauche du 1er salarié	0,02				
	TOTAL MESURES NON COMPENSEES [III]	387	424	8,8%	455	7,2%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES ET NON COMPENSEES [I]+[II]+[III]	4 032	4 415	8,7%	4 582	3,8%

Tableau 2.4 :
Coût des exonérations - Branche Vieillesse

<i>En millions d'euros</i>		2005	2006		2007	
DISPOSITIFS		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005						
ALLEGEMENTS GENERAUX						
n° de fiche						
1	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction Fillon)	5 333	5 939	11%	6 290	6%
31	Exonération d'allocations familiales ("exo AF")					
48-I	Aide incitative à la RTT (dite "Aubry I")	48	13	-73%	0,06	
48-II	Réduction des cotisations patronales en faveur de l'aménagement et de la réduction conventionnelle du temps de travail (dite "de Robien")	26	0,4			
	Réduction bas salaires ("RBS") - loi de 1995	7				
	RTT Aubry II	0,6				
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX		5 413	5 952	10%	6 290	5,7%
ALLEGEMENTS CIBLES						
2	Contrats d'apprentissage	308	342	11%	325	-5%
3	Contrats de professionnalisation	25	105	315%	135	28%
4	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)		0,10		0,35	254%
10	Structures d'aide sociale	7,0	4,2	-39%	4,9	14%
16	Contrats vendanges	13	13	-2%	11	-11%
32	Exonération en faveur des marins (auparavant remboursée directement aux armateurs, à c. de 2006 à l'ENIM)		22,2		22,1	-1%
33	Exploitation de l'image collective du sportif	0,3	2,3		1,0	-56%
35	Salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise (loi initiative économique du 01/08/2003)	9	10	17%	9	-14%
38	Correspondants locaux de presse	0,03	0,03	15%	0,03	13%
39	Volontariat pour l'insertion					
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	3,1	2,6	-15%	1,6	-39%
47-II/47-III	Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion)	4,4	1,8	-60%	3,1	74%
48-IV	Contrats de qualification	106	37	-65%		
48-V	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité antérieur à la loi du 18 janvier 2005	0,3	0,4	36%		
	Contrats initiative emploi (CIE)	29	21	-28%	14	-34%
	Emploi de salariés occasionnels agricoles					
Sous-total exonérations ciblées selon la catégorie de bénéficiaires		505	561	11%	527	-6%
22	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	12	12	4%	8	-38%
23	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR		19		1,6	
22/36	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	2,8	2,6	-7%	1,7	-36%
24/25/36	Zones franches urbaines (ZFU)	90	94	5%	103	10%
26	Contrats d'accès à l'emploi dans les DOM	8	8	7%	8	2%
28/37	Entreprises implantées dans les DOM	305	345	13%	254	-26%
29	Avantages en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	47	46	-3%	49	7%
30	Jeunes entreprises innovantes	20	31	59%	25	-19%
	Contrats de retour à l'emploi (DOM)	-0,04	0,04		0,007	-84%
	Zone franche de Corse	1,7	1,3	-28%	0,9	-27%
Sous-total exonérations ciblées selon le secteur géographique ou économique		485	558	15%	452	225%
TOTAL ALLEGEMENTS CIBLES		990	1 119	13%	978	-13%
TOTAL MESURES COMPENSEES EXISTANTES AU 31/12/2005 [I]		6 403	7 072	10,4%	7 268	2,8%

* coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Champ : tous régimes, branche vieillesse

Source : données des régimes pour 2005 et 2006 - Prévission du gouvernement pour 2007

