

2014

SÉCURITÉ SOCIALE



Projet de loi de financement
de la Sécurité sociale - PLFSS

ANNEXE 5

Présentation des mesures d'exonérations
de cotisations et contributions
et de leurs compensations



www.economie.gouv.fr
www.social-sante.gouv.fr

ANNEXE 5

PRÉSENTATION DES MESURES D'EXONÉRATION OU D'EXEMPTION D'ASSIETTE DES COTISATIONS OU CONTRIBUTIONS SOCIALES

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
PARTIE 1 : PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	7
<i>I – Présentation d'ensemble</i>	7
1° Définition du champ de l'annexe.....	7
2° Principes de numérotation et de classification	9
3° Les exonérations et exemptions portant sur les revenus d'activité.....	11
4° Les autres types de dérogation portant sur les revenus d'activité.....	21
5° Évolution des pratiques de rémunérations et financement de la sécurité sociale.....	22
<i>II - L'encadrement des exonérations et exemptions</i>	24
1° Le recensement des exonérations et exemptions.....	24
2° Le principe de compensation	24
3° La fixation d'objectifs pluriannuels	26
4° L'évaluation systématique des dispositifs.....	27
5° Projets d'adaptation des dispositifs inventoriés dans la présente annexe.....	28
PARTIE 2 : PRÉSENTATION DES EXONÉRATIONS ET EXEMPTIONS PORTANT SUR LES REVENUS D'ACTIVITÉ	29
<i>1. Dispositions générales relatives aux modalités de calcul des cotisations</i>	29
Fiche n° 1. Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale	29
Fiche n° 2. Déduction patronale sur les heures supplémentaires (entreprises de moins de 20 salariés).....	34
Fiche n° 3. Travailleurs indépendants non agricoles : réduction de la cotisation minimale maladie-maternité du RSI	36
Fiche n° 4. Réduction représentative de frais professionnels pour l'assujettissement à la CSG et à la CRDS	37
<i>2. Alternance, stages et volontariat.....</i>	39
Fiche n° 5. Contrat d'apprentissage.....	39
Fiche n° 6. Contrat de professionnalisation	43
Fiche n° 7. Stagiaires en entreprise.....	46
Fiche n° 8. Service civique	48
Fiche n° 9. Volontaires dans les armées	51
Fiche n° 10. Volontaires pour l'insertion.....	52
Fiche n° 11. Sapeurs pompiers volontaires.....	53
<i>3. Territoires et publics en difficulté.....</i>	56
Fiche n° 12. Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU).....	56
Fiche n° 13. Organismes d'intérêt général et associations en ZRR.....	59
Fiche n° 14. Zones franches urbaines (ZFU).....	62
Fiche n° 15. Travailleurs indépendants en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	68
Fiche n° 16. Bassin d'emploi à redynamiser (BER)	70
Fiche n° 17. Zones de restructuration de la défense (ZRD).....	73
Fiche n° 18. Contrats aidés en outre-mer	76
Fiche n° 19. Entreprises implantées en outre-mer.....	80
Fiche n° 20. Travailleurs indépendants en outre-mer	85
Fiche n° 21. Bonus exceptionnel outre-mer.....	88
Fiche n° 22. Réduction générale des cotisations patronales applicables à Mayotte.....	90
Fiche n° 23. Particuliers employeurs en outre-mer	92
Fiche n° 24. Étudiants boursiers : exonération de la cotisation forfaitaire d'assurance maladie	93

Fiche n° 25. Contrat unique d'insertion sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi.....	95
Fiche n° 26. Structures d'aide sociale.....	99
Fiche n° 27. Associations intermédiaires.....	101
Fiche n° 28. Travailleurs privés d'emploi occupés à des tâches d'intérêt général et rémunérés à ce titre	103
Fiche n° 29. Personnes exerçant un travail d'intérêt local, moyennant le versement d'une allocation versée en application d'une convention entre l'État et le département	103
Fiche n° 30. Personnes détenues effectuant un travail pour le compte de l'administration	103
Fiche n° 31. Personnes encadrant à titre temporaire et bénévole des adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs	104
4. Innovation et économie numérique	105
Fiche n° 32. Jeunes entreprises innovantes et jeunes entreprises universitaires	105
Fiche n° 33. Associations d'étudiants à caractère pédagogique (« Junior entreprises »).....	108
Fiche n° 34. Revenus tirés du commerce sur l'internet.....	108
5. Services à la personne	110
Fiche n° 35. Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs	110
Fiche n° 36. Aide à domicile employée par un particulier fragile	111
Fiche n° 37. Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	114
Fiche n° 38. Accueillants familiaux	118
Fiche n° 39. Personnes employées au pair (accord européen sur le placement au pair du 24 novembre 1969).....	120
6. Secteur agricole.....	121
Fiche n° 40. Contrat « vendanges »	121
Fiche n° 41. Exonération pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles	123
Fiche n° 42. Exonération en faveur des jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole	126
Fiche n° 43. Exploitants agricoles (1): déduction de l'assiette sociale du revenu implicite du capital foncier.....	128
Fiche n° 44. Exploitants agricoles (2): déductions pour investissement et déductions pour aléas	130
Fiche n° 45. Personnes recrutées en vue de procéder aux enquêtes et recensements agricoles.	131
7. Secteur culturel.....	132
Fiche n° 46. Vendeurs colporteurs de presse et porteurs de presse	132
Fiche n° 47. Correspondants locaux de presse	135
Fiche n° 48. Journalistes: assiette et taux réduits.....	137
Fiche n° 49. Artistes du spectacle et mannequins: taux et assiettes réduits	140
Fiche n° 50. Revenus tirés de la diffusion ou de la commercialisation des œuvres d'art.....	143
Fiche n° 51. Ouvreuses des théâtres nationaux.....	145
Fiche n° 52. Chansonniers exerçant une activité à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs	146
Fiche n° 53. Gardiens auxiliaires des monuments historiques, employés par l'État.....	148
8. Secteur jeunesse et sports.....	149
Fiche n° 54. Arbitres et juges sportifs.....	149
Fiche n° 55. Personnes travaillant dans un centre de vacances et de loisirs pour mineurs.....	151
Fiche n° 56. Personnes participant à une course landaise	152
Fiche n° 57. Cadets de golf.....	153
Fiche n° 58. Personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse, d'éducation populaire	154
9. Dispositif multi-sectoriel (BTP, nettoyage, aviation marchande, médias)	156
Fiche n° 59. Déduction forfaitaire spécifique.....	156
10. Salariés des régimes spéciaux.....	160
Fiche n° 60. Exonération de cotisations d'allocations familiales pour les agents non statutaires des régimes spéciaux	160
Fiche n° 61. Marins: exonération de cotisations patronales	162

Fiche n° 62. Fonctionnaires: rémunérations accessoires liées à la participation à des activités de formation ou de recrutement au profit d'une personne publique	165
Fiche n° 63. Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC	168
11. Travailleurs indépendants non agricoles.....	169
Fiche n° 64. Régime micro-social simplifié (ou régime de l'auto-entrepreneur).....	169
Fiche n° 65. Travailleurs indépendants non agricoles: exonération de cotisation d'allocations familiales, de CSG et de CRDS	172
Fiche n° 66. Chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE).....	173
Fiche n° 67. Formateurs occasionnels dont l'activité n'excède pas trente jours par an au sein de l'entreprise.....	176
Fiche n° 68. Conducteurs de taxis (conducteurs de voitures publiques non-proprétaires de leur véhicule).....	177
Fiche n° 69. Pilotes de haute mer et aides de marine remontant jusqu'à Rouen, Paris et au-delà.....	177
Fiche n° 70. Aides de marine en activité sur la Haute Seine, l'Yonne, la Marne, la Saône et le Doubs ..	178
Fiche n° 71. Vendeurs à domicile indépendants non immatriculés au registre du commerce ou au registre spécial des agents commerciaux	178
12. Participation financière et actionariat salarié	179
Fiche n° 72. Intéressement, intéressement de projet et supplément d'intéressement	179
Fiche n° 73. Participation aux résultats de l'entreprise et supplément de réserve spéciale de participation.....	181
Fiche n° 74. Plan d'épargne entreprise (PEE) et plan d'épargne interentreprises (PEI)	184
Fiche n° 75. Stock-options.....	186
Fiche n° 76. Attribution gratuite d'actions	189
Fiche n° 77. Carried interest	192
Fiche n° 78. Prime de partage des profits	194
13. Accessoires de rémunérations versés aux salariés.....	196
Fiche n° 79. Titres restaurant.....	196
Fiche n° 80. Chèques vacances.....	198
Fiche n° 81. Avantages accordés par les comités d'entreprise dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles	200
Fiche n° 82. Aide du comité d'entreprise ou de l'entreprise pour le financement d'activités de services à domicile – CESU préfinancé	202
Fiche n° 83. Prime transport domicile-travail.....	204
Fiche n° 84. Remise gratuite de matériels informatiques amortis.....	206
14. Prévoyance et retraite	207
Fiche n° 85. Garanties collectives et obligatoires de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire	207
Fiche n° 86. Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)	209
Fiche n° 87. Retraites à prestations définies à droits aléatoires (« retraites chapeaux »).....	212
15. Fin du contrat de travail.....	216
Fiche n° 88. Indemnités versées dans certains cas de rupture du contrat de travail	216
Fiche n° 89. Indemnités spécifique de rupture conventionnelle homologuée	219
Fiche n° 90. Contrat de sécurisation professionnelle.....	221
16. Revenus exclus de l'assiette des cotisations du fait d'une dérogation à la règle d'affiliation obligatoire.....	223
Fiche n° 91. Élus locaux	223
Fiche n° 92. Membres du conseil économique, social et environnemental (CESE): règles particulières d'affiliation.....	225
Fiche n° 93. Élus de certaines instances: règles particulières d'affiliation.....	227
Fiche n° 94. Travailleurs frontaliers de la Suisse : conditions de couverture maladie	228
Fiche n° 95. Loueurs de chambres d'hôtes	230
17. Assiettes dérogatoires diverses	232
Fiche n° 96. Collaborateurs occasionnels du service public	232

Fiche n° 97. Agents temporaires recrutés en vue d'effectuer le recensement général de la population	236
Fiche n° 98. Gérants de cabines téléphoniques	236
Fiche n° 99. Personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés uniquement au pourboire	237
Fiche n° 100. Enoisseurs	237
18. Dispositifs résiduels portant encore des effets au-delà 31 décembre 2013	238
I – Contrat d'avenir	238
II – Contrat initiative-emploi (CIE).....	239
III – Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de vingt-six ans dans le secteur agricole.....	240
IV – Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE).....	241
V – Contrat d'accès à l'emploi en outre-mer	243
19. Dispositifs clos au 31 décembre 2013	245
PARTIE 3: PRÉSENTATION DES EXONÉRATIONS ET EXEMPTIONS PORTANT SUR LES REVENUS DE SUBSTITUTION	
247	
20. Les revenus de remplacement.....	247
Fiche n° 101. Pensions de retraite – taux de CSG	247
Fiche n° 102. Pensions d'invalidité – taux de CSG	250
21. Les revenus de substitution.....	252
Fiche n° 103. Allocations de chômage – taux de CSG.....	252
Fiche n° 104. Indemnités journalières – taux de CSG	254
Fiche n° 105. Indemnité d'activité partielle et rémunération mensuelle minimale	256
Fiche n° 106. Les compléments parentaux: exemption de l'assiette de la CSG pour le complément de libre choix d'activité (CLCA), le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) et l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).....	259
Fiche n° 107. Demandeurs d'emplois en formation professionnelle continue	262
Fiche n° 108. Allocations de pré-retraites d'entreprise	264
PARTIE 4: DISPOSITIFS AFFECTANT LES REVENUS DU CAPITAL ET DES JEUX ET IMPÔTS AFFECTÉS À LA SÉCURITÉ SOCIALE.....	
265	
22. Revenus du capital et des jeux	265
23. Impôts affectés à la sécurité sociale.....	266
PARTIE 5: ENJEUX FINANCIERS DES DISPOSITIFS D'EXONÉRATIONS	
268	
1. Éléments financiers globaux associés aux mesures d'exonérations et d'exemptions d'assiette	268
2. Le bilan des créations, modifications et suppressions de mesures de réductions, exonérations ou abattements d'assiette	272
3. Éléments financiers détaillés associés aux mesures d'exonérations et d'exemptions d'assiette ...	273

INTRODUCTION

Les exonérations et exemptions d'assiettes applicables aux cotisations ou contributions sociales, communément dénommées « niches sociales » constituent dans le domaine du financement de la sécurité sociale l'équivalent des dépenses fiscales pour l'État même si les deux types de concepts ne sont pas transposables sur tous leurs aspects. En effet, un certain nombre de spécificités sont attachées historiquement au système de protection sociale français :

- ses recettes, qui dépassent globalement en montant celles de l'État, sont composées d'un nombre plus limité de prélèvements ;
- elles portent sur des assiettes très larges et ont le plus souvent comme caractéristique d'être proportionnelles ;
- au sein de celles-ci, un type de prélèvement, assis sur l'ensemble des rémunérations d'activité, est nettement majoritaire ;
- enfin, à la différence de l'État, les recettes sont affectées, de manière identifiée entre chaque risque, pour l'ouverture de droits individuels ou pour le financement solidaire de couvertures de type universel.

L'identification dans un cadre global unique de ces dispositifs dérogatoires est relativement récente. C'est l'objet de cette annexe 5, qui recense depuis 2006 les dispositifs touchant aux cotisations et contributions assises sur les revenus d'activité du secteur privé qui représentent la part la plus élevée de ses ressources. Ceux-ci se présentent, pour la plupart, sous la forme d'exonérations et d'exemptions d'assiette. Paradoxalement, c'est sur le champ des exonérations, pourtant comparativement plus récentes, que ce type de recensement a d'abord été mené, les travaux d'analyse sur les exemptions d'assiette (dont certaines ont pourtant été mises en place il y a près de 50 ans) s'étant surtout développés depuis 2005. Depuis 2009, cette annexe est complétée des éléments relatifs aux prélèvements assis sur les revenus autres, afin de parvenir à un recensement plus exhaustif, similaire à celui des dépenses fiscales.

La nécessité d'appréhender simultanément l'ensemble des dispositifs doit beaucoup aux rapports convergents de la Cour des comptes⁽¹⁾, du Parlement⁽²⁾, du Gouvernement, et plus récemment du Haut conseil du financement de la protection sociale⁽³⁾. Déjà initiée par la loi organique relative aux lois de financement de la sécurité sociale de 2005, cette démarche s'est inscrite dans le cadre des lois de programmation des finances publiques pluriannuelles qui prévoient depuis leur origine des dispositions encadrant ces exonérations ou exemptions.

La LPFP 2012-2017 reconduit notamment le mécanisme d'évaluation des différents dispositifs qui a déjà été entamé et donné lieu en 2011 à un rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales⁽⁴⁾. En effet, considéré isolément, chaque dispositif répond à des objectifs propres (alléger le coût du travail dans une zone, inciter au développement d'un secteur, par exemple). Prises dans leur ensemble, et même après la baisse importante qu'elles connaissent globalement en 2013, ces exonérations et exclusions d'assiette représentent sur le champ des revenus d'activité du secteur privé, un « coût » estimé à 34,7 Md€ pour 2014 pour les finances publiques (après 34,4 Md€ en 2013). Ceci conduit à en faire un élément majeur à prendre en compte dans l'économie du financement de la protection sociale.

(1) Cour des comptes, *Rapport annuel sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale* (RALFSS), septembre 2007, actualisé par le RALFSS de septembre 2010. En ligne : www.ccomptes.fr

(2) Voir notamment le rapport de la mission d'information sur les exonérations de cotisations sociales, *Vers une révision générale des exonérations de cotisations sociales*, n° 1001, juin 2008, en ligne : <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i1001.asp>, et celui de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale (Mecss), n° 66, octobre 2007, en ligne : <http://www.senat.fr/rap/r07-066/r07-0661.pdf>

(3) HCFIPS. *Rapport d'étape sur la diversification et la clarification du financement des régimes de protection sociale*, juin 2013. En ligne : <http://www.securite-sociale.fr>

(4) Rapport de juin 2011, 356 p. En ligne : <http://www.economie.gouv.fr/files/rapport-comite-evaluation-depenses-fiscales-et-niches-sociales.pdf>

PARTIE 1 : PRÉSENTATION GÉNÉRALE

I – Présentation d'ensemble

1° Définition du champ de l'annexe

Le champ de cette annexe peut être défini, en cohérence avec ce qui figure en matière d'impôts dans le tome II de l'Évaluation des voies et moyens figurant en annexe aux lois de finances, comme concernant **l'ensemble des mesures portant sur les prélèvements affectés aux organismes de base de la sécurité sociale qui entraînent une perte de recettes pour ces organismes (ou pour l'État si celui-ci les compense) et un allègement pour ceux qui acquittent ces prélèvements, par rapport à ce qui serait résulté de l'application des règles générales observables en matière de prélèvement social.**

En cohérence avec **l'objectif qui lui est fixé par la loi organique⁽⁵⁾**, elle est conçue comme un outil d'information du Parlement sur les recettes des régimes obligatoire de base de la sécurité sociale et non comme un document général d'analyse de l'ensemble des pertes de recettes occasionnées, pour la protection sociale au sens large, par les dispositifs dérogatoires qui y sont décrits. **Les sources à partir desquelles elle est élaborée sont, à titre principal, les déclarations annuelles des données sociales des employeurs (DADS) et, secondairement, des évaluations réalisées par les organismes de sécurité sociale ou les administrations.**

Les règles générales applicables en matière de prélèvement social (ou « norme ») peuvent s'appréhender, compte tenu du caractère universel de l'assiette des prélèvements sociaux, au travers des lignes suivantes qui visent à traiter de manière homogène les grandes catégories de revenus et à assurer un traitement équitable entre revenus du travail, revenus du capital, revenus de remplacement.

(5) Article LO 111-4 du code de la sécurité sociale : cf. ci-dessous, partie II.1.

Nature du revenu	Norme d'assujettissement	Principaux taux actuels
Revenus d'activité et assimilés (incluant le cas échéant les sommes qui se substituent aux revenus professionnels)	Cotisations appliquées à l'intégralité de la rémunération (sauf en matière de vieillesse où une partie est plafonnée) + CSG-CRDS	Salariés : 68 % ⁽¹⁾ Artisans et commerçants : 46 % ⁽²⁾ Professionnels libéraux : 36 % ⁽³⁾
Revenus de remplacement versés aux personnes qui ont cessé toute activité professionnelle (pensions de retraite et d'invalidité)	CSG-CRDS	0 %, 3,8 %, 6,2 %, 6,6 %
Revenus du capital	CSG-CRDS et prélèvements complémentaires qui y sont associés	15,5 %
Produits dont la consommation excessive nuit à la santé	Taxes spécifiques	Cotisation sur les boissons alcooliques : 42,33 € pour les boissons définies au b du I de l'article 401 du code général des impôts ; 45,79 € pour les autres boissons Contribution sur les boissons sucrées : 7,16 € par hectolitre de produit
Minimas sociaux et prestations sociales	CRDS uniquement, sauf s'ils ont une nature de revenu de remplacement (tel que le complément de libre choix de mode de garde pour lequel la norme est l'assujettissement à la CSG activité)	0,5 %

- (1) Taux juridiques applicables au salaire brut, qui inclut les cotisations salariales, au 31/12/2013. Total arrondi à l'unité, correspondant à 46,54 % de cotisations et contributions sociales et 21,08 % de prélèvements d'origine légale ou conventionnelle. Détail : 13,55 % de cotisation maladie, 15,15 % de cotisation vieillesse de base, 1,70 % de cotisation vieillesse déplafonnée, 5,40 % de cotisation d'allocation familiale, 2,44 % de cotisation ATMP (taux moyen), 8,30 % de CSG, CRDS et CSA, 6,70 % de cotisations chômage et AGS, 9,50 % de cotisations de retraite complémentaire, 2,15 % de cotisation FNAL et de versement de transport, 2,73 % de contributions diverses (taxe d'apprentissage, participation à l'effort de construction).
- (2) Taux juridiques applicables au 31/12/2013 sur la totalité du revenu professionnel. Artisans et commerçants : 5,40 % de cotisation d'allocation familiale, 6,50 % de cotisation maladie-maternité-invalidité (prestations en nature), 7 % de retraite complémentaire, 1,6 % ou 1,1 % de cotisation invalidité-décès dans la limite du plafond, 8 % de CSG-CRDS, 0,29 % (artisans) ou 0,25 % (commerçants) de cotisation due au titre de la formation professionnelle. L'assiette de la CSG est constituée du revenu et des cotisations ainsi calculées.
- (3) Taux juridiques applicables au 31/12/2013 sur un revenu professionnel de 2 PASS, pour un cotisant à la CNAVPL et à la CIPAV (compte-tenu de l'existence de cotisations forfaitaires et de différences entre les différentes professions libérales, cet exemple est retenu à titre indicatif). Le taux de la cotisation vieillesse de base est de 5,18 % (9,75 % jusqu'à 0,85 PASS, 1,81 % au-delà) et celui la cotisation Une cotisation d'assurance vieillesse complémentaire forfaitaire de 7 644 € correspond à un prélèvement au taux de 10,30 %. L'assiette de la CSG est constituée du revenu et des cotisations ainsi calculées.

Le tableau ci-dessus indique à titre indicatif quels sont les taux de prélèvements qui correspondent actuellement aux principales normes mentionnées. La mention de ces taux ne signifie pas que ceux-ci puissent être considérés, en tant que tels, comme la norme.

Tout comme en matière fiscale, les règles générales qui y sont présentées ne sont pas définies de façon intangible. Elles résultent d'une observation des faits et d'une interprétation *a posteriori* des intentions du législateur telles qu'on peut les lire lorsqu'on appréhende dans leur ensemble les dispositions figurant dans le code de la sécurité sociale.

Entrent également dans le champ de cette annexe l'ensemble des règles particulières affectant les recettes de la sécurité sociale. Il en va de même des cas où, par renvoi entre la règle sociale et la règle fiscale, le prélèvement social se trouve réduit.

Il convient de rappeler en outre que tous les dispositifs dérogatoires n'impliquent pas directement de pertes de recettes pour les organismes de base de sécurité sociale. Ainsi, de nombreuses mesures d'exonérations ciblées sont compensées à la sécurité sociale par des dotations budgétaires de l'État ou par affectation de taxes⁽⁶⁾. Il reste néanmoins bien une diminution de recettes au niveau global des administrations publiques.

(6) Le cas des allègements généraux de cotisations est spécifique : compensés jusqu'en 2010 par l'affectation du produit d'un panier d'impôts et de taxes, ceux-ci, depuis l'exercice 2011, ne sont plus juridiquement compensés en échange de l'octroi à la sécurité sociale à titre définitif de ces impôts et taxes.

Tout comme pour les dépenses fiscales, l'identification des règles de droit commun figurant ci-dessus ne saurait avoir pour visée d'appliquer systématiquement et sans exception celles-ci. En effet, les exonérations et exemptions d'assiette ont été mises en place dans le cadre d'objectifs spécifiques. Il appartient néanmoins de vérifier au fil du temps que les modalités propres à chacune d'entre elles restent adaptées et proportionnées à leurs objectifs eu égard à leurs coûts. Il est également important d'appréhender l'impact global qu'elles ont sur le financement de la protection sociale, compte tenu des contraintes auxquelles elle fait face et de la nécessité qu'il y a donc de préserver ses ressources. Tel est l'objet de la démarche décrite au II de la partie 1 de la présente annexe.

Cette démarche, qui résulte des dispositions de la loi organique, ne peut pas conduire à évaluer l'ensemble des pertes occasionnées à la protection sociale, au sens large, par les dispositifs dérogatoires. C'est pourquoi les pertes de cotisations d'origine légale ou conventionnelle (assurance chômage et cotisations de retraite complémentaire), dont les taux sont fixés par les partenaires sociaux et qui ne peuvent pas faire l'objet d'aménagements en LFSS, ne sont pas prises en compte comme elles peuvent l'être dans diverses évaluations réalisées par ailleurs.

2° Principes de numérotation et de classification

Afin de faciliter le suivi du coût des dispositifs inventoriés par la présente annexe, un numéro a été attribué à chacun de ceux qui sont actifs ou portent des effets résiduels au 1^{er} janvier 2014. Ce numéro comprend cinq chiffres :

- les deux premiers sont d'ordre thématique et correspondent aux chapitres du sommaire ; ils désignent principalement les secteurs économiques ou les publics bénéficiant des dispositifs⁽⁷⁾ ;
- les trois suivants correspondent à un numéro d'ordre.

La classification des dispositifs, qui privilégie une présentation **par politique publique ou par population bénéficiaire**, distingue dans un chapitre premier les **dispositions générales relatives aux modalités de calcul des cotisations**. Il s'agit de règles qui constituent des dérogations au droit commun à portée générale.

Dans la mesure où le barème qui en résulte n'existe pas juridiquement, notamment en ce qui concerne les allègements généraux de cotisations sociales patronales⁽⁸⁾, et dès lors que l'existence de cotisations proportionnelles dans le financement de la sécurité sociale conserve une logique forte, il reste pertinent de les inventorier dans la présente annexe. Il s'agit des dispositifs suivants :

- la **réduction générale des cotisations sociales patronales** ;
- la **déduction forfaitaire patronale sur les heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés** ;
- la **réduction de la cotisation minimale maladie due au RSI par les travailleurs indépendants à faible revenu**, dont la création en LFSS pour 2013 a accompagné le déplafonnement de la cotisation maladie due par ces travailleurs (« paquet travailleurs indépendants ») ;
- l'**abattement de l'assiette de la CSG au titre des frais professionnels**, dont la jurisprudence constitutionnelle affirme la contribution au respect du principe d'égalité entre les salariés et les travailleurs indépendants.

(7) Il n'est pas apparu opportun, comme pour la numérotation des niches fiscales, de donner un numéro correspondant au prélèvement faisant l'objet d'une dérogation : en matière sociale, les exonérations ou exemptions d'assiette présentent la particularité de concerner plusieurs prélèvements à la fois (CSG, cotisations). De même, un numéro permettant d'identifier le type de dérogation (exonération, exemption d'assiette, taux ou assiette dérogatoire) a semblé peu opérationnel, du fait du cumul observé pour certaines populations (cas des porteurs de presse qui bénéficient d'une assiette forfaitaire et d'une exonération de cotisations sociales patronales sur l'assiette assujettie).

(8) Si une présentation du barème résultant de l'application des allègements généraux peut être utilement retenue pour apprécier le niveau effectif du coût du travail, il paraît primordial de rappeler qu'un tel barème n'a pas, en tant que tel, d'existence juridique : les allègements généraux sont conçus par référence à des taux de droit commun qui continuent à s'appliquer, pour les employeurs qui n'entrent pas dans leur champ d'application ou qui en sortent, en cas de non respect de certaines conditions telle que l'obligation de négociation annuelle sur les salaires.

Numérotation des dispositifs :

Numéro	Mesure		
1. Dispositions générales relatives aux modalités de calcul des cotisations		11100	Chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)
01100	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale	11115	Formateurs occasionnels
01105	Déduction patronale sur les heures supplémentaires (entreprises de moins de 20 salariés)	11120	Conducteurs de voitures publiques non propriétaires de leur véhicule
01110	Travailleurs indépendants non agricoles : réduction de la cotisation minimale maladie-maternité	11125	Pilotes de haute mer et aides de marine remontant jusqu'à Rouen, Paris et au-delà
01115	Réduction représentative des frais professionnels pour l'assujettissement à la CSG	11130	Aides de marine en activité sur la Haute-Seine, l'Yonne, la Marne, la Saône et le Doubs
2. Alternance, stages et volontariat		11135	Vendeurs à domicile indépendants non immatriculés au registre du commerce ou des agents commerciaux
02100	Contrat d'apprentissage	12. Participation financière et actionariat salarié	
02105	Contrat de professionnalisation	12100	Intéressement, intéressement de projet et supplément d'intéressement
02110	Stagiaires en entreprise	12105	Participation aux résultats de l'entreprise et supplément de réserve spéciale de participation
02115	Service civique	12110	Plan d'épargne entreprise (PEE) et plan d'épargne interentreprises (PEI)
02120	Volontaires dans les armées	12115	Stock-options
02125	Volontaires pour l'insertion	12120	Attribution gratuite d'actions
02130	Sapeurs Pompiers volontaires	12125	Carried interest
3. Territoires et publics en difficulté		12130	Prime de partage des profits
3.1. Exonérations territoriales		13. Accessoires de rémunérations versés aux salariés	
03100	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU)	13100	Titres restaurant
03105	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	13105	Chèques vacances
03110	Zones franches urbaines (ZFU)	13110	Avantages accordés par les comités d'entreprise dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles
03115	Travailleurs indépendants en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	13115	Aide du comité d'entreprise ou de l'entreprise pour le financement d'activités de services à domicile - CESU préfinancé
03120	Bassin d'emploi à redynamiser - BER	13120	Prime transport domicile-travail
03125	Zones de restructuration de la défense (ZRD)	13125	Remise gratuite de matériels informatiques amortis
3.2. Dispositifs spécifiques à l'outre-mer		14. Prévoyance et retraite	
03200	Contrats uniques d'insertion en outre-mer	14100	Prévoyance complémentaire et retraite supplémentaire
03205	Entreprises implantées en outre-mer	14105	Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)
03210	Travailleurs indépendants en outre-mer	14110	Retraites à prestations définies à droits aléatoires (« retraites chapeaux »)
03215	Bonus exceptionnel outre-mer	15. Fin du contrat de travail	
03220	Réduction générale des cotisations patronales à Mayotte	15100	Indemnités versées dans certains cas de rupture du contrat de travail
03225	Forfait des particuliers employeurs outre-mer	15105	Indemnités spécifique de rupture conventionnelle homologuée
3.3. Dispositifs ciblant des publics vulnérables		15110	Contrat de sécurisation professionnelle
03300	Etudiants boursiers : exonération de cotisation forfaitaire d'assurance maladie	16. Revenus exclus de l'assiette des cotisations du fait d'une dérogation à la règle d'affiliation obligatoire	
03305	Contrat unique d'insertion sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi	16100	Élus locaux
03310	Structure d'aide sociale	16105	Membres du conseil économique, social et environnemental (CESE) : règles particulières d'affiliation
03315	Associations intermédiaires	16110	Élus de certaines instances : règles particulières d'affiliation
03320	Travailleurs privés d'emploi occupés à des tâches d'intérêt général et rémunérés à ce titre	16115	Travailleurs frontaliers de la Suisse : bénéfice de la couverture maladie universelle
03325	Personnes exerçant un travail d'intérêt local	16120	Loueurs de chambres d'hôtes
03330	Personnes détenues effectuant un travail pour le compte de l'administration	17. Assiettes dérogatoires diverses	
03335	Personnes encadrant des personnes handicapées dans un centre de loisirs	17100	Collaborateurs occasionnels du service public
4. Innovation et économie numérique		17105	Agents temporaires recrutés pour effectuer le recensement général de la population
04100	Jeunes entreprises innovantes et jeunes entreprises universitaires	17110	Gérants de cabines téléphoniques
04105	Association d'étudiants à caractère pédagogique ("junior entreprise")	17115	Personnels des hôtels, cafés, restaurants uniquement rémunérés au pourboire
04110	Revenus tirés du commerce sur l'internet	17120	Enseignants
5. Services à la personne		18. Dispositifs résiduels portant encore des effets au 31 décembre 2013	
05100	Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs	18100	Contrat d'avenir
05105	Aide à domicile employée par un particulier fragile	18105	Contrat initiative emploi (CIE)
05110	Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	18110	Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de vingt-six ans dans le secteur agricole
05115	Accueillants familiaux	18115	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat (PACTE)
05120	Personnes employées au pair	18120	Contrat d'accès à l'emploi en outre-mer
6. Secteur agricole		19. Dispositifs clos au 31 décembre 2013	
06100	Contrat «vendanges»	20. Les revenus de remplacement	
06105	Exonération pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles	20100	Pensions de retraite
06110	Exonération en faveur des jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole	20105	Pensions d'invalidité
06115	Exploitants agricoles (1) : déduction de l'assiette sociale du revenu implicite du capital foncier	21. Les revenus de substitution	
06120	Exploitants agricoles (2) : déductions pour investissement ou déductions pour aléas	21100	Allocations de chômage
06125	Personnes recrutées pour procéder aux enquêtes et recensements agricoles	21105	Indemnités journalières
7. Secteur culturel		21110	Allocations de chômage partiel
07100	Porteurs de presse	21115	Compléments parentaux (CLCA, COLCA, AJPP)
07105	Correspondants locaux de presse	21120	Demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue
07110	Journalistes : taux réduits	21125	Allocations de pré-retraites d'entreprise
07115	Artistes du spectacle et mannequins : taux et assiettes réduits	22. Revenus du capital et des jeux	
07120	Revenus tirés de la commercialisation des œuvres d'art	22100	Exonération des produits des livrets réglementés
07125	Ouvreuses des théâtres nationaux	22105	Exonération des plus-values immobilières pour les résidences principales
07130	Chansonniers exerçant une activité à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs	22110	Abattement pour durée de détention hors résidence principale sur les terrains bâtis
07135	Gardiens auxiliaires des monuments historiques employés par l'Etat	22115	Dispositifs réduisant l'assiette des revenus fonciers
8. Secteur jeunesse et sports		22120	Seuil de recouvrement de 61€ pour les contributions sociales sur les revenus du patrimoine
08100	Arbitres et juges sportifs	23. Impôts affectés à la sécurité sociale	
08105	Personnes travaillant dans un centre de vacances et de loisirs pour mineurs	23100	Taux réduits de taxe sur les salaires sur les salaires versés dans les DOM
08110	Personnes participant à une course landaise	23105	Abattement sur la taxe sur les salaires (TS) : associations, syndicats et mutuelles
08115	Cadets de golf	23110	Exclusion de l'assiette de la TS : participation financière (intéressement, PEE)
08120	Activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif ou d'une association de jeunesse	23115	Exclusion de l'assiette de la TS : prévoyance et retraite supplémentaire
9. Dispositif multi-sectoriel (BTP, nettoyage, aviation marchande, médias)		23120	Exclusion de l'assiette de la TS : salaires versés aux enseignants des centres de formation d'apprentis
09100	Déduction forfaitaire spécifique	23125	Exclusion de l'assiette de la TS : indemnités de rupture
10. Salariés des régimes spéciaux		23130	Exclusion de l'assiette de la TS : stock options et attributions d'options gratuites
10100	Exonération de cotisations d'allocations familiales	23135	Exonération de CRDS sur cession de métaux précieux
10105	Marins : exonération de cotisations patronales	23140	Contribution sociale de solidarité des sociétés : assiette des complémentaires santé
10110	Fonctionnaires : rémunérations accessoires	23145	Contribution sociale de solidarité des sociétés : taux réduits pour certaines professions
10115	Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC	23150	Exonération de contribution à la charge des distributeurs de médicaments - médicaments orphelins
11. Travailleurs indépendants non agricoles		23155	Exonération de la contribution à la charge des distributeurs de médicaments au-delà de 150€ par médicament
11100	Régime micro-social simplifié (ou régime de l'auto-entrepreneur)	23160	Abattements de l'assiette des contributions sur les dépenses de promotion des médicaments et dispositifs médicaux
11105	Exonération de cotisation d'allocations familiales, de CSG et de CRDS	23165	Abattement forfaitaire sur les contribution assises sur les dépenses de promotion des dispositifs médicaux
		23170	Médicaments orphelins et génériques : exonération de la contribution sur le chiffre d'affaire
		23175	Clause de sauvegarde : exonération du chiffre d'affaires réalisé au titre des médicaments orphelins

3° Les exonérations et exemptions portant sur les revenus d'activité

Les revenus d'activité constituent l'assiette la plus large concourant au financement de la protection sociale. Sur ces revenus, dont la plus grande part correspond aux rémunérations versées par les employeurs du secteur privé, sont assises les cotisations de sécurité sociale et la CSG sur les revenus d'activité, prélèvements majoritaires de notre système de protection sociale.

C'est également sur ces revenus d'activité que portent la majorité des exonérations et exemptions recensées, lesquelles sont présentées de manière détaillée sous forme de fiches en deuxième partie de cette annexe.

a) Les deux formes principales de prélèvements dérogatoires sur les revenus d'activité du secteur privé

Les exonérations : des dispositifs liés à la politique de l'emploi

Les exonérations visent dans la plupart des cas à soutenir l'emploi, que ce soit sous forme d'exonérations ciblées ou sous forme d'allègements généraux, initiés depuis 1995, réduisant le coût du travail non qualifié.

Du fait de l'importance des allègements généraux, ces exonérations sont largement diffusées dans l'ensemble des entreprises (elles touchent en effet 10,36 millions de salariés et 1,56 million d'employeurs, pour un coût de 20,6 Md€ en 2012). Ces exonérations bénéficient aux entreprises quelle que soit leur taille, avec un avantage pour les plus petites d'entre elles comme le montre le tableau suivant :

Structure de la masse salariale du secteur privé et des exonérations par taille d'entreprise en 2012

Taille de l'entreprise	Structure de la masse salariale (secteur privé) (%)	Structure des exonérations générales (%)	Structure des exonérations ciblées (%)
0 à 9	14,5	27,8	27,8
10 à 19	7,9	12,2	11,6
20 à 49	11,6	14,3	15,8
50 à 99	7,6	7,9	9,7
100 à 249	11,8	9,9	10,2
250 à 499	7,9	5,8	6,1
500 et plus	38,7	22,0	18,7
Total	100,0	100,0	100,0

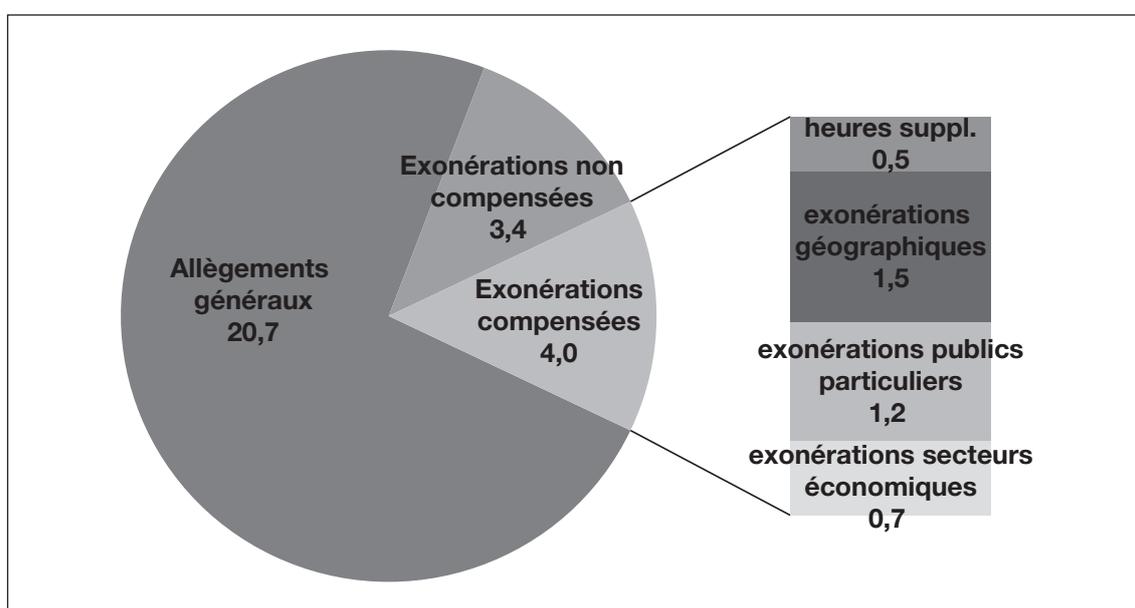
Source : Acoiss

Ces exonérations présentent les caractéristiques suivantes :

- n'affectant pas l'assiette des cotisations de sécurité sociale, les mesures d'exonérations de cotisations de sécurité sociale (le plus souvent patronales) ne remettent pas en cause le versement des autres cotisations et contributions dont l'assiette est alignée sur celle des cotisations de sécurité sociale : cotisations salariales et patronales aux régimes de retraite complémentaire obligatoires (Agirc et Arrco) et aux régimes d'assurance chômage ; contribution solidarité autonomie ; contribution de l'employeur au Fonds national d'aide au logement ; versement transport, taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation à l'effort de construction, participation à la formation professionnelle continue.

- en termes financiers, ces exonérations sont soit prises en charge par l'État par le biais de la compensation, soit, en l'absence de compensation, assumées directement par les régimes de base de sécurité sociale. Dès lors, ces exonérations ne remettent pas en cause les cotisations sur lesquelles elles portent : l'État ou la sécurité sociale se substituent simplement au redevable initial pour leur paiement. Ces exonérations sont donc neutres pour les salariés dont les droits sociaux sont ouverts sur une assiette normale ;
- les montants d'exonérations sont suivis chaque mois ou chaque trimestre, pour chaque cotisant qui en bénéficie. Les sommes en jeu figurent, pour les exonérations compensées, dans la comptabilité des organismes et font l'objet d'une facturation à l'euro près. Les exonérations non compensées concernant les salariés du régime général font quant à elles l'objet depuis longtemps d'un suivi statistique régulier et exhaustif.

La répartition des différentes catégories d'exonérations (coût 2013 en milliards d'euros, compensées et non compensées) est représentée sur le graphique suivant :



Les exemptions d'assiette

Comme l'indique le premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, l'assiette des cotisations de sécurité sociale du régime général recouvre l'ensemble des salaires et avantages versés au salarié en contrepartie ou à l'occasion de son travail. Il existe toutefois des exceptions à ce principe qui peuvent être regroupées en quatre catégories :

1. les dispositifs de participation financière (intéressement, participation, plan d'épargne d'entreprise) ou d'actionnariat salarié (stock-options, actions gratuites) ;
2. les accessoires de salaires qui prennent en général la forme de chèques ou de titres de paiement destinés au financement de besoins fléchés : restauration, vacances, services à domicile ;
3. le financement de la prévoyance complémentaire et de la retraite supplémentaire (y compris par le biais des plans d'épargne collectifs, qui sont proches sur certains aspects des dispositifs du 1) ;
4. les indemnités versées dans certains cas de rupture du contrat de travail (plan de sauvegarde de l'emploi, licenciement, rupture conventionnelle).

L'essor des dispositifs mentionnés aux 1 à 3 fait l'objet d'un développement au 4° ci-dessous.

L'exclusion d'assiette a pour conséquence que les dispositifs concernés ne sont pas seulement exemptés des cotisations de sécurité sociale. Ils sont également exemptés de l'ensemble des autres cotisations calculées sur la même assiette. Ceci revient à appliquer à ces rémunérations un taux nul en matière de cotisations patronales et salariales (la CSG, la CRDS et des prélèvements patronaux particuliers restant néanmoins maintenus dans la plupart des cas, *cf. infra*). L'avantage accordé dans ce cas est donc environ deux fois plus élevé que dans le cas des exonérations.

Ces dispositifs ne sont pas non plus équivalents aux exonérations en ce qui concerne les droits contributifs des salariés. C'est le cas en matière d'indemnités journalières, de prestations d'invalidité ou de rente d'accident de travail, de chômage, et surtout de retraite. En effet, le montant des pensions de retraite du régime général dépend, notamment, du salaire annuel moyen correspondant aux cotisations versées sous plafond au cours des années civiles d'assurance dont la prise en considération est la plus avantageuse pour l'assuré : aujourd'hui variable selon les générations, le nombre d'années d'assurance prises en compte a été porté à vingt-cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2008 pour les assurés nés après 1947 (décret du 27 août 1993). Les sommes exclues de l'assiette des cotisations ne sont pas retenues pour le calcul de ces meilleures années.

Dans la plupart des cas, ces exemptions de l'assiette des cotisations sont assujetties à CSG-CRDS. En effet, le principe de l'universalité de l'assiette des prélèvements sociaux a été réaffirmé lors de la création de la CSG en 1990, dont la mise en place répondait à deux préoccupations : tenir compte de la remise en cause progressive du lien entre l'ouverture des droits à prestations et l'exercice d'une activité professionnelle et diminuer la concentration des ressources de la sécurité sociale sur les revenus du travail en élargissant le financement à d'autres types de revenus.

Certains dispositifs n'en demeurent pas moins exclus à la fois de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et de celle de la CSG, de la CRDS et du forfait social. Tel est notamment le cas des titres restaurant, des chèques vacances, du CESU préfinancé et des avantages versés par les comités d'entreprise.

S'agissant des régimes de sécurité sociale, ces exemptions d'assiette ne donnent généralement pas lieu à compensation par le budget de l'État. En effet, l'obligation de compensation a été instaurée par la loi du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale. Renforcée par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, cette obligation ne porte néanmoins, pour les exonérations, que sur les mesures instituées à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi du 25 juillet 1994 et, pour les exemptions d'assiette, que sur celles créées après le 13 août 2004 (*cf. infra*). Les dispositifs en cause ayant été, pour la plupart d'entre eux, instaurés avant 1994, la compensation par le budget de l'État ne leur est pas applicable.

Enfin, ces exemptions d'assiette ne sont pas déclarées par les employeurs (sauf pour une partie d'entre elles dans les DADS) ni enregistrées en comptabilité : par voie de conséquence, leurs montants financiers ont, jusqu'à présent, été moins bien documentés. C'est notamment le cas de la déduction forfaitaire spécifique, qui concerne un nombre important de secteurs. Cette lacune a été partiellement comblée par les travaux de la Cour des comptes et du Gouvernement⁽⁹⁾.

b) Méthodologie du chiffrage du coût des exemptions d'assiette

Au plan méthodologique, il n'est pas possible de réaliser de simulation pour évaluer la perte de cotisations de sécurité sociale qui résulte de chaque dispositif d'exemption d'assiette, en prenant en compte l'adaptation des comportements qui serait observée si l'on appliquait le droit commun : il n'existe pas de modèle de simulation micro-économétrique permettant de mesurer

(9) S'agissant de la DFS, un code type spécifique a été créé par l'Acooss en 2012 et permet désormais d'assurer un suivi de cette exemption d'assiette.

les effets d'une normalisation des exemptions de l'assiette sociale – effets qui paraissent par ailleurs très différents à court terme et à moyen terme - et les critiques régulièrement formulées à l'encontre des modèles existants en matière économique peuvent d'ailleurs inciter à en relativiser la pertinence.

Les sources variées qui ont permis d'établir les différentes données sont décrites dans la fiche relative à l'objectif 2.2 de l'annexe 1 relative au programme de qualité et d'efficience « financement ».

Afin de prendre une hypothèse médiane et d'indiquer quels sont les enjeux financiers pour la sécurité sociale liés à ces exclusions d'assiette, cette annexe retient conventionnellement comme mode de conversion des montants d'assiettes exclus des cotisations vers des montants de cotisations équivalents celui qui revient à multiplier les montants d'assiette par le taux des cotisations au-dessus du plafond de la sécurité sociale. Ce choix se justifie par le fait que les avantages consentis s'ajoutent aux rémunérations ordinaires et ont tendance à déplacer le total vers ou au-delà du plafond de la sécurité sociale, limite au-delà de laquelle les taux du régime général décroissent (ils ne sont plus que de 23 points contre près de 40 en deçà). Pour l'estimation de la perte de cotisation, il est tenu compte du prélèvement de contributions spécifiques (tel que le forfait social) qui sont actuellement prélevés sur les sommes exclues de l'assiette des cotisations. Les coûts de ces exemptions sont récapitulés dans la partie 5 de la présente annexe.

Compte tenu de ces éléments de méthodologie, la perte potentielle de recettes résultant des exemptions pour lesquelles un chiffrage de coût est disponible (ce qui n'est pas le cas, notamment, en ce qui concerne les diverses assiettes forfaitaires mentionnées dans les fiches ci-après) s'élèverait à 6,3 Md€ pour 2013 (contre 7,9 Md€ pour 2012 et 9,2 Md€. Cette forte baisse est due principalement à la hausse importante du forfait social adoptée en août 2012.

L'hypothèse retenue par la présente annexe, qui consiste à appliquer le taux des cotisations au-dessus du plafond, tel qu'il s'applique pour le régime général, est généralement considérée comme un bon compromis. Elle consiste à appliquer à la perte d'assiette un taux de 23,08 % en 2012 (13,55 % maladie, 1,70 % vieillesse déplafonnée, 5,40 % famille, 2,43 % ATMP).

c) Historique des exonérations et exemptions d'assiette

Les exonérations

Si les premières exonérations ciblées datent de 1979 (apprentis, ACCRE) et les suivantes des années 1984-1985 (contrats de qualification, exonération en faveur des jeunes exploitants agricoles) leur champ s'est élargi (contrats aidés, recherche, aménagement du territoire, sport professionnel...) et leur rythme de création a progressivement accéléré à partir de 1987 : 4 nouveaux dispositifs cette année-là, 5 entre 1989 et 1994, 13 entre 1995 et 1999, 8 entre 2000 et 2004, 19 entre 2005 et 2007. De 2008 à 2011, on dénombre en outre 9 nouveaux dispositifs dont, en 2011, la prime dite « de partage des profits » dont la suppression a été annoncée à l'issue de la grande conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012.

La politique des allègements généraux de cotisations patronales sur les bas salaires a été amorcée en 1995 avec la création de la réduction dégressive sur les bas salaires, dite « ristourne Juppé » (loi du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale). Cette exonération a complété puis a fusionné avec l'exonération des cotisations d'allocations familiales qui avait été créée en 1993. L'exonération fusionnée était dégressive entre 1 et 1,3 SMIC, et son taux maximum était de 18,2 points.

En 1998 puis 2000, cet allègement a été complété par des exonérations applicables aux entreprises réduisant la durée du travail. La 1^{re} aide, dite « Aubry I », était une aide fixe incitative (entre 5 000 F et 9 000 F par salarié). La 2^e aide, dite « Aubry II » cumulait une aide fixe de 4 000 F et une aide dégressive entre 1 et 1,7 SMIC.

La loi du 12 juin 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi instaure la réduction générale de cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon », toujours appliquée aujourd'hui (article L. 241-13 du code de la sécurité sociale), qui fusionne la « ristourne Juppé » avec les allègements « Aubry 2 ». Elle a également pour but de compenser la convergence des 7 niveaux différents de salaires minimums. Il s'agit d'une réduction unique de 26 points de cotisations pour les salaires au niveau du SMIC qui décroît au-delà de ce niveau pour s'annuler à 1,7 SMIC. La loi du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 ramène ce seuil à 1,6 SMIC. La loi du 21 décembre 2006 de finances pour 2007 a majoré le taux de réduction pour le passer à 28,1 points dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Initialement calculé sur une base horaire, le taux de l'allègement général a été mensualisé en 2007 puis annualisé à compter de 2011. Ces réformes permettent de renforcer la logique de cette exonération en faisant en sorte que l'ensemble des entreprises qui versent les mêmes rémunérations bénéficient d'un même montant d'exonérations, indépendamment de la manière dont ces sommes sont versées (versements fractionnés ou non). Suivant cette voie, la LFSS pour 2012 a intégralement réintégré les heures supplémentaires dans la formule de calcul de l'allègement.

Ces différentes réformes n'ont pas modifié le schéma global de l'allègement général. Le point de sortie (1,6 Smic) et le niveau de réduction restent identiques pour les salariés effectivement au Smic. Ceci apparaît pertinent au regard du fait que :

- l'élasticité-prix de la demande de travail est particulièrement forte au niveau du Smic ;
- une sortie à 1,6 Smic semble un bon compromis entre la maîtrise des finances publiques (plus le point de sortie est élevé plus le coût est important, du fait de la hausse du coût pour les bénéficiaires initiaux et de l'accroissement du nombre des bénéficiaires) et le souci d'éviter un taux marginal de cotisations patronales trop élevé (qui pourrait pénaliser les augmentations de salaires au-delà du Smic) ;
- pour autant, en visant les salaires allant jusqu'à 2,5 Smic, le crédit d'impôt emploi-compétitivité créé par l'article 66 de la loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012 a de fait élargi le champ de ces allègements : le CICE peut en effet être considéré, au plan de ses effets, comme une alternative à l'augmentation du point de sortie des allègements généraux.

Au final, malgré le fort accroissement du nombre de dispositifs ciblés, les allègements généraux gardent un poids prépondérant au sein des exonérations. Ils constituent un aspect central des politiques de l'emploi en faveur des travailleurs peu qualifiés. Si leur coût pour les administrations publiques est élevé, les études soulignent leur efficacité en matière d'emploi : le comité d'évaluation des niches fiscales et sociales leur a ainsi attribué un score de 4 sur une échelle allant de 1 à 4 (« efficient ») dans le rapport susmentionné de juin 2011.

Entre octobre 2007 et septembre 2012, le champ des exonérations à vocation générale avait intégré les exonérations sur les heures supplémentaires (loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat), qui ont été abrogées par la loi du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012, à l'exception de la déduction forfaitaire par heure dans les seules entreprises employant moins de 20 salariés.

Les exemptions d'assiette: des dispositifs dont la création est souvent ancienne

L'intéressement et la participation sont, au sein des dispositifs dérogatoires, ceux qui sont les plus anciens. Ils résultent de deux ordonnances de 1959 et 1967. Dans la continuité de ces ordonnances, plusieurs textes furent adoptés, élargissant le cadre juridique de la participation et créant ce qui est communément appelé l'épargne salariale (plans d'épargne d'entreprise, dits PEE, en 1967). À ces dispositifs d'épargne s'est ajouté l'actionnariat salarié par le biais des stock-options (loi du 31 décembre 1970 relative à l'ouverture d'options de souscription ou d'achat d'actions).

S'ils sont anciens, ces dispositifs ont néanmoins été complétés pour la plupart de manière récente : loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail pour les dispositifs d'épargne salariale, loi de finances pour 2005 en ce qui concerne le mécanisme d'attribution d'actions gratuites dans le domaine de l'actionnariat salarié, loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne créant les nouvelles aides dites CESU « préfinancé » dans le domaine des accessoires de salaires, et enfin loi portant réforme des retraites de 2003, créant le PERCO dans le domaine de la retraite supplémentaire. Enfin, récemment la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011 a instauré une exemption d'assiette sous forme de prime accordée en contrepartie du versement de dividendes à leurs salariés par les entreprises de plus de 50 salariés, dispositif pérenne qui s'ajoute au supplément d'intéressement institué par la loi du 30 décembre 2006.

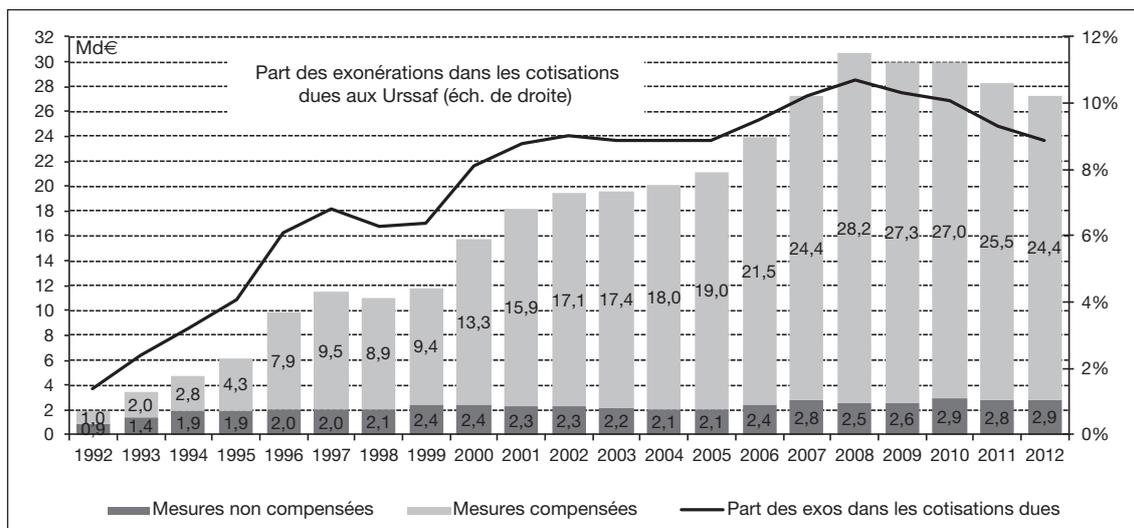
Pour une large part, ces exemptions ont été mises en place alors que la part des dépenses de sécurité sociale était nettement plus faible et l'assiette des cotisations largement plafonnée : dans son *Etat des lieux du financement de la protection sociale en France* (octobre 2012), le Haut conseil du financement de la protection sociale rappelle que la part des dépenses de protection sociale dans le PIB est passée de 14,3 % en 1959 à 32 % en 2010, soit son niveau historiquement le plus élevé. Les exemptions n'ont néanmoins pas été modifiées substantiellement alors que le financement de la sécurité sociale évoluait, d'une part avec le déplafonnement progressif des cotisations⁽¹⁰⁾, et d'autre part la diversification des recettes, notamment *via* l'affectation de recettes fiscales. Ce n'est qu'en 2008-2009 que cette situation a changé avec la création des contributions sur les stock-options et actions gratuites puis du forfait social (cf. *infra*).

d) La dynamique globale des exonérations et exemptions d'assiette

Jusqu'à la crise de 2009, le montant des exonérations a crû à des rythmes moyens proches de 10 % au cours de la dernière décennie. Ceci est illustré par le graphique suivant. Les ressauts importants constatés en 1996, 2000 et 2006 s'expliquent par la mise en place des allègements généraux puis les réformes successives qu'ils ont subies (intégration dans les dispositifs de RTT, puis mise en place de l'allègement actuel).

(10) La cotisation maladie a été déplafonnée par étapes successives. A partir du 1^{er} janvier 1984, elle a été entièrement déplafonnée, sauf pour les travailleurs indépendants non agricoles. Quant au taux actuel de la cotisation, il résulte de la combinaison de diverses augmentations intervenues depuis 1967, puis du transfert de la part salariale de cette cotisation à la CSG, opéré en deux étapes en 1997 et 1998. La cotisation patronale d'allocations familiales a été déplafonnée en deux étapes (1^{er} janvier 1989 et 1^{er} janvier 1990). Les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles ont été entièrement déplafonnées par la loi du 13 janvier 1989 portant diverses dispositions d'ordre social. En conséquence, depuis 1990, seules sont plafonnées, pour le régime général, les cotisations d'assurance vieillesse (il existe cependant une cotisation vieillesse déplafonnée de 1,6 % à la charge de l'employeur et 0,1 % à la charge du salarié).

Part des exonérations dans les cotisations dues



Source : Acooss (données régime général)

Les dispositifs d'exemption d'assiette se caractérisent quant à eux par un dynamisme qui se prolonge durablement et bien au-delà de leur phase de montée en charge initiale. Malgré l'ancienneté des principaux dispositifs, ils continuent d'évoluer encore nettement plus rapidement que l'assiette des cotisations, ce qui peut laisser supposer des effets de substitution avec les rémunérations ordinaires, quand bien même sont prévues par la loi des clauses de non-substitution avec des éléments de rémunération existants : en effet, ces restrictions juridiques visant à éviter la substitution jouent surtout à court terme (on ne peut diminuer le salaire direct pour augmenter un montant exempté), mais sont impossibles à éviter en dynamique (la hausse des montants exemptés peut se substituer à une hausse de salaire direct).

En outre, s'agissant plus spécifiquement de l'épargne salariale, le rapport du comité d'évaluation des niches fiscales et sociales relève que « si plusieurs des objectifs poursuivis par les dispositifs d'épargne salariale sont effectivement atteints (comme les objectifs de flexibilité des rémunérations, de motivation et d'enrichissement des stratégies de ressources humaines), sa faible diffusion dans les PME conduit en fait à une dualisation du marché du travail, tandis que les revenus distribués se substituent aux salaires ». Ceci est illustré dans le tableau et le graphique suivant.

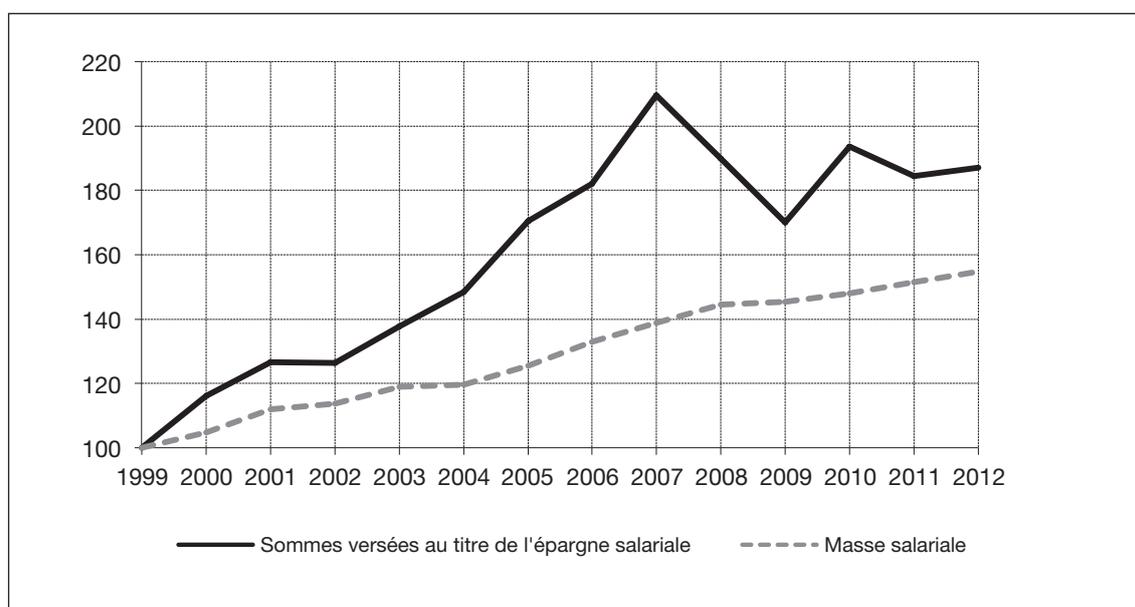
Évolution des principales exemptions d'assiette entre 2000 et 2011

	Montants en M€ au titre de l'exercice						Taux d'évolution annuel moyen 2000-2011
	2000	2005	2008	2009	2010	2011	
Participation	4 502	7 000	7 737	6 568	7 528	7 266	4,4 %
Intéressement	3 394	5 700	6 509	6 293	7 329	6 748	6,4 %
Plans d'épargne en entreprise	856	1 300	1 654	1 377	1 365	1 434	4,8 %
TOTAL épargne salariale	8 752	14 000	15 900	14 238	16 221	15 449	5,3 %
Titres restaurant	1 483	1 978	2 508	2 609	2 702	2 840	6,1 %
Retraite supplémentaire et prévoyance complémentaire	n.d.	12 904	15 614	15 312	14 710	14 993	2,5 %
Masse salariale	358 732	423 730	482 020	476 230	485 275	502 758	3,1 %

Note: Les données relatives à la retraite supplémentaire et à la prévoyance complémentaire disponibles pour 2000 qui figuraient dans l'annexe 5 au PLFSS 2009 ne sont pas reproduites ici, car elles ne sont pas directement comparables, en termes de champ, avec les données postérieures.

Source: DARES, enquête PIPA (épargne salariale); DSS, Annexe 1 au PLFSS, PQE financement (titres restaurants, retraite et prévoyance complémentaire; Acooss (masse salariale).

Comparaison de l'évolution de la masse salariale et des sommes versées au titre de l'épargne salariale (base 100 en 1999)



Champ: entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source: Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2000 à 2011. Données 2012 établies à partir de l'assiette du forfait social.

Note: les sommes versées au titre de l'exercice de l'année N le sont généralement l'année N+1 pour la participation et l'intéressement, au cours de l'année N pour l'abondement du PEE. Les sommes renseignées pour l'exercice de rattachement 2007 sont en fait versées en 2008 pour la participation et l'intéressement, et en 2007 pour les PEE, à partir des résultats de l'entreprise lors de l'exercice 2007.

À la différence des exonérations, les exemptions d'assiette sont plus concentrées sur les grandes entreprises que sur les petites. Sur le seul champ de la participation financière, qui représente la catégorie la plus importante du champ des exemptions d'assiette, les taux de recours sont les suivants :

Cas d'un salarié rémunéré à 1,95 smic, soit le salaire moyen

	2010	2011	2012	2013	2014
Taux des cotisations et contributions patronales					
Cotisations de sécurité sociale patronales sur les salaires (sous plafond)*	30,38 %	30,48 %	30,48 %	30,63 %	30,68 %
Exonérations	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Forfait social sur l'épargne salariale**	4 %	6 %	8 %	20 %	20 %
Part des rémunérations exemptées					
Prime de partage des profits	0 %	0,94 %	0,75 %	0,75 %	0,75 %
Épargne salariale rapportée au salaire	6,40 %	6,40 %	6,39 %	6,39 %	6,39 %
Part du revenu exemptée des cotisations patronales	6,40 %	7,34 %	7,14 %	7,14 %	7,14 %
Taux global de prélèvement patronal sécurité sociale (portant sur le salaire moyen)	28,69 %	28,68 %	28,87 %	29,87 %	29,92 %

* Hausse de 0,1 point du taux de cotisation AT-MP au 1^{er} janvier 2011, hausse de 0,1 point de la cotisation vieillesse plafonnée au 1^{er} novembre 2012, hausse de 0,05 point du taux de cotisation AT-MP au 1^{er} janvier 2013, hausse de 0,05 point de la cotisation vieillesse plafonnée au 1^{er} janvier 2014 (décret du 2 juillet 2012). La hausse de cotisations retraite plafonnée résultant de la réforme des retraites est supposée compensée par une baisse équivalente des cotisations famille.

** Hausse du taux du forfait social de 8 % à 20 % au 1^{er} août 2012, hors prévoyance qui continue de bénéficier d'un taux dérogatoire de 8 %.

Le dynamisme combiné des exonérations et des exemptions portant sur les revenus d'activité contribue à diminuer le taux effectif des cotisations de sécurité sociale de base sur les revenus du travail. Depuis la mise en place du forfait social (cf. ci-dessous), ce mouvement tend néanmoins à se stabiliser quand bien même le taux du forfait social demeure plus de deux fois inférieur à celui des cotisations patronales globales portant sur les rémunérations salariales.

e) La création de prélèvements spécifiques sur les exemptions d'assiette

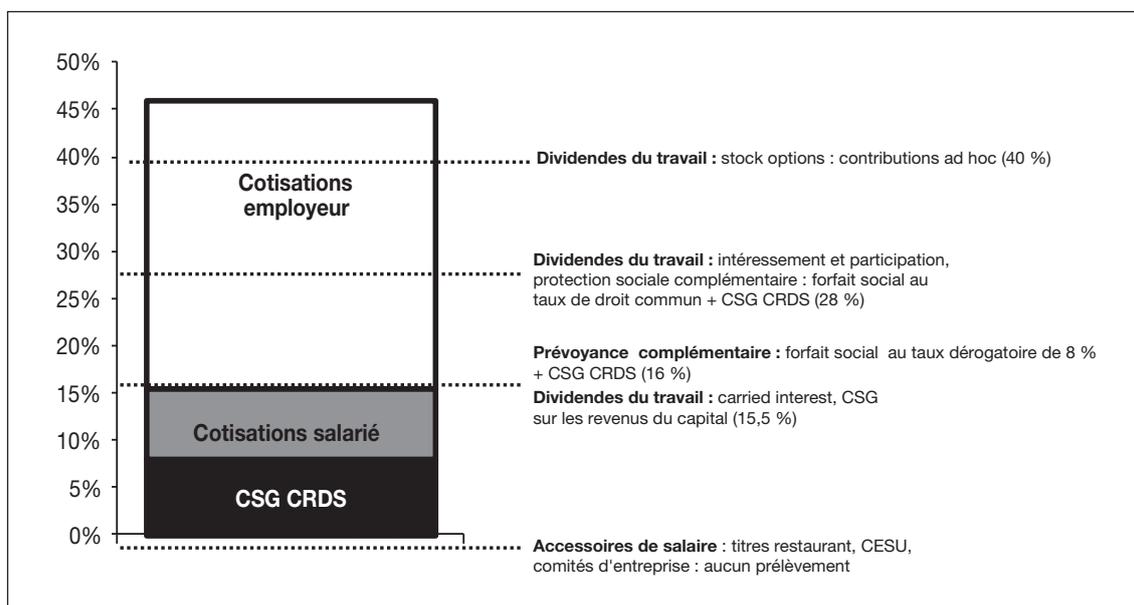
Compte tenu de la nature des prestations servies par la sécurité sociale il apparaît souhaitable que l'ensemble des produits de l'activité économique participent de manière proportionnée à son financement et que la dynamique de croissance qu'entretiennent les dispositifs bénéficiant actuellement d'exemptions d'assiettes, contribue également aux recettes de la sécurité sociale. C'est la raison pour laquelle, des prélèvements spécifiques sur les différentes exemptions d'assiettes, similaires sur leur principe, ont été créés. Ils représentent une voie médiane entre l'absence totale d'assujettissement et l'application des taux de droit commun plus élevés.

Ces contributions portent :

- sur les « retraites chapeau », depuis 2004, tant en ce qui concerne les prélèvements à la charge de l'employeur (taux compris entre 24 et 48 % actuellement), que ceux à la charge des bénéficiaires (14 ou 7 %);
- sur les attributions de stock-options ou actions gratuites depuis 2008 (contribution patronale au taux de 30 % et salariale au taux de 10 % actuellement, avec des taux minorés en ce qui concerne les actions gratuites);
- sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'office depuis 2008 (au taux de 50 % actuellement). Les mises à la retraite d'office ne concernent aujourd'hui que des salariés de plus de 70 ans;
- sur les abondements des employeurs aux plans d'épargne pour la retraite collectifs (au taux de 8,2 %) depuis 2001;

- sur la plupart des autres exemptions (épargne salariale, retraites supplémentaires) depuis 2009 dans le cadre de la création du « forfait social ». Le législateur a entendu donner sa pleine mesure à ce prélèvement dont le taux a été porté à compter du 1^{er} septembre 2012 à 20 %, sauf pour la prévoyance complémentaire qui bénéficie du maintien d'un taux réduit à 8 % (c'est-à-dire le taux de la contribution prévoyance qui avait été créée en 1996 et qui a été intégrée en 2012 au sein du forfait social). Le taux normal du forfait social s'approche ainsi de celui des cotisations non contributives (13,55 % de maladie et 5,4 % de famille) ;
- en revanche, les accessoires de salaires et ceux accordées aux salariés par les comités d'entreprise ne sont assujettis à aucun prélèvement social.

Taux de prélèvement de droit commun sur les salaires et taux spécifiques sur les compléments de rémunération



Taux de prélèvements applicables en 2013.

Lecture : le taux cumulé des cotisations et contributions sur les salaires (CSG-CRDS, cotisations salariales et cotisations employeurs) est de plus de 45 % en dessous du plafond de la sécurité sociale, alors qu'il est de 28 % sur l'intéressement et qu'il est nul sur les titres restaurant.

f) Ces dispositifs dérogatoires ont été réduits par la loi de finances rectificative du 16 août 2012 et font désormais l'objet de règles stabilisées

Au nom de l'équité, des mesures significatives, portant à la fois sur des dispositifs financièrement importants mais aussi sur des dispositifs plus restreints, ont déjà été prises à l'occasion du vote de la loi de finances rectificative d'août 2012. Parmi les mesures structurantes, la suppression des exonérations sociales sur les heures supplémentaires et complémentaires, associée au maintien d'une déduction forfaitaire patronale dans les PME de moins de 20 salariés, s'est traduite par une économie pour l'État, de l'ordre de 400 M€ en 2012 et de près de 2,5 Md€ par an à compter de 2013⁽¹¹⁾. La hausse à 20 % du taux forfait social à la charge de l'employeur (avec maintien d'un taux dérogatoire pour la prévoyance) a permis, suivant une recommandation de la Cour des comptes, de mettre ces éléments à un niveau contributif correspondant à la somme des

(11) Pour l'année 2012, les déclarations des employeurs tous régimes confondus permettent de chiffrer à 3,0 Md€ le coût des exonérations sur les heures supplémentaires, en faisant masse de celles effectuées avant et après l'aménagement de la loi TEPA par la loi du 16 août 2012 (contre 3,4 Md€ en 2011). La déduction forfaitaire limitée à 1,5 € par heure supplémentaire, dans les entreprises de moins de 20 salariés, devrait engendrer un coût de 549 M€, tous régimes confondus, en 2013.

taux des cotisations de sécurité sociale n'ouvrant pas de droits contributifs, tout en maintenant un avantage comparatif, de près de 40 points par rapport aux salaires. Par ailleurs, la taxe sur les « stock-options » a été augmentée de 14 à 30 % pour les entreprises et de 8 à 10 % pour les bénéficiaires, de même que les prélèvements sur le financement des retraites chapeaux par les entreprises (doublement des taux qui avaient été fixés par l'article 15 de la LFSS pour 2010, cf. la fiche n° 87 ci-après).

4° Les autres types de dérogation portant sur les revenus d'activité

Des formes dérogatoires de prélèvement sur les revenus d'activité peuvent toutefois avoir d'autres origines.

L'impact de certaines règles d'affiliation

Les règles relatives à l'affiliation, c'est-à-dire au rattachement des différents actifs en fonction de la nature de leur activité et de leurs conditions d'exercice, n'ont pas vocation a priori à modifier le principe d'assujettissement de tous les revenus professionnels aux cotisations. Néanmoins, dans certains cas, elles peuvent conduire dans les faits à un tel résultat.

Cela peut être le cas pour des activités nouvelles : ainsi, les règles d'affiliation au régime des indépendants ne sont pas adaptées à l'émergence des activités sur internet. En l'absence de règle facilement objectivable, il revient aux intéressés de décider s'ils s'affilient ou non pour leur activité. De fait, une part importante des revenus tirés de leur activité peut ne pas donner lieu en pratique à assujettissement. Des dispositifs expérimentaux ont été mis en place récemment dans certains domaines pour pallier ces difficultés. C'est le cas depuis 2013 de l'activité de chambres d'hôtes.

Avant l'entrée en vigueur de la LFSS pour 2013, des règles particulières s'appliquaient également pour les élus selon qu'ils cumulaient ou non leur mandat avec une autre profession. Ces règles ont été modifiées, afin de permettre l'affiliation de l'ensemble des élus au régime général de la sécurité sociale et d'assujettir, à cette occasion, les indemnités de fonction dont le montant total dépasse un seuil annuel (cf. fiche n° 91 ci-après).