Tableau 2.4 :
Coût des exonérations - Branche Vieillesse

DISPOSITIFS		2005	2006		2007	
		Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
MESURES NOUVELLES 2006-2007						
n° de fiche						
14/15/44	Plan de développement des services à la personne		107		52	-51%
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension de l'exonération aux entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers)				4,1	
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension à 119 jours de la durée d'exonération)				1,25	
19	Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles (<i>mesure nouvelle</i>)				0	
20	Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole				0	
21	Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de 26 ans				1,6	
	Sous-total Loi d'orientation agricole (loi de 2005 ; entrée en vigueur le 01/01/2006)				6,9	
	Volontariat associatif				0,53	
	TOTAL MESURES NOUVELLES [II]		107		60	-44%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES Y COMPRIS MESURES NOUVELLES [I]+[II]	6 403	7 178	12%	7 328	2%
MESURES NON COMPENSEES						
5	Stagiaires en entreprises (<i>mesure nouvelle</i>)					
6	Contrat d'accompagnement dans l'emploi	14	143		132	-8%
7	Contrat d'avenir	1,5	38		101	165%
8	Convention de reclassement personnalisé					
9	Contrat de transition professionnelle					
11	Associations intermédiaires	25	26	4%	26	-1%
12	Exonération emplois familiaux	259	285	10%	313	10%
13	Aide à domicile auprès de particuliers fragiles	142	167	17%	200	20%
27	Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	6	2	-57%	2	-5%
34	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)	48	67	40%	68	1%
46	Bonus exceptionnel de 1000€		10			
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole-part de 10% non compensée)	0,4	0,3	-30%	0,2	-27%
47-II	Contrats de retour à l'emploi (DOM-part de 10% non compensée)	-0,008	0,005		0,001	-73%
47-IV	Contrat emploi solidarité (CES)	76	7			
47-V	Contrat emploi consolidé (CEC)	100	63	-37%	34	-46%
48-III	Abattement 30% pour embauche d'un salarié à temps partiel	49	6,3			
	Contrat d'orientation	0,35	0,05			
	Embauche du 1er salarié	0,04				
	TOTAL MESURES NON COMPENSEES [III]	721	815	11,5%	876	7,4%
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES ET NON COMPENSEES [I]+[II]+[III]	7 124	7 993	10,9%	8 204	2,6%

Tableau 3 :
Coût des exonérations - Ventilation par régime

REGIMES	MESURES COMPENSEES (y compris mesures nouvelles 2006-2007)				
	2005	2006		2007	
	Coût *	Coût *	Evolution 2005/2006	Coût *	Evolution 2006/2005
<i>En millions d'euros</i>					
Régime général (ACOSS)					
CNAMTS : branche maladie	7 995	8 867	9,8%	9 121	2,8%
CNAMTS : branche AT-MP	1 604	1 859	13,7%	1 825	-1,9%
<i>Sous-total CNAMTS</i>	<i>9 599</i>	<i>10 726</i>	<i>10,5%</i>	<i>10 946</i>	<i>2,0%</i>
CNAF	3 402	3 740	9,0%	3 846	2,7%
CNAV	5 992	6 719	10,8%	6 927	3,0%
Total régime général	18 993	21 185	10,3%	21 719	2,5%
Régimes agricoles (CCMSA)					
Salariés agricoles	1 071	1 111	3,6%	1 128	1,5%
Exploitants	29	29	1,7%	21	-36,5%
Total régimes agricoles	1 100	1 140	3,5%	1 149	0,8%
Régimes de travailleurs non salariés non agricoles					
Branche Maladie	42	42	0%	30	-39%
Branche Vieillesse Commerçants	27	37	26%	27	-38%
Branche Vieillesse Artisans	16	18	11%	14	-30%
<i>Sous-total RSI</i>	<i>85</i>	<i>96</i>	<i>12%</i>	<i>70</i>	<i>-37%</i>
CNAVPL	1,1	1,7	36%	1,6	-7%
Total régimes de travailleurs non salariés non agricoles	86	98	12%	72	-36%
Régimes spéciaux					
ENIM (marins)	24	63	61%	50	-26%
CRPCEN (notaires)	26	28	8%	26	-8%
CANSSM (mines)	3	3	-10%	2	-9%
SNCF	24	24	2%	24	0%
RATP	2,1	0,5	-313%	0,5	4%
Port Autonome de Bordeaux	0,08	0,02	-390%		
Total régimes spéciaux	79	119	33%	103	-15%
Autres					
CPS Saint-Pierre-et-Miquelon	5	5	6%	4	-36%
Total autres	5	5	6%	4	-36%
TOTAL TOUS REGIMES CONFONDUS	20 263	22 547	10,1%	23 047	2,2%

* coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Source : données des régimes pour 2005 et 2006 - Prévission du gouvernement pour 2007