Le « droit d'option » pour l'assurance privée pour les travailleurs frontaliers de la Suisse, constitue une autre exception au principe d'assujettissement aux cotisations sociales des revenus professionnels. La loi instituant ce dispositif a prévu son extinction en 2014 (cf. fiche n° 94 ci-après).

Les règles particulières d'assiette et de taux

- Des dispositions particulières qui s'appliquent directement à l'assiette ou au taux des cotisations de certaines catégories recouvrent les principaux cas suivants :
- Pour les fonctionnaires les rémunérations sont assujetties sans prise en compte des primes perçues, lesquelles représentent une part significative des rémunérations. En outre, lorsque les fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales exercent une activité accessoire pour le compte d'une autre personne publique, la rémunération versée à ce titre n'est pas soumise à cotisations.
- Les frais professionnels qui sont déductibles de l'assiette des cotisations. La règle générale est la déduction sur justificatifs. Pour un certain nombre de professions, ont néanmoins été maintenus des taux de déduction proportionnels sans justificatifs qui s'appliquaient jusqu'en 2001 en matière fiscale avant d'être supprimés (cf. la fiche n° 59 ci-après, consacrée à la déduction forfaitaire spécifique).

- D'autres aménagements concernent également les dispositifs d'assiette et de taux forfaitaire, qui visent à adapter les modalités du prélèvement social aux spécificités de certaines catégories professionnelles. La forme la plus courante de ces dispositifs est celle d'assiettes dites « forfaitaires », qui ont pour effet de différencier la base retenue pour l'application du taux des cotisations du montant de la rémunération brute. Si leurs effets sur les droits contributifs des salariés sont aisés à évaluer, leur coût reste difficile à évaluer (par définition, les sommes exemptées ne sont pas déclarées par les employeurs). Un tableau récapitulatif de ces assiettes figure dans la 5^e partie.

5° Évolution des pratiques de rémunérations et financement de la sécurité sociale

Plus des deux tiers (67 %) du financement de la sécurité sociale sont assurés aujourd'hui par les cotisations sociales assises sur les revenus du travail. Bien qu'en diminution⁽¹²⁾, cette part constitue donc le pilier central du financement de la sécurité sociale. Or, les études, notamment de la DARES⁽¹³⁾, consacrées aux pratiques des entreprises privées en matière de rémunération, confirment un recours de plus en plus fréquent aux **dispositifs alternatifs aux salaires**, notamment épargne salariale ou accessoires de salaires (titres restaurants, CESU par exemple) **non soumis à cotisations** (voire exclus de tout prélèvement).

Ces évolutions structurelles emportent des conséquences dont il faut tenir compte si l'on souhaite que le financement de la protection sociale reste en phase avec les changements de mode de rémunération : en effet, les composantes les plus dynamiques des rémunérations dans le secteur privé sont également celles qui contribuent le moins au financement de la protection sociale.

Parmi les rémunérations versées aux salariés, on peut distinguer en effet :

- **les salaires proprement dits** : les salaires, qui trouvent leur déclinaison matérielle directe sur les bulletins de paie, font l'objet, en droit du travail, de négociations annuelles obligatoires (obligation renforcée par le biais des mécanismes de conditionnalité des exonérations) et leur fixation et leur évolution sont encadrées juridiquement (loi, jurisprudence, fixation de grilles par les conventions collectives). Ils sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale (art. L. 242-1 du code de la sécurité sociale) ;
- **les « dividendes du travail »** : sous ce terme introduit par la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié de 2006, on peut regrouper les différentes formes de rémunérations qui permettent d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise : épargne salariale (intéressement, participation, plan d'épargne entreprise), actions gratuites et stock-options. L'attribution de ces éléments est assez encadrée, tant sur le fond (attribution à l'ensemble des salariés) que sur les procédures (accords collectifs). Sans être soumis aux cotisations de droit commun, ces éléments de rémunération contribuent au financement de la protection sociale de base *via* la CSG-CRDS (épargne salariale) et des contributions ad hoc (forfait social, contribution stocks options). L'attribution de ces dividendes du travail, encouragée par la puissance publique ces dernières années⁽¹⁴⁾, a été très dynamique : les sommes versées au titre de la participation financière des salariés (hors PERCO) sont ainsi passées de 8,2 Md€ en 1999 à 15,3 Md€ en 2012 (cf. le graphique ci-dessus consacré à l'évolution de la masse salariale et des sommes versées au titre de l'épargne salariale). Ces dispositifs bénéficient surtout aux salariés des grandes entreprises, comme le montrent les enquêtes de la DARES ;

(12) De 12 points par rapport à 1990.

(13) DARES : Les pratiques de rémunération des entreprises en 2007 : des formules hybrides tant pour les cadres que les non-cadres (Premières synthèses Informations n° 008-février 2010).

(14) Loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié (30 décembre 2006), loi en faveur des revenus du travail de 2008, loi de finances pour 2005 en ce qui concerne les actions gratuites.

- **la protection sociale complémentaire en entreprise:** elle recouvre les contributions des employeurs au bénéfice de leurs salariés, qu'il s'agisse de prévoyance ou de retraite supplémentaire. Il s'agit d'éléments dynamiques (+ 4,4 % par an en moyenne), là aussi encouragés par des dispositifs sociaux favorables⁽¹⁵⁾ (forfait social au taux de 20 %, avec un taux dérogatoire de 8 % pour la prévoyance) et une stratégie globale qui a, particulièrement depuis la loi de réforme des retraites de 2003, structuré les aides publiques à ce secteur (définition des conditions d'exonération tant en ce qui concerne les garanties prises en charge que le champ des bénéficiaires). Dans le prolongement de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi, transcrit dans la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, ces dispositifs ont vocation à se généraliser, d'ici le 1^{er} janvier 2016, en ce qui concerne la couverture maladie ;
- **les accessoires de salaires:** ce sont tous les autres avantages qui sont versés par l'employeur à son salarié (le cas échéant *via* un tiers comme le comité d'entreprise) et qui accroissent son revenu disponible. Ils prennent généralement la forme d'avantages non strictement monétaires : avantages en nature, avantages attribués sous forme de titres (titres restaurants, chèques vacances, CESU, bons cadeaux divers, ainsi que les avantages versés par les comités d'entreprises ou par l'intermédiaire de tiers type fonds d'action sociale). Les sources statistiques disponibles attestent d'une très forte dynamique de ces mécanismes, qui s'explique par divers facteurs : évolutions des pratiques de rémunérations tendant à favoriser des « packages », politique commerciale offensive des éditeurs de titres (CESU, titres restaurant...), attachement des salariés à ces accessoires et, sans doute, absence de tout prélèvement social et fiscal sur ces dispositifs.

(15) À l'exception des retraites chapeau depuis la dernière LFSS.

II - L'encadrement des exonérations et exemptions

1° Le recensement des exonérations et exemptions

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 ».

Il s'agit de la présente annexe qui 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 (cf. article 22).

2° Le principe de compensation

L'obligation de compensation intégrale par l'État a été instaurée par la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale.

Cette obligation résulte 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 ;
- l'article L.O. 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 du 13 août 2004 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'État pendant toute la durée de son application, à l'exception des mesures prévues aux articles L. 241-13 et L. 241-6-4 dans leur rédaction en vigueur au 1^{er} janvier 2011 et dans les conditions d'éligibilité en vigueur à cette date compte tenu des règles de cumul fixées par ces articles.*

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° à 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° à 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.

[...]

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.

Depuis la loi organique du 2 août 2005, 19 mesures non compensées ont fait l'objet d'une disposition expresse de non-compensation en loi de financement de la sécurité sociale.

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

3° À 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.

Mesures non compensées mises en place depuis la LO du 2 août 2005

Intitulé de la mesure	Support législatif ayant créé ou modifié la mesure
Non compensation en LFSS pour 2006 (article 17)	
Bonus exceptionnel 1 000 €	LFSS pour 2006
Non compensation en LFSS pour 2007 (article 31)	
Contrat de transition professionnelle (expérimentation)	Ordonnance du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle
Franchise de cotisations et contributions de sécurité sociales concernant les stagiaires	Loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances
Extension de l'ACCRE à de nouveaux publics	LFSS pour 2007
Non compensation en LFSS pour 2008 (article 24)	
Attributions gratuites d'actions	LFI pour 2005
Modification du régime d'assurance maladie des enseignants du privé	LFSS pour 2005
Exonération de toutes cotisations et contributions de l'abondement de l'employeur ou du comité d'entreprise au chèque emploi service universel.	Loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne et portant diverses mesures en faveur de la cohésion sociale
Exonération relative aux arbitres	Loi du 23 octobre 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres
Nombreuses mesures relatives à la participation financière (supplément d'intéressement et de participation, intéressement de projet)	Loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionariat salarié
Non compensation en LFSS pour 2009 (article 26)	
Remise gracieuse de matériel informatique	LFI pour 2008
Indemnités versées en cas de rupture conventionnelle	Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail
Possibilité donnée au salarié d'affecter un PERCO ou un régime de retraite supplémentaire les sommes issues de la monétisation des droits inscrits sur un compte épargne temps	Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Intitulé de la mesure	Support législatif ayant créé ou modifié la mesure
Stagiaire auprès d'une entreprise agricole	LFSS pour 2009
Prime transport	LFSS pour 2009
Prime exceptionnelle de 1 000 € (dispositif clos)	Loi du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat
Prime exceptionnelle de 1 500 € (dispositif clos)	Loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail
Non compensation en LFSS pour 2010 (article 25)	
Bonus exceptionnel en outre-mer	Loi du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer
Non compensation en LFSS rectificative pour 2011 (article 1^{er})	
Prime accordée en contrepartie du versement de dividendes	Loi du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale
Non compensation en LFSS pour 2012 (article 13)	
Exonération pour l'emploi des salariés intervenant auprès des familles qui bénéficient d'aides sociales des CAF et des conseils généraux	Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012
Non compensation en LFSS pour 2013 (article 11)	
Réduction de la cotisation minimale maladie du RSI pour les travailleurs indépendants à faible revenu	Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013

Non compensation en LFSS pour 2014	
Exonération de la cotisation d'assurance vieillesse des apprentis acquittée sur l'assiette correspondant à la différence entre la rémunération réelle et la rémunération légale abattue	
Exonération en faveur des personnes employées en chantier d'insertion	

3° La fixation d'objectifs pluriannuels

Depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, la Constitution prévoit que les lois de programmation des finances publiques définissent « *les orientations pluriannuelles des finances publiques* » devant s'inscrire dans « *l'objectif d'équilibre des comptes publics* » (art. 34).

Deux lois de programmation des finances publiques ont été adoptées, pour les périodes 2009-2012 et 2011-2014, lors de la précédente législature. Celles-ci avaient affiché un objectif de stabilité du coût des réductions, exonérations ou abattements d'assiette s'appliquant aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Ce principe n'a pas empêché la création de nouvelles exemptions d'assiette aux cours des dernières années (prime de partage de profits, en LFSS rectificative pour 2011), l'extension d'exonérations existantes (exonération des cotisations sociales patronales pour les salariés intervenant au domicile de famille bénéficiaires de l'aide sociale des CAF ou des conseils généraux, en LFSS pour 2012), la prolongation de mesures d'exonérations bornées dans le temps (prorogation d'un an et assouplissement des conditions de versement du bonus exceptionnel outre-mer par les dispositions combinées de la LF pour 2012 et de la dernière LFR pour 2011) ou encore l'extension de l'exclusion d'assiette bénéficiant aux financements patronal des garanties « frais de santé » collectives et obligatoires (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi).

La création de nouveaux dispositifs dérogatoires a pu en outre être conçue, au cours de la période récente, dans un cadre plus large qui concourait à une réduction globale du coût de ceux-ci. Il s'est alors agi de conjuguer un objectif de réduction du coût des exonérations et exemptions d'assiette à des objectifs de meilleure acceptabilité et d'équité du prélèvement :

- la mise en place d'une réduction de la cotisation minimale maladie du RSI pour les travailleurs indépendants à faible revenu (article 11 de la LFSS pour 2013) a accompagné un ensemble de mesures augmentant les prélèvements dus par les travailleurs indépendants (déplafonnement de la cotisation maladie, hausse du taux de la cotisation due par les auto-entrepreneurs, encadrement du versement de dividendes);
- la suppression de la possibilité pour les particuliers employeurs d'opter pour une assiette forfaitaire réduisant les droits contributifs de leurs salariés (article 14 de la LFSS pour 2013), est allée de pair avec l'instauration d'une déduction forfaitaire de cotisations patronales de 0,75 € par heure effectuée;
- de même, l'affiliation des élus locaux au régime général de la sécurité sociale et l'assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités de fonction dont le montant total est supérieur à la moitié du plafond (article 18 de la LFSS pour 2013) a eu pour corollaire de créer un régime spécifique pour les élus dont les indemnités n'atteignent pas ce seuil.

Depuis, le gouvernement a décidé de renforcer le cadre propre à ces lois de programmation. En vue de mettre en application le traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union économique et monétaire (TSCG), une loi organique précisant notamment le contenu des LPFP, et mettant en place un haut conseil des finances publiques a été soumis au Parlement, et une LPFP pour la période 2012-2017 votée sur ces bases.

En matière de dépenses fiscales et niches sociales, la LPFP fixe un objectif minimal s'agissant de l'effet sur les prélèvements obligatoires des mesures adoptées par le Parlement ou prises par le Gouvernement par voie réglementaire à compter du 1^{er} juillet 2012. L'objectif fixé est le suivant :

2012	2013	2014	2015	2016	2017
7 Md€	24 Md€	- 3 Md€	- 7 Md€	- 3 Md€	- 7 Md€

La LPFP pour 2012-2017 prévoit dans la lignée de la précédente qu'une évaluation systématique sera faite tous les cinq ans pour les dispositifs dérogatoires non bornés dans le temps. Elle maintient également les dispositions antérieures s'agissant de la limitation dans le temps des nouveaux dispositifs exonérateurs.

4° L'évaluation systématique des dispositifs

Afin de remplir l'objectif d'évaluation précisé par la loi de programmation des finances publiques 2011-2014 (art. 13), un Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, piloté par l'Inspection générale des finances, et mobilisant des expertises tant administratives que scientifiques, a procédé à un examen de 470 dépenses fiscales et 68 niches sociales, représentant près de 104 Md€. Son rapport, qui est disponible sur le site www.budget.gouv.fr a été communiqué au Parlement au mois d'août 2011. La présente annexe reprend certains éléments du référentiel utilisé par le Comité (notamment s'agissant de la présentation des objectifs et de l'historique des mesures) pour enrichir la présentation de chacune des mesures d'exonération ou d'exemption. Chaque fiche indique également les références de l'évaluation menée par le Comité, ainsi que, le cas échéant, celles d'autres évaluations menées, par exemple par la Cour des Comptes.

5° Projets d'adaptation des dispositifs inventoriés dans la présente annexe

N° du dispositif	Intitulé	Contenu de la réforme proposée	Vecteur
02100	Contrat d'apprentissage	Passage à l'assiette réelle pour les cotisations d'assurance vieillesse de base et exonération de la cotisation supplémentaire qui en résulte	Projet de loi retraites (article 17)
		Non compensation de la part de la cotisation d'assurance vieillesse assise sur le montant correspondant à la différence entre la rémunération réelle et la rémunération donnant lieu à une compensation par l'État (soit le salaire minimal abattu de 11 points de SMIC)	PLFSS 2014 (article 16)
		Adaptation du dispositif d'aide des régions	PLF 2014 (article 77)
02115	Service civique	Normalisation de l'assiette des cotisations et contributions sociales et suppression concomitante de la compensation	PLFSS 2014 (article 16)
03105	OIG en ZRR	Adaptation de l'exonération de sorte qu'elle soit totale pour les niveaux de rémunération jusqu'à 1,5 SMIC puis dégressive et s'annule dès 2,4 SMIC	PLF 2014 (article 78)
03205	LODEOM	Recentrage du dispositif d'exonération sur les plus bas salaires	PLF 2014 (article 70)
03225	Forfait des particuliers employeurs en outre-mer	À l'occasion de la mise en place du CESU dans les territoires concernés, remplacement du forfait par une déduction forfaitaire horaire, comme en métropole (avec un montant majoré par rapport à celle-ci)	PLFSS 2014 (article 23)
03305	Chantiers d'insertion	Création d'une exonération totale des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales pour les embauches de salariés en CDD d'insertion dans les ateliers et chantiers d'insertion, sur la part des rémunérations inférieures ou égales à une fois le SMIC. L'exonération pour les CUI-CAE dont la mesure s'inspire est non-compensée. La mise en place dans le cadre des CDD d'insertion en ACI s'accompagnerait donc d'une mesure de non-compensation pour assurer l'équilibre global du financement de la réforme de l'IAE.	PLFSS 2014 (article 16)
04100	Jeunes entreprises innovantes	Extension du champ d'application aux activités des personnels affectés à des opérations de conception de prototypes ou d'installations pilotes de nouveaux produits. Rétablissement de l'exonération à taux plein pour les 7 années suivant celle de la création d'entreprise Prorogation du dispositif jusqu'au 31 décembre 2016	PLF 2014 (article 71)
11100	Auto-entrepreneur	Création de seuils intermédiaires de chiffre d'affaires pour le maintien dans le dispositif	Projet de loi relatif à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises (article 12)
14100	Garanties collectives et obligatoires de protection sociale complémentaire	Intégration de la part patronale dans l'assiette de l'impôt sur le revenu, pour les garanties « frais de santé ». Abaissement du plafond de déduction fiscale, pour la prévoyance et la retraite supplémentaire, à 5 % du PASS + 2 % de la rémunération dans la limite de 2 % de 8 fois le PASS	PLF 2014 (article 5)

PARTIE 2 : PRÉSENTATION DES EXONÉRATIONS ET EXEMPTIONS PORTANT SUR LES REVENUS D'ACTIVITÉ

1. Dispositions générales relatives aux modalités de calcul des cotisations

Fiche n° 1. Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale

Numéro du dispositif: 01100
Réf. annexe 2013: fiche n° 1

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi des salariés peu qualifiés, en diminuant le coût du travail sur les bas salaires.

Description de l'avantage social

Réduction dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale en fonction de la rémunération annuelle du salarié. La réduction maximum est de 28,1 % pour un SMIC annuel dans les entreprises de moins de 20 salariés et de 26 % dans les autres. Elle devient nulle pour une rémunération égale à 1,6 SMIC annuel. Elle est majorée de 10 % pour les employeurs ayant des salariés dont les indemnités de congés payés sont versées par une caisse de congés payés et pour les employeurs tenus au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés (entreprises de travail temporaire).

Entreprises de moins de 20 salariés :

$$\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times (1\,820 \text{ heures} + \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{rémunération annuelle brute}} - 1)$$

Entreprises d'au moins 20 salariés :

$$\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{SMIC horaire} \times (1\,820 \text{ heures} + \text{nombre d'heures supplémentaires et complémentaires})}{\text{rémunération annuelle brute}} - 1)$$

Le SMIC figurant au numérateur de la formule est ajusté, pour les salariés à temps partiel et ceux dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée par référence à la durée légale hebdomadaire ou annuelle, par application du rapport entre la durée de travail prévue au contrat (hors heures supplémentaires ou complémentaires) ou la durée de présence du salarié dans l'entreprise et la durée légale du travail (salariés soumis à une durée conventionnelle inférieure à la durée légale, à une durée d'équivalence incluant des périodes d'inaction intégralement rémunérées, à temps partiel ou ne travaillant pas toute l'année).

Pour les salariés dans le champ de la mensualisation, en cas de départ en cours d'année et de suspension du contrat avec maintien partiel de la rémunération ainsi que pour les salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation en cas de suspension du contrat, la référence au Smic est corrigée du rapport entre le salaire versé et celui qui aurait été versé si le salarié n'avait pas été absent (sans tenir compte pour la détermination de ces deux salaires, des éléments de rémunération dont le montant n'est pas proratisé en fonction de ces absences).

Le cas échéant, le montant du salaire minimum de croissance à prendre en compte est majoré du produit du nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires rémunérées au cours de l'année par le salaire minimum de croissance.

La réduction générale entre dans le champ d'application du dispositif de conditionnalité de certaines exonérations :

- le montant de la réduction est réduit de 10 % lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année son obligation de négociation annuelle sur les salaires; il est supprimé lorsque l'employeur n'a pas rempli cette obligation pour la troisième année consécutive;
- dans les entreprises d'au moins 300 salariés qui n'ont pas conclu un accord ou, à défaut, un plan d'action « contrat de génération », une pénalité d'un montant maximal de 1 % de la masse salariale, ou, lorsque qu'il est plus élevé, de 10 % du montant des allègements généraux, peut être prononcée par les services territoriaux de l'État (Direccte).

Bien que le montant définitif de la réduction soit calculé annuellement, l'exonération peut être appliquée par anticipation, mensuellement, comme cela était le cas avant l'annualisation du calcul. Dans ce cas, la régularisation peut être opérée soit au mois le mois, soit à la fin de l'année en comparant le total des réductions appliquées chaque mois avec la réduction résultante du calcul annuel. La régularisation progressive consiste à sommer au numérateur et au dénominateur de la formule les valeurs de SMIC et de la rémunération de l'ensemble des mois écoulés depuis le début de l'année.

N'entrent pas dans le champ de la réduction : cotisations AT-MP, FNAL, versement transport, contribution solidarité autonomie (CSA), cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage, cotisations salariales de sécurité sociale, contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Condition d'éligibilité

Public visé : les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation de cotiser au régime d'assurance chômage, ceux des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires, ainsi que certains employeurs du secteur parapublic (société d'économie mixte, entreprise nationale où le secteur public détient au moins 30 % du capital social, EPIC des collectivités territoriales);

Public exclu : les particuliers employeurs, l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics administratifs, les employeurs relevant des autres régimes spéciaux (en ce qui concerne les salariés affiliés à ces régimes).

Règles de cumul

La réduction n'est pas cumulable avec une autre exonération de cotisations patronales, à l'exception de la déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale dues au titre des heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés (cf. fiche n° 2).

Dans les faits, un cumul a été admis avec la déduction forfaitaire spécifique.

La réduction est en outre cumulable avec le crédit d'impôt emploi-compétitivité (CICE) prévu par le code général des impôts (article 244 quater C).

Historique du dispositif

Date	Dispositif d'allègement de cotisations de Sécurité Sociale		Taux maximal d'exonération	Seuil d'extinction
-	Pas d'exonération		0,00 %	-
Loi n° 93-353 du 27 juillet 1993	Suppression des cotisations familles de 1 à 1,1 Smic et diminution de moitié entre 1,1 et 1,2 Smic ⁽¹⁾		5,40%	1,2 SMIC
Loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle	Seuils de la mesure précédente portés respectivement à 1,2 et 1,3 Smic ⁽¹⁾		5,40%	1,3 SMIC
Loi n° 95-882 du 4 août 1995 relative à des mesures d'urgence pour l'emploi et la sécurité sociale	Mesure précédente + ristourne dégressive de 800 F par mois au Smic, s'annulant à 1,2 Smic		18,20 %	1,3 SMIC
Loi n° 95-1346 du 30 décembre 1995 de finances pour 1996	Fusion des deux dispositifs : ristourne dégressive ⁽¹⁾		18,20%	1,33 SMIC
Loi n° 97-1269 du 30 décembre 1997 de finances pour 1998	Seuil de 1,33 Smic de la mesure précédente ramené à 1,3 Smic		18,20 %	1,3 SMIC
	Proratisation des allègements en fonction de la quotité de travail			
Loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail	Entreprise restée à 39 heures	pas de changement	18,20 %	1,3 SMIC
	Entreprises réduisant leur temps de travail	aide forfaitaire (Aubry 1), cumulable à la ristourne dégressive	28,60 %	1,3 GMR ⁽²⁾⁽³⁾
Loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001	Entreprise restée à 39 heures	pas de changement	18,20 %	1,3 SMIC
	Entreprises réduisant leur temps de travail après le 1.1.2000	aide structurelle (Aubry 2)	26,00 %	1,73 GMR ⁽²⁾⁽³⁾
	Entreprises ayant réduit leur temps de travail avant le 1.1.2000	cumul Aubry 1 et Aubry 2	29,00 %	1,73 GMR ⁽²⁾⁽³⁾
Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi	Entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail	augmentation du taux maximal et de la plage des allègements	20,80 %	1,5 SMIC
	Entreprises ayant réduit leur temps de travail	réduction de la plage de l'aide Aubry 2 (à 1,7 GMR ⁽²⁾)	26,00 %	1,7 GMR ⁽²⁾
Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi	Entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail	pas de changement	20,80 %	1,5 SMIC
	Entreprises ayant réduit leur temps de travail	réduction de la plage de l'aide Aubry 2 (à 1,6 GMR ⁽²⁾)	26,00 %	1,6 GMR ⁽²⁾
Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi	Entreprises n'ayant pas réduit leur temps de travail	augmentation du taux maximal et de la plage des allègements	23,40 %	1,6 SMIC
	Entreprises ayant réduit leur temps de travail	pas de changement	26,00 %	1,6 GMR ⁽²⁾
Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi et loi n° 2004-1484 du 30 décembre 2005 de finances pour 2005	Toutes entreprises	ristourne unique dégressive	26,00 %	1,6 SMIC
Loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006	Changement de la définition des temps de travail (inclusion des temps de pause)		26,00 %	1,6 SMIC
Loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2007	Taux maximal majoré de 2,1 points pour les entreprises de moins de 20 salariés		26,0 %/28,1%	1,6 SMIC
Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat	Neutralisation de la majoration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération (loi TEPA)		26,0 %/28,1%	1,6 SMIC
Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail	Conditionnalité à la conformité des minimas de branche et au respect de la négociation annuelle obligatoire		26,0 %/28,1%	1,6 SMIC
Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011	Calcul du taux d'exonération sur la rémunération annuelle		26,0 %/28,1%	1,6 SMIC
Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012	Suppression de la neutralisation de la majoration des heures supplémentaires dans le calcul du taux d'exonération		26,0 %/28,1%	1,6 SMIC

(1) La dégressivité de ces dispositifs était fonction de la rémunération mensuelle non-proratisée par le temps de travail ; ce faisant, un salarié à mi-temps rémunéré à un salaire horaire égal au double du SMIC pouvait bénéficier du taux maximal d'exonération. Ils étaient de plus cumulables, pour les salariés à temps partiel, avec l'abattement forfaitaire de 30 % sur la part employeur des cotisations de Sécurité sociale pour les embauches en CDI à temps partiel.

(2) GMR : Garantie mensuelle de rémunération des salaires créée lors de la mise en place des 35 h. On ne tient pas compte des évolutions du taux de cotisations employeurs hors allègements et on suppose un taux moyen de 45 % sur l'ensemble de la période

(3) Ces dispositifs sont composés d'une exonération dégressive et d'une exonération forfaitaire ; les seuils délimitent l'extinction de la partie dégressive des allègements.

Source : DARES

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Des exonérations ciblées renforcent les effets de la réduction dans les zones et secteurs en difficulté ou prioritaires (cf. partie 2.A. 4 à 6 de la présente annexe). Le CICE contribue à l'objectif d'amélioration de l'emploi, dans un cadre non limité aux salaires les plus faibles, puisqu'il est calculé en fonction des rémunérations allant jusqu'à 2,5 fois le SMIC annuel.

Entrée en vigueur	1 ^{er} juillet 2003 pour le régime général Dernière modification entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2012
Données chiffrées (2012)	10,36 millions de salariés 1,56 millions d'employeurs Coût: 20,582 Md€ Source: ACOSS, CCMSA, et autres régimes concernés données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure en contrepartie de laquelle la sécurité sociale a été affectataire de ressources fiscales
Évaluation	Dispositif pleinement efficient selon le rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011 (fiche NS1)

<p>Textes</p>	<p>Article L. 241-13 et D. 241-7 à D. 241-10 du code de la sécurité sociale.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Décret n° 2010-1779 du 31 décembre 2010 relatif aux modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale et pris pour l'application de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Décret n° 2011-2085 du 30 décembre 2011 relatif à l'exonération générale sur les bas salaires et aux taux des cotisations et de la contribution sociale applicable à Mayotte.</p> <p>Décret n° 2011-2086 du 30 décembre 2011 portant adaptation des modalités de calcul de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>Circulaire N° DSS/5B/2007/358 du 1^{er} octobre 2007 relative à la mise en œuvre de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.</p> <p>Circulaire N° DSS/5B/2007/422 du 27 novembre 2007 portant diffusion d'un « questions réponses » relatifs aux aspects généraux du dispositif d'exonération des cotisations sociales sur les heures supplémentaires.</p> <p>Circulaire N° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif aux aspects techniques du dispositif d'exonération des cotisations sociales sur les heures supplémentaires.</p> <p>Circulaire N° DSS/SD5B/SG/SAFSL/SDTPS/2011/34 du 27 janvier 2011 relative à la mise en œuvre de l'annualisation de la réduction générale de cotisations sociales patronales.</p>
----------------------	--

Fiche n° 2. Déduction patronale sur les heures supplémentaires (entreprises de moins de 20 salariés)

Numéro du dispositif: 01105
Réf. annexe 2013: fiche n° 2

Objectif de la mesure

Soutien des TPE ayant recours aux heures supplémentaires par une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.

Description de l'avantage social

Déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales, de 1,50 € par heure supplémentaire effectuée dans les entreprises de moins de 20 salariés (sous réserve du respect de la règle de *minimis*).

Condition d'éligibilité

Sont concernés les employeurs de moins de 20 salariés ouvrant droit à la réduction générale des cotisations patronales.

La déduction forfaitaire des cotisations patronales est subordonnée au respect de certaines conditions, et notamment: du respect, par l'employeur, des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail; ainsi qu'à des obligations déclaratives spécifiques.

Règles de cumul

La déduction forfaitaire des cotisations patronales est cumulable avec des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des cotisations patronales recouvrées suivant les mêmes règles (contribution FNAL, versement transport, contribution solidarité autonomie) restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

Historique du dispositif

Le régime fiscal et social dérogatoire relatif aux heures supplémentaires a été mis en place en 2007 par la loi TEPA.

Toutefois, la définition des heures éligibles a changé depuis 2007, conséquence de l'assouplissement de la législation sur le temps de travail. La loi « Pouvoir d'achat » du 8 février 2008 a étendu le bénéfice de la défiscalisation au rachat, par l'employeur, de jours de repos; loi du 20 août 2008 a assoupli la législation sur le temps de travail, et la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives a remplacé le seuil mentionné à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale: « entreprises employant au plus 20 salariés » (soit 20 salariés ou moins) par le seuil: moins de 20 salariés (soit strictement moins de 20 salariés).

La deuxième loi de finances rectificative pour 2012 a supprimé le dispositif d'exonération salariale et maintenu une déduction forfaitaire des cotisations sociales patronales dans les TPE (très petites entreprises, soit 20 salariés ou moins). Son montant est de 1,50 € par heure. Le lissage des effets de seuils prévu à l'article 48 de la LME a été adapté en conséquence afin de s'appliquer à cette déduction, y compris pour l'année 2012 du fait de la prorogation d'un an de ce lissage (article 3 V. de la loi n° 2012-958 de finances rectificative du 16 août 2012 et art. 76 de la loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Aucun autre dispositif ne vise à soutenir le recours aux heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Entrée en vigueur	Mesure applicable aux rémunérations perçues à raison des heures de travail effectuées à compter du 1 ^{er} octobre 2007
Données chiffrées (2012)	<p>Champ : tous régimes sauf fonction publique d'état</p> <p>Effectifs exonérés : 4,64 millions</p> <p>Etablissements déclarants : 0,8 million</p> <p>Coût : 2 998 M€⁽¹⁾</p> <p>Source : ACOSS et CCMSA, données comptables sur 2012, sous l'empire du précédent dispositif jusqu'au 1^{er} septembre 2013 (cotisations salariales et déduction forfaitaire pour les entreprises de moins de 20 et de plus de 20).</p> <p>Fiabilité du chiffrage : très bonne</p>
Compensation	Mesure compensée par l'affectation d'une part de TVA nette en 2013 (0,33 % en 2013 et 0,34 % en 2014).
Évaluation	<p>Dispositif jugé peu efficace dans sa version antérieure à la loi de finances rectificative pour 2012 (cf. fiche n° NS2 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011).</p> <p>Non évalué dans sa nouvelle configuration.</p>
Textes	<p>Articles L. 241-18 et D. 241-24 et 25 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Circulaire N° DSS/5B/2008/34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un "question-réponse" relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1^{er} de la loi N° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.</p> <p>Circulaire N° DSS/5B/2007/422 du 27 octobre 2007 portant complément d'information sur la mise en œuvre de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.</p> <p>Circulaire N° DSS/5B/2007/358 du 1^{er} octobre 2007 relative à la mise en œuvre de l'article 1^{er} de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.</p> <p>Circulaire N° DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012 relative au régime social applicable aux heures supplémentaires et au taux du forfait social résultant de la loi de finances rectificative pour 2012.</p>

(1) Comme indiqué dans l'introduction, pour l'année 2012, les déclarations des employeurs tous régimes confondus permettent de chiffrer à 3,0 Md€ le coût des exonérations sur les heures supplémentaires, en faisant masse de celles effectuées avant et après l'aménagement de la loi TEPA par la loi du 16 août susmentionnée (contre 3,4 Md€ en 2011). La déduction forfaitaire limitée à 1,50 € par heure supplémentaire, dans les entreprises de moins de 20 salariés, devrait engendrer un coût de 549 M€, tous régimes confondus, en 2013.

Fiche n° 3. Travailleurs indépendants non agricoles : réduction de la cotisation minimale maladie- maternité du RSI

Numéro des dispositifs : 01110
Réf. annexe 2013 : fiche n° 69

Objectif de la mesure

L'exonération de la cotisation minimale maladie vise à limiter la dégressivité des prélèvements sociaux pour les travailleurs indépendants non agricoles ayant des revenus d'activité peu élevés. Elle s'intègre dans un dispositif global de normalisation du prélèvement de ces travailleurs adopté en LFSS pour 2013 (déplafonnement de la cotisation maladie-maternité à compter du 1^{er} janvier 2013).

Description de l'avantage social

Réduction linéaire dégressive de la cotisation minimale maladie-maternité du RSI pour les travailleurs indépendants dont le revenu est inférieur à 40 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), soit 14 813 € en 2013. Cette réduction est maximale pour les travailleurs indépendants dont le revenu d'activité non salarié est nul ou déficitaire. La cotisation minimale maladie est alors abaissée de 963 € à 650 €, en 2013. La réduction s'annule lorsque le revenu est égal à 40 % du PASS.

Condition d'éligibilité

La réduction de la cotisation minimale maladie concerne tous les travailleurs indépendants non agricoles redevables de la cotisation minimale maladie-maternité du RSI, dont les revenus d'activité sont inférieurs à l'assiette de cette cotisation minimale (40 % du PASS) et dont le chiffre d'affaires est inférieur ou égal à un montant fixé par décret (montant non encore fixé ; condition présumée remplie en 2013 et 2014).

Règles de cumul

Le bénéfice de la réduction de la cotisation minimale maladie ne peut être cumulé avec aucun dispositif de réduction ou d'abattement de la cotisation maladie-maternité du RSI. Elle se cumule avec l'exonération de la cotisation d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS pour les travailleurs indépendants à faible revenu (dispositif n° 11105, fiche 66).

Historique du dispositif

La cotisation d'assurance maladie du RSI a été déplafonnée, comme l'ensemble des cotisations maladie due pour l'emploi des ressortissants d'autres régimes, pour les revenus perçus à compter du 1^{er} janvier 2013.

Entrée en vigueur	2013
Données chiffrées (2013)	84 M€ (prévision pour 2013)
	Source : RSI Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Art. L. 612-5 et D. 612-7 du code de la sécurité sociale issus de l'art. 11 de la LFSS pour 2013 et son décret d'application n° 2012-1551 du 28 décembre 2012 (art. 4 et 5).

Fiche n° 4. Réduction représentative de frais professionnels pour l'assujettissement à la CSG et à la CRDS

Numéro du dispositif : 01120
Réf. annexe 2013 : néant (nouvelle fiche)

Objectif de la mesure

L'abattement au titre des frais professionnels a été institué pour assurer l'égalité devant les charges publiques, en ce qui concerne l'assujettissement à la CSG, entre salariés et non salariés, compte tenu du fait que les indépendants ont, par rapport aux salariés, des possibilités de déduire au réel leurs frais de l'assiette sociale. Pour les non-salariés c'est en effet le revenu net des frais professionnels qui est retenu pour déterminer l'assiette de CSG comme celle des cotisations. Par jeu de renvoi, cet abattement s'applique aussi à la CRDS.

Description de la disposition

La mesure consiste, pour déterminer l'assiette de la CSG (et par renvoi, de la CRDS), à appliquer une réduction de 1,75 % sur les allocations de chômage et les éléments salariaux pour lesquels des frais professionnels sont susceptibles d'être engagés.

Description de l'avantage social

Abattement de l'assiette de la CSG et de la CRDS de 1,75 %, sur le montant brut des rémunérations inférieur à 4 fois le PASS.

Condition d'éligibilité

Cette réduction est limitée à 4 fois le PASS (148 128 € en 2013) ;

Elle ne concerne que les salaires et primes attachées aux salaires, les revenus des artistes auteurs assimilés fiscalement à des salaires, les allocations de chômage et la prime de partage des profits instituée par la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011. Sont exclus de son champ les sommes versées par l'employeur au titre de la participation financière et de l'actionnariat salarié, les indemnités et rémunérations perçues en contrepartie d'un mandat ou d'une fonction élective, les indemnités de rupture, les indemnités de cessation forcée des fonctions de mandataire social.

Règles de cumul

Cette réduction se cumule avec d'autres mesures d'exonération qui pourraient s'appliquer sur l'élément de rémunération perçu et sur lequel s'applique la réduction.

Historique du dispositif

Cette réduction a été instituée à l'origine de la CSG, à un taux de 5 %, sur tous les éléments de rémunération et les allocations chômage et ce, sans plafonnement.

Ce taux a été abaissé à 3 % par la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, la prise en charge directe des frais professionnels des salariés par leurs employeurs s'étant accrue, notamment en matière de transport, de frais de repas et de téléphonie mobile.

La LFSS pour 2011 a plafonné l'abattement à la part des rémunérations inférieures à 4 fois le PASS.

La LFSS pour 2012 a une nouvelle fois réduit le taux à 1,75 % et a réduit son champ d'application aux seuls salaires, aux revenus des artistes auteurs assimilés fiscalement à des salaires, aux allocations de chômage et à la prime de partage des profits.

Véhicule législatif	Champ d'application	Plafonnement	Taux
LF pour 1991 (art. 128)	Traitements, indemnités, émoluments, salaires, revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des salaires, allocations de chômage	Déplafonnée	5 %
Loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie (art. 72)	Traitements, indemnités, émoluments, salaires, revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des salaires, allocations de chômage	Déplafonnée	3 %
LFSS pour 2011 (art. 20)	Traitements, indemnités, émoluments, salaires, revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des salaires, allocations de chômage	4 PASS	3 %
LFSS pour 2012 (art. 17-I)	Traitements, indemnités, émoluments, salaires à l'exception des éléments visés au II de l'art. L. 136-2 (intéressement, participation, épargne salariale, actionnariat salarié etc.), revenus des artistes-auteurs assimilés fiscalement à des salaires, allocations de chômage	4 PASS	1,75 %

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1991 pour le taux à 5 % 17 août 2004 pour le taux à 3 % 1 ^{er} janvier 2011 pour le plafonnement à 4 PASS 1 ^{er} janvier 2012 pour la réduction du champ d'application aux éléments de rémunération pour lesquels des frais professionnels sont engagés.
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée : 1,1 Md€ Source : calcul DSS Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Non compensé
Évaluation	Dispositif non évalué
Textes	Article L. 136-2 I, 2 ^e alinéa ; Circulaire interministérielle n° DSS/5B/2011/1495 relative à l'abattement au titre des frais professionnels mentionné à l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale pour l'assujettissement à la contribution sociale généralisée. Décisions du Conseil constitutionnel sur la CSG : n° 90-285 DC du 28 décembre 1990 et n° 2004-504 DC du 12 août 2004

2. Alternance, stages et volontariat

Fiche n° 5. Contrat d'apprentissage

Ce dispositif fait l'objet d'une mesure en projet de loi « retraites » (article 17) et dans le PLFSS pour 2014 (article 16).

Numéro du dispositif: 02100 Réf. annexe 2013: fiche n° 3

Objectif de la mesure

Favoriser le développement de la formation initiale en alternance et faciliter l'insertion professionnelle des jeunes de 16 à 25 ans.

Description de l'avantage social

Un abattement de l'assiette de 11 points (20 points en outre-mer)

La rémunération horaire minimale de l'apprenti est définie en fonction du Smic selon un taux variable, en fonction de l'âge et de son niveau dans le cycle de formation qui varie entre 25 et 78 %.

Les cotisations et contributions dues par l'employeur ou l'apprenti sont calculées sur une assiette hebdomadaire égale à 35 fois cette rémunération minimale diminuée de 11 % du Smic. Cet abattement est de 20 points dans les départements d'outre-mer. Ainsi, pour un apprenti dont la rémunération minimale est de 25 % du Smic, l'assiette est de 14 % du Smic ; dans les départements d'outre-mer, l'assiette est de 5 %.

Rémunération et assiette sociale des apprentis (cas de la France métropolitaine):

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus	
1^{re} année d'apprentissage			
Rémunération	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
Assiette des cotisations	14 % du SMIC	30 % du SMIC	42 % du SMIC
2^e année d'apprentissage			
Rémunération	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
Assiette des cotisations	26 % du SMIC	38 % du SMIC	50 % du SMIC
3^e année d'apprentissage			
Rémunération	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC
Assiette des cotisations	42 % du SMIC	54 % du SMIC	67 % du SMIC

Cette assiette forfaitaire réduit le montant des cotisations dues, tant par l'employeur que par l'apprenti.

Une exonération totale des cotisations sociales patronales et salariales

L'assiette ci-dessus se voit appliquer un nombre restreint de cotisations :

- dans l'ensemble des entreprises, sont exonérées totalement les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale ;
- restent dues la cotisation ATMP (taux de l'entreprise) et les cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle (l'apprenti n'a pas à acquitter la CSG et la CRDS) ;

- les employeurs de moins de onze salariés ou les artisans sont en outre exonérés en totalité des autres cotisations et contributions patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle : FNAL, versement transport, contribution solidarité autonomie, cotisations patronales de retraite complémentaire, cotisations patronales d'assurance chômage, taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation à la formation et participation à l'effort de construction.

Ces exonérations sont applicables pendant toute la durée du contrat.

Les cotisations exonérées donnent lieu à une prise en charge de l'État à l'exception de l'exonération de CSG et de CRDS qui ne donne pas lieu à compensation.

Condition d'éligibilité

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Il offre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire. Il relève de la formation initiale.

Le bénéfice de la mesure est réservé aux contrats concernant des apprentis de 16 à 25 ans (dérogation possible en deçà de 16 ans et au-delà de 25 ans sous conditions).

Les employeurs concernés sont : les entreprises artisanales, industrielles, commerciales, libérales, agricoles, ou associatives. Le secteur public non-industriel et non-commercial peut également embaucher des apprentis. Sont notamment concernés l'État et les collectivités locales, les établissements d'enseignement et les établissements hospitaliers, les chambres de commerce, les chambres d'agriculture et les chambres des métiers, ainsi que tous établissements publics à l'exception des EPIC. Depuis la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des apprentis tout comme deux employeurs distincts dans le cadre du travail saisonnier.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

À noter que les entreprises de moins de 11 salariés sont exonérées de la taxe d'apprentissage.

Historique du dispositif

La loi n° 71-516 du 16 juillet 1971 fait du contrat d'apprentissage un contrat de travail spécifique. La formation générale et technologique est confiée aux centres de formation d'apprentis (CFA). Le financement de l'apprentissage est assuré par une fraction de la taxe d'apprentissage. Enfin, la loi introduit l'obligation pour tout maître d'apprentissage d'obtenir un agrément du comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

À partir de 1979, l'État prend en charge les cotisations sociales patronales relatives au contrat pour les entreprises de moins de 11 salariés et les artisans.

La loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État a transféré aux régions les compétences en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage. L'État a conservé le financement et la tutelle des centres de formation d'apprentis à recrutement national dépendant des ministères de l'Éducation nationale et de l'Agriculture. Il est créé dans chaque région un fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue géré par le Conseil régional. Ce fonds est alimenté par les transferts de l'État et le budget du Conseil régional.

La loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 représente la plus importante réforme de l'apprentissage. Elle vise à faire de l'apprentissage une filière de formation professionnelle au même titre que l'enseignement technologique de niveau secondaire et supérieur.

Cette loi a permis en effet, grâce à des contrats d'apprentissage successifs, d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle : du niveau V sanctionné par un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP), au diplôme d'ingénieur (niveau I-II).

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie contient plusieurs dispositions sur l'apprentissage : possibilité de conclure un contrat d'apprentissage au-delà de 25 ans, et de suspendre un CDI en cours pour conclure un contrat d'apprentissage.

La loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de cohésion sociale fixe un objectif de 500 000 jeunes en apprentissage. Elle a apporté une modification de la durée du contrat qui peut varier de 6 mois à un an dans certains cas, créé la carte d'apprenti et un crédit d'impôt spécifique à l'apprentissage, transformé le fonds national de péréquation en fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a apporté la possibilité d'être rémunéré lors de la recherche d'un employeur ou après rupture du contrat lors de la recherche d'un nouvel employeur. Elle a créé d'une taxe supplémentaire pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas un quota de 3 % de contrat en alternance.

La loi de finances rectificative pour 2007 (article 143) a exclu du champ de l'exonération les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 sur « le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels » comprend un ensemble de mesures visant à augmenter le nombre de jeunes en formation en alternance avec notamment la possibilité d'ouvrir l'offre d'emploi en alternance à d'autres catégories d'emplois (travail temporaire, emploi saisonnier).

La loi n° 2011-900 du 29 juillet 2011 de finances rectificative pour 2011 a instauré un bonus-malus en matière de contribution supplémentaire à l'apprentissage pour les entreprises de 250 salariés et plus, en fonction de leurs efforts de recrutement de jeunes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. La réforme relève le seuil d'assujettissement des entreprises à la CSA (contribution supplémentaire à l'apprentissage). Cette contribution est désormais due si l'entreprise n'atteint pas un quota d'alternants de 4 % de l'effectif annuel moyen, au lieu de 3 % précédemment. Ce quota passera à 5 % au lieu de 4 % à partir de 2016 (loi de finances rectificative n° 2012-354 du 14 mars 2012).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

En sus des dispositifs dérogatoires aux règles sociales de droit commun, d'autres aides sont accordées aux entreprises employant des apprentis :

- crédit d'impôt sur les sociétés de 1 600 € ou 2 200 € par apprenti ;
- indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région d'au moins 1 000 € par année de formation.

Outre l'assiette forfaitaire, les exonérations et les aides forfaitaires, des mesures de nature fiscale complètent le dispositif de soutien à l'apprentissage. Ainsi, en application de l'article 81 bis du code général des impôts (CGI), les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat répondant aux conditions prévues par le code du travail sont exonérés d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du SMIC.

Il existe d'autres types de contrats ayant pour objectif l'insertion professionnelle comme les contrats de professionnalisation, le PACTE et les contrats aidés.

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
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 462 704 Etablissements déclarants : 263 633 Coût : 820 M€ compensé, 270 M€ d'exemption d'assiette et 140 M€ d'exonération non compensée Source du coût compensé : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne Source du coût non compensé : estimation DSS Fiabilité : ordre de grandeur
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 (mesure entrée en vigueur antérieurement à la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994)
Mission et programme	Mission Travail et emploi Programme Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103)
Objectif du programme annuel de performance	Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance, l'accès aux compétences-clefs et la validation des acquis de l'expérience
Indicateur	Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat d'apprentissage
Évaluation	Dispositif jugé relativement efficient par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (fiche n° NS3 du rapport de juin 2011).
Textes	Articles L. 6243-2 et D. 6243-5 à R. 6243-6 du code du travail. Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels. Arrêté du 3 août 2011 modifiant l'arrêté du 5 juin 1979 modifié fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis.

Fiche n° 6. Contrat de professionnalisation

Numéro du dispositif: 02105
Réf. annexe 2013: fiche n° 4

Objectif de la mesure

Favoriser l'insertion professionnelle *via* la formation continue des jeunes âgés de 16 à 25 ans en difficulté et/ou des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Description de l'avantage social

		Bénéficiaires du contrat de professionnalisation		
		<i>Demandeurs d'emploi de plus de 45 ans</i>	<i>Jeunes en difficulté de moins de 26 ans</i>	<i>Tout autre public</i>
Employeurs	<i>Tout employeur à l'exception des groupements</i>	Exonération totale des cotisations sociales patronales sur la part de la rémunération inférieure ou égale à 1 SMIC mensuel. <u>Les cotisations ATMP restent dues</u>	Allègement général des cotisations sociales patronales	
	<i>Groupements</i>	Exonération totale des cotisations sociales patronales <u>et des cotisations ATMP</u> sur la part de la rémunération inférieure ou égale à 1 SMIC mensuel.	Application de la réduction Fillon + exonération des <u>cotisations ATMP sur la part de la rémunération inférieure ou égal à 1 SMIC mensuel</u>	

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

Le droit à exonération est conditionné par le dépôt du contrat écrit à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour enregistrement.

Restent dues les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la partie de la rémunération excédant 1 SMIC, les cotisations ATMP (sauf dans le cadre des contrats conclus par des groupements d'employeurs), les cotisations salariales de sécurité sociale, la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), le versement FNAL, le versement transport, les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité aux contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de formation en alternance, associant une formation pratique, en relation avec la qualification recherchée, et une formation théorique dans un organisme de formation externe ou interne à l'entreprise. Le contrat de professionnalisation relève de la formation continue.

Les employeurs éligibles sont ceux établis ou domiciliés en France à l'exception de l'État, des collectivités territoriales et de leurs EPA, ainsi que les chefs d'exploitation, entreprises, établissements et groupements d'employeurs agricoles visés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code du rural et de la pêche maritime et les coopératives agricoles visées au 6° de l'article

L. 722-20 du même code. Depuis la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011, les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des apprentis tout comme deux employeurs distincts dans le cadre du travail saisonnier.

Ils peuvent signer un contrat de professionnalisation avec les catégories de personnes suivantes :

Employeurs dont les salariés sont affiliés au régime général :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus souhaitant compléter leur formation initiale (leur rémunération est inférieure au SMIC) ou personnes sans emploi âgées de 45 ans et plus (rémunération au moins égale au SMIC ou à 85 % du salaire minimum conventionnel).
- Titulaires d'un CDD ou d'un CDI, l'action de professionnalisation étant alors à durée limitée.

Employeurs dont les salariés sont affiliés au régime agricole :

- Salariés agricoles embauchés sous CDD pour lesquels l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle (« contrat de formation agricole »).

La rémunération minimale à verser au bénéficiaire du contrat est fixée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel, et varie selon l'âge :

- Moins de 21 ans : au moins 55 % du SMIC (ou 65 % lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme équivalent).
- 21 à 25 ans : au moins 70 % du SMIC (ou 80 % lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme équivalent).
- Demandeur d'emploi de 26 ans et plus : au moins le SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle.

Règles de cumul

L'exonération de cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales 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, à l'exception de la déduction forfaitaire des cotisations au titre des heures supplémentaires et de l'exonération de cotisations ATMP pour les contrats de professionnalisation conclus par les groupements d'employeur.

L'exonération de cotisations ATMP pour les contrats de professionnalisation conclus par les groupements d'employeur est cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale.

Historique du dispositif

À leur création, par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les contrats de professionnalisation ouvraient droit à une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale (dont les ATMP) dans la limite du SMIC par le nombre d'heures rémunérées (limité à la durée légale mensuelle du temps de travail, soit 151,67 heures, ou à la durée conventionnelle si elle était inférieure), sans plafond de rémunération.

Par la suite, pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2007, la cotisation ATMP n'est plus exonérée à l'exception des groupements d'employeurs.

La forme actuelle de l'exonération est applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2008.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les contrats de professionnalisation bénéficient également de l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE) : 2 000 € par contrat versé en deux fois par Pôle emploi. Il existe également des aides d'État aux groupements d'employeurs pour l'accompagnement personnalisé, dans le cadre de contrats de professionnalisation, de jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification ou rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi ou de demandeurs d'emploi de plus de 45 ans (aide d'un montant de 686 € par accompagnement en année pleine).

Enfin les dépenses de formation du tuteur (dans la limite de 15 € par heure de formation et de 40 heures) et celles d'exercice du tutorat (dans la limite de 230 € par mois et par bénéficiaire dans la limite de six mois) sont prises en charge par l'organisme collecteur de fonds de la formation professionnelle.

D'autres types de contrats ont pour objectif l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage et PACTE).

Entrée en vigueur	1 ^{er} octobre 2004 pour le régime général 7 janvier 2006 pour le régime agricole
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 8 169 Etablissements déclarants : 4 672 Coût : 14 M€ et dont 1 M€ au titre des ATMP
	Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Travail et emploi Programme Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103), les indicateurs relatifs à ce programme sont disponible sur le site performance publique
Objectif du programme annuel de performance	Faciliter l'insertion dans l'emploi par le développement de l'alternance, l'accès aux compétences-clefs et la validation des acquis de l'expérience
Indicateur	Taux d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat de professionnalisation
Évaluation	Dispositif jugé pleinement efficient par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS4)
Textes	Articles L. 6325-16 à L. 6325-24 et D. 6325-19 à D. 6325-21 du code du travail. Article L. 718-3 du code rural et de la pêche maritime

Fiche n° 7. Stagiaires en entreprise

Numéro du dispositif: 02110
Réf. annexe 2013: fiche n° 5

Objectif de la mesure

Encourager l'offre de stage et encadrer le recours à ceux-ci afin d'empêcher la substitution à des emplois.

Description de l'avantage social

Franchise de toutes les cotisations et contributions de sécurité sociale (à l'exception de la cotisation ATMP, voir ci-dessous) sur les sommes versées aux stagiaires dans la limite de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage effectuée au cours d'un mois, soit 436 € par mois en 2013, dans le cas où la durée de présence du stagiaire est égale à la durée légale du travail.

Sont exonérées les cotisations salariales et patronales de sécurité sociale ainsi que la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie (CSA), la contribution FNAL et le versement transport.

Reste due la cotisation ATMP forfaitaire, dont est redevable l'établissement d'enseignement (et non la structure d'accueil du stagiaire).

La part des gratifications supérieure à 436 € par mois est assujettie dans les conditions de droit commun.

Les cotisations de retraite complémentaire et les cotisations chômage ne sont dues dans aucun cas.

Condition d'éligibilité

Toutes les structures d'accueil de stagiaires sont concernées.

Le dispositif s'applique aux rétributions versées stagiaires, soit :

- les stagiaires dont le stage dure moins de deux mois, lorsque la structure d'accueil choisit de les rétribuer ;
- les stagiaires dont le stage dure plus de deux mois, pour lesquels la structure d'accueil est dans l'obligation de verser une rétribution minimale de 436 € par mois en 2013 (dans le cas d'un stage à temps plein).

Ne sont pas concernés les bénéficiaires de la formation à 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).

Règles de cumul

La réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale ne s'applique pas.

Historique du dispositif

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a ramené de 3 à 2 mois consécutifs la durée de stage au-delà de laquelle le versement d'une gratification par l'entreprise d'accueil est obligatoire.

La loi du 28 juillet 2011 insère dans le code de l'éducation une section consacrée aux stages en entreprise (art. L. 612-10 et suivants) et modifie le code du travail afin de préciser les obligations des employeurs.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Il existe plusieurs mesures visant à promouvoir les dispositifs offrant aux jeunes une première expérience professionnelle ou une formation. On peut citer les exonérations liées aux contrats d'apprentissage, aux contrats de professionnalisation ainsi qu'au service civique.

Entrée en vigueur	31 juillet 2006
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 210 500 établissements déclarants: 35 000 Coût: 95 M€
	Source: ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure non compensée, par dérogation expresse à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale (art. 31 LFSS pour 2007)
Évaluation	Dispositif jugé pleinement efficace par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS6)
Textes	Articles L. 242-4-1, R. 412-4 et D. 242-2-1 du code de la sécurité sociale. Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (notamment son titre II). Article 18 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009. Décret n° 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise. Décret n° 2009-885 du 21 juillet 2009 relatif aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'État ne présentant pas un caractère industriel et commercial. Décret n° 2010-956 du 25 août 2010 modifiant le décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Circulaire N° DSS/5B/2007/236 du 14 juin 2007 relative à la protection sociale du stagiaire.

Fiche n° 8. Service civique

Numéro du dispositif: 02115
Réf. annexe 2013: fiche n° 6

Ce dispositif fait l'objet d'une mesure en projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 (article 16).

Objectif de la mesure

Favoriser l'accomplissement d'activités utiles à la collectivité dans des domaines prioritaires pour la Nation et l'ensemble de la société tels que la solidarité et la lutte contre l'exclusion, l'éducation, l'environnement, le sport et la culture, et offrir aux jeunes l'opportunité d'acquérir une première expérience et des compétences pour favoriser leur insertion sur le marché du travail.

À terme, l'objectif est que 10 % de chaque classe d'âge (environ 75 000 personnes) effectue un service civique.

Description de l'avantage social

Cotisations forfaitaires:

- Maladie-invalidité-décès: égale à 2,24 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 69,13 €/mois en 2013);
- ATMP: égale à 0,05 % du salaire minimum des rentes (soit 9,08 €/mois en 2013).

Exonération des cotisations d'allocations familiales et de toutes les autres cotisations et contributions d'origine légales ou conventionnelles rendues obligatoires par la loi, sauf les cotisations salariales et patronales vieillesse et la CSG-CRDS qui restent dues dans les conditions de droit commun.

Exclusion de l'assiette sociale, pour la part de la rétribution correspondant à l'avantage en nature « nourriture » versé par la structure d'accueil (106 € par mois).

Au cas général, en 2013, les cotisations et le montant de la compensation due par l'État, au titre de ce dispositif, sont calculées comme suit:

ASSIETTE DES COTISATIONS = SALAIRE NET + CSG-CRDS		507,20 €
NET DISPONIBLE DU VOLONTAIRE - INCLUANT UN AVANTAGE EN NATURE RESTAURATION EXCLU DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS		573,29 €
Cotisations et CSG-CRDS	Cotisation maladie forfaitaire 2,24 % du PASS mensuel (3 086 € en 2013)	69,13 €
	Cotisation vieillesse de base, calculée sur la rémunération brute 16,85 % x 507,20 €	85,46 €
	Cotisation AT-MP forfaitaire 0,05 % du salaire des rentes (0,05 % x 18 154 € en 2013)	9,08 €
	CSG-CRDS sur rému. brute avec abattement « frais professionnels »	39,91 €
Compen- sation	Compensation due au titre de l'assurance vieillesse 16,65 % x 50 % du PASS mensuel - cotis. vieillesse déjà acquittée	174,53 €
	Compensation due au titre des cotisations d'allocations familiales	27,39 €
TOTAL PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX		203,58 €

Condition d'éligibilité

Les publics concernés sont les jeunes de 16 à 25 ans pour l'engagement de service civique et les jeunes de plus de 25 ans pour le volontariat de service civique.

Peuvent accueillir des volontaires de service civique, les organismes sans but lucratif de droit français ou des personnes morales de droit public. Ils doivent être agréés par l'Agence du service civique. Les associations culturelles, politiques, congrégations, fondations d'entreprise ou comités d'entreprise ne peuvent recevoir d'agrément.

Pour l'engagement de service public (dont la durée est comprise entre 6 et 12 mois), le volontaire perçoit une indemnité versée par un organisme (l'Agence de Services et de Paiement ou ASP) agissant pour le compte de l'Agence du service civique (ASC).

Pour le volontariat de service civique (dont la durée est comprise entre 6 et 24 mois), le volontaire perçoit une indemnité versée par la personne morale agréée auprès de laquelle il effectue son volontariat.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le service civique a été institué par la loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique. Il se substitue aux différentes formes de volontariat (et principalement au service civil volontaire issu de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006).

Ce dispositif s'est substitué au service civil volontaire ainsi qu'à plusieurs autres dispositifs existants de volontariat (volontariat associatif, volontariat civil de cohésion sociale et de solidarité et volontariat civil à l'aide technique notamment) afin de créer un statut plus homogène, plus lisible et plus attractif pour les jeunes.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'objectif poursuivi par ce dispositif est l'insertion professionnelle des jeunes en leur permettant d'acquérir une expérience structurante. Le régime social favorable appliqué aux rémunérations accordées aux stagiaires en entreprises poursuit un objectif similaire.

Entrée en vigueur	12 mars 2010
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 14 994 établissements déclarants: 88 Coût: 25 M€
	Source: ACOSS, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure compensée pour ce qui concerne uniquement les cotisations d'assurance vieillesse
Mission et programme	Mission sport, jeunesse et vie associative Programme jeunesse et vie associative (163)
Objectif du programme annuel de performance	Favoriser l'engagement des jeunes en service civique
Indicateur	Proportion des missions de service réalisées par rapport aux missions agréées Part des jeunes engagés dans le service civique peu ou pas diplômés. Sous-indicateur: proportion des jeunes de niveau IV et ou V parmi les jeunes qui commencent une mission de service civique
Évaluation	Cf. fiche n° NS7 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011)
Textes	Articles L. 120-25 à L. 120-29 du code du service national et L. 311-3, 28° et L. 412-8, 13° du code de la sécurité sociale Articles R. 372-4 et suivants, D. 372-3, D. 372-4 et D. 412-98-2 du code de la sécurité sociale Loi n° 2010-241 du 10 mars 2010 relative au service civique Décret n° 2010-485 du 12 mai 2010 relatif au service civique Décret n° 2010-1032 du 30 août 2010 relatif à la protection sociale de la personne volontaire effectuant un service civique. Lettre ministérielle du 14 mars 2011 (régime social de l'avantage en nature nourriture)

Fiche n° 9. Volontaires dans les armées

Numéro du dispositif: 02120
Réf. annexe 2013: fiche n° 71

Objectif de la mesure

Le volontariat dans les armées permet à des jeunes de connaître une première intégration parmi les acteurs de la défense nationale.

Description de l'avantage social

Application d'un **taux réduit** pour les cotisations d'assurance maladie-maternité de 9,70 % sur une **assiette restreinte** égale à la solde soumise à retenue pour pension.

Restent dues : la CSG et la CRDS, les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage, la CSA, le FNAL, le VT.

Condition d'éligibilité

Le volontaire dans les armées reçoit une solde mensuelle. Il bénéficie en outre de diverses prestations en nature (il est entretenu par l'État) ou perçoit une allocation équivalente qui s'ajoute à sa solde (notamment s'il sert dans la gendarmerie). Le montant des soldes est fonction du grade :

Grades	Montant mensuel des soldes attribuées en 2013
soldat	734,70 €
caporal	762,63 €
caporal-chef	804,40 €
sergent	846,33 €
aspirant	869,57 €

Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Textes	Articles D. 713-15, D. 173-16 et D. 173-17 du code de la sécurité sociale

Fiche n° 10. Volontaires pour l'insertion

Numéro du dispositif: 02125
Réf. annexe 2013: fiche n° 71

Objectif de la mesure

Insérer socialement et professionnellement des jeunes sans qualification ou en voie de marginalisation sociale.

Description de l'avantage social

Cotisations forfaitaires:

- maladie-maternité: 18,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par période de 12 mois consécutifs (soit 570,91 € pour l'année 2013).
- Cotisation annuelle forfaitaire ATMP: 0,45 % du salaire minimum des rentes (soit 81,70 € pour l'année 2013).

Exonération des cotisations allocations familiales, CSG et CRDS (par dérogation à l'article L. 163-2 du CSS), CSA, FNAL, VT, cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité

Le contrat de volontariat pour l'insertion est un contrat de droit public qui s'adresse à toute personne de dix-huit à vingt et un ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle. Il permet de recevoir une formation générale et professionnelle dispensée par un établissement public d'insertion de la défense.

L'accomplissement du volontariat pour l'insertion ouvre droit à une allocation mensuelle et à une prime calculée au prorata de nombre de mois de volontariat effectivement accomplis. Le montant cumulé de cette allocation mensuelle et de la fraction mensuelle de la prime ne peut excéder 300 euros.

Données chiffrées (2012)	Coût: 1 M€ (pour 2,1 M€ de masse salariale et 23 établissements déclarants) (source ACOSS)
Compensation	Mesure compensée
Textes	Ordonnance n° 2005-883 du 2 août 2005 Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances Articles R. 372-3, R. 412-20, D. 372-2 et D. 412-99 du CSS. Décret n° 2005-885 du 2 août 2005 Décret n° 2005-887 du 2 août 2005 Décret n° 2005-1052 du 29 août 2005 Décret n° 2005-1058 du 30 août 2005 Arrêté du 20 septembre 2005 Lettre circulaire ACOSS n° 2006-099 relatif au contrat de volontariat pour l'insertion

Fiche n° 11. Sapeurs pompiers volontaires

Numéro du dispositif : 02130
Réf. annexe 2013 : néant (nouvelle fiche)

Objectif de la mesure

Favoriser la participation de volontaires dans les corps de sapeurs pompiers pour accomplir des missions prioritaires de toutes natures telles que les actions de prévention, de prévision, de formation, de secours, ou la gestion de catastrophes sur l'ensemble du territoire.

Description de l'avantage social

Exemption totale : les indemnités perçues par les volontaires pour l'exercice des fonctions et activités au sein des services d'incendie et de secours ne sont assujetties à aucune cotisation et contribution sociales.

Le montant de base de l'indemnité horaire est fonction du grade des sapeurs-pompiers volontaires. Il est compris entre 7,45 € et 11,20 € depuis le 1^{er} juillet 2011 (réévaluation tous les 3 ans).

Grades	Montant de l'indemnité horaire
Officiers	11,20 €
Sous-officiers	9,03 €
Caporaux	8,00 €
Sapeurs	7,45 €

Ces indemnités varient selon le type de mission (mission à caractère opérationnel, actions de formation) et du temps passé en service. Elles sont dans ce cas majorées. Les gardes, les astreintes et l'exercice de certaines responsabilités sont indemnisés selon des règles de calcul particulières (décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaire). Le nombre d'indemnités horaires pouvant être perçues annuellement par un même sapeur-pompier volontaire est arrêté par le conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours.

Condition d'éligibilité

Les indemnités horaires sont versées aux sapeurs-pompiers volontaires dans le cadre :

- des missions dévolues aux services d'incendie et de secours ;
- des actions de formation ;
- des missions du service de santé et de secours médical ;
- des missions de sécurité civile des services de l'État.

Les modalités de calcul et des conditions d'octroi des indemnités sont définies par le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.

Le régime d'indemnisation des sapeurs pompiers volontaires (RISP) couvre les risques d'invalidité permanente partielle, totale, ou le décès résultant d'accidents en service commandé **et l'État prend en charge la totalité des frais et charge du régime.**

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le statut de salarié des sapeurs-pompiers volontaires a été institué par la loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps afin de redonner une dynamique au volontariat, face à la stagnation du nombre de sapeurs pompiers volontaires ainsi qu'à l'absence de couverture d'une partie du territoire. Cette loi avait pour objectif de garantir la disponibilité et de reconnaître les services rendus par les sapeurs-pompiers volontaires.

Le régime d'indemnisation spécifique aux sapeurs-pompiers volontaires a été instauré par la loi n° 75-1358 du 27 décembre 1975 qui a rapproché les indemnités des sapeurs-pompiers volontaires (SPV) de celles des sapeurs-pompiers professionnels (SPP).

La loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 a abrogé la loi du 27 décembre 1975, les décrets d'application n° 92 620 et 92 621 du 7 juillet 1992 ont augmenté l'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident de service ou de maladie contractée en service en instaurant la gratuité des soins, la dispense de l'avance de frais résultant des soins et l'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail par le Service départemental d'incendie et de secours sur la base de la perte réelle de revenus. Le décret n° 92-620 du 7 juillet 1992 a confié la gestion de ce régime à la Caisse des dépôts et consignations qui perçoit au début de chaque année, sur un compte spécial ouvert dans ses écritures, un crédit prélevé sur le budget du Ministère de l'Intérieur, pour paiement des diverses indemnités et des frais de gestion.

La loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 a précisé que l'activité de pompier volontaire constitue une participation citoyenne active à la sécurité civile exclusive de toute activité professionnelle.

Le décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires précise les missions qui donnent lieu à indemnité ainsi que les montants et modalités de calcul de celles-ci. L'arrêté du 28 décembre 2012 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires indique les montants intermédiaires de ces indemnités.

Entrée en vigueur	27 décembre 1975
Données chiffrées	Effectifs exonérés: 193 000 en 2012, soit 80 % de l'effectif total des sapeurs-pompiers Coût: non disponible
	Source: Ministère de l'Intérieur, 2013
Compensation	Mesure non compensée
Mission et programme	Mission: sécurité civile Programme: coordination des moyens de secours (128)
Indicateur	Part des sapeurs pompiers volontaires en France, part de l'activité de l'École nationale supérieure des officiers de sapeurs-pompiers consacrée au volontariat
Évaluation	Non disponible (dispositif non suivi par les services de l'État)
Textes	<p>Loi n° 75-1358 du 27 décembre 1975 (abrogée)</p> <p>Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service modifiée par la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile</p> <p>Loi n° 96-370 du 3 mai 1996 relative au développement du volontariat dans les corps de sapeurs-pompiers modifiée par la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile.</p> <p>Loi n° 2011-851 du 20 juillet 2011 relative à l'engagement des sapeurs-pompiers volontaires et à son cadre juridique.</p> <p>Articles L. 381-25 et R. 381-95 à R. 381-95-9 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Articles L. 723-3 à L. 723-20 du code de la sécurité intérieure.</p> <p>Décret n° 2012-492 du 16 avril 2012 relatif aux indemnités des sapeurs-pompiers volontaires.</p> <p>Décret n° 2013-412 du 17 mai 2013 relatif aux sapeurs-pompiers volontaires.</p> <p>Arrêté du 28 décembre 2012 fixant le taux de l'indemnité horaire de base des sapeurs-pompiers volontaires.</p>

3. Territoires et publics en difficulté

3.1. Exonérations territoriales

Fiche n° 12. Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU)

Numéro du dispositif: 03100
Réf. annexe 2013: fiche n° 16

Objectif de la mesure

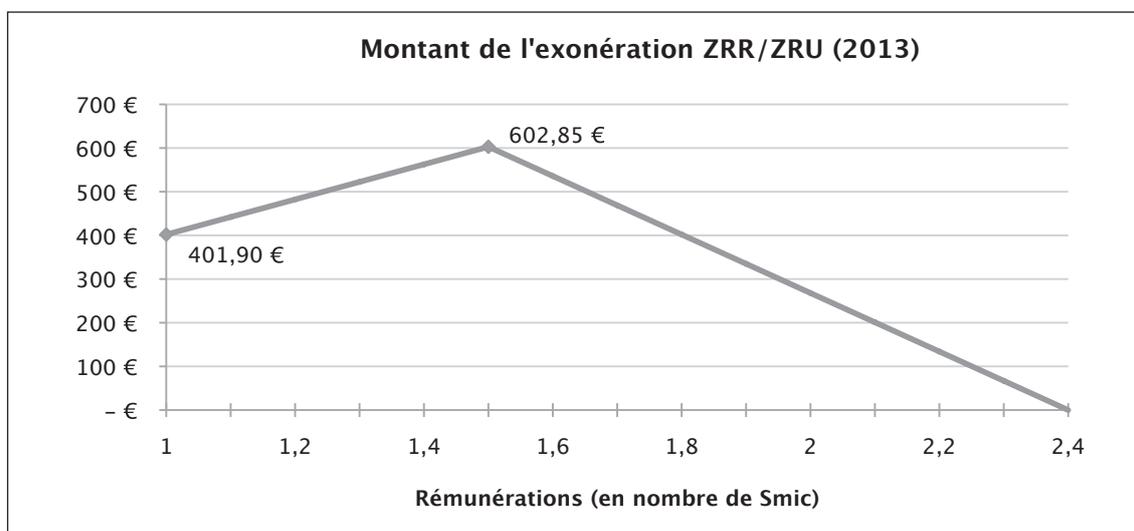
Favoriser le développement de l'emploi et l'activité économique dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) et dans les zones de redynamisation urbaines (ZRU).

Description de l'avantage social

Exonération plafonnée et dégressive des cotisations patronales de sécurité sociale hors cotisations ATMP: elle est totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,5 fois le Smic puis s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,4 fois le Smic. L'exonération s'applique sur chaque embauche, tant que cette dernière ne porte pas l'effectif de l'entreprise au-delà de 50 salariés. Elle est valable pour une durée de 12 mois.

Sont dues :

- les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales **partiellement** à partir de 1,5 Smic en fonction du barème dégressif (puis totalement à partir de 2,4 Smic) ;
- les cotisations AT-MP, les cotisations salariales de sécurité sociale, la CSG-CRDS, la contribution solidarité autonomie, le FNAL, le versement transport, les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.



Condition d'éligibilité

Les ZRR sont constituées de communes reconnues comme fragiles et bénéficiant à ce titre d'aides (communes ou EPCI situés dans un arrondissement ou un canton à faible densité de population et connaissant soit un déclin de leur population totale ou de leur population active, soit une forte proportion d'emplois agricoles). Les ZRU sont constituées de quartiers prioritaires pour la politique de la ville (zones urbaines sensibles) confrontés à des difficultés particulières (taux de chômage, pourcentage de jeunes de moins de 25 ans, proportion de personnes sorties du système scolaire sans diplôme). Ces zonages sont définis par l'arrêté du 9 avril 2009 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale.

- **Public visé :** sont concernées par l'exonération les rémunérations versées à des salariés embauchés dans un établissement situé dans une ZRR ou une ZRU. Les salariés doivent être salariés au regard du droit du travail, sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois.
- **Employeurs concernés :**
 - entreprises du secteur privé employant 50 salariés au plus (activités artisanales, industrielles, commerciales, libérales ou agricoles);
 - s'agissant des contrats de travail conclus après le 1^{er} novembre 2007, organismes habilités à recevoir des dons et versements ouvrant droit à réduction d'impôt au sens du 1 de l'article 200 du CGI (« OIG en ZRR », soit les fondations et associations reconnues d'utilité publique, œuvres ou organismes d'intérêt général), lorsqu'ils emploient 50 salariés au plus.