Tableau 3 :
Coût des exonérations - Ventilation par régime

REGIMES	MESURES NON COMPENSEES				
	2005	2006		2007	
	Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
<i>En millions d'euros</i>					
Régime général (ACOSS)					
CNAMTS : branche maladie	880	974	9,6%	1 045	6,8%
CNAMTS : branche AT-MP	145	166	13,1%	180	7,7%
<i>Sous-total CNAMTS</i>	<i>1 025</i>	<i>1 140</i>	<i>10,1%</i>	<i>1 225</i>	<i>6,9%</i>
CNAF	387	424	8,8%	454	6,7%
CNAV	674	748	10,0%	808	7,4%
Total régime général	2 085	2 312	9,8%	2 488	7,0%
Régimes agricoles (CCMSA)					
Salariés agricoles					
Exploitants					
Total régimes agricoles					
Régimes de travailleurs non salariés non agricoles					
Branche Maladie	13	13	0%	13	0%
Branche Vieillesse Commerçants	43	61	30%	62	0%
Branche Vieillesse Artisans	5	6	12%	6	11%
<i>Sous-total RSI</i>	<i>60</i>	<i>80</i>	<i>24%</i>	<i>81</i>	<i>1%</i>
CNAVPL					
Total régimes de travailleurs non salariés non agricoles	60	80	24%	81	1%
Régimes spéciaux					
ENIM (marins)	0,05	0,05	2%	0,05	2%
CRPCEN (notaires)					
CANSSM (mines)					
SNCF	0,002	0,024	93%	0,025	5%
RATP					
Port Autonome de Bordeaux					
Total régimes spéciaux	0,05	0,07	33%	0,07	3%
Autres					
CPS Saint-Pierre-et-Miquelon	0,08	0,09	8%	0,09	-5%
Total autres	0,08	0,09	8%	0,09	-5%
TOTAL TOUS REGIMES CONFONDUS	2 146	2 392	10,3%	2 568	6,9%

* coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Source : données des régimes pour 2005 et 2006.

Tableau 3 :
Coût des exonérations - Ventilation par régime

TOTAL MESURES COMPENSEES ET NON COMPENSEES					
<i>En millions d'euros</i>					
	2005	2006		2007	
REGIMES	Coût *	Coût *	Evolution 2006/2005	Coût *	Evolution 2007/2006
Régime général (ACOSS)					
CNAMTS : branche maladie	8 875	9 841	9,8%	10 166	3,2%
CNAMTS : branche AT-MP	1 749	2 025	13,7%	2 005	-1,0%
<i>Sous-total CNAMTS</i>	10 624	11 866	10,5%	12 171	2,5%
CNAF	3 789	4 164	9,0%	4 300	3,2%
CNAV	6 665	7 467	10,7%	7 735	3,5%
Total régime général	21 078	23 497	10,3%	24 207	2,9%
Régimes agricoles (CCMSA)					
Salariés agricoles	1 071	1 111	3,6%	1 128	1,5%
Exploitants	29	29	1,7%	21	-36,5%
Total régime salariés agricoles	1 099,9	1 140,2	3,5%	1 149,2	0,8%
Régimes de travailleurs non salariés non agricoles					
Branche Maladie	55	55	0%	43	-27%
Branche Vieillesse Commerçants	70	98	29%	88	-11%
Branche Vieillesse Artisans	21	24	11%	20	-17%
<i>Sous-total RSI</i>	145	176	17%	151	-17%
CNAVPL	1,1	1,7	36%	1,6	-7%
Total régimes de travailleurs non salariés non agricoles	146	178	18%	153	-16%
Régimes spéciaux					
ENIM (marins)	24	63	61%	50	-26%
CRPCEN (notaires)	26	28	8%	26	-8%
CANSSM (mines)	3	3	-10%	2	-9%
SNCF	24	24	2%	24	0%
RATP	2,1	0,5	-313%	0,5	4%
Port Autonome de Bordeaux	0,08	0,02	-390%		
Total régimes spéciaux	79	119	33%	103	-15%
Autres					
CPS Saint-Pierre-et-Miquelon	5	5	6%	4	-35%
Total autres	5	5	6%	4	-35%
TOTAL TOUS REGIMES CONFONDUS	22 408	24 939	10,1%	25 616	2,6%

* coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Source : données des régimes pour 2005 et 2006 - Prévission du gouvernement pour 2007

**Tableau 4.1 :
Compensation budgétaire 2005**

En millions d'euros

n° de fiche	MESURES ET LEUR IMPUTATION BUDGETAIRE*	2005
		Exécution
Mission "Travail"		
Programme "Développement de l'emploi" (n°133)		
	ALLEGEMENTS GENERAUX (pour l'essentiel, réduction bas salaires "Fillon", mais aussi ARTT de Robien, RTT Aubry et exonérations d'allocations familiales)**	15 853
ALLEGEMENTS CIBLES		
22/36	Embauche 1er au 50ème salarié en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU)	40
29	Avantages en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	151
38	Correspondants locaux de presse	0,5
48-VI	Zone franche Corse	0
Sous-total exonérations en faveur de la création d'emplois dans certains secteurs géographiques ou économiques		191
Programme "Accès et retour à l'emploi" (n°102)		
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	0
47-II/47-III	Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion)	35
48-V	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité antérieur à la loi du 18 janvier 2005	1
	Contrats initiative emploi	85
Sous-total exonérations en faveur de l'emploi de publics en difficulté		121
Programme "Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques" (n°103)		
2	Contrats d'apprentissage***	583
3	Contrats de professionnalisation	152
48-IV	Contrats de qualification (solde)	244
Sous-total exonérations en faveur de la professionnalisation		979
SOUS-TOTAL ALLEGEMENTS CIBLES "TRAVAIL"		1 291
TOTAL EXONERATIONS "TRAVAIL"		17 144

Sources : Exécution budgétaire 2005

* Selon la nouvelle nomenclature budgétaire (loi organique relative aux lois de finances - "LOLF").

** Compensation par un transfert de recettes fiscales de l'Etat à la sécurité sociale à compter de 2006 (cf. tableaux 4.4 et 4.5).

*** Les montants de dotation budgétaire au titre de ce dispositif, mentionnés dans le présent tableau, ne tiennent pas compte de la part de crédits destinés aux régimes complémentaires obligatoires d'assurance vieillesse (AGIRC-ARRCO) ainsi qu'au régime d'assurance chômage (UNEDIC).

**Tableau 4.1 :
Compensation budgétaire 2005**

En millions d'euros

n° de fiche	MESURES ET LEUR IMPUTATION BUDGETAIRE*	2005
		Exécution
	Mission "Développement et régulation économiques" (interministérielle)	
	Programme "Développement des entreprises" (n°134)	
35	Salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise (loi initiative économique du 01/08/2003)	0
	TOTAL EXONERATIONS "PME"	0
	Mission "Recherche et enseignement supérieur" (interministérielle)	
	Programme "Recherche industrielle" (n°192)	
30	Jeunes entreprises innovantes	39
	TOTAL EXONERATIONS "INDUSTRIE"	39
	Mission "Outre-mer"	
	Programme "Emploi outre-mer" (n°138)	
28/37	Entreprises implantées dans les DOM	689
26/47-I	Contrats de retour à l'emploi (CRE) (solde) et d'accès à l'emploi (CAE) dans les DOM	24
	TOTAL EXONERATIONS "OUTRE-MER"	713
	Mission "Agriculture, pêche, forêt et affaires rurales"	
	Programme "Gestion durable de l'agriculture, de la pêche et développement rural" (n°154)	
16	Contrats vendanges	0
	TOTAL EXONERATIONS "AGRICULTURE"	0
	Mission "Ville et logement"	
	Programme "Equité sociale et territoriale, et soutien" (n°147)	
24/25/36	Zones franches urbaines (ZFU)	399
	TOTAL EXONERATIONS "VILLE"	399
	Mission "Sport, jeunesse et vie associative"	
	Programme "Sport" (n°219)	
33	Exploitation de l'image collective du sportif	0
	TOTAL EXONERATIONS "SPORT"	0
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES	18 295

Sources : Exécution budgétaire 2005

* Selon la nouvelle nomenclature budgétaire (loi organique relative aux lois de finances - "LOLF").

**Tableau 4.2 :
Compensation budgétaire 2006**

En millions d'euros

n° de fiche	MESURES ET LEUR IMPUTATION BUDGETAIRE*	2006
		LFI
Mission "Travail"		
Programme "Développement de l'emploi" (n°133)		
14-15-44	Plan de développement des services à la personne	160
22/36	Embauche 1er au 50ème salarié en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU)	33
29	Avantages en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	140
38	Correspondants locaux de la presse régionale ou départementale	0,1
48-VI	Zone franche Corse	6
Sous-total exonérations en faveur de la création d'emplois dans certains secteurs géographiques ou économiques		339
Programme "Accès et retour à l'emploi" (n°102)		
35	Salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise (loi initiative économique du 01/08/2003)	0
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	8
47-II/47-III	Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion)	15
48-V	Contrat d'insertion - revenu minimum d'activité antérieure à la loi du 18 janvier 2005	0
	Contrats initiative emploi	64
Sous-total exonérations en faveur de l'emploi de publics en difficulté		87
Programme "Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques" (n°103)		
2	Contrats d'apprentissage**	644
3	Contrats de professionnalisation	409
4	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)	8
48-IV	Contrats de qualification (solde)	25
Sous-total exonérations en faveur de la professionnalisation		1 085
TOTAL EXONERATIONS "TRAVAIL"		1 511

Sources : LFI 2006

* Selon la nouvelle nomenclature budgétaire (loi organique relative aux lois de finances - "LOLF").

** Les montants de dotation budgétaire au titre de ce dispositif, mentionnés dans le présent tableau, ne tiennent pas compte de la part de crédits destinés aux régimes complémentaires obligatoires d'assurance vieillesse (AGIRC-ARRCO) ainsi qu'au régime d'assurance chômage (UNEDIC).

**Tableau 4.2 :
Compensation budgétaire 2006**

En millions d'euros

n° de fiche	MESURES ET LEUR IMPUTATION BUDGETAIRE*	2006
		LFI
	Mission "Recherche et enseignement supérieur" (interministérielle)	
	Programme "Recherche industrielle" (n°192)	
30	Jeunes entreprises innovantes	105
	TOTAL EXONERATIONS "INDUSTRIE"	105
	Mission "Outre-mer"	
	Programme "Emploi outre-mer" (n°138)	
28/37	Entreprises implantées dans les DOM	841
26/47-I	Contrats de retour à l'emploi (CRE) (solde) et d'accès à l'emploi (CAE) dans les DOM	26
	TOTAL EXONERATIONS "OUTRE-MER"	867
	Mission "Agriculture, pêche, forêt et affaires rurales"	
	Programme "Gestion durable de l'agriculture, de la pêche et développement rural" (n°154)	
16	Contrats vendanges	0
23	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	0
	TOTAL EXONERATIONS "AGRICULTURE"	0
	Mission "Transports"	
	Programme "Sécurité et affaires maritimes" (n°205)	
32	Exonération en faveur des marins (pas nouveau mais auparavant remboursée directement aux armateurs, à c. de 2006 à l'ENIM)**	38
	TOTAL EXONERATIONS "TRANSPORTS"	38
	Mission "Ville et logement"	
	Programme "Equité sociale et territoriale, et soutien" (n°147)	
24/25/36	Zones franches urbaines (ZFU)	359
		359
	Mission "Sport, jeunesse et vie associative"	
	Programme "Sport" (n°219)	
33	Exploitation de l'image collective du sportif	5
	TOTAL EXONERATIONS "SPORT"	5
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES	2 885

Sources : LFI 2006

* Selon la nouvelle nomenclature budgétaire (loi organique relative aux lois de finances - "LOLF").

** Le total de crédits prévus en LFI 2006 au titre de cette mesure est de 46,7 M€, mais seulement 38 M€ sont destinés à un régime de sécurité sociale (ENIM), le reste étant prévu pour l'assurance chômage.