Sont exclus les employeurs du secteur public, les syndicats, les régimes spéciaux, la Poste et France Télécom, ainsi que les particuliers employeurs. Avant le 1^{er} janvier 2008, les associations en étaient également exclues.

L'exonération étant destinée à favoriser l'embauche, elle est soumise à une condition d'absence de licenciement économique dans les douze mois précédant l'embauche. Depuis 2008, elle est diminuée de 10 % en cas de non respect de l'obligation de négociation annuelle sur les salaires et de 100 % en cas de non respect de cette même obligation trois années consécutives (art. 26 de la loi d'allégement loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail modifiant l'art. L. 131-4-2 CSS).

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide de l'État 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, à l'exception de la déduction patronale forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale (cf. fiche n° 2).

Historique du dispositif

La mesure est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 1997 (créée par la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville) et revêtait alors la forme d'une franchise de cotisations patronales d'une valeur maximale correspondant aux exonérations dues pour un salaire de 1,5 Smic s'appliquant sans limite de rémunération.

Le dispositif a été modifié par la loi de finances pour 2008, avec l'introduction de la dégressivité entre 1,5 et 2,5 Smic ainsi que l'exclusion du champ de l'exonération de la cotisation AT-MP, puis par la loi « TEPA » (introduction du mécanisme de conditionnalité mentionné ci-dessus).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les entreprises éligibles peuvent en outre bénéficier d'exonérations de cotisations foncières et d'impôt sur les bénéfices. Elles bénéficient en outre du crédit d'impôt emploi-compétitivité (CICE).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1997
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 8 474 Établissements déclarants: 5 246 Coût: 18 M€ pour ZRR et 2 M€ pour ZRU
	Source: ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission: travail et emploi Programme 103: accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique
Indicateur	Nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois supprimés
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS21)
Textes	Articles L. 131-4-2 et L. 131-4-3 du code de la sécurité sociale. 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) modifié par le décret n° 2008-1478 du 30 décembre 2008. Arrêté du 9 avril 2009 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale.

Fiche n° 13. Organismes d'intérêt général et associations en ZRR

Numéro du dispositif: 03105
Réf. annexe 2013: fiche n° 17

Ce dispositif fait l'objet d'une mesure dans le cadre du PLF pour 2014 (article 78).

Objectif de la mesure

Favoriser le développement de l'activité associative en milieu rural.

L'article 19 de la LFSS pour 2008 a fermé ce dispositif pour les embauches postérieures au 1^{er} novembre 2007. Pour ces dernières, c'est l'exonération ZRR de droit commun qui s'applique (dispositif n° 03100).

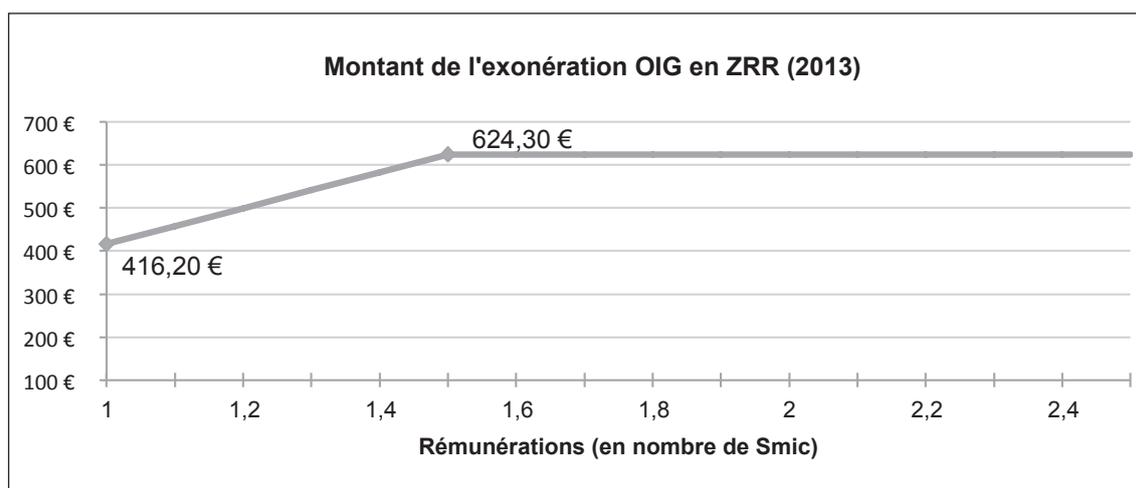
Description de l'avantage social

Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, ainsi que des cotisations FNAL et du VT sur la part de la rémunération inférieure à 1,5 Smic.

L'exonération est **sans limitation de montant de rémunération ni de durée sur les contrats** concernés.

Restent dues :

- **sur la partie de la rémunération excédant 1,5 Smic**: cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, FNAL et VT ;
- **sur l'ensemble de la rémunération**: cotisations AT-MP, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie (CSA), cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.



Condition d'éligibilité

- **Public visé:** les salariés au regard du droit du travail, sous CDI ou CDD à temps plein ou à temps partiel, dont le contrat de travail est en cours au 1^{er} novembre 2007, jusqu'au terme du contrat.

- **Employeurs concernés:** les fondations et associations reconnues d'utilité publique, œuvres ou organismes d'intérêt général installés dans une zone de revitalisation rurale (ZRR). Les ZRR sont constituées de communes reconnues comme fragiles (communes ou EPCI situés dans un arrondissement ou un canton à faible densité de population et connaissant soit un déclin de leur population totale ou de leur population active, soit une forte proportion d'emplois agricoles). Ces zonages sont définis par l'arrêté du 9 avril 2009 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale.

À compter du 1^{er} janvier 2013, seuls les établissements de l'OIG dont l'effectif est inférieur à 500 salariés au 31 décembre de l'année précédente au titre de laquelle ils prétendent à l'exonération peuvent continuer à bénéficier de l'exonération (pour les contrats conclus avant le 1^{er} novembre 2007).

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La mesure est entrée en vigueur le 25 février 2005, mais le dispositif a été abrogé par l'article 19 de la loi n° 2007-286 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008 sauf pour les contrats de travail conclus avant le 1^{er} novembre 2007, et qui pourront en bénéficier jusqu'à leur terme.

Comme pour les autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations AT-MP.

L'article 118 de la loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013 conditionne le bénéfice des exonérations à la condition que l'établissement géré par l'organisme ait un effectif inférieur à cinq cents salariés. Cet effectif est apprécié selon les mêmes modalités que celles définies pour l'application de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire au 31 décembre de l'année précédente.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Pour les salaires pour lesquels des OIG ne bénéficient pas de l'exonération spécifique OIG-ZRR car ils sont embauchés après le 1^{er} novembre 2007, l'exonération création d'emploi en ZRR ou ZRU est ouverte. Plusieurs exonérations fiscales sont également applicables.

Entrée en vigueur	23 février 2005
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 28 686 Établissements déclarants: 3 031 Coût: 161 M€
	Source: ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission: travail et emploi Programme 103: accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique
Indicateur	Nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois supprimés
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS22)
Textes	Articles 15 et 16 de la loi n° 2005-157 du 23 février 2005 relative au développement des territoires ruraux abrogés pour les embauches réalisées à compter du 1 ^{er} novembre 2007 par le I de l'article 19 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008. Décret n° 2007-94 du 24 janvier 2007 pris en application de l'article 6 de la loi du 23 février 2005. Circulaire interministérielle DSS/5B/2006/206 et DGFAR/SDPS/C2006-5017 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. Circulaire complémentaire n° DSS/5B/DGFAR/SDPS/2007/161 du 16 avril 2007.

Fiche n° 14. Zones franches urbaines (ZFU)

Numéro du dispositif: 03110
Réf. annexe 2013: fiche n° 18

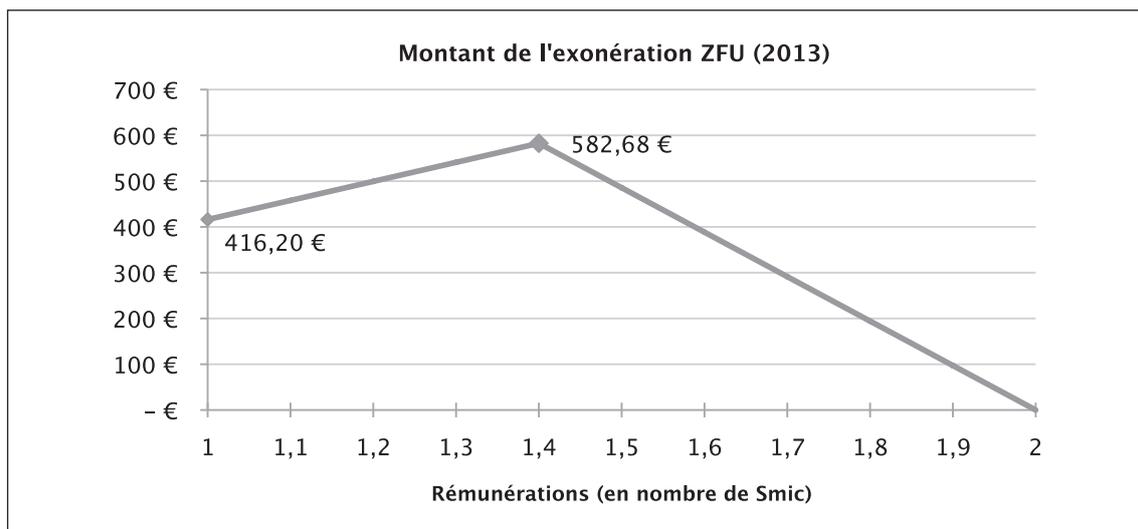
Objectif de la mesure

Inciter à la création d'activité et d'emplois dans les quartiers touchés par un déficit d'activité économique en permettant aux entreprises et associations qui s'y implantent de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales et fiscales. La présente mesure s'applique également aux associations en zone de redynamisation urbaine.

Description de l'avantage social

Exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale (à l'exception de la cotisation ATMP), de contribution FNAL et de versement transport pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,4 SMIC. L'exonération est ensuite linéairement dégressive (en montant) jusqu'à 2 SMIC.

Pour les entreprises, l'exonération est applicable sur cinquante emplois au plus. Pour les associations en ZFU ou ZRU, l'exonération est applicable sur quinze emplois au plus.



Mécanisme de sortie progressive

Pour les entreprises, l'exonération est applicable pendant 5 ans à taux plein, puis est abattue progressivement :

- sur trois ans pour les entreprises de cinq salariés et plus (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).

Pour les associations, l'exonération est applicable durant cinq années à taux plein, puis prolongée de manière dégressive pendant 3 années ou 9 années si l'association emploie moins de 5 salariés, selon les mêmes modalités que celles applicables aux entreprises.

Champs des cotisations exonérées

L'exonération porte sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse) et des allocations familiales et au titre du FNAL et, le cas échéant, sur le versement de transport.

N'entrent pas dans le champ de la réduction: cotisations ATMP, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie (CSA), cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité

Employeurs concernés

Entreprises artisanales, industrielles, commerciales, libérales, employant au plus cinquante salariés à leur entrée dans le dispositif et disposant d'éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à l'activité des salariés dans la ZFU d'au plus 50 salariés.

Associations de moins de 50 salariés.

À l'instar de l'exonération ZFU pour les entreprises, les associations sont soumises à la condition d'être à jour de leurs cotisations sociales.

Sont exclues certaines activités :

- crédit bail mobilier, location d'immeubles à usage d'habitation ;
- 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 (condition applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006 et dans les ZFU créées en 1997 pour les entreprises qui s'implantent dans ces zones à compter du 1^{er} janvier 2008) ;
- les services publics (État, collectivités locales), les chambres consulaires, les syndicats et les particuliers sont exclus du champ de la mesure ;
- sont également exclues les filiales de grandes entreprises, comprises comme les 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€ (condition applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006 et dans les ZFU créées en 1997 pour les entreprises qui s'implantent dans ces zones à compter du 1^{er} janvier 2008).

Public visé

Pour les entreprises : 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.

Pour les associations : 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 (ZFU ou ZRU) ;
- et qui résident dans cette même zone (appréciation pour chaque salarié, mais uniquement au moment de l'embauche).

Conditions requises pour bénéficier de l'exonération

Pour les entreprises:

Condition d'implantation dans une zone franche urbaine: les ZFU de 1^{re} génération ont été ouvertes le 1^{er} janvier 1997, celles de la 2^e le 1^{er} janvier 2004 et celles de la 3^e le 1^{er} août 2006. Dans toutes ces zones, le délai durant lequel les entreprises peuvent s'implanter en ZFU pour prétendre au droit à exonération court jusqu'au 31 décembre 2014.

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): cette condition est applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006 et dans les ZFU créées en 1997 pour les entreprises qui s'implantent dans ces zones à compter du 1^{er} janvier 2008.

Condition relative à la taille de l'entreprise: au plus 50 salariés.

Condition relative aux aides de minimis: condition applicable dans les ZFU créées en 2004 et en 2006.

Fixé à 200 000 € par période de 36 mois, le plafond porte sur l'ensemble des aides qualifiées de *minimis* octroyées par l'État, l'Union européenne ou les collectivités territoriales. Notamment, sont prises en compte les exonérations spécifiques aux ZFU, fiscales (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, imposition forfaitaire annuelle, taxe professionnelle, taxe foncière) et sociales (exonération ZFU et exonération de cotisations sociales personnelles maladie et maternité des travailleurs indépendants). L'exonération ZFU est prise en compte, non pas pour son montant total, mais pour le différentiel entre ce montant et l'allègement Filon.

Conformément à la décision de la Commission européenne, ce plafond ne concerne pas les entreprises implantées en ZFU au 1^{er} janvier 2004 dont l'activité se limite aux secteurs suivants: services de proximité ou initiatives locales d'emploi, entreprises d'économie sociale et entreprises de réinsertion.

Pour les entreprises concernées, ce plafond est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus.

Condition de résidence subordonnant pour chaque nouvelle embauche, à partir de la troisième 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);
- 1/2 des salariés employés ou embauchés (établissements implantés à compter du 1^{er} janvier 2012, condition valable à partir de la deuxième embauche).

La loi de finances pour 2012 a en outre conditionné le bénéfice de l'exonération fiscale au bénéfice de l'exonération sociale.

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.

Condition d'être à jour des obligations déclaratives à l'égard de l'URSSAF ou d'avoir souscrit un engagement d'apurement progressif des dettes.

L'exonération est enfin soumise aux règles relatives à la conditionnalité des mesures d'allègement de cotisations prévue par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. À ce jour, seule la conditionnalité au niveau de l'entreprise est applicable: les employeurs qui n'auront pas respecté, au cours d'une année civile, l'obligation d'engager une négociation sur les salaires effectifs verront le montant des exonérations réduit de 10 %. En cas de non-respect de leur

obligation pendant trois années consécutives, cette réduction est portée à 100 %, faisant ainsi perdre à l'employeur le bénéfice de ces allègements.

Pour les associations:

Associations créées ou implantées avant le 1^{er} janvier 2009 dans une zone de redynamisation urbaine ou avant le 1^{er} janvier 2012 dans une zone franche urbaine. La loi de finances pour 2012 prolonge ce délai jusqu'au 1^{er} janvier 2015.

Condition d'être à jour des obligations déclaratives à l'égard de l'URSSAF ou d'avoir souscrit un engagement d'apurement progressif des dettes.

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide d'État 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, à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale (cf. fiche n° 2).

Historique du dispositif

La mesure est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 1997 (créée par la loi du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville) et revêtait alors la forme d'une franchise de cotisations patronales d'une valeur maximale correspondant aux exonérations dues pour un salaire de 1,5 SMIC s'appliquant sans limite de rémunération et pour une durée de 5 ans (à compter de la date de création de la zone, de la date d'implantation de l'entreprise ou de la date d'embauche du salarié).

Le dispositif a été par la suite ajusté et prolongé à plusieurs reprises.

La loi de finances pour 2002 a instauré une prolongation de la durée du bénéfice de l'exonération au-delà de la 5^e année, à taux réduit, diminuant dans le temps (60 % la 6^e année, 40 % la 7^e et 20 % la 8^e). Ce délai a ensuite été prolongé de 6 années pour les entreprises de moins de 5 salariés (loi de finances rectificative pour 2002).

La loi du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine a rendu le dispositif applicable aux associations à compter du 1^{er} janvier 2004.

Son barème a été calé sur celui de l'exonération ZFU dont bénéficient les entreprises et a donc connu les mêmes évolutions.

La loi de finances pour 2006 a réduit le montant de la franchise aux montants des cotisations dues pour une rémunération de 1,4 SMIC.

La loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a prolongé la date limite d'entrée dans le dispositif au 31 décembre 2011.

Comme pour la plupart des autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations AT-MP.

La loi de finances pour 2009 a introduit une dégressivité de l'exonération au-delà de 1,4 SMIC et jusqu'à 2,4 SMIC, niveau au-delà duquel l'exonération s'annule. La loi a en outre programmé l'abaissement progressif du point de sortie, ramené à 2,2 SMIC au 1^{er} janvier 2010 et 2 SMIC au 1^{er} janvier 2011.

La loi de finances pour 2012 a prolongé la date limite d'entrée dans le dispositif au 31 décembre 2014 pour les entreprises et au 1^{er} janvier 2015 pour les associations. La clause d'embauche a été renforcée et le bénéfice de l'exonération sociale conditionne le bénéfice de l'exonération fiscale.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif ZFU comporte aussi un volet d'exonérations accordées aux travailleurs indépendants.

Il existe également des dispositifs d'incitation fiscale. Les établissements créés en ZFU bénéficient, en matière de cotisation foncière des entreprises et de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises de cinq ans d'exonération totale avec des possibilités de prolongation dégressive pendant trois ou neuf ans selon l'effectif. En matière d'impôt sur le revenu ou sur les bénéfices, il existe un mécanisme similaire d'exonération plafonnée pendant cinq ans avec une prolongation dégressive pendant neuf ans. Enfin, il existe une exonération totale pendant cinq ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties.

Le décret n° 2013-549 du 26 juin 2013 relatif à l'expérimentation d'emplois francs crée à titre expérimental et pour une durée de trois ans un dispositif d'aide d'État dénommé « emplois francs ». Cette aide bénéficie aux employeurs qui embauchent en CDI et à temps plein, des jeunes de moins de 30 ans résidant dans une des zones urbaines sensibles de certaines communes et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi (au moins 12 mois de recherche d'emploi sur les 18 derniers mois).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1997
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 38 940 Établissements déclarants: 10 418 Coût: 134 M€
	Source: ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Ville et logement, programme Politique de la ville (147)
Indicateur	Écart entre la densité d'établissements exerçant une activité d'industrie, de commerce ou de services dans les ZFU et celle constatée dans les unités urbaines correspondantes Rapport entre la densité d'établissements sans salarié, de 1 à 20 salariés et avec plus de 20 salariés dans les ZFU et celle constatée dans les unités urbaines correspondantes.
Évaluation	Dispositif jugé peu efficient par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiches NS23 et 24). <i>Cour des comptes, La gestion des crédits d'intervention de l'État au titre de la politique de la ville, étude réalisée à la demande de la commission des finances du Sénat, novembre 2007</i> <i>INSEE, Zones franches urbaines: quels effets sur l'emploi salarié et les créations d'établissements?, Document de travail de la direction des études et synthèses économiques de l'Insee, décembre 2007</i>
Textes	Articles 12, 12-1 et 13 modifiés de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville (telle que modifiée en dernier lieu par l'article 157 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012). Décrets n° 96-1154 et n° 96-1155 du 26 décembre 1996 modifiés portant délimitation des ZFU ouvertes le 1 ^{er} janvier 1997, n° 96-1156 modifié du 26 décembre 1996 fixant la liste des zones urbaines sensibles, n° 2004-219 du 12 mars 2004 portant délimitation des ZFU ouvertes le 1 ^{er} janvier 2004, 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, n° 2009-273 du 10 mars 2009 modifiant le 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. Circulaires 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, 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, DSS/5B/2009/274 du 27 août 2009 portant modification de la circulaire interministérielle 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, DSS/5B/2009/275 du 27 août 2009 portant modification de la circulaire interministérielle DSS/DIV/DGFAR/2004/367 du 30 juillet 2004 , DSS/SD5B/SGCIV/SGSA/FSL/2012/238 du 18 juin 2012 relative à la prorogation de trois ans du dispositif d'exonération de cotisations sociales patronales applicable aux entreprises et aux associations implantées en zones franches urbaines et au renforcement de la clause d'embauche.

Fiche n° 15. Travailleurs indépendants en zones franches urbaines (ZFU) ou en zones de redynamisation urbaine (ZRU)

*Numéro du dispositif: 03115
Réf. annexe 2013: fiche n° 31*

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi et l'activité économique dans les zones franches urbaines (ZFU) ou les zones de redynamisation urbaine (ZRU).

Description de l'avantage social

L'avantage consiste en une franchise de cotisation d'assurance maladie-maternité dans la limite d'un plafond annuel de bénéfice égal à 3 042 fois le montant du SMIC horaire du 1^{er} janvier de l'année (soit 28 686 € en 2013).

Le bénéfice de l'exonération est limité à 5 ans.

Pour les ceux ayant débuté leur activité en ZFU avant 2002, il existe un mécanisme de prolongation du bénéfice de l'exonération au-delà de cinq ans, mais en appliquant un taux d'abattement qui décroît progressivement :

- 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 bénéficiaires doivent être à jour de leurs cotisations d'assurance maladie et d'indemnités journalières ou avoir conclu un plan d'apurement progressif des dettes sociales.

Restent dues la cotisation d'assurance maladie sur la partie du revenu excédant le seuil de la franchise ainsi que les cotisations de retraite (base et retraite complémentaire), invalidité et décès, la CSG/CRDS et la cotisation personnelle d'allocation familiale sur l'intégralité du revenu.

Condition d'éligibilité

Peuvent bénéficier de la mesure les artisans, commerçants et chefs d'entreprises industrielles, commerciales et de services ayant la qualité de travailleur indépendant et exerçant en ZFU ou en ZRU.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Cette exonération a été créée par la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville. Le dispositif était initialement réservé aux activités non salariées implantées en ZFU dans les 5 ans suivant la délimitation des zones.

La loi de finances pour 2002 a instauré le mécanisme de prolongation de l'exonération, pour une durée de 3 ans et avec des taux réduits, le limitant aux activités non salariées implantées en ZFU avant le 1^{er} janvier 2002. Elle a étendu le bénéfice de cette exonération aux activités implantées en ZRU (hors la période de prolongation instaurée pour les entreprises en ZFU).

La loi de finances rectificatives pour 2002 du 31 décembre 2002 a modifié le mécanisme de prolongation pour les entreprises de moins de 5 salariés en le portant à 9 ans. Elle a également étendu le bénéfice de l'exonération à taux plein (donc hors prolongation au-delà de la 5^e année) pour les activités non salariées implantées en ZFU jusqu'au 31 décembre 2007.

La loi du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine a prorogé le dispositif pour les entreprises implantées en ZFU jusqu'au 31 décembre 2008 au plus tard.

Enfin la loi du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances a porté cette date limite au 31 décembre 2011, délai qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2014 par la loi de finances pour 2012 (n° 2011-1977) du 28 décembre 2011.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les dispositifs d'exonération sociale dans les ZFU et les ZRU se déclinent selon trois variantes : une pour les entreprises, une pour les associations et enfin une pour les cotisations personnelles des travailleurs indépendants.

Les établissements créés dans ces zones bénéficient en outre, en matière de cotisation foncière des entreprises et de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises, de cinq ans d'exonération totale avec des possibilités de prolongation dégressive pendant trois ou neuf ans selon l'effectif (cf. fiches nos DF 090106 et 090107 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011). En matière d'impôt sur le revenu ou sur les bénéfices, il existe un mécanisme similaire d'exonération plafonnée pendant cinq ans avec une prolongation dégressive pendant neuf ans (n° DF 220101 et 220102). Enfin, il existe une exonération totale pendant cinq ans de la taxe foncière sur les propriétés bâties (n° DF 050104 et 050108).

Entrée en vigueur	1997
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 1 100 Coût : 4,34 M€ (4,07 M€ pour ZFU et 0,27 M€ pour ZRU)
	Source : RSI, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Ville et logement Programme Politique de la ville (147)
Objectif	Renforcer la mixité fonctionnelle des territoires urbains prioritaires
Indicateur	Écart entre la densité d'établissement exerçant une activité d'industrie, de commerce ou de services dans les ZFU et celle constatée dans les unités urbaines correspondantes Rapport entre la densité d'établissements sans salarié, de 1 à 20 salariés et avec plus de 20 salariés dans les ZFU et celle constatée dans les unités urbaines correspondantes
Évaluation	Cf. fiche n° NS39 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011) : mesure jugée peu efficiente Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles : rapports annuels
Textes	Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 (article 14). 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.

Fiche n° 16. Bassin d'emploi à redynamiser (BER)

Numéro du dispositif: 03120
Réf. annexe 2013: fiche n° 19

Objectif de la mesure

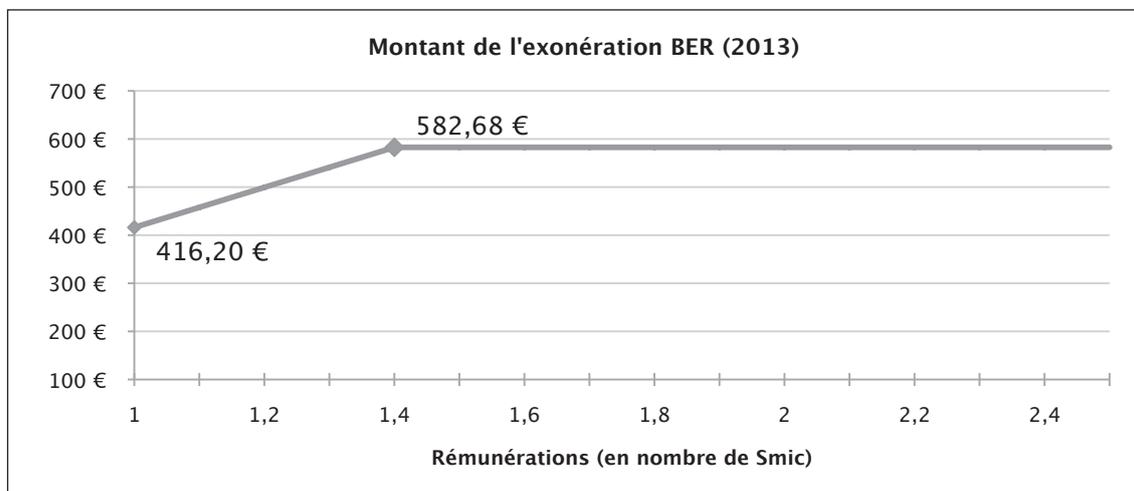
Favoriser le maintien de l'emploi par les entreprises qui s'implantent dans ces bassins, s'y créent ou y procèdent à une extension d'établissement.

Description de l'avantage social

Franchise: exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, du FNAL et du versement transport dans la limite du produit du nombre d'heures rémunérées par le montant du SMIC majoré de 40 %.

Sont dues: cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la partie de la rémunération excédant le seuil de la franchise, cotisations ATMP au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2008, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie (CSA), FNAL sur la partie de la rémunération excédant le seuil de la franchise, versement transport sur la partie de la rémunération excédant le seuil de la franchise, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Durée de l'exonération: 7 ans à compter de l'implantation ou de la création de l'entreprise dans la zone, ou à compter de la date d'effet du contrat pour les salariés embauchés au cours de ces 7 années.



Condition d'éligibilité

Public visé:

- salariés des entreprises qui s'implantent dans un BER entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2013, dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, s'exerce en tout ou partie dans un bassin d'emploi à redynamiser;
- salariés recrutés à l'occasion d'une extension d'établissement (ouvrant droit à l'exonération de taxe professionnelle prévue au I quinquies A de l'article 1466 du code général des impôts),

sous réserve qu'ils soient recrutés sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, dans un délai de douze mois suivant la date d'effet de l'extension, et que l'employeur n'ait pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les douze mois précédant cette date d'effet.

Autres conditions requises pour bénéficier de l'exonération :

- respect des plafonds prévus par les règlements communautaires relatifs aux aides à finalité régionale et aux aides de *minimis* (plafond limitant en droit communautaire les aides versées par les autorités publiques);
- l'employeur doit être à jour de ses obligations à l'égard de l'URSSAF ou avoir souscrit un engagement d'apurement progressif de ses dettes;
- l'employeur doit avoir rempli ses obligations déclaratives : déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente, déclaration annuelle relative aux aides de *minimis* et aux aides à finalité régionale, déclaration spécifique en cas d'extension d'établissement;
- l'exonération est soumise aux règles détaillées dans la circulaire n° DSS/5B/DGT/2009/145 du 29 mai 2009 relative à la mise en œuvre du mécanisme de conditionnalité des allègements de cotisations sociales.

Employeurs concernés :

- établissements des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, qui s'implantent dans un bassin d'emploi à redynamiser entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2013.
- établissements ayant fait l'objet d'une extension entre les mêmes dates (y compris de la part d'entreprises implantées dans la zone avant le 1^{er} janvier 2007).
- excepté le cas de l'extension d'établissement, les établissements présents dans ces zones au 1^{er} janvier 2007 n'ouvrent pas droit à l'exonération.

Règles de cumul

Non cumulable avec une aide de l'État à l'emploi ou une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale ou l'application de taux spécifiques, d'assiette ou de montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction patronale forfaitaire sur les heures supplémentaires dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Historique du dispositif

Le dispositif a été créé par l'article 130-VII de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006. L'article 22 de la loi n° 2007-286 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008 a exclu les cotisations ATMP du champ des cotisations concernées.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif BER comprend également un volet d'exonération fiscale.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2007
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 3 100 Établissements déclarants : 863 Coût : 16 M€
	Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission : travail et emploi Programme 103 : accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique
Indicateur	Nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois supprimés
Évaluation	Cf. fiche n° NS25 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011) : mesure jugée peu efficiente
Textes	Article 130-VII de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006. Article 22 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la sécurité sociale pour 2008. Décret n° 2007-228 du 20 février 2007 fixant la liste des bassins d'emploi à redynamiser et les références statistiques utilisées pour la détermination de ces bassins d'emploi. Décret n° 2007-648 du 30 avril 2007 portant application du VII de l'article 130 de la loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 de finances rectificative pour 2006.

Fiche n° 17. Zones de restructuration de la défense (ZRD)

Numéro du dispositif: 03125
Réf. annexe 2013: fiche n° 20

Objectif de la mesure

Accompagner les conséquences économiques de la réorganisation de la carte militaire.

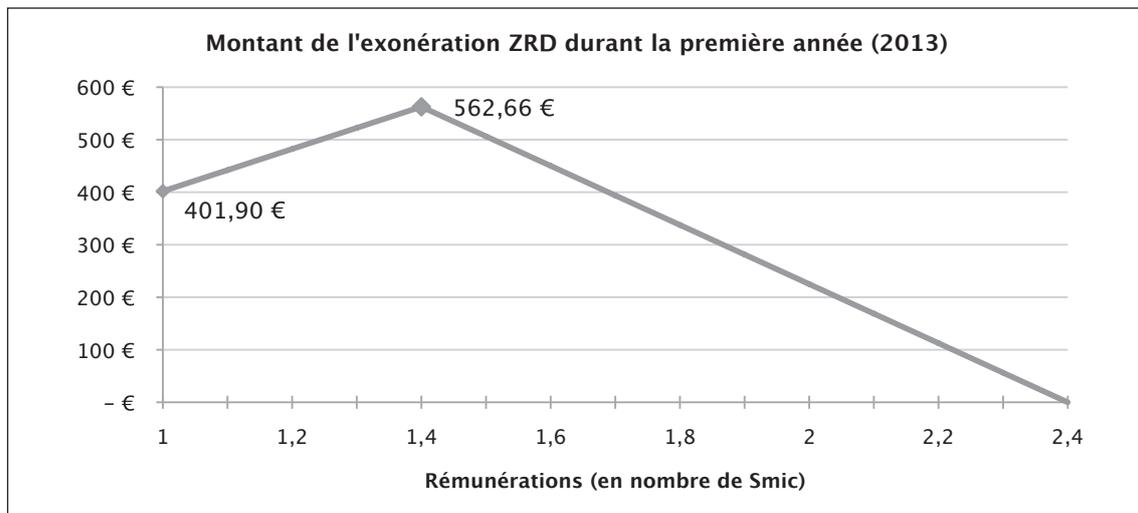
Description de l'avantage social

L'avantage consiste en une **exonération** de cotisations patronales maladie, vieillesse et d'allocations familiales dans la limite de 1,4 SMIC. Au-delà, l'exonération est dégressive et devient nulle pour une rémunération égale ou supérieure à 2,4 SMIC.

N'entrent pas dans le champ de l'exonération: cotisations accidents du travail et maladies professionnelles, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, FNAL, versement transport, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Durée de l'exonération: 5 ans à partir de la date d'implantation ou de création de l'entreprise dans la ZRD.

Le montant de l'exonération fait l'objet d'une réduction d'un tiers la quatrième année et de deux tiers la cinquième année de son bénéficiaire.



Condition d'éligibilité

Les ZRD se répartissent en deux catégories selon le degré de difficulté économique que peuvent rencontrer les territoires concernés suite au départ de certaines installations militaires. L'exonération sociale s'applique :

a) Dans les ZRD de première catégorie où sont classés les territoires les plus affectés par la réorganisation militaire, définis au 1° du 3 ter de l'article 42 de la loi du 4 février 1995 modifiée. Il s'agit des territoires subissant la perte d'au moins cinquante emplois directs du fait de la réorganisation des unités militaires et couverts par un contrat de redynamisation de site de défense. Ces territoires doivent en outre répondre à l'un des critères suivants :

- un taux de chômage supérieur de trois points à la moyenne nationale ;
- une variation annuelle moyenne négative de la population entre les deux derniers recensements connus supérieure en valeur absolue à 0,15 % ;
- une variation annuelle moyenne négative de l'emploi total sur une période de trois ans supérieure en valeur absolue à 0,75 % ;
- un rapport entre la perte locale d'emplois directs du fait de la réorganisation des unités militaires sur le territoire national et la population salariée d'au moins 5 %.

b) Dans les ZRD de seconde catégorie, qui devraient être moins marquées par la réorganisation de la carte militaire, l'exonération s'applique uniquement sur les périmètres laissés libres par les emprises militaires.

Employeurs concernés

Il s'agit des établissements des entreprises exerçant une activité industrielle, artisanale, commerciale ou non commerciale qui s'implantent dans une ZRD pour y exercer une activité nouvelle. Cette implantation ou création doit s'effectuer pendant une période de trois ans dont le point de départ dépend de l'année au titre de laquelle la ZRD est reconnue.

Sont explicitement exclues les créations d'entreprises dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités au sens du III de l'article 44 sexies du code général des impôts, sauf lorsque ces activités préexistantes dans la zone sont le fait d'entreprises qui ont mis en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ou font l'objet d'une procédure collective, ou encore d'entreprises qui bénéficient déjà de l'exonération ZRD.

Dans le même objectif de ciblage, l'exonération ne peut s'appliquer aux emplois transférés par une entreprise dans la ZRD, pour lesquels l'employeur a bénéficié, au titre d'une ou plusieurs des cinq années précédant celle du transfert, soit de l'exonération ZRR/ZRU, soit de l'exonération ZFU, soit du versement d'une prime d'aménagement du territoire.

Public visé

Ouvrent droit à l'exonération les salariés dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, s'exerce en tout ou partie dans la ZRD.

Autres conditions requises pour bénéficier de l'exonération

Condition d'être à jour des obligations déclaratives à l'égard de l'URSSAF ou d'avoir souscrit un engagement d'apurement progressif des dettes.

L'exonération est enfin soumise aux règles relatives à la conditionnalité des mesures d'allègement de cotisations prévue par la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail. À ce jour, seule la conditionnalité au niveau de l'entreprise est applicable : les employeurs qui n'auront pas respecté, au cours d'une année civile, l'obligation d'engager une négociation sur les salaires verront le montant des exonérations réduit de 10 % et de 100 % en cas de non-respect de leur obligation pendant trois années consécutives.

Enfin, l'exonération entre dans les aides faisant l'objet d'un plafonnement selon les règles de *minimis*. Pour les entreprises concernées, le plafond est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus. Fixé à 200 000 euros par période de 36 mois, le plafond porte sur l'ensemble des aides qualifiées de *minimis* octroyées par l'État, l'Union européenne ou les collectivités territoriales. Notamment, sont prises en compte les exonérations spécifiques, fiscales et sociales. L'exonération est prise en compte, non pas pour son montant total, mais

pour le différentiel entre ce montant et celui correspondant à la réduction générale dont pourrait éventuellement bénéficier le cotisant s'il ne bénéficiait pas de l'exonération ZRD.

Règles de cumul

Non-cumulable, pour un même employé, avec une aide d'État à l'emploi, une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale ou l'application d'assiettes, montants ou taux de cotisations spécifiques, à l'exception de la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale. Les entreprises peuvent, depuis le 1^{er} janvier 2013 bénéficier du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

Historique du dispositif

Le dispositif a été créé par la loi du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008. Les zones de restructuration de la défense ont été définies par l'arrêté du 1^{er} septembre 2009 relatif à la délimitation des zones de restructuration de la défense.