**Tableau 4.3 :
Compensation budgétaire 2007**

En millions d'euros

n° de fiche	MESURES ET LEUR IMPUTATION BUDGETAIRE*	2007
		PLF
Mission "Travail"		
Programme "Développement de l'emploi" (n°133)		
14/15/44	Plan de développement des services à la personne	160
22/36	Embauche 1er au 50ème salarié en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU)	33
29	Avantages en nature repas dans les hôtels, cafés, restaurants	151
38	Correspondants locaux de la presse régionale ou départementale	0,1
48-VI	Zone franche Corse	3
Sous-total exonérations en faveur de la création d'emplois dans certains secteurs géographiques ou économiques		347
Programme "Accès et retour à l'emploi" (n°102)		
35	Salariés créateurs ou repreneurs d'entreprise (loi initiative économique du 01/08/2003)	11
39	Volontariat pour l'insertion	
47-I	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	6
47-II/47-III	Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion) Contrats initiative emploi (CIE)	25 43
Sous-total exonérations en faveur de l'emploi de publics en difficulté		85
Programme "Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques" (n°103)		
2	Contrats d'apprentissage**	704
3	Contrats de professionnalisation	392
4	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)	1
19	Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles	
20	Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole	
		1 097
TOTAL EXONERATIONS "TRAVAIL"		1 529

Sources : *Projet de loi de finances (PLF) pour 2007*

* Selon la nouvelle nomenclature budgétaire (loi organique relative aux lois de finances - "LOLF").

** Les montants de dotation budgétaire au titre de ce dispositif, mentionnés dans le présent tableau, ont été diminués de la part de crédits destinés aux régimes complémentaires obligatoires d'assurance vieillesse (AGIRC-ARRCO) ainsi qu'au régime d'assurance chômage (UNEDIC).

**Tableau 4.3 :
Compensation budgétaire 2007**

En millions d'euros

n° de fiche	MESURES ET LEUR IMPUTATION BUDGETAIRE*	2007
		PLF
	TOTAL EXONERATIONS "PME"	
	Mission "Recherche et enseignement supérieur" (interministérielle)	
	Programme "Recherche industrielle" (n°192)	
30	Jeunes entreprises innovantes	105
	TOTAL EXONERATIONS "INDUSTRIE"	105
	Mission "Outre-mer"	
	Programme "Emploi outre-mer" (n°138)	
28/37	Entreprises implantées dans les DOM	797
26/47-I	Contrats de retour à l'emploi (DOM) et d'accès à l'emploi dans les DOM	26
	TOTAL EXONERATIONS "OUTRE-MER"	823
	Mission "Agriculture, pêche, forêt et affaires rurales"	
	Programme "Gestion durable de l'agriculture, de la pêche et développement rural" (n°154)	
16	Contrats vendanges	13
23	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	5
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension de l'exonération aux entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers)	13
17	Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles (extension à 119 jours de la durée d'exonération)	4
21	Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de 26 ans	5
	TOTAL EXONERATIONS "AGRICULTURE"	40
	Mission "Transports"	
	Programme "Sécurité et affaires maritimes" (n°205)	
32	Exonération en faveur des marins (pas nouveau mais auparavant remboursée directement aux armateurs, à c. de 2006 à l'ENIM)	38
	TOTAL EXONERATIONS "TRANSPORTS"	38
	Mission "Ville et logement"	
	Programme "Equité sociale et territoriale, et soutien" (n°147)	
24/25/36	Zones franches urbaines (ZFU)	333
	TOTAL EXONERATIONS "VILLE"	333
	Mission "Sport, jeunesse et vie associative"	
	Programme "Sport" (n°219)	
33	Exploitation de l'image collective du sportif **	15
	Programme "Jeunesse et vie associative" (n°163)	
42	Volontariat associatif	1,2
	TOTAL "Sport, jeunesse et vie associative"	16
	TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES	2 884

Sources : *Projet de loi de finances (PLF) pour 2007*

* Selon la nouvelle nomenclature budgétaire (loi organique relative aux lois de finances - "LOLF").