L'exonération est applicable depuis 2009, date de parution de l'arrêté de délimitation des ZRD.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif ZRD comprend également un volet d'exonération fiscale.

Entrée en vigueur	Septembre 2009
Données chiffrées (2012)	Effectifs: 1 420 Déclarants: 319 Coût: 7,3 M€
	Source: ACOSS, données comptables
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission: travail et emploi Programme 103: accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer à la revitalisation des territoires et au reclassement des salariés licenciés pour motif économique
Indicateur	Nombre d'emplois créés par rapport au nombre d'emplois supprimés
Évaluation	Cf. fiche n° NS29 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011): non évalué
Textes	Article 34-VI de la loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008. Décret n° 2009-555 du 19 mai 2009 fixant les références statistiques utilisées pour la détermination des zones d'emploi dénommées « zones de restructuration de la défense ». Décret n° 2011-1113 du 16 septembre 2011 portant application du VI de l'article 34 de la loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificatives pour 2008. Arrêté du 1 ^{er} septembre 2009 relatif à la délimitation des zones de restructuration de la défense.

3.2. Dispositifs spécifiques à l'outre-mer

Fiche n° 18. Contrats aidés en outre-mer

Numéro du dispositif: 03200
Réf. annexe 2013: fiche n° 21

Objectif de la mesure

Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi en Outre-mer.

Description de l'avantage social

Pour le contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE):

Franchise d'exonération: exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales, à l'exclusion des cotisations liées aux accidents du travail et maladies professionnelles, dans la limite du produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, sans plafond de rémunération.

Une exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, des participations au titre de l'effort de construction est également attachée au CUI-CAE.

L'article L. 5134-30-1 du code du travail prévoit en outre une participation financière de l'État qui ne peut pas excéder 95 % du montant du Smic par heure travaillée dans la limite de la durée légale.

Pour le contrat d'accès à l'emploi-DOM (CAE-DOM):

Franchise d'exonération: exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales (les cotisations ATMP restent dues) dans la limite de la part de la rémunération inférieure ou égale à 1,3 SMIC pendant 24 mois au plus, ou de 30 mois pour les bénéficiaires du RSA, suivant la date d'embauche.

L'article L. 5522-17 du code du travail ouvre droit en outre à une aide de l'Etat pour les catégories de bénéficiaires rencontrant les difficultés d'accès à l'emploi les plus graves.

Condition d'éligibilité

Sont concernées par le dispositif les employeurs des secteurs marchand et non marchand situés dans les départements d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Dans le secteur non marchand et depuis le 1^{er} janvier 2011, le CUI prend la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE). Il répond aux mêmes conditions d'éligibilité que celles applicables en métropole.

Dans le secteur marchand, il prend la forme d'un contrat d'accès à l'emploi (CAE-DOM). Ce contrat est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi :

- demandeurs d'emploi inscrits pendant au moins 12 mois dans les 18 mois précédant la date d'embauche,
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) financé par le département, leur conjoint ou concubin ou la personne liée par un pacte civil de solidarité (PACS),

- bénéficiaires de l'allocation spécifique de solidarité (ASS),
- travailleurs reconnus handicapés,
- jeunes âgés de 18 à moins de 26 ans rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- personnes faisant ou ayant fait l'objet d'une peine privative de liberté rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi,
- personnes âgées de plus de 50 ans et de moins de 67 ans et, soit inscrites comme demandeurs d'emploi depuis au moins 12 mois dans les 18 derniers mois, soit bénéficiaires de l'obligation d'emploi, soit percevant le RSA financé par le département et sans emploi depuis plus d'un an.

Règles de cumul

Le dispositif ne peut être cumulé avec le bénéfice de l'aide prévu à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale (allègements généraux).

Historique du dispositif

Le contrat d'accès à l'emploi (CAE) a été introduit dans les départements d'outre-mer, à l'exception de Mayotte, ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon par l'article 1^{er} de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les DOM, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte qui complète la loi n° 88-1088 relative au revenu minimum d'insertion.

L'ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010 portant extension et adaptation dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 et l'ordonnance n° 2011-1636 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion au Département de Mayotte étendent le CUI métropolitain de manière adaptée sur ces territoires. Pour le secteur non marchand, le CUI-CAE est identique à celui de la métropole. Pour le secteur marchand, le CAE devient CAE-DOM et est aménagé : son régime juridique est complété par certaines dispositions propres au CUI-CIE métropolitain bien que ses bases légales demeurent les mêmes.

L'ordonnance n° 2011-1636 du 24 novembre 2011 portant extension et adaptation du contrat unique d'insertion au département de Mayotte a rendu les dispositions relatives aux CUI applicables à Mayotte mais il convient de prendre en compte le SMIC mahorais ainsi que les taux de cotisations applicables à Mayotte.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

En métropole, le CUI prend la forme du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand et la forme du contrat initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand. Il s'agit d'un contrat de travail, associé à une convention individuelle, de droit privé à durée déterminée ou indéterminée régi par les articles L. 5134-19-1 et suivants. Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.

En outre-mer, le contrat d'insertion par l'activité est maintenu dans le secteur non marchand pour les seuls bénéficiaires du RSA. Les employeurs reçoivent une aide de l'État de 344 € par mois (circulaire DGEFP du 12 janvier 2011).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2011
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 4 176. Établissements déclarants: 2 228 Coût: 19 M€
	Source: ACOSS, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	CAE-CUI: mesure non compensée (article L. 5134-31 du code du travail). CAE-DOM: mesure compensée (dispositif entré en vigueur le 25 juillet 1994 (article L. 131-7 CSS))
Évaluation	Dispositif peu efficient selon le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS26-6-1-3).
Textes	Article L. 522-8 du code de l'action sociale et des familles. Articles L. 5134-20 et suivants, L. 5522-5 à L. 5522-20 et R. 5522-12 et suivants du code du travail Art L. 322-1 et suivants du code du travail applicable à Mayotte Circulaire DGEFP n° 2011-02 du 12 janvier 2011 relatives aux modalités de mise en œuvre du contrat unique d'insertion (CUI) en outre-mer au 1 ^{er} janvier 2011

Comparaison des contrats aidés applicables en outre-mer et ouvrant droit à exonérations

	Contrat unique d'insertion (CUI) en outre-mer	
	Contrat d'accès à l'emploi: CAE-DOM	Contrat d'accompagnement dans l'emploi: CUI - CAE
Secteur	Secteur marchand	Secteur non marchand
Bases légales	Dispositif spécifique à l'outre-mer créé par la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 Articles L. 5522-5 à L. 5522-20, R. 5522-12 à D. 5522-44 du Code du travail	Articles L. 5134-20 à L. 5134-34 du code du travail
Modification introduite en 2011	Même régime juridique que le CUI-CIE métropolitain mais dérogations à la durée maximale des contrats, dispositions qualitatives relatives à l'accompagnement, référent, etc.)	Remplace le CAE mis en place depuis 2006 CUI-CAE identique à la métropole
Employeurs	Toutes les entreprises des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon, assujetties aux cotisations UNEDIC, ainsi que les employeurs de pêche maritime, peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi. Les particuliers employeurs d'employés de maison peuvent conclure des contrats d'accès à l'emploi à durée indéterminée; toutefois, ils ne peuvent bénéficier de l'aide forfaitaire de l'État mentionnée ci-dessous.	Collectivités territoriales, personnes morales de droit public, organismes privés à but non lucratif, personnes morales de droit privé chargées d'une mission de service public
Caractéristiques du contrat	CDD de 12 à 24 mois (30 si bénéficiaires du RSA) Ou CDI de 16h par semaine minimum	CDD de 6 mois (ou 3 selon les cas) minimum Ou CDI de 20h par semaine minimum Prévoit des actions d'accompagnement dans l'emploi et éventuellement une période d'immersion auprès d'un autre employeur
Aides pour l'employeur	- exonérations des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales (les cotisations AT-MP restent dues) dans la limite de la part de rémunération ≤ 1,3 Smic pendant 24 mois au plus, ou de 30 mois pour les bénéficiaires du RSA, suivant la date d'embauche. - aide financière de l'État (152 ou 305 € selon la qualité du salarié) versée à l'employeur par l'Agence de services de paiement. Pas de cumul avec une autre aide	- aide financière de l'État ≤ 95% montant du Smic par heure travaillée dans la limite de la durée légale - exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'AF dans la limite d'1 SMIC - exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, des participations au titre de l'effort de construction

Fiche n° 19. Entreprises implantées en outre-mer

Numéro du dispositif: 03205
Réf. annexe 2013: fiche n° 22

Ce dispositif fait l'objet d'une proposition de mesure dans le cadre du PLF pour 2014 (article 70).

Objectif de la mesure

Encourager l'emploi dans les territoires d'outre-mer par l'abaissement du coût de travail dans les principaux secteurs productifs exposés à la concurrence et valoriser la fonction d'entraînement économique et social de ces secteurs.

Description de l'avantage social

• **Pour la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, Saint-Barthélemy et Saint-Martin:**

1/ Pour les employeurs de onze salariés et plus et satisfaisant aux critères d'éligibilité fixés aux 2°, 3° ou 4° du II de l'article L. 752-3-2 CSS): **exonération totale** des cotisations patronales de sécurité sociale, sauf ATMP, jusqu'à 1,4 Smic, puis **exonération dégressive** et **s'annulant à 3,8 Smic** ;

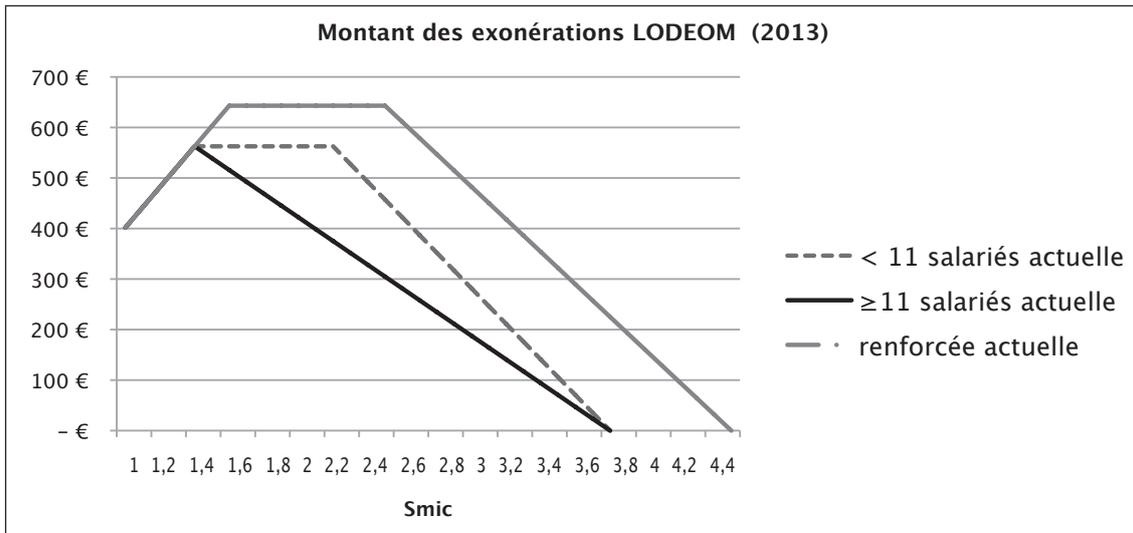
2/ Pour les employeurs dont l'effectif est inférieur à onze salariés: **exonération totale** des cotisations patronales de sécurité sociale, sauf AT-MP, jusqu'à 1,4 Smic. ; pour les rémunérations supérieures à 1,4 Smic mais inférieures à 2,2 Smic, exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale, sauf AT-MP, sur la partie du salaire égale à 1,4 Smic (**plateau d'exonération**) ; pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,2 Smic, cette exonération est ensuite **dégressive** et **s'annule à 3,8 Smic** ;

3/ Pour les entreprises éligibles au régime bonifié (employeurs respectant certaines conditions relatives au lieu d'implantation, au secteur d'activité, au montant du chiffre d'affaires... dont le champ est défini au IV de l'article L. 752-3-2): **exonération totale** des cotisations patronales de sécurité sociale, sauf ATMP, jusqu'à 1,6 Smic ; pour les rémunérations supérieures à 1,6 Smic mais inférieures à 2,5 Smic, **exonération totale** des cotisations patronales de sécurité sociale, sauf AT-MP, sur la partie du salaire égale à 1,6 Smic (**plateau d'exonération**) ; pour les rémunérations égales ou supérieures à 2,5 Smic, cette exonération est ensuite **dégressive** et **s'annule à 4,5 Smic**.

Le montant de l'exonération est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction du nombre d'heures de travail rémunérées au cours du mois.

Seuils de salaire horaire brut déterminant le montant de l'exonération (en fonction du Smic)

	Seuil d'exonération totale des cotisations patronales	Seuil à partir duquel l'exonération devient dégressive	Seuil à partir duquel l'exonération
Entreprises éligibles au dispositif de droit commun	1,4 smic	1,4 smic	3,8 smic
Employeur occupant un effectif inférieur à onze salariés	1,4 smic	2,2 smic	3,8 smic
Entreprises situées dans les zones franches d'activité bonifiées	1,6 smic	2,5 smic	4,5 smic



• Régime particulier applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon

Pour Saint-Pierre-et-Miquelon, l'exonération consiste en une franchise de cotisations patronales de sécurité sociale hors AT-MP dont le niveau (de 1,3 à 1,5 smic) varie en fonction du secteur et de la taille de l'entreprise.

Condition d'éligibilité

Éligibilité variant en fonction du secteur et de la taille de l'entreprise.

Pour bénéficier de l'exonération, l'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'URSSAF.

Pour Saint-Pierre et Miquelon, le bénéfice de l'exonération est conditionné par l'envoi à l'URSSAF d'une déclaration spécifique (cf. article R. 755-22 du code de la sécurité sociale).

Règles de cumul

Non cumulable avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale (cf. fiche n° 2).

Historique du dispositif

Le dispositif a connu des modifications substantielles depuis son introduction à l'article 4 de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994.

L'élargissement du champ des bénéficiaires

La liste des secteurs éligibles à l'avantage a été élargie depuis l'entrée en vigueur du dispositif :

- aux secteurs de l'industrie, de l'hôtellerie, de la restauration, de la presse, de la production audiovisuelle, de l'agriculture et de la pêche, y compris l'aquaculture (loi n° 94-638) ;
- aux entreprises, employeurs et organismes de droit privé occupant dix salariés au plus, aux entreprises artisanales, au secteur du tourisme, du bâtiment et des travaux publics, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, et de la conchyliculture (loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer) ;

- aux entreprises de transport aérien et maritime (loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer).

L'article 159 de la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 apporte en outre les modifications suivantes :

- l'extension du dispositif aux collectivités de Saint-Martin et de Saint-Barthélemy ;
- la création du régime bonifié pour les entreprises exerçant leur activité dans des zones franches d'activité.

Le régime applicable aux zones franches d'activité a été précisé par la LODEOM (loi n° 2009-594) du 27 mai 2009.

L'évolution de l'avantage social

L'avantage social accordé aux entreprises a évolué dans son champ d'application et son montant.

L'exonération a ainsi été applicable :

- aux cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des allocations familiales et des accidents 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) ;
- à l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale (loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer) ;
- aux cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles (loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009).

Par ailleurs, le montant de l'exonération a été modifié. Tout d'abord, la limite pour laquelle le montant de l'exonération est égal au montant des cotisations patronales a été respectivement fixée :

- au salaire minimum de croissance (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) ;
- au salaire minimum de croissance majoré de 30 % (loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer) ;
- au salaire minimum de croissance majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon le secteur d'activité (loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer).

La loi n° 2012-354 du 14 mars 2012 de finances rectificative pour 2012 a modifié la formule de calcul des exonérations sans toutefois en modifier le résultat. Désormais, au lieu de déterminer le montant de l'exonération à partir du produit de la rémunération par un coefficient fixé par décret, le montant de l'exonération est obtenu à partir du produit du taux des cotisations exonérées par la part de la rémunération soumise à exonération.

Enfin, la loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 a apporté les modifications suivantes qui ne s'appliquent pas toutefois à Saint-Pierre-et-Miquelon :

- l'harmonisation de la limite pour les différents secteurs d'activité ;
- la dégressivité du montant de l'exonération au-delà d'un seuil de salaire horaire brut ;
- l'instauration d'un plateau d'exonération pour les entreprises de moins de onze salariés et pour les entreprises éligibles au régime bonifié.

L'encadrement du dispositif

Les obligations incombant à l'employeur ont été renforcées par la loi n° 2000-1207 qui exclut du bénéfice du dispositif les employeurs ayant fait l'objet d'une des condamnations pénales précitées et par la loi de finances pour 2009 qui impose à l'employeur d'être à jour de ses obligations déclaratives ou de paiement à l'égard de l'organisme de recouvrement.

Une mesure proposée en projet de loi de finances pour 2014 vise à modifier les différents points de seuil de l'exonération afin de recentrer la mesure sur des niveaux de salaires plus bas et plus proches de ceux réellement versés dans les secteurs ouvrant droit à l'exonération.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif en faveur des entreprises implantées en outre-mer fait partie d'un ensemble plus large de mesure en faveur de l'emploi en outre-mer. Quatre dispositifs concourent à la réussite de cet objectif : le contrat d'accès à l'emploi, le contrat unique d'insertion et l'exonération en faveur des travailleurs indépendants installés dans la zone. Chacun de ces dispositifs fait l'objet d'une fiche détaillée dans la présente annexe ainsi que d'une évaluation.

Entrée en vigueur	Entrée en vigueur échelonnée du 1 ^{er} juin 2009 jusqu'à la publication des textes d'application de l'article 25 de la LODEOM
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 172 985 Établissements déclarants: 40 973 Coût: 998 M€
	Source: ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Outre-mer Programme Emploi outre-mer (138)
Objectif de programme annuel de performance	Encourager la création et la sauvegarde d'emplois durables dans le secteur marchand
Indicateur	Écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année et le taux de croissance de l'emploi salarié outre-mer au titre de la même année Écart entre le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises d'outre-mer exonérées de cotisations sociales au titre d'une année et le taux de croissance de l'emploi salarié dans les entreprises analogues de métropole
Évaluation	Dispositif jugé peu efficient par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS28 6-1-1)
Textes	Articles L. 752-3-1 et L. 752-3-2, R. 752-19 à R. 752-25, D. 241-26, D. 241-27 et D. 752-6 du code de la sécurité sociale. Décret n° 2009-1778 du 30 décembre 2009 fixant la liste des secteurs prioritaires pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer. Décret n° 2009-1777 du 30 décembre 2009 relatif au dispositif de zones franches d'activités dans les départements d'outre-mer de Guadeloupe et de Martinique et fixant la liste des communes mentionnée au 2° du III des articles 44 quaterdecies, 1388 quinquies et 1466F du code général des impôts et à l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale. Circulaire interministérielle n° DSS/5B/2010/378 du 14 décembre 2010 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. Pour Saint-Pierre-et-Miquelon: circulaire n° DSS/SDFSS/5B/2001/191 du 13 avril 2001 et circulaire DSS-DAESC n° 2004-140 du 26 mars 2004 relatives à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon prévue par l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale.

Fiche n° 20. Travailleurs indépendants en outre-mer

Numéro du dispositif: 03210
Réf. annexe 2013: fiche n° 32

Objectif de la mesure

Encourager la création d'activités et d'emplois dans les départements d'outre-mer au moyen d'une exonération en faveur des travailleurs indépendants.

Minorer le prélèvement applicable aux exploitants agricoles exerçant en outre-mer.

Description de l'avantage social

Pour les travailleurs indépendants non agricoles

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 vingt-quatre premiers mois d'activité, et de manière pérenne, les cotisations d'assurance maladie, d'assurance vieillesse, 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**.

Sont dues les cotisations de retraite complémentaire pour les vingt-quatre premiers mois et au-delà des vingt-quatre premiers mois d'activité, la moitié des cotisations d'allocations familiales, d'assurance maladie et d'assurance vieillesse de base ainsi que de la CSG/CRDS et la totalité des cotisations afférentes au régime complémentaire.

Pour les exploitants agricoles

Exonération des cotisations relatives aux prestations famille, à l'assurance maladie, invalidité, maternité et à l'assurance vieillesse.

Pour les travailleurs indépendants non agricoles et agricoles de Mayotte

Les travailleurs indépendants agricoles et non agricoles débutant l'exercice de leur activité à Mayotte et relevant au titre de cette activité de la Caisse de sécurité sociale de Mayotte sont exonérés des cotisations et contributions pour une période de vingt-quatre mois à compter de la date de création de l'activité.

Condition d'éligibilité

Peuvent bénéficier du dispositif les personnes suivantes exerçant leur activité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy :

- les travailleurs indépendants non agricoles ;
- les marins propriétaires embarqués et les marins pêcheurs ;
- les marins devenant propriétaires embarqués d'un navire immatriculé dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy, créateurs ou repreneurs d'entreprise ;
- les exploitants agricoles. Toutefois, en ce qui concerne l'exonération prévue à L. 762-4 du code rural et de la pêche maritime, sont seuls concernés les exploitants agricoles disposant d'exploitations de moins de 40 hectares pondérés.

Règles de cumul

Pour les travailleurs indépendants non agricoles, pas de règle spécifique de non-cumul, l'exonération est cumulable avec le régime micro-social simplifié prévu dans le cadre du dispositif de l'auto-entrepreneur.

Historique du dispositif

Le dispositif a été introduit par la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer.

L'exonération des cotisations et contributions pour une période de vingt-quatre mois a été étendue aux marins devenant propriétaires embarqués d'un navire immatriculé dans un département d'outre-mer et assurant en droit la direction de l'entreprise qu'ils créent ou qu'ils reprennent par l'article 3 de la loi n° 2003-660 du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer.

Le dispositif a été étendu par ailleurs à Saint-Martin et à Saint-Barthélemy par le décret n° 2009-1571 du 16 décembre 2009.

Le dispositif spécifique aux exploitants agricoles a été introduit en 1994, à l'origine réservé aux exploitants disposant de moins de 20 hectares pondérés.

Enfin, l'exonération prévue pour les travailleurs indépendants non agricoles et agricoles mahorais a été introduite dans l'ordonnance du 20 décembre 1996 par l'article 9 de l'ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011 relative à l'évolution de la sécurité sociale à Mayotte dans le cadre de la départementalisation. L'article 27 de cette seconde ordonnance prévoit que l'exonération ne sera plus applicable aux exploitants agricoles à compter du 1^{er} janvier 2015, date à laquelle ces personnes seront affiliées à la Mutualité sociale agricole et non plus au régime de sécurité sociale de Mayotte.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Dans les DOM, à Saint-Martin, ou à Saint-Barthélemy, le régime micro-social simplifié (régime de l'auto-entrepreneur) est aménagé pour les travailleurs indépendants ayant adopté ce régime, compte tenu des cotisations et contributions restant dues après que les exonérations spécifiques à ces départements aient été appliquées.

Pour les artisans, commerçants ou industriels, le taux libérateur du micro-social simplifié est égal aux deux tiers de ceux applicables aux situations correspondantes en métropole.

Pour les travailleurs indépendants relevant des professions libérales non réglementées, le taux libérateur est, pendant 24 mois, égal au tiers du taux de leurs homologues métropolitains. Au-delà de ce délai, il est égal aux deux tiers de celui de leurs homologues métropolitains.

Entrée en vigueur	Janvier 2001 1994 pour les exploitants agricoles 1 ^{er} janvier 2012 pour l'exonération spécifique aux travailleurs indépendants mahorais
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 91 500 Coût : 127 M€
Compensation	Indépendants non agricoles : mesure compensée Exploitants agricoles : mesure compensée
Mission et programme	(indépendants non agricoles) Mission Outre-mer Programme Emploi outre-mer (138)
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS 40 6-1-2)
Textes	<p>Pour les travailleurs indépendants non agricoles : Articles L. 756-4 et L. 756-5 du code de la sécurité sociale. Article 24 de la LFR pour 2009 (n° 2009-431) du 20 avril 2009, modifié par l'article 9 de la loi n° 2009-1255 du 19 octobre 2009 tendant à favoriser l'accès au crédit des PME et à améliorer le fonctionnement des marchés financiers. Décret n° 2008-22 du 7 janvier 2008 relatif au régime complémentaire obligatoire des travailleurs non salariés des professions artisanales, industrielles et commerciales. Circulaire n° DSS/SFSS/5B/2001/193 du 23 avril 2001 relative à l'application des articles L. 756-4 et L. 756-5 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Pour les exploitants agricoles : Article L. 762-4 du code rural et de la pêche maritime.</p> <p>Pour les travailleurs indépendants non agricoles et agricoles de Mayotte : Article 28-8 de l'ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale à Mayotte et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte</p>

Fiche n° 21. Bonus exceptionnel outre-mer

Numéro du dispositif: 03215
Réf. annexe 2013: fiche n° 52

Objectif de la mesure

Renforcer le pouvoir d'achat des salariés. La loi n° 2013-337 du 23 avril 2013 a prorogé jusqu'au 31 décembre 2013 le régime social du bonus exceptionnel outre-mer.

Description de l'avantage social

Exclusion d'assiette: En application de l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer, le bonus exceptionnel est exclu de l'assiette de toutes les cotisations ou contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi à l'exception de la contribution sociale généralisée (CSG) au titre des revenus d'activité, à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et au forfait social visé à l'article L. 137-15 du code de la sécurité sociale.

Cette disposition est applicable pour une **durée maximale de trois ans** à compter de la date à laquelle l'accord régional ou territorial interprofessionnel permet le versement d'un bonus ou, à défaut, de la date de conclusion de l'accord.

L'exonération est toutefois accordée **jusqu'au 31 décembre 2013** si l'employeur continue de verser le bonus en vertu d'un accord régional ou territorial interprofessionnel, de branche, d'entreprise ou bien, pour les entreprises de moins de 11 salariés, en vertu d'une décision individuelle.

Condition d'éligibilité

Sont concernés par le dispositif les salariés travaillant dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy dont les employeurs remplissent les deux conditions suivantes :

- être établis dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Martin ou à Saint-Barthélemy, à raison d'une activité effectivement exercée;
- être couverts par un accord régional ou territorial interprofessionnel conclu selon les modalités prévues à l'article L. 2232-2 du code du travail.

Les mandataires sociaux peuvent bénéficier du dispositif uniquement s'ils sont titulaires d'un contrat de travail au titre de fonctions distinctes du mandat social.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La mesure a été introduite par le gouvernement lors de l'examen par le Sénat du projet de loi pour le développement économique des outre-mer et figure à l'article 3 de la loi susmentionnée.

La loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 (article 60) a prolongé d'un an le délai pendant lequel les employeurs ultra-marins peuvent bénéficier du dispositif initialement prévu par la loi du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer et verser un bonus exceptionnel assorti d'un régime social favorable. La loi n° 2011-1978 du 28 décembre

2011 de finances rectificative pour 2011 (article 95) a prévu quant à elle un assouplissement des règles de mise en place de ce dispositif en ouvrant la possibilité de prolonger le versement le bonus en application d'un accord de branche ou d'entreprise. La loi n° 2013-337 du 23 avril 2013 proroge jusqu'au 31 décembre 2013 le régime social du bonus exceptionnel outre-mer.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Aucune autre mesure ne concourt à cet objectif.

Entrée en vigueur	2009
Données chiffrées (2012)	Coût: 19 M€ Source: AcoSS
Compensation	Mesure non compensée (disposition prévue en LFSS pour 2010). Seules les mesures de prorogation sont compensées.
Évaluation	Dispositif relativement efficient selon le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, Cf. fiche n° NS65 6-1-5)
Textes	Loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer (article 3). Loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 (article 60) et loi n° 2011-1978 du 28 décembre 2011 de finances rectificative pour 2011 (article 95). Loi n° 2013-337 du 23 avril 2013 prorogeant jusqu'au 31 décembre 2013 le régime social du bonus exceptionnel outre-mer Circulaire interministérielle N° DSS/5B/DéGéOM/2009/282 du 10 septembre 2009 relative au bonus exceptionnel mentionné à l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer. Circulaire interministérielle N° DSS/5B/DéGéOM/2012/49 du 30 janvier 2012 relative à la prorogation d'un an du bonus exceptionnel mentionné à l'article 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer.

Fiche n° 22. Réduction générale des cotisations patronales applicables à Mayotte

Numéro du dispositif : 03220
Réf. annexe 2013 : nouvelle fiche

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi des salariés peu qualifiés à Mayotte, en diminuant le coût du travail pour les niveaux de salaire pour lesquels l'élasticité de la demande de travail à son coût est la plus sensible

Description de l'avantage social

Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale: elle est totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1 Smic, dégressive et s'annule pour les rémunérations égales ou supérieures à 1,3 Smic. Ce point de sortie est porté à 1,4 Smic pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2026 ; à 1,5 Smic pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier 2027 au 31 décembre 2035 puis à 1,6 Smic à compter du 1^{er} janvier 2036.

Condition d'éligibilité

Dans le cadre de la départementalisation de Mayotte et de l'alignement progressif des règles de droit commun, un dispositif d'exonération générale de cotisations sociales patronales applicable aux employeurs de Mayotte a été institué par ordonnance.

Sont éligibles les employeurs du secteur privé entrant dans le champ du dispositif de réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale applicable en métropole (soumis à l'obligation de cotiser au régime d'assurance chômage).

Règles de cumul

Pas de règles spécifiques de non cumul.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Aucun autre dispositif ne vise à baisser le coût du travail des salariés à Mayotte.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2012
Données chiffrées	Données non disponibles
Compensation	Non compensé
Évaluation	Non évalué
Textes	Ordonnance n° 96-1122 du 20 décembre 1996 modifiée relative à l'amélioration de la santé publique, à l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, au financement de la sécurité sociale et à la caisse de sécurité sociale de Mayotte ; Ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011 relative à l'évolution de la sécurité sociale à Mayotte dans le cadre de la départementalisation Décret n° 2011-2085 du 30 décembre 2011 modifié relatif à l'exonération générale sur les bas salaires et au taux des cotisations et de la contribution sociales applicables à Mayotte

Taux des cotisations et de la contribution sociale applicables à Mayotte de 2012 à 2037

ANNÉE civile	Cotisation d'assurance vieillesse obligatoire de base		Cotisation d'assurance maladie-maternité, invalidité et décès		Contribution d'assurance maladie-maternité, invalidité et décès	Cotisation d'allocations familiales	Coefficient de l'allègement général « Mayotte »	
	Salariale	Patronale	Salariale	Patronale	Salariale	Patronale	Applicable aux entreprises de 1 à 19 salariés	Applicable aux entreprises de plus de 19 salariés
2012	4,00 %	9,90 %	0,00 %	2,00 %	2,00 %	5,40 %	17,30 %	16,01 %
2013	4,11 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2014	4,22 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2015	4,33 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2016	4,44 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2017	4,55 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2018	4,66 %	9,90 %	0,00 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2019	4,77 %	9,90 %	0,35 %	3,00 %	2,00 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2020	4,88 %	9,90 %	0,75 %	3,00 %	2,35 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2021	4,99 %	9,90 %	0,75 %	3,00 %	2,71 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2022	5,10 %	9,90 %	0,75 %	3,00 %	3,06 %	5,40 %	18,30 %	16,93 %
2023	5,21 %	9,90 %	0,75 %	3,70 %	3,41 %	5,40 %	19,00 %	17,58 %
2024	5,32 %	9,90 %	0,75 %	4,40 %	3,77 %	5,40 %	19,70 %	18,23 %
2025	5,43 %	9,90 %	0,75 %	5,10 %	4,12 %	5,40 %	20,40 %	18,88 %
2026	5,54 %	9,90 %	0,75 %	5,80 %	4,47 %	5,40 %	21,10 %	19,52 %
2027	5,66 %	9,90 %	0,75 %	6,50 %	4,82 %	5,40 %	21,80 %	20,17 %
2028	5,78 %	9,90 %	0,75 %	7,20 %	5,18 %	5,40 %	22,50 %	20,82 %
2029	5,90 %	9,90 %	0,75 %	7,90 %	5,53 %	5,40 %	23,20 %	21,47 %
2030	6,02 %	9,90 %	0,75 %	8,60 %	5,88 %	5,40 %	23,90 %	22,11 %
2031	6,14 %	9,90 %	0,75 %	9,30 %	6,24 %	5,40 %	24,60 %	22,76 %
2032	6,26 %	9,90 %	0,75 %	10,00 %	6,59 %	5,40 %	25,30 %	23,41 %
2033	6,38 %	9,90 %	0,75 %	10,70 %	6,94 %	5,40 %	26,00 %	24,06 %
2034	6,50 %	9,90 %	0,75 %	11,40 %	7,30 %	5,40 %	26,70 %	24,70 %
2035	6,62 %	9,90 %	0,75 %	12,10 %	7,65 %	5,40 %	27,40 %	25,35 %
2036	6,75 %	9,90 %	0,75 %	12,80 %	8,00 %	5,40 %	28,10 %	26,00 %

Fiche n° 23. Particuliers employeurs en outre-mer

Numéro du dispositif: 03225
Réf. annexe 2013: nouvelle fiche

Ce dispositif fait l'objet d'une mesure dans le cadre du PLFSS pour 2014 (article 23).

Objectif de la mesure

Inciter à la régularisation du travail non déclaré et diminuer le coût des services à la personne en outre-mer.

Description de l'avantage social

Le dispositif repose sur l'application d'une **assiette forfaitaire** spécifique égale à 76% du Smic en vigueur pour les Antilles et la Guyane, soit 7,17 euros au 01/01/2013, 40% du Smic en vigueur pour la Réunion, soit 3,77 euros au 01/01/2013 et le cumul de cette assiette forfaitaire avec l'exonération LODEOM, instauré par une circulaire contra legem.

Il est prévu de remplacer ce dispositif par une déduction forfaitaire.

Condition d'éligibilité

Sont éligibles tous les particuliers employant un employé de maison.

Règles de cumul

Cumulable avec les exonérations en faveur des particuliers employeurs fragiles ou avec l'exonération applicable aux entreprises implantées Outre-mer, ainsi qu'avec le bonus exceptionnel Outre-mer.

Non cumulable avec l'exonération de 0,75 € par heure de travail effectué qui s'applique en métropole pour les employeurs des salariés à domicile.

La déduction forfaitaire qui doit remplacer ce dispositif ne sera pas cumulable avec l'exonération LODEOM.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

En métropole, les particuliers employeurs disposent d'une déduction forfaitaire de 0,75 €/heure de travail.

Entrée en vigueur	Arrêté du 30 septembre 1954
Données chiffrées (2012)	24,2 M€ dont : - Assiette forfaitaire: 9 M€ - Cumul de l'assiette forfaitaire avec l'exonération LODEOM: 15,2 M€ Source: DSS Fiabilité du chiffrage: évaluation
Compensation	Non compensé
Evaluation	Dispositif non évalué
Textes	Arrêté du 30 septembre 1954 portant délégation au préfet de la Réunion pour fixer forfaitairement les bases de calcul des cotisations de sécurité sociale afférentes à certaines catégories d'assurés sociaux. Lettres ministérielles du 25 octobre 1994. Circulaire interministérielle DSS/5B n° 2010-378 du 14 décembre 2010 (cumul avec LODEOM)

3.3. Dispositifs ciblant des publics vulnérables

Fiche n° 24. Étudiants boursiers : exonération de la cotisation forfaitaire d'assurance maladie

*Numéro du dispositif : 03300
Réf. annexe 2013 : nouvelle fiche*

Objectif de la mesure

Faciliter l'accès à l'enseignement supérieur et alléger le coût de la protection sociale des étudiants boursiers sur critères sociaux

Description de l'avantage social

Exonération de la cotisation sociale forfaitaire annuelle d'assurance maladie maternité due par tous les étudiants âgés de 20 à 28 ans inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur et qui bénéficient des prestations en nature des assurances maladie-maternité du régime général.

Due pour la période du 1^{er} octobre au 30 septembre de l'année suivante, cette cotisation s'élevait à 207 € en 2012-2013 et à 211 € en 2013-2014.

Condition d'éligibilité au contrat et à l'exonération

Tout étudiant inscrit dans un établissement de l'enseignement supérieur doit obligatoirement s'affilier aux assurances maladie-maternité du régime général s'il a moins de 28 ans, s'il n'est pas ayant droit de ses parents et s'il n'est pas couvert au titre d'une activité professionnelle. Il est alors redevable d'une cotisation annuelle forfaitaire d'assurance maladie-maternité versée auprès de l'établissement d'enseignement supérieur en même temps que les frais d'inscription dans cet établissement au titre de la scolarité.

Les étudiants bénéficiaires d'une bourse sont toutefois exonérés du versement de la cotisation sociale forfaitaire au même titre que celui des frais d'inscription.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non cumul

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Néant.

Entrée en vigueur	1 ^{er} octobre 1996
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 616 713 Etablissements déclarants : 190 Coût : 83 M€
	Source : Calcul DSS à partir des données CNAM et Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche ⁽²⁾
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Mesure non évaluée
Textes	Articles L. 381-4 et suivants et notamment l'article L. 381-8 du code de la sécurité sociale Articles R. 381-5 et suivants du code de la sécurité sociale Arrêté du 18 juillet 2013 fixant la cotisation forfaitaire d'assurance maladie due par les étudiants pour l'année universitaire 2013-2014 Circulaire N° 2003-281 du 11 juin 2003 relative aux modalités de gestion du régime obligatoire de sécurité sociale des étudiants

(2) Coût correspondant au produit du montant de la cotisation par le nombre d'étudiants boursiers, corrigé du rapport 2/3 (1/3 des étudiants exonérés de la cotisation étant couverts en tant qu'ayant droit, essentiellement avant l'âge de 20 ans, ce qui n'est pas considéré comme un dispositif dérogatoire).

Fiche n° 25. Contrat unique d'insertion sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi

Numéro du dispositif: 03305
Réf. annexe 2013: fiche n° 7

Ce dispositif fait l'objet d'une mesure dans le cadre du PLFSS pour 2014 (article 16).

Objectif de la mesure

Faciliter l'insertion professionnelle des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Description de l'avantage social

Les embauches réalisées en contrat unique d'insertion, emplois d'avenir ou en emplois d'avenir professeur sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi ouvrent droit à une **exonération** :

- 1° Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée de la convention. Cette exonération s'applique dans la limite de produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées et dans la limite de la durée légale, de travail (soit 151,67 heures par mois) ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure);
- 2° De la taxe sur les salaires;
- 3° De la taxe d'apprentissage;
- 4° Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

Sont dues : les cotisations sociales salariales, les cotisations sociales patronales sur la part de la rémunération excédant le seuil de la franchise, les cotisations AT-MP au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2008, la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie, la contribution FNAL, le versement transport, les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Durée de l'exonération : même durée que l'aide de l'État attachée au contrat : 6 mois à 2 ans, voire 5 ans pour les CUI-CAE ; 1 à 3 ans pour les emplois d'avenir et emplois d'avenir professeur.

Condition d'éligibilité au contrat et à l'exonération

Créé par la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 qui en a prévu l'entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010, le contrat unique d'insertion se décline sous la forme d'un contrat d'initiative emploi (CUI-CIE) dans le secteur marchand et d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. C'est un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée. Dans ce dernier cas, sa durée minimale est de 6 mois et sa durée maximale de 24 mois. Pour les personnes reconnues handicapées et les personnes âgées de plus de 50 ans, la durée maximale est portée à 5 ans. Il prévoit une durée de travail hebdomadaire ne pouvant, saufs exceptions, être inférieure à 20 heures par semaines (cette durée est en pratique de 22 heures). Il ouvre droit à une aide de l'État complétée, s'agissant du CUI-CAE, par l'exonération de cotisations et de contributions sociales décrite ci-après.

• CUI-CAE de droit commun :

Employeurs : les employeurs concernés sont les collectivités territoriales, les organismes de droit privé à but non lucratif ou les personnes morales chargées d'une mission de service public et, pour certaines fonctions, le ministère de l'intérieur et le ministère de la défense.

Publics : sont visés les demandeurs d'emploi qui rencontrent des difficultés d'insertion sociale et professionnelle et, en priorité :

- les bénéficiaires des minima sociaux : revenu de solidarité active, allocation temporaire d'attente, allocation de solidarité spécifique, allocation aux adultes handicapés ;
- les jeunes suivis par une mission locale et engagés dans un contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

Forme du contrat : le CAE peut prendre la forme soit d'un CDI ou un 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. Pour les salariés de plus de 50 ans, les bénéficiaires de minima sociaux et les travailleurs handicapés), le CUI-CAE peut être renouvelé jusqu'à 5 ans.

La durée minimum de travail de vingt heures hebdomadaires (sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée) peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire.

• Emplois d'avenir sous la forme de CAE

Employeurs : les organismes de droit privé à but non lucratif ; les collectivités territoriales et leurs groupements ; les autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État ; les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ; les structures d'insertion par l'activité économique ; les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, autres employeurs déterminés par décret.

Public : ce contrat s'adresse aux jeunes de 16-25 ans (30 ans pour les travailleurs handicapés)

- sans diplôme ou titulaire d'un CAP/BEP en recherche d'emploi pendant 6 mois au cours des 12 derniers mois
- ou diplômé à bac+3 et résidant dans une ZUS, ZRR ou en outre-mer et en recherche d'emploi pendant 12 mois les 18 derniers mois.

Forme du contrat : CDI ou CDD d'1 à 3 ans à temps plein (sauf exceptions)

• Emplois d'avenir professeur :

Employeurs : établissements publics d'enseignement et les établissements publics d'enseignement agricole.

Public : personne présentant des difficultés professionnelles et prioritairement ceux ayant fait l'objet d'un suivi personnalisé pour son insertion professionnelle par un référent RSA, de Pôle emploi, de mission locale ou de maison départementale des personnes handicapées.

Forme du contrat : CDI ou CDD de 6 mois à 2 ans (prolongations supplémentaires possibles à titre dérogatoire dans certaines situations). Contrat de 20h par semaine minimum sauf exceptions, et de 35h maximum.

Tableau comparatif des différents types de CUI-CAE (droit commun et emplois d'avenir)

	Emplois d'avenir	Emploi d'avenir professeur	CUI de droit commun (hors emplois d'avenir)
Formes juridiques	CUI-CAE pour le secteur non marchand	CUI-CAE pour le secteur non marchand	CUI-CAE pour le secteur non marchand
	CUI-CIE pour le secteur marchand		CUI-CIE pour le secteur marchand
Employeurs du secteur non marchand	organismes de droit privé à but non lucratif ; collectivités territoriales et leurs groupements ; autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État ; groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification ; structures d'insertion par l'activité économique ; personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, autres employeurs déterminés par décret.	établissements publics d'enseignement et les établissements publics d'enseignement agricole.	les collectivités territoriales, organismes de droit privé à but non lucratif ou les personnes morales chargées d'une mission de service public et, pour certaines fonctions, le ministère de l'intérieur et le ministère de la défense.
Public visé	Jeunes de 16-25 ans (30 ans pour les travailleurs handicapés) sans diplôme ou titulaire d'un CAP/BEP en recherche d'emploi pendant 6 mois au cours des 12 derniers mois Ou diplômé à bac+3 et résidant dans une ZUS, ZRR ou en outre-mer et en recherche d'emploi pendant 12 mois les 18 derniers mois	Étudiants inscrits en 2 ^e ou 3 ^e année de licence ou 1 ^{re} année de master se destinant aux métiers de l'enseignement supérieur, boursiers. S'adresse en priorité aux jeunes résidant en ZUS ou ayant fait leurs études secondaires en ZUS ou ZEP et à ceux qui effectuent leurs études dans une des disciplines suivantes : anglais, allemand, mathématiques et lettres.	Toute personne présentant des difficultés d'insertion professionnelle
			En priorité : toute personne ayant fait l'objet d'un suivi personnalisé pour son insertion professionnelle par un référent RSA, de Pôle emploi, de mission locale ou de maison départementale des personnes handicapées
			Une liste régionale des publics éligibles fait l'objet d'un arrêté préfectoral
Durée du contrat et temps de travail	CDI ou CDD d'1 à 3 ans à temps plein (sauf exceptions)	CDD d'1 an de moins de 17h30 (12h en moyenne) par semaine renouvelable 2 fois, de sorte qu'il puisse couvrir une période de : - 3 ans, si le jeune est inscrit en 2 ^e année de licence, - 2 ans, si le jeune est inscrit en 3 ^e année de licence, - 1 an, si le jeune est inscrit en 1 ^{re} année de master.	CDI ou CDD de 6 mois à 2 ans (prolongations supplémentaires possibles à titre dérogatoire dans certaines situations) Contrat de 20h par semaine minimum sauf exceptions, 35h maximum
Exonération sociale	Uniquement pour les CUI-CAE : franchise d'exonération de cotisations sociales patronales dans la limite d'1 Smic Sont exonérées : 1° Les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite d'1 smic 2° La taxe sur les salaires 3° La taxe d'apprentissage 4° Les participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction		
Durée de l'exonération	Même durée que celle du versement de l'aide par l'État : de 1 a à 3 ans	Même durée que celle du versement de l'aide par l'État : de 1 a à 3 ans	Même durée que celle du versement de l'aide par l'État : de 6 mois à 2 ans
Niveau de l'aide de l'État	75 % pour le secteur non marchand 47 % pour les entreprises d'insertion 35 % pour le secteur marchand	75 % du Smic	L'aide mensuelle versée est fixée au niveau régional par des arrêtés des Préfets de région, dans la limite de : 95 % du Smic (CAE) ; 47 % du Smic (CIE)
Durée de l'aide	1 an renouvelable dans la limite de 3 ans	1 an renouvelable dans la limite de 3 ans	Versement durant la durée de la convention individuelle soit 2 ans au plus sauf dérogations

Règles de cumul

L'exonération attachée au CUI CAE est cumulable avec une aide forfaitaire de l'État dont le montant et la durée sont fixés par le Préfet de région. Cette aide, versée par l'Agence de Services et de Paiements (ASP : ex-CNASEA), se calcule en fonction d'un pourcentage du Smic par heure travaillée, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail. Elle ne peut excéder 95 % du Smic brut pour les embauches en CUI-CAE (sauf dans les Ateliers et Chantiers d'Insertion - structures qui relèvent du domaine réglementé de l'Insertion par l'Activité Économique - où ce montant est porté à 105 %). En pratique, elle s'élève à 70 % du Smic brut. Dans le cadre des emplois d'avenir, cette aide va de 47 % à 75 % du Smic.

Historique du dispositif

Le contrat unique d'insertion s'est substitué à compter du 1^{er} janvier 2010, aux deux types de contrats aidés qui existaient jusqu'alors : le contrat d'avenir (CA) et le contrat insertion - revenu minimum d'activité (CI-RMA).

Il est applicable depuis le 1^{er} janvier 2011 en outre-mer (cf. fiche spécifique).

La loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir élargit le champ des CUI en créant les emplois d'avenir qui prennent la forme d'un CAE ou d'un CIE selon le secteur d'activité de l'employeur. Ces contrats sont réservés aux jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle et prioritairement adressés aux jeunes résidant dans une ZUS ou ZRU ou en outre-mer. Une sous-catégorie de CAE qualifiés de « emplois d'avenir professeur » sont réservés aux jeunes inscrits au moins en deuxième année de licence, de moins de 25 ans et se destinant au concours des métiers de l'enseignement résidant en ZUS ou ayant fait leurs études En ZUS ou en ZEP.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'objectif d'insertion professionnelle pour les titulaires de minima sociaux ou des publics fragiles est également poursuivi par les dispositifs suivants :

- le CUI-CIE (contrat initiative emploi) pour le secteur marchand, qui ne bénéficie pas d'exonération sociale mais ouvre droit à une aide forfaitaire de 47 % du Smic brut,
- structures d'aide sociale
- associations intermédiaires.

Entrée en vigueur	Conclusion possible depuis le 1 ^{er} mai 2005 (1 ^{er} janvier 2006 pour les DOM et Saint-Pierre-et-Miquelon)
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 218 907 Etablissements déclarants : 53 813 Coût : 732 M€
	Source : ACOSS, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure non compensée, par dérogation expresse à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale
Évaluation	Cf. fiche n° NS8 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011)
Textes	Articles L. 5134-19-1 à L. 5134-19-5, L. 5134-20 à L. 5134-34, L. 5134-110 à L. 5134-129, R. 5134-14 à R. 5134-37, R. 5134-161 à D. 5134-178 et D. 5134-48 du code du travail.

Fiche n° 26. Structures d'aide sociale

Numéro du dispositif: 03310
Réf. annexe 2013: fiche n° 8

Objectif de la mesure

Favoriser l'activité exercée dans un but socioprofessionnel par des bénéficiaires connaissant de graves difficultés au sein de structures agréées au titre de l'aide sociale.

Description de l'avantage social

Les structures d'aide sociale bénéficient d'une assiette forfaitaire et d'une exonération de cotisations sociales patronales:

- **Assiette forfaitaire de 0,4 Smic (572 € en 2013)** si la rétribution ou la rémunération versée est inférieure à ce seuil, et assiette réelle au-delà (art. L. 241-12 CSS et arrêté du 31 mars 1994);
- **Exonération totale de cotisations sociales patronales** sur les sommes bénéficiant de l'assiette forfaitaire (art. L. 241-12 CSS);
- **Restent dues:**
 - **Sur l'assiette forfaitaire: les cotisations salariales:** maladie à 0,75 %, vieillesse de base à 6,75 %, CSG et CRDS au taux de 7,86 % (du fait de l'abattement au titre des frais professionnels), soit un **taux global de prélèvements sociaux de 15,36 % en 2013.**
 - **Sur la part qui excède 1 Smic:** les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales, la contribution solidarité autonomie (CSA), FNAL, versement transport, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité

Le dispositif s'adresse aux personnes connaissant de graves difficultés qui sont accueillies par des structures agréées d'aide sociale.

Les employeurs concernés sont:

- centres d'hébergement et de réinsertion sociale;
- services ou établissements habilités qui organisent des actions visant à la réinsertion socioprofessionnelle;
- organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires agréés par l'État en application de l'article L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles créé par l'article 17 de la loi du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion. À ce jour, seule l'association Emmaüs France est agréée, pour sa branche communautaire, au titre de ce dispositif depuis le 23 janvier 2010.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le dispositif a été institué par la loi n° 94-43 du 18 janvier 1994.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'objectif d'insertion professionnelle pour les titulaires de minima sociaux ou des publics fragiles est poursuivi par les dispositifs suivants: contrat unique d'insertion sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi et structures d'insertion par l'activité économique (ateliers et chantiers d'insertion, associations intermédiaires, etc.).

Entrée en vigueur	Avril 1994
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 7 477 Etablissements déclarants: 274 Coût: 11 M€
	Source: ACOSS, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Travail et emploi Programme accès et retour l'emploi (102)
Objectif du programme annuel de performance	Accompagner vers l'emploi les personnes les plus éloignées du marché du travail
Évaluation	Non disponible
Textes	Article L. 241-12 du code de la sécurité sociale. Article L. 345-1 et L. 265-1 du code de l'action sociale et des familles. Décret n° 2009-863 du 14 juillet 2009 relatif à l'agrément des organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires. 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. Arrêté du 22 janvier 2010 portant agrément d'organismes d'accueil communautaire et d'activités solidaires.

Fiche n° 27. Associations intermédiaires

Numéro du dispositif: 03315
Réf. annexe 2013: fiche n° 9

Objectif de la mesure

Favoriser l'embauche de personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles, afin de faciliter leur insertion dans le monde du travail.

Description de l'avantage social

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

Restent dues les cotisations patronales sur la partie de la rémunération excédant 750 heures, les cotisations salariales de sécurité sociale, la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie, la contribution FNAL, le versement transport, les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Taux forfaitaire de cotisation AT-MP fixé à 3,70 % pour la partie de rémunération correspondant à une durée d'activité inférieure à 750 heures par an. Pour la partie au-delà de 750 heures, le taux correspond à celui notifié par la caisse régionale d'assurance maladie.

Condition d'éligibilité

Les associations intermédiaires sont des structures d'insertion par l'activité économique qui emploient des personnes en insertion pour effectuer des services de proximité (garde d'enfants, entretien, petits travaux, etc.) auprès de particuliers (50 % du chiffre d'affaires), de collectivités (30 %) et d'entreprises (20 %). Elle assure l'accueil de ces personnes ainsi que l'accompagnement et le suivi de leur itinéraire de réinsertion.

Ces structures sont conventionnées par l'État (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), qui fixe le territoire d'intervention de l'association intermédiaire et pour des activités qui ne doivent pas être déjà assurées dans les conditions économiques locales par l'initiative privée ou par l'action des collectivités publiques.

Les conditions de mise à disposition des salariés auprès d'entreprises privées sont encadrées (conclusion d'une convention de coopération avec Pôle emploi, limitation aux publics agréés par Pôle emploi, limite du total des mises à disposition, rémunération des heures de mise à disposition et au taux normal). La mise à disposition d'un salarié dans le cadre de ce dispositif n'est pas 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).

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La mesure « association intermédiaire » a été instaurée par la loi du 27 janvier 1987. Initialement son bénéfice était réservé aux salariés dont la durée d'emploi ne dépassait pas 200 heures par trimestre.

Le décret n° 90-418 du 16 mai 1990 a porté cette limite à 250 heures par trimestre. Elle a été relevée à 254 heures par trimestre par le décret n° 91-747 du 31 juillet 1991.

La loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi a ouvert le bénéfice de l'exonération à tous les emplois quelle que soit leur durée mais en plafonnant l'avantage au montant d'exonération calculé sur la part de la rémunération acquise au cours d'une durée maximale de 750 heures (décret n° 92-331 du 30 mars 1992).

En 2005, le Plan de Cohésion sociale dans son programme 6 « développer l'économie solidaire » renforce le secteur de l'insertion par l'activité économique et les moyens alloués à ce secteur ont été sensiblement renforcés.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'objectif d'insertion professionnelle pour les titulaires de minima sociaux ou des publics fragiles est poursuivi par les dispositifs suivants : structures d'aide sociale, contrat unique d'insertion sous forme de contrat d'accompagnement dans l'emploi et associations intermédiaires.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1987
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 68 744 Etablissements déclarants : 833 Coût : 82 M€
	Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure non compensée (mesure entrée en vigueur antérieurement à la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994)
Évaluation	Dispositif jugé pleinement efficient par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS10)
Textes	Article L. 5132-7 à L. 5132-14 du code du travail et R. 5132-11 à R. 5132-26 du Code du travail. Articles L. 241-11, premier alinéa, et D. 241-6 du code de la sécurité sociale. Décret n° 99-109 du 18 février 1999 relatif aux associations intermédiaires. Arrêté du 2 août 2005 fixant le montant et les modalités de paiement de l'aide à l'accompagnement dans les associations intermédiaires (JO du 4 août). Circulaire DGEFP n° 2008-21 du 10 décembre 2008 relative aux nouvelles modalités de conventionnement des structures de l'insertion par l'activité économique. Rapport IGAS/IGF relatif au financement de l'insertion par l'activité économique, janvier 2013.

Fiche n° 28. Travailleurs privés d'emploi occupés à des tâches d'intérêt général et rémunérés à ce titre

*Numéro du dispositif: 03320
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Description de l'avantage social

Assiette forfaitaire égale au Smic horaire par heure de travail.

Données chiffrées	Non disponibles
Textes	Arrêté du 29 janvier 1985

Fiche n° 29. Personnes exerçant un travail d'intérêt local, moyennant le versement d'une allocation versée en application d'une convention entre l'État et le département

*Numéro du dispositif: 03325
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Description de l'avantage social

Même assiette forfaitaire que celle applicable aux stagiaires de la formation professionnelle continue non rémunérés ou rémunérés par l'État (lettre ministérielle du 17 décembre 1986) soit 1,50 € au 1^{er} janvier 2011.

Données chiffrées	Non disponibles
Textes	Arrêté du 29 octobre 1986

Fiche n° 30. Personnes détenues effectuant un travail pour le compte de l'administration

*Numéro du dispositif: 03330
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Description de l'avantage social

Les cotisations dues pour l'emploi d'une personne détenue en prison dépendent de la nature de son emploi. Lorsqu'il effectue un travail pour le compte de l'administration pénitentiaire et est rémunéré par les crédits affectés au fonctionnement des services généraux (ce qui représente une minorité des détenus effectuant un travail pénitentiaire), l'assiette de la cotisation d'assurance vieillesse est calculée sur la base de 67 fois le Smic horaire.

Par ailleurs, en raison des spécificités du travail en détention :

- la cotisation d'allocation familiale n'est pas appelée,
- le taux de la cotisation maladie est minoré,
- la CSG est due à taux réduit.

	Cotisations patronales				Cotisations salariales	Contributions		
	Maladie	Vieillesse	AT/MP	AF	Vieillesse	CSA	CRDS	CSG
Personnes détenues travaillant pour l'administration (service général)	4,20 %	Assiette forfaitaire à 67h/SMIC	2,20 %	Exonération	Assiette forfaitaire à 67h/SMIC	0,30 %	0,50 %	5,70 %
Personnes détenues travaillant pour la régie (RIEP-SIEP)	4,20 %	10 %	2,20 %		6,85 %	0,30 %	0,50 %	5,70 %
Personnes détenues travaillant en concession	4,20 %	10 %	Tx variable		6,85 %	0,30 %	0,50 %	5,70 %

Données chiffrées (2012)	35,6 M€ de masse salariale (source ACOSS)
Textes	Assiette forfaitaire : article R. 381-105 du CSS Taux maladie : article R. 381-99 du CSS Taux de la CSG : lettre ministérielle du 5 janvier 1998

Fiche n° 31. Personnes encadrant à titre temporaire et bénévole des adultes handicapés dans un centre de vacances ou de loisirs

*Numéro du dispositif : 03335
Réf. annexe 2013 : fiche n° 72*

Description de l'avantage social

Assiette journalière, hebdomadaire ou mensuelle selon le type de personnel concerné, fixée en fonction du SMIC horaire. L'assiette mensuelle varie entre vingt et cent fois le SMIC horaire selon le type de personnel.

Affiliation au régime général sur le fondement de l'article L. 311-2 du CSS.

Données chiffrées	Non disponible
Textes	Arrêté du 13 juillet 1990.

4. Innovation et économie numérique

Fiche n° 32. Jeunes entreprises innovantes et jeunes entreprises universitaires

Numéro du dispositif: 04100
Réf. annexe 2013: fiche n° 23

Ce dispositif fait l'objet d'une proposition de mesure dans le cadre du PLF pour 2014 (article 71).

Objectif de la mesure

Soutenir le développement de la recherche privée, en valorisant la recherche des organismes de formation supérieure et de recherche, en encourageant les transferts et la valorisation des résultats de la recherche des universités, et en favorisant la création et la croissance des entreprises innovantes. Ces éléments concourent à accroître le potentiel de croissance.

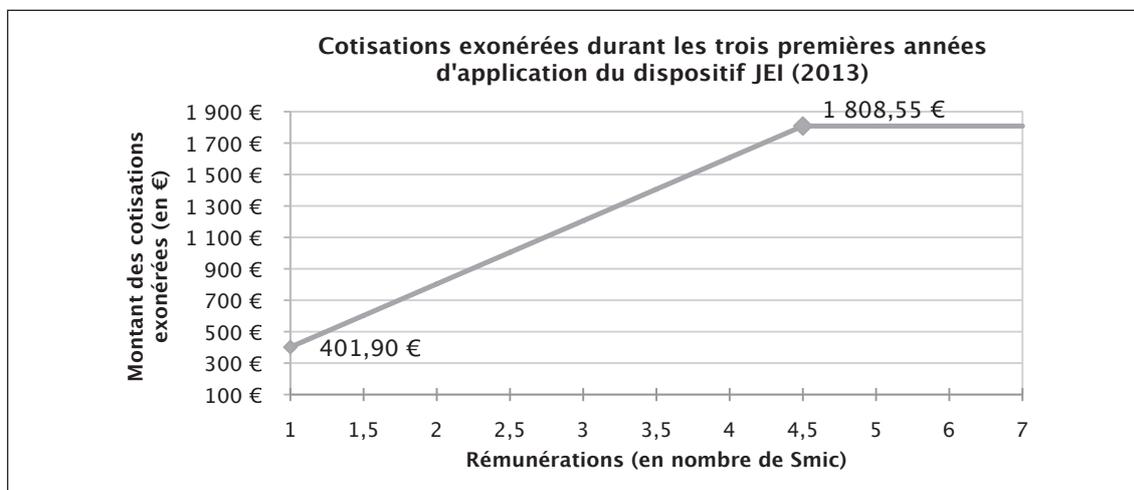
Description de l'avantage social

L'avantage consiste en une **exonération des cotisations patronales de sécurité sociale**, à l'exclusion des cotisations liées aux accidents du travail et maladies professionnelles.

Depuis la loi de finances pour 2011 (article 175), l'exonération s'applique **dans la limite d'un plafond de rémunération** mensuelle brute par salarié, fixé à 4,5 fois le Smic. De même, le montant global de l'exonération dont peut bénéficier chaque établissement est plafonné à hauteur de cinq fois le plafond de la sécurité sociale (PASS).

Le montant de l'exonération est **dégressif en fonction de l'âge de l'entreprise**. Ainsi l'entreprise bénéficie d'une exonération à taux plein jusqu'au dernier jour de la troisième année suivant sa création. Ce taux passe à 80 % la quatrième année, 70 % la cinquième année, 60 % la sixième année et 50 % la septième année. L'exonération cesse de s'appliquer au-delà du dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'entreprise.

Restent donc dues en totalité: cotisations AT-MP, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie (CSA), contributions FNAL, versement transport, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.



Condition d'éligibilité

Ouvrent droit à l'exonération les salaires versés aux 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 ainsi que les rémunérations des mandataires sociaux affiliés au régime général participant à titre principal au projet de recherche et de développement de l'entreprise.

Les entreprises éligibles au dispositif doivent remplir les critères suivants :

- avoir moins de 250 salariés ;
- avoir été créée il y a moins de huit ans ;
- réaliser un chiffre d'affaires inférieur à 50 M€ ou un bilan inférieur à 43 M€ ;
- réaliser des dépenses de recherche représentant au moins 15 % des charges totales ou, à compter du 1^{er} janvier 2008, être dirigée ou détenue directement à hauteur de 10 % au moins par un étudiant, un diplômé d'un master ou d'un doctorat depuis moins de 5 ans, un enseignant ou un chercheur ;
- capital de l'entreprise détenu de manière continue à 50 % au moins par des personnes physiques ;
- ne pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités.

Le bénéficiaire de l'exonération est soumis à la condition d'être à jour de ses cotisations et obligations à l'égard de l'organisme de recouvrement.

Règles de cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, ni avec une aide d'État à l'emploi, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales (à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale - cf. fiche n° 2), ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Historique du dispositif

La mesure JEI est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004 ; la mesure JEU le 1^{er} janvier 2008.

À l'origine du dispositif, l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale concernait également la cotisation ATMP. Il n'existait ni plafond de rémunération, ni plafond par établissement. L'exonération était octroyée à taux plein jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'entreprise.

L'aide octroyée a été revue à la baisse à deux reprises :

- comme pour la plupart des autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles ;
- la loi de finances pour 2011 (article 175) a introduit le double plafonnement de l'aide (3 PASS) ainsi que sa dégressivité dans le temps (le taux d'exonération passait à 75 % la quatrième année, 50 % la cinquième année, 30 % la sixième année et 10 % la septième année).

La loi de finances rectificative pour 2011 a relevé les taux d'exonération dégressifs en fonction de l'âge de l'entreprise ainsi que le plafond annuel d'exonération par établissement en le portant à 5 PASS.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les entreprises innovantes bénéficient par ailleurs d'aides fiscales significatives *via* le crédit impôt recherche, ainsi que des aides de Bpifrance, des pôles de compétitivité, des fonds d'amorçage ou des investissements dans le numérique décidés dans le cadre du programme des dépenses à venir. Elles bénéficient en outre de l'exonération de l'impôt sur les sociétés créée en 2004 et modifiée en loi de finances rectificative pour 2011 (exonération totale pendant le premier exercice bénéficiaire, puis de 50 % pour le suivant, cette exonération fiscale est intégrée sous le plafond d'aides *de minimis*). Depuis le 1^{er} janvier 2013, elles peuvent également bénéficier du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2004 pour les JEI 1 ^{er} janvier 2008 pour les JEU
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 12 000 Établissements déclarants : 2 650 Coût : 91 M€ pour JEI et 2 M€ pour JEU
	Source : ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	JEI : programme recherche et enseignement supérieur en matière économique et industrielle (192) JEU : programme formations supérieures et recherche universitaire (150)
Objectif du programme annuel de performance	JEI : Optimiser la valorisation de la recherche des organismes de formation supérieure et de recherche JEU : Améliorer le transfert et la valorisation des résultats de la recherche
Évaluation	Cf. fiche n° NS31 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011) : non évalué
Textes	Articles 13 et 131 modifiés de la loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003 de finances pour 2004. Article 44 sexies-0 A du code général des impôts. Décret n° 2004-581 du 21 juin 2004 pris en application de l'article 131 de la loi de finances pour 2004 (n° 2003-1311 du 30 décembre 2003) instituant une exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale en faveur de la jeune entreprise innovante.

Fiche n° 33. Associations d'étudiants à caractère pédagogique (« Junior entreprises »)

Numéro du dispositif: 04105
Réf. annexe 2013: fiche n° 72

Description de l'avantage social

Assiette forfaitaire journalière de 4 fois le Smic horaire, soit 37,72 € (d'après valeur du SMIC en vigueur au 01/01/2013) quel que soit le montant de la rémunération.

Données chiffrées	Selon la Confédération nationale des Junior entreprises: - 17 600 étudiants adhérents - 2 800 étudiants administrateurs - 160 Junior-Entreprises - 8 M d'euros de chiffre d'affaires
Textes	Arrêté du 20 juin 1988.

Fiche n° 34. Revenus tirés du commerce sur l'internet

Numéro du dispositif: 04110
Réf. annexe 2013: fiche n° 59

Objectif de la mesure

L'absence d'assujettissement des revenus tirés du commerce sur l'internet ne résulte pas d'une mesure particulière mais d'une situation de fait.

Description de l'avantage social

Exemption d'assiette: les revenus des particuliers effectuant des actes de commerce sur l'internet sont exclus de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale.

Condition d'éligibilité

En matière de commerce sur internet, la situation des commerçants déjà établis et déclarés par ailleurs est connue et ne pose a priori pas de difficultés. Lorsqu'ils effectuent, à titre de complément, ou à titre exclusif, des ventes en ligne, ils doivent déclarer les revenus issus de cette activité au même titre que le reste de leur activité.

En revanche, le régime social applicable aux particuliers effectuant du commerce sur les sites de vente en ligne ne permet pas de dégager des critères clairs qui fondent l'assujettissement (par exemple un seuil de chiffre d'affaires) d'où un phénomène d'évasion sociale dont l'ampleur reste difficile à estimer.

Le commerce sur internet et son champ sont définis à l'article 14 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique. Toutefois, il n'existe pas de dispositions spécifiques au commerce sur internet en matière de législation de sécurité sociale. Il faut dès lors s'en référer à la législation de droit commun pour distinguer celui qui exerce le commerce sur internet à titre de loisir, et n'a pas vocation à être affilié, de celui qui, exerçant en qualité de

« commerçant », doit remplir des obligations fiscales et sociales afférentes à tout professionnel. L'article L. 121-1 du Code de commerce prévoit que « *sont commerçants ceux qui exercent des actes de commerce et en font leur profession habituelle* ». En l'absence de définition dans un texte, c'est la jurisprudence (fiscale, sociale et commerciale) qui a défini les critères du « commerçant », en fonction d'un faisceau d'indices : nombre de transactions, volume du chiffre d'affaires, intention d'être un professionnel.

En pratique, on constate que les revenus des particuliers effectuant des actes de commerce sont rarement déclarés. Il en résulte une absence assez générale d'assujettissement de ces sommes.

Historique du dispositif

Ce phénomène d'évasion sociale a pris son essor lors de la dernière décennie avec le développement du commerce en ligne dans les années 2000. Une cellule spécifique de détection a été mise en œuvre à l'URSSAF de Paris.

Entrée en vigueur	Sans objet
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Conseil des prélèvements obligatoires, <i>La fraude aux prélèvements obligatoires et son contrôle</i> , 2007
Textes	Article 14 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique. Articles L. 121-1 et suivants du code du commerce.

5. Services à la personne

Fiche n° 35. Déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs

Numéro du dispositif: 05100
Réf. annexe 2013 : néant (nouvelle fiche)

Objectif de la mesure

Diminuer le coût du travail et inciter à la régularisation du travail non déclaré pour les ménages souhaitant recourir aux services à la personne.

Description de l'avantage social

Déduction forfaitaire de 0,75 € par heure de travail effectué qui s'impute sur la cotisation maladie, maternité, invalidité et décès.

Condition d'éligibilité

La déduction s'applique aux particuliers employeurs au titre des activités de service à la personne.

Règles de cumul

Cette déduction n'est cumulable avec aucune exonération de cotisations sociales, ni avec l'application de taux ou d'assiettes spécifiques ou de montants forfaitaires de cotisations.

Historique du dispositif

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a supprimé la possibilité de cotiser sur une assiette forfaitaire fixée à 1 SMIC mensuel qui bénéficiait aux particuliers employeurs (article 14) et a introduit le principe d'une réduction forfaitaire. Le décret n° 2012-1565 du 31 décembre 2012 a fixé à 0,75 € le montant de la réduction.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le crédit d'impôt sur le revenu et la réduction d'impôt sur le revenu de 50% des dépenses supportées dans l'année pour l'emploi d'un salarié à domicile permettent une prise en charge des dépenses engagées par les particuliers employeurs pour l'emploi d'un salarié à domicile (plafond annuel de 12 000 € majoré de 1 500 € par enfant à charge et par membre du foyer de plus de 65 ans, plafond de 20 000 € si l'un des membres du foyer est titulaire de la carte d'invalidité, perçoit une pension d'invalidité de 3^e catégorie ou l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2013
Données chiffrées	Effectifs: 280 000 millions d'heures concernées Coût: 150 M€ en 2013 et 198 M€ en année pleine, à compter de 2014 (prévisions)
	Source: ACOSS
Compensation	Mesure compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Article L. 241-10-1-bis et D. 241-5-7 du code de la sécurité sociale

Fiche n° 36. Aide à domicile employée par un particulier fragile

Numéro du dispositif: 05105
Réf. annexe 2013: fiche n° 10

Objectif de la mesure

Favoriser le maintien à leur domicile des personnes en situation de dépendance. Cette mesure vise en outre à développer l'emploi déclaré dans le secteur des services à la personne.

Description de l'avantage social

Exonération totale des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations ATMP, sans plafond de rémunération.

Pour les personnes éligibles en raison de leur âge (au moins 70 ans) cependant, l'exonération n'est applicable que dans la limite de 65 fois le SMIC horaire par mois. Dans ce cas, elle est appliquée automatiquement sans qu'il soit nécessaire d'en faire la demande.

Restent dues: cotisations ATMP, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, FNAL, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire, cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité

L'exonération est accordée au titre de l'emploi d'employés de maison, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail.

Sont concernés les employeurs « fragiles » au sens de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, à savoir:

- les personnes âgées de 70 ans ou plus;
- les parents d'un enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé;
- les personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH);
- les personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité;
- les personnes âgées bénéficiant de la PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'APA);
- les personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), indépendamment de l'âge et des ressources (GIR 1 à 4).

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.

Cumul avec la réduction forfaitaire de 0,75 € par heure effectuée bénéficiant aux particuliers employeurs.

Historique du dispositif

La loi n° 48-1522 du 29 septembre 1948 (art. 8) puis le décret n° 72-230 du 24 mars 1972 (art. 19) ont créé une exonération pour les particuliers employeurs fragiles. Il s'agissait d'une exonération des cotisations patronales, sur leur demande auprès des organismes en charge du recouvrement, pour les personnes bénéficiaires d'un avantage de vieillesse et se trouvant dans l'obligation pour accomplir des actes ordinaires de la vie d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne salariée. Cette exonération a été étendue aux bénéficiaires de l'aide sociale aux personnes âgées et aux grands infirmes vivants seuls titulaires de la majoration pour tierce personne.

Le décret n° 85-1353 du 17 décembre 1985 (art. 6) a créé l'article L. 241-10 avec reprise des dispositions existantes et ajout d'un critère supplémentaire permettant aux personnes ayant dépassé un certain âge de bénéficier de l'exonération (âge fixé à 70 ans par décret; cf. art. R. 241-4).

La loi n° 87-39 du 27 janvier 1987 (art. 38) a réécrit l'article L. 241-10. La rémunération d'une aide à domicile est exonérée totalement des cotisations patronales lorsque celle-ci est employée effectivement à leur domicile et pour leur service personnel par soit :

- des personnes âgées sous critère d'âge (qui est demeuré 70 ans);
- des personnes titulaires de différents avantages (vieillesse), pensions (invalidité, militaire invalide victime de guerre), allocation (compensatrice de tierce personne ou majoration pour tierce personne);
- des personnes ayant à charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation spéciale.

La loi n° 98-1194 de financement de la sécurité sociale pour 1999 (art. 5) a restructuré l'article L. 241-10 en distinguant :

- au I l'exonération particuliers employeurs fragiles;
- au II le cas des accueillants familiaux;
- et au III les exonérations pour les structures employant des aides à domicile intervenant chez les particuliers fragiles.

Le plan Borloo (2005) en faveur des services à la personne a étendu le champ des services à la personne au-delà des emplois familiaux pour y inclure le gardiennage, l'assistance administrative, l'assistance informatique, les livraisons de courses, ainsi que les soins esthétiques à domicile pour les personnes dépendantes.