** Prévision d'exécution budgétaire

Tableau 4.4 :
Compensation des allègements généraux 2006
par affectation de recettes fiscales

n° de fiche	Dispositifs	Besoin des régimes
1	Réduction Fillon	19 013
31	Exonération d'allocations familiales ("exo AF")	28
48-I	RTT Aubry I	40
48-II	ARTT de Robien	1
TOTAL coût des allègements généraux		19 082

Affectation de recettes fiscales	Rendement 2006
Taxe sur les salaires (95% du produit)	9 467
Droit de consommation sur les alcools	1 900
Droit sur les bières et les boissons non alcoolisées	370
Droit de circulation sur les vins, cidres, poirés et hydromels	115
Droit de consommation sur les produits intermédiaires	110
Taxe sur les contributions patronales au financement de la prévoyance complémentaire	615
Taxe sur les primes d'assurance automobile	993
TVA brute sur les produits pharmaceutiques (commerce de gros)	2 880
TVA brute sur les tabacs	2 962
TOTAL rendement des recettes affectées	19 412

Tableau 4.5 :
Compensation des allègements généraux en 2007
par affectation de recettes fiscales

n° de fiche	Dispositifs	Besoin des régimes
1	Réduction Fillon	20 136
31	Exonération d'allocations familiales ("exo AF")	28
48-I	RTT Aubry I	0,2
TOTAL coût des allègements généraux		20 163

Affectation de recettes fiscales	Rendement 2007
Taxe sur les salaires (95% du produit)	9 877
Droit de consommation sur les alcools	1 900
Droit sur les bières et les boissons non alcoolisées	370
Droit de circulation sur les vins, cidres, poirés et hydromels	110
Droit de consommation sur les produits intermédiaires	115
Taxe sur les contributions patronales au financement de la prévoyance complémentaire	636
Taxe sur les primes d'assurance automobile	1 012
TVA brute sur les produits pharmaceutiques (commerce de gros)	2 991
TVA brute sur les tabacs	3 080
Droits de consommation sur les tabacs	320
TOTAL rendement des recettes affectées	20 411

Tableau 5 :
Créances des régimes sur l'Etat au titre des
exonérations de cotisations sociales

En millions d'euros

REGIMES	Situation des créances au 31/12/2005* [1]	Versements reçus de l'Etat, entre le 1er janvier et le 30 juin 2006, au titre de régularisations sur les exercices 2005 ou antérieurs [2]	Situation, au 30 juin 2006, des créances cumulées au titre des exercices 2005 et antérieurs [3] = [1]-[2]
Régime général (ACOSS)			
CNAMTS : branche maladie	885	23	862
CNAMTS : branche AT-MP	175	0	175
<i>Sous-total CNAMTS</i>	<i>1 060</i>	<i>24</i>	<i>1 037</i>
CNAF	558	10	549
CNAV	671	5	666
Total régime général	2 290	39	2 251
Régime salariés agricoles			
Salariés agricoles	409	0	409
Exploitants agricoles	26	0	26
TOTAL CCMSA	435	0	435
Régimes de travailleurs non salariés non agricoles			
RSI			
Branche Maladie **	139	0	139
Branche Vieillesse Commerçants ***	86	0	86
Branche Vieillesse Artisans ***	56	0	55
<i>Sous-total RSI</i>	<i>281</i>	<i>0</i>	<i>281</i>
CNAVPL	1	0	1
Total régimes de travailleurs non salariés non agricoles	282	0	282
Régimes spéciaux			
ENIM (marins)	0	0	0
CRPCEN (notaires)	50	0	50
CANSSM (mines)	6	0	6
SNCF	44	0	44
RATP	2	0	2
CNIEG	0	0	0
CAVIMAC	0	0	0
Port autonome de Bordeaux	0	0	0
Total régimes spéciaux	102	0	102
Autres			
CPS Saint-Pierre-et-Miquelon	1	1	0
Total autres	1	1	0
TOTAL TOUS REGIMES CONFONDUS	3 110	40	3 070

* Source : Etat semestriel (article 17 de la LOFSS) au 31 décembre 2005 mis à jour au 30 juin 2006 (hors produits à recevoir)

** Le montant mentionné pour la branche maladie du RSI ne tient pas compte des sommes comptabilisées au titre de la réduction d'assiette résultant de l'article 11 de la loi n°99-1140 du 30 décembre 1999

*** Les montants indiqués pour les branches vieillesse (commerçants et artisans du RSI) tiennent compte de la réduction d'assiette applicable aux travailleurs indépendants dans les DOM. Les montants d'exonérations correspondantes sont calculées sur la base des cotisations encaissées.