Comme pour la plupart des autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a supprimé la possibilité pour le particulier employeur de cotiser sur une assiette forfaitaire égale au SMIC. Cette assiette bénéficiait également aux particuliers employeurs fragiles qui pouvaient la cumuler avec l'exonération totale de cotisations patronales.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Plusieurs mesures de soutien et de solvabilisation, tant au plan social qu'au plan fiscal concourent à l'objectif de favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et des personnes dépendantes :

- sur le plan social, un système identique d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (hors ATMP) est ouvert, toujours en vertu de l'article L. 241-10, aux rémunérations

versées au titre des heures d'intervention réalisées à leur domicile auprès de personnes fragiles, que ce soit dans une relation d'emploi direct par l'intéressée ou par l'intermédiaire d'une entreprise ou une association de service à la personne ;

- sur le plan fiscal, les personnes fragiles bénéficient de surcroît d'une réduction d'impôt sur le revenu de 50 % sur les rémunérations versées au titre d'activités réalisées à domicile (dépense fiscale relative au crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile pour les contribuables n'exerçant pas une activité professionnelle ou demandeurs d'emplois depuis moins de trois mois). Contrairement aux exonérations mentionnées ci-dessus, il ne s'agit cependant pas d'une aide ciblée sur les personnes fragiles. Cette réduction d'impôt se transforme en crédit d'impôt pour les personnes actives – dépense fiscale relative au crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile pour les contribuables exerçant une activité professionnelle ou demandeurs d'emplois depuis plus de trois mois.

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)
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 960 000 Coût : 861 M€ (comprend l'emploi direct <i>via</i> les associations mandataires)
	Source : ACOSS Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure non compensée (mesure entrée en vigueur antérieurement à la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994)
Évaluation	Dispositif jugé peu efficient par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS11)
Textes	Articles L. 241-10-I et 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. Instruction DGCIS – n° 1-2012 du 26 avril 2012 relative à la déclaration et à l'agrément des organismes de services à la personne.

Fiche n° 37. Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile

Numéro du dispositif: 05110
Réf. annexe 2013: fiche n° 11

Objectif de la mesure

Favoriser le maintien à leur domicile des personnes fragiles en raison de leur dépendance ou de leur handicap. Cette mesure vise en outre à développer l'emploi déclaré dans le secteur des services à la personne.

Description de l'avantage social

L'avantage consiste en une **exonération** de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations AT-MP, 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 (612,95 € en 2013). L'exonération est limitée aux seules activités de services à la personne mentionnées à l'article D. 7231-1 du code du travail (voir encadré ci-dessous).

Restent dues: cotisations AT-MP, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, contribution FNAL, versement transport (sauf associations), cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Les centres communaux (CCAS) ou intercommunaux d'action sociale (CIAS) bénéficient pour leurs salariés, agents titulaires relevant du cadre d'emploi des agents sociaux et exerçant des fonctions d'aide à domicile auprès de personnes âgées ou dépendantes, d'une exonération totale de la cotisation d'assurance vieillesse due au régime de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), sur la fraction de la rémunération correspondant à ces fonctions.

Condition d'éligibilité

Les employeurs doivent être des personnes morales de droit public ou privé déclarées en application de l'article L. 7232-1-1 du code du travail pour l'exercice d'une activité mentionnée à l'article D. 7231-1 du même code (associations, entreprises, centres communaux et intercommunaux d'action sociale, organismes habilités au titre de l'aide sociale ou conventionnés avec un organisme de sécurité sociale, etc.). Les salariés concernés sont ceux d'une structure déclarée assurant une activité d'aide à domicile ou de services à la personne auprès d'une personne remplissant les conditions d'âge ou de dépendance fixées au I de l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale, c'est-à-dire :

- personnes âgées de 70 ans ou plus ;
- parents d'un enfant handicapé ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ;
- personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ;
- personnes âgées bénéficiant de la PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'APA) ;

- personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), indépendamment de l'âge et des ressources (GIR 1 à 4);
- personnes bénéficiaires de prestations d'aide ménagère aux personnes âgées ou handicapées au titre de l'aide sociale légale ou dans le cadre d'une convention conclue entre ces associations ou organismes et un organisme de sécurité sociale (GIR 5 et 6);
- familles en difficulté bénéficiaires de l'intervention d'un technicien de l'intervention sociale et familiale ou d'une auxiliaire de vie sociale *via* la caisse d'allocation familiale ou le conseil général.

**LES ACTIVITÉS DE SERVICES À LA PERSONNE
(ARTICLE D. 7231-1 DU CODE DU TRAVAIL)**

Les activités de services à la personne à domicile relatifs à la garde des enfants, à l'assistance aux personnes âgées, aux personnes handicapées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile ou d'une aide à la mobilité dans l'environnement de proximité favorisant leur maintien à domicile et aux tâches ménagères et familiales, au titre desquelles les associations et les entreprises sont agréées sont les suivantes :

1. entretien de la maison et travaux ménagers ;
2. petits travaux de jardinage ;
3. prestations de petit bricolage dites « hommes toutes mains » ;
4. garde d'enfant à domicile ;
5. soutien scolaire et cours à domicile ;
6. préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions ;
7. livraison de repas à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
8. collecte et livraison à domicile de linge repassé, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
9. assistance aux personnes âgées ou aux autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux ;
10. assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété ;
11. garde-malade à l'exclusion des soins ;
12. aide à la mobilité et au transport de personnes ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile ;
13. prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
14. accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante) à condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services incluant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
15. livraison de courses à domicile, à la condition que cette prestation soit comprise dans une offre de services comprenant un ensemble d'activités effectuées à domicile ;
16. assistance informatique et Internet à domicile ;
17. soins et promenades d'animaux domestiques, pour les personnes dépendantes ;
18. soins d'esthétique à domicile pour les personnes dépendantes ;
19. gardiennage et surveillance temporaire, à domicile, de la résidence principale et secondaire ;
20. assistance administrative à domicile ;
21. les activités qui concourent directement et exclusivement à coordonner et délivrer les services aux personnes mentionnées ci-dessus.

Règles de cumul

La lettre ministérielle du 27 janvier 2011 précise qu'un même salarié peut bénéficier de la réduction de l'exonération prévue à l'article L. 241-10 III du code de la sécurité sociale pour les heures passées auprès de publics fragiles avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L. 241-13 pour les heures passées auprès d'un autre public.

Historique du dispositif

La loi du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social a créé une exonération de 30 % des cotisations patronales de sécurité sociale pour les associations intervenant auprès de personnes fragiles.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 1999 a porté le taux d'exonération à 100 % et a instauré le dispositif d'exonération applicable aux CCAS et CIAS.

Le champ du dispositif a été étendu aux entreprises par l'ordonnance du 24 juin 2004 relative à la simplification du droit dans les domaines du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le plan Borloo (2005) en faveur des services à la personne a étendu le champ des services à la personne au-delà des emplois familiaux pour y inclure le gardiennage, l'assistance administrative, l'assistance informatique, les livraisons de courses, ainsi que les soins esthétiques à domicile pour les personnes dépendantes.

Comme pour la plupart des autres dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

La loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services a réformé le régime d'agrément qui s'imposait aux structures d'aide à domicile pour un régime plus souple de déclaration simple et d'agrément pour certaines activités.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Plusieurs mesures de soutien et de solvabilisation, tant au plan social qu'au plan fiscal concourent à l'objectif de favoriser le maintien à domicile des personnes âgées et des personnes dépendantes :

- sur le plan social, un système d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (hors ATMP) est ouvert par l'article L. 241-10, aux rémunérations versées au titre des heures d'intervention réalisées à leur domicile auprès de personnes fragiles, que ce soit dans une relation d'emploi direct par l'intéressé ou par l'intermédiaire d'une entreprise ou une association de service à la personne ;
- sur le plan fiscal, crédit d'impôt au titre de l'emploi à domicile.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1999
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 247 970 établissements déclarants: 8 301 Coût: 827 M€
	Source: ACOSS et CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	« Les services à la personne: Bilan et perspectives » Michèle Debonneuil, Inspection générale des finances, septembre 2008. Cour des Comptes, Rapport public annuel 2010 (partie: la politique en faveur des services à la personne) Cf. fiche n° NS12 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011): mesure jugée peu efficiente
Textes	Article L. 241-10-III et D. 241-5-2 à D. 241-5-6 du code de la sécurité sociale. Articles L. 7231-1 et suivants et D. 7231-1 à D. 7231-2 du code du travail. Loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services 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). Instruction DGCIS – n° 1-2012 du 26 avril 2012 relative à la déclaration et à l'agrément des organismes de services à la personne. La lettre ministérielle du 27 janvier 2011.

Fiche n° 38. Accueillants familiaux

Numéro du dispositif: 05115
Réf. annexe 2013: fiche n° 12

Objectif de la mesure

Favoriser un mode particulier d'accueil des personnes en perte d'autonomie, à mi-chemin entre le domicile personnel et l'hébergement en institution. L'accueil familial social consiste en l'accueil par des particuliers, à leur domicile et contre rémunération, de personnes âgées ou adultes handicapés.

Description de l'avantage social

Exonération totale et sans plafond de rémunération pour les cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations AT-MP.

Cependant, lorsque la personne hébergée au domicile d'un accueillant familial ne remplit que la condition d'âge (au moins 70 ans), l'exonération n'est applicable que dans la limite de 65 fois le SMIC horaire par mois.

Les cotisations d'assurance chômage ne sont pas dues.

Restent dues: cotisations ATMP, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie (CSA), contribution FNAL, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire.

Condition d'éligibilité

L'accueillant familial est agréé par le président du Conseil général et ne peut accueillir plus de 3 personnes âgées ou handicapées à son domicile. Il est soit l'employé direct de la personne accueillie, soit l'employé d'une personne morale de droit public ou privé gérant des établissements et services sociaux médico-sociaux. Un contrat d'accueil, fixé par le code de l'action sociale et des familles, définit les conditions d'accueil de la personne âgée ou handicapée et de rémunération de l'accueillant familial.

La personne accueillie doit relever d'une des catégories suivantes :

- personnes âgées de 70 ans ou plus ;
- personnes titulaires de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- personnes percevant une majoration pour tierce personne au titre d'une invalidité ;
- personnes âgées bénéficiant de la PSD (prestation versée aux personnes dépendantes avant la mise en place de l'APA) ;
- personnes remplissant la condition de perte d'autonomie requise pour prétendre à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), indépendamment de l'âge et des ressources (GIR 1 à 4).

La rémunération de l'accueillant familial se compose :

- d'indemnités journalières des services rendus,
- d'une indemnité de congés payés,
- d'indemnités journalières d'entretien, représentatives des frais d'entretien courant de la personne accueillie,
- d'une indemnité de logement, représentative de la ou des pièces d'habitation réservées à la personne accueillie,

- d'indemnités journalières pour sujétions particulières, en cas de handicap important impliquant des sujétions particulières pour l'accueillant familial.

Les indemnités journalières des services rendus, l'indemnité de congés payés et les indemnités pour sujétions particulières sont soumises à cotisations sociales et à impôt sur le revenu. Les indemnités d'entretien et de logement ne sont pas soumises à cotisations sociales.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 a ajouté les accueillants familiaux dans le champ des bénéficiaires des exonérations de cotisations patronales prévues par l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.

Comme pour la majorité des dispositifs ciblés d'exonération, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 (article 22) a exclu du champ de l'exonération les cotisations ATMP.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'objectif de faciliter, pour les personnes âgées et les personnes dépendantes, le maintien à domicile ou dans un environnement de même type chez un tiers, fait l'objet de plusieurs mesures de soutien et de solvabilisation, tant au plan social qu'au plan fiscal :

- sur le plan social, un système d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale (hors ATMP) est ouvert, en application de l'article L. 241-10, aux rémunérations versées au titre des heures d'intervention réalisées à leur domicile auprès de personnes fragiles, que ce soit dans une relation d'emploi direct par l'intéressé ou par l'intermédiaire d'une entreprise ou une association de service à la personne ;
- sur le plan fiscal, crédit d'impôt au titre de l'emploi d'un salarié à domicile.

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
Données chiffrées	Nombre d'accueillants en 2010 : 9 750 Personnes accueillies en 2010 : 15 800 Coût : non disponible Source : DGCS
Compensation	Mesure non compensée (mesure entrée en vigueur antérieurement à la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994)
Évaluation	Dispositif peu efficient selon le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS13).
Textes	Article L. 241-10-II du code de la sécurité sociale. Articles L. 442-1 et L. 444-3 du code de l'action sociale et des familles. Note d'information DGAS/2 C n° 2005-283 du 15 juin 2005 relative à l'accueil par des particuliers, à leur domicile et à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes Guide de l'accueil familial pour les personnes âgées et les personnes handicapées, Ministère des affaires sociales et de la santé, janvier 2013

Fiche n° 39. Personnes employées au pair (accord européen sur le placement au pair du 24 novembre 1969)

*Numéro du dispositif: 05120
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Description de l'avantage social

Seules les **cotisations et contributions sociales patronales sont dues** (article R. 242-1 du CSS).

Assiette forfaitaire égale à :

- 13 fois le Smic horaire par semaine;
- 56 fois le Smic horaire par mois;
- 169 fois le Smic horaire par trimestre.

Données chiffrées	Non disponibles
Textes	Arrêté du 22 octobre 1985.

6. Secteur agricole

Fiche n° 40. Contrat « vendanges »

Numéro du dispositif: 06100

Réf. annexe 2013: fiche n° 13

Objectif de la mesure

Soutenir l'emploi de salariés occasionnels agricoles pour réaliser des travaux de vendanges.

Description de l'avantage social

Exonération de cotisations salariales de sécurité sociale, sans plafond de rémunération, pour les salariés qui ouvrent droit au dispositif d'exonération de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel agricole prévu par l'article L. 741-16 du code rural et de la pêche maritime (cf. dispositif n° 06105).

Sont dues: cotisations patronales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, cotisation FNAL (exemption de contribution supplémentaire FNAL pour les entreprises agricoles), versement transport, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité

Public visé:

- Travailleurs occasionnels: tous salariés, y compris ceux en congés payés, 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 éligibles au dispositif d'exonération de cotisations patronales pour l'emploi de travailleurs occasionnels.

Règles de cumul

Cumulable avec l'exonération travailleurs occasionnels/demandeurs d'emploi (TO-DE).

Historique du dispositif

Le dispositif a été créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2002 (n° 2001-1246 du 21 décembre 2001).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les aides de la PAC peuvent contribuer aux objectifs de soutien aux filières agricoles. Ces aides ne sont pas ciblées sur l'emploi de travailleurs occasionnels.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2002
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 312 814 Établissements déclarants: 21 896 Coût: 13 M€
	Source: CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission: Agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales Programme 154: Économie et développement durable de l'agriculture, de la pêche et des territoires
Objectif du programme annuel de performance	Favoriser l'attractivité des territoires ruraux
Évaluation	Cf. fiche n° NS16 et 17 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011): non évalué
Textes	Articles L. 741-16 III et L. 718-4 à L. 718-6 du code rural et de la pêche maritime. Instruction DRT du 2 août 2002 relative au contrat vendanges.

Fiche n° 41. Exonération pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles

Numéro du dispositif: 06105
Réf. annexe 2013: fiche n° 14

Objectif de la mesure

Réduire le travail non déclaré des salariés occasionnels pour les employeurs relevant du régime de protection sociale des professions agricoles. Soutenir les filières agricoles recourant au travail occasionnel.

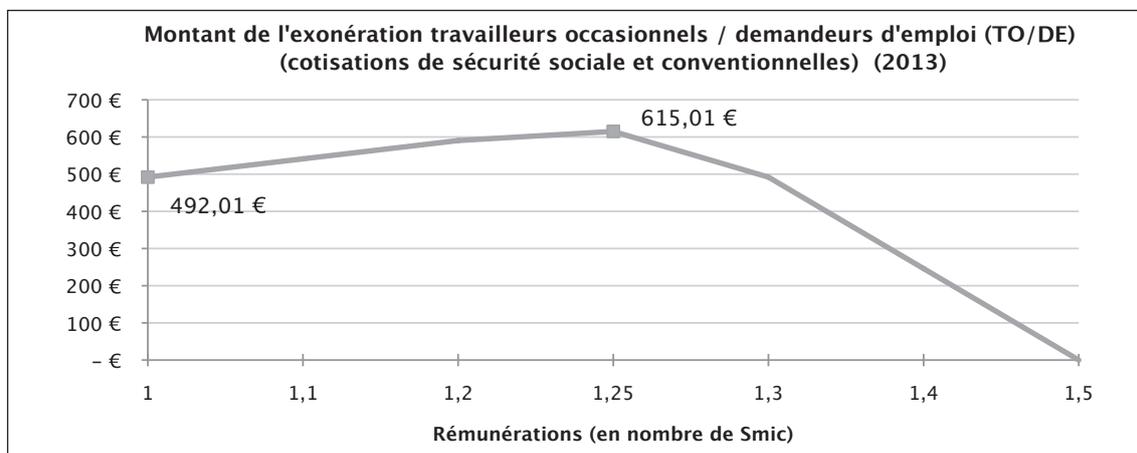
Description de l'avantage social

Exonération totale des cotisations de sécurité sociale patronales, excepté AT-MP depuis le 1^{er} janvier 2013, pour les rémunérations égales ou inférieures à 1,25 fois le montant mensuel du Smic puis **dégressive** au-delà de ce seuil, et **nulle** pour les rémunérations égales et supérieures à 1,5 Smic.

Certaines cotisations conventionnelles sont prises en charge par les caisses de mutualité sociale agricole qui se substituent aux employeurs pour leur paiement. Cette prise en charge est compensée intégralement par l'État. Les cotisations suivantes sont concernées :

- la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue ;
- la cotisation de la retraite complémentaire obligatoire des salariés versée aux institutions de retraite complémentaire ;
- la cotisation versée à l'Association pour la gestion du fonds de financement ;
- la cotisation versée à l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture ;
- la cotisation versée au conseil des études, recherches et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et son développement, dénommé PROVEA ;
- la cotisation versée à l'Association pour le financement de la négociation collective en agriculture ;
- la cotisation due au titre du fonctionnement du service de santé et de sécurité au travail.

Restent dues avec application des taux de droit commun : cotisations patronales de sécurité sociale restantes au-delà de l'exonération, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie (CSA), cotisation FNAL (pas de contribution supplémentaire pour les entreprises agricoles), versement transport. Parmi les cotisations conventionnelles : les cotisations salariales et patronales d'assurance chômage, ADEFA et AREFA sont dues également.



Condition d'éligibilité

Sont concernés les employeurs relevant de la protection sociale agricole et opérant dans certains secteurs. L'exonération est accordée au titre des travailleurs saisonniers.

L'exonération « travailleurs occasionnels/demandeurs d'emploi » (TO-DE) est accordée au titre des salariés occasionnels et demandeurs d'emploi d'au moins quatre mois (ou d'un mois suite à un licenciement), embauchés sous CDD à caractère saisonnier (maximum de 119 jours chez un même employeur). Les embauches sous CDI sont concernées lorsqu'elles ont lieu pour des demandeurs d'emploi et dans les groupements d'employeurs. Les activités concernées par l'exonération sont les suivantes : tâches temporaires liées au cycle de la production animale et végétale, aux travaux forestiers et aux activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles, lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production.

Les travaux de création, restauration et entretien des parcs et jardins ainsi que les entreprises paysagistes n'entrent pas dans le champ de l'exonération.

Règles de cumul

Mesure cumulable avec les exonérations des cotisations salariales du contrat vendange visé à l'article L. 741-16-III du code rural. Cumul possible avec la déduction forfaitaire pour heures supplémentaires prévue à l'article L. 214-18 du code de la sécurité sociale.

Mesure non cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale.

Historique du dispositif

En 1995, le dispositif « TO-DE » est passé d'un mécanisme de cotisations forfaitaires à des réductions de taux de cotisations patronales de sécurité sociale de base, sans plafond de rémunération, et différenciées par filière. Il a été étendu par la suite aux entreprises de travaux agricoles et forestiers, et la durée maximale des contrats éligibles a été portée à 119 jours. La loi 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificative pour 2010 a supprimé ces différences entre filières, introduit un plafonnement et une dégressivité de l'exonération, et en a étendu le champ à certaines cotisations patronales conventionnelles.

L'article 93 de loi n° 2012-1509 du 29 novembre 2012 de finances pour 2013 a supprimé l'exonération de cotisation AT-MP tout en ciblant davantage la mesure sur les bas salaires en accordant une exonération totale pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,25 Smic, puis dégressive jusqu'à 1,5 Smic. Cette mesure permet d'une part de responsabiliser les employeurs face aux risques professionnels ainsi que de concentrer l'aide sur les bas salaires qui représentent près de 90 % des contrats TO-DE constatés en 2011 par la CCMSA.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les aides de la PAC peuvent contribuer aux objectifs de soutien aux filières agricoles. Ces aides ne sont pas ciblées sur l'emploi de travailleurs occasionnels.

Entrée en vigueur	Mesure applicable sous son ancienne forme depuis juin 1995 et modifiée le 1 ^{er} janvier 2010
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés : 845 332 Établissements déclarants : 77 272 Coût : 436 M€
	Source : CCMSA, données comptables Fiabilité du chiffrage : très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission : Agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales Programme 154 : Économie et développement durable de l'agriculture, de la pêche et des territoires
Objectif du programme annuel de performance	Favoriser l'attractivité des territoires ruraux
Évaluation	Dispositif jugé peu efficient dans sa version antérieure à la loi de finance initiale pour 2013 (rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales, juin 2011, fiche NS16 et 17). Non évalué dans sa configuration actuelle.
Textes	Articles L. 741-16, L. 741-16-1, et D. 741-58 à D. 741-63-6 du code rural et de la pêche maritime.

Fiche n° 42. Exonération en faveur des jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole

Numéro du dispositif: 06110
Réf. annexe 2013: fiche n° 15

Objectif de la mesure

Favoriser l'installation de jeunes agriculteurs.

Description de l'avantage social

Exonération partielle et dégressive des cotisations d'assurance maladie (à l'exclusion de la cotisation finançant les indemnités journalières maladie), invalidité et maternité, de prestations familiales et d'assurance vieillesse agricole dont les intéressés sont redevables pour eux-mêmes et au titre de leur exploitation ou entreprise, **dans la limite de plafonds fixés par arrêté** (articles D. 731-56 et D. 762-14 du code rural), **pendant 5 ans** à compter de la première année au titre de laquelle ces cotisations sont dues.

Pour l'année 2009 seulement, cette exonération a été rendue applicable une année supplémentaire aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole pour lesquels la cinquième année d'exonération s'est terminée le 31 décembre 2008.

Le **taux d'exonération** est de 65 % la 1^{re} année, 55 % la 2^e année, 35 % la 3^e année, 25 % la 4^e année et 15 % la 5^e année.

Sont dues : CSG, CRDS, fonds de la formation (VIVEA) et les cotisations au titre des indemnités journalières maladie (IJ AMEXA), de l'assurance accidents du travail des exploitants agricoles (ATEXA), de l'assurance retraite complémentaire des non salariés agricoles (RCO).

Le bénéfice de l'exonération ne peut être accordé **qu'une seule fois**.

Condition d'éligibilité

Personnes exerçant une activité d'exploitant agricole ou de chef d'entreprise à titre principal ou exclusif :

- bénéficiant des prestations de l'assurance maladie des exploitants agricoles (AMEXA) ;
- âgées de 18 à 40 ans (cette limite pouvant être reculée de la durée du service national et, sous réserve d'avoir la qualité d'allocataire des prestations familiales, d'un an par enfant à charge).

En cas de cessation temporaire d'activité avant la fin de la période d'exonération, le bénéfice de celle-ci est suspendu. Il est rétabli à la reprise d'activité pour la durée d'exonération restant à courir à condition que la cessation d'activité n'excède pas 36 mois, quel qu'en soit le motif.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Ce dispositif a été initié par le décret n° 85-570 du 4 juin 1985 et s'appliquait aux jeunes chefs d'exploitation pendant 3 ans à compter de la première année au titre de laquelle ils étaient redevables de cotisations sociales.

L'article 8 de la loi n° 99-1140 du 29 décembre 1999 de financement de la sécurité sociale pour 2000 a :

- inséré ce dispositif dans la partie législative du code rural ;
- augmenté les taux d'exonération ;
- ouvert le bénéfice des exonérations aux jeunes chefs d'exploitation de 18 à 40 ans (et non plus de 21 à 35 ans).

L'article 10 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 a porté la durée d'exonération de 3 à 5 ans.

L'article 19 de la loi n° 2001-602 du 9 juillet 2001 d'orientation sur la forêt en a étendu le bénéfice aux jeunes chefs d'entreprise agricole.

Entrée en vigueur	1985
Données chiffrées (2012)	Déclarants: 49 136 (50 800 en 2011) Coût: 43 M€
	Source: CCMSA Fiabilité du chiffrage: bonne
Compensation	Mesure non compensée (mesure entrée en vigueur antérieurement à la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994)
Évaluation	« Les prélèvements obligatoires des indépendants », Conseil des prélèvements obligatoires, 2008
Textes	Articles L. 731-13, D. 731-51, D. 731-52, D. 731-54 et D. 762-14 du code rural et de la pêche maritime.

Fiche n° 43. Exploitants agricoles (1): déduction de l'assiette sociale du revenu implicite du capital foncier

Numéro du dispositif: 06115
Réf. annexe 2013: fiche n° 63

Objectif de la mesure

Soutenir les exploitants agricoles en réduisant leurs cotisations.

Description de l'avantage social

Déduction de l'assiette des cotisations sociales des exploitants d'un montant calculé par référence au revenu cadastral des terres que les exploitants mettent en valeur et dont ils sont propriétaires. Autrement dit, il s'agit de diminuer l'assiette sociale agricole du loyer correspondant à la partie du bien immeuble privé affecté à l'exploitation agricole.

Cette déduction est déterminée par application de la formule suivante:

$$RC\ p - [4\ \% \times (BA \times (RC\ p/RC\ t) - RC\ p)]$$

RC p: revenu cadastral des terres dont l'exploitant est propriétaire;

RC t: revenu cadastral total des terres de l'exploitation

BA: bénéfice agricole servant d'assiette.

L'abattement (qui correspond à la formule entre crochets) est dans tous les cas égal au moins à 304,90 €. L'option doit être formulée au moyen d'un imprimé spécifique au plus tard le 30 juin de l'année pour prendre effet sur le calcul des cotisations de l'année en cours. Elle est renouvelable par tacite reconduction, sauf dénonciation expresse exercée avant le 30 juin de chaque année. En cas de dénonciation, une option ultérieure est possible. Les membres de la société assujettis en qualité de non salariés peuvent bénéficier de la déduction, dans certains cas, à la condition que ce soit la société qui ait la qualité de propriétaire des terres mises en valeur.

Lors de son adoption, il a été estimé que cette mesure bénéficierait à 80 % des exploitants individuels et entraînerait pour eux un allègement de leurs cotisations d'environ 5 à 7 %.

Condition d'éligibilité

Chefs d'exploitation à titre individuel et associés personnes physiques de sociétés à objet agricole pour les terres mises en valeur inscrites à l'actif de leur bilan.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Ce dispositif est entré en vigueur en 1995.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Outre les aides de la PAC, les exploitants agricoles bénéficient des exonérations en faveur de leurs salariés agricoles ainsi que des déductions pour investissement et déductions pour aléas.

Entrée en vigueur	1995
Données chiffrées (2012)	Effectifs bénéficiaires : 47 161 (49 951 en 2011). Assiette de 79,4 M€ (77,4 M€ en 2011) Source : ministère de l'agriculture
Compensation	Mesure non compensée
Mission et programme	Mission : Agriculture, pêche, alimentation, forêt et affaires rurales Programme 154 : Économie et développement durable de l'agriculture, de la pêche et des territoires
Objectif	Favoriser l'attractivité des territoires ruraux
Évaluation	« Les prélèvements obligatoires des indépendants », Conseil des prélèvements obligatoires, 2008
Textes	Article L. 731-14 du code rural et de la pêche maritime

Fiche n° 44. Exploitants agricoles (2): déductions pour investissement et déductions pour aléas

Numéro du dispositif: 06120
Réf. annexe 2013: fiche n° 64

Objectif de la mesure

Soutenir les exploitants agricoles en réduisant leurs cotisations.

Description de l'avantage social

Exclusion de l'assiette sociale des exploitants agricoles, dans les limites fixées par le code général des impôts, des déductions pour investissement (DPI) et des déductions correspondant à la souscription d'une assurance couvrant les dommages aux cultures ou la mortalité du bétail (DPA).

L'assiette sociale des exploitants agricoles est constituée par les revenus professionnels retenus pour le calcul de l'impôt sur le revenu, majorés des déductions et abattements qui ne correspondent pas aux dépenses nécessitées par l'exercice de la profession. Fiscalement, les exploitants agricoles ont la possibilité de déduire les DPI et DPA sous certaines conditions (article 72 D et 72 D bis du CGI). Dans la mesure où ces déductions ont été considérées comme nécessitées par l'exercice de la profession, les DPI et DPA ne font pas l'objet d'une réintégration pour la détermination de l'assiette des cotisations sociales des non salariés agricoles.

Condition d'éligibilité

Exploitants agricoles soumis à un régime réel d'imposition.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La DPI est entrée en vigueur en 1995 et la DPA en 2002.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Outre les aides de la PAC, les exploitants agricoles bénéficient des exonérations en faveur de leurs salariés agricoles (cf. fiches n° 14 et 15) ainsi que des déductions de l'assiette sociale du revenu implicite du capital foncier (cf. fiche n° 60).

Entrée en vigueur	1995 pour la DPI; 2002 pour la DPA
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	« Les prélèvements obligatoires des indépendants », Conseil des prélèvements obligatoires, 2008
Textes	Article L. 731-15 code rural et de la pêche maritime.

Fiche n° 45. Personnes recrutées en vue de procéder aux enquêtes et recensements agricoles.

*Numéro du dispositif: 06125
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Description de l'avantage social

Enquêteurs:

- rémunération brute par questionnaire inférieure à 55 €: assiette forfaitaire par questionnaire variant de 2 € à 34 €;
- rémunération brute par questionnaire supérieure à 55 €: application du droit commun.

Moniteurs:

- rémunération brute par questionnaire inférieure à 4 €: assiette forfaitaire par questionnaire égale à 1 €;
- rémunération brute par questionnaire supérieure à 4 €: assiette forfaitaire par questionnaire égale à 3 €.

Textes

Affiliation au régime général sur le fondement de l'article L. 311-2 du CSS.

Arrêté du 22 août 2000.

Données chiffrées

Non disponible

7. Secteur culturel

Fiche n° 46. Vendeurs colporteurs de presse et porteurs de presse

Numéro du dispositif: 07100
Réf. annexe 2013: fiche n° 25

Objectif de la mesure

Renforcer le portage de presse (conformément aux orientations définies aux États généraux de la presse écrite de 2009).

Description de l'avantage social

Un dispositif dérogatoire à plusieurs étages s'applique :

Étage 1:

- **Exemption partielle d'assiette, résultant d'une assiette forfaitaire** (arrêté du 7 janvier 1991): les prélèvements sociaux (cotisations et contributions, dont AT-MP, FNAL et VT) sont calculés sur une partie réduite de la rémunération fixée forfaitairement, pour 2013, à 6,14 € par tranche de 100 journaux distribués pour la presse quotidienne et à 11,04 € pour la presse de rue (vendue à la criée).
- **Exemption totale de l'assiette sociale lorsque la vente ou la distribution porte sur un nombre inférieur à 100 journaux par tournée.**

Étage 2: Exonération de cotisations sociales patronales calculée sur cette assiette réduite (maladie, vieillesse et allocations familiales) dans la limite du montant des cotisations d'assurances sociales qui seraient dues pour une rémunération égale au Smic calculé pour un mois (soit un avantage mensuel de 403 € par porteur à temps plein pour 2013). La fraction de la rémunération supérieure au Smic ne se voit pas appliquer l'exonération.

Étage 3: Taux dérogatoire de cotisation AT-MP, fixé indépendamment de la sinistralité à 1,9 % depuis 2003 (arrêté du 13 août 2003, modifiant l'arrêté du 7 janvier 1991).

Condition d'éligibilité

Le dispositif d'assiette forfaitaire (étage 1) est applicable depuis 1991 aux employeurs ou assimilés des vendeurs colporteurs de presse et porteurs de presse qui assurent la vente ou la distribution à domicile de publications quotidiennes ou assimilées et de rue.

L'exonération de cotisations de sécurité sociale patronales (étage 2) est applicable depuis 2009 aux mêmes employeurs ou assimilés ainsi qu'aux employeurs des porteurs de presse gratuite présentant un caractère d'information politique et générale (extension par lettre ministérielle du 15 juin 2009).

Historique du dispositif

La loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 rattache les vendeurs colporteurs de presse et les porteurs de presse au régime général de la sécurité sociale et détermine le principe d'une assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. Cette assiette est fixée par l'arrêté du 7 janvier 1991.

À l'origine fixée à 4 % du plafond journalier de la sécurité sociale pour la presse quotidienne nationale, régionale et départementale et à 8 % du plafond journalier de la sécurité sociale pour la presse dite « de rue », cette assiette a été modifiée par lettre ministérielle en 2006, pour des raisons tenant à l'importante revalorisation du plafond journalier (+ 20 % d'augmentation entre 2005 et 2006). Depuis le 1^{er} janvier 2006, l'assiette forfaitaire est revalorisée annuellement, sur la base de sa valeur pour 2005, en fonction de l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Le dispositif d'exemption d'assiette a été complété en 2003 (arrêté du 13 août 2003) par l'exemption totale de l'assiette de cotisations lorsque la vente ou la distribution porte sur un nombre inférieur à 100 journaux par tournée.

L'exonération de cotisations, non codifiée, est issue de l'article 6 de la loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finances rectificative pour 2009 qui a introduit un article 22 bis à la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991. Elle est étendue aux employeurs de porteurs de presse gratuite présentant un caractère d'information politique et générale par lettre du ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État en date du 15 juin 2009, dont le contenu est repris dans la circulaire DSS/5B/2009/285 du 14 septembre 2009 relative à l'exonération de cotisations patronales dues pour les porteurs de presse et les vendeurs colporteurs de presse.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Diverses aides sociales et fiscales bénéficient au secteur de la presse (tarifs postaux réduits, taux de TVA réduit, déduction forfaitaire pour les journalistes).

Entrée en vigueur	Exemption: 1991 Exonération: 2009 TD: 2003
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 15250 Établissements déclarants: 467 Coût: - Exonération cumulée à l'assiette forfaitaire: 19 M€ - Assiette forfaitaire et taux ATMP dérogatoire: non chiffré
	Source: ACOSS Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	- Assiette forfaitaire et taux ATMP dérogatoire: non compensés - Exonération: compensée
Mission et programme	Mission Médias, livre et industries culturelles, programme Presse (180)
Objectif du programme annuel de performance	Contribuer au développement de la diffusion de la presse
Indicateur	Développement du portage de la presse
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS33). La Cour des comptes dans son rapport annuel en 2013 a considéré que l'addition de mesures de soutien au secteur de la presse sans évaluation de leur cohérence ni de leur objectif global, a rendu ce système illisible et peu efficace (Cour des Comptes, février 2013).
Textes	Article 22 bis de 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 créé au sein de la loi précitée par l'article 6 de la loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finances rectificative pour 2009). Arrêté du 7 janvier 1991 portant fixation de l'assiette forfaitaire des cotisations dues pour les vendeurs-colporteurs de presse et les porteurs de presse quotidienne et assimilée modifié par l'arrêté du 13 août 2003. Circulaire DSS/5B/2009/285 du 14 septembre 2009 relative à l'exonération de cotisations patronales dues pour les porteurs de presse et les vendeurs colporteurs de presse, instaurée par la loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finances rectificative pour 2009. Lettre ministérielle du 30 juin 2006 relative à l'assiette forfaitaire de cotisations applicables aux porteurs de presse. Lettre ministérielle du 15 juin 2009.

Fiche n° 47. Correspondants locaux de presse

Numéro du dispositif: 07105
Réf. annexe 2013: fiche n° 33

Objectif de la mesure

Faciliter l'exercice de l'activité de correspondant local de presse, qui est généralement une activité professionnelle accessoire générant de faibles revenus, en adaptant son régime social.

Description de l'avantage social

Le montant de l'avantage dépend du revenu généré par l'activité de correspondant local de presse.

Si le revenu annuel est inférieur à 15 % du plafond annuel de la sécurité social (5 554,80 € en 2013), l'**affiliation** aux régimes d'assurance maladie (RSI) et de retraite (CNAVPL) est **facultative**.

Si ce revenu est inférieur à 25 % du plafond annuel de la sécurité sociale (9 238 € en 2013), le correspondant local de presse est **exonéré de 50 % de cotisations maladie et d'assurance vieillesse**.

Restent dues sur l'intégralité du revenu: la cotisation personnelle d'allocations familiales et les contributions de CSG/CRDS.

Condition d'éligibilité

Les personnes concernées sont les correspondants locaux de la presse régionale ou départementale qui, selon les termes de la loi, contribuent, 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. 7111-3 du code du travail.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le dispositif a été créé par la loi du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social. Il consistait alors en une exonération de la moitié de la cotisation d'assurance maladie sous un certain plafond.

La loi du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social a donné sa forme actuelle au dispositif.

Entrée en vigueur	1987
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 161 (176 en 2011) Coût: 0,1 M€ (0,4 M€ en 2011)
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Travail et emploi Programme Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103)
Évaluation	Non disponible
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.

Fiche n° 48. Journalistes: assiette et taux réduits

Numéro du dispositif: 07110
Réf. annexe 2013: fiche n° 66

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Exemption d'assiette: les cotisations de sécurité sociale et de chômage dues sur les rémunérations perçues par les journalistes sont calculées sur une **assiette abattue de 30 %** pour frais professionnels **dans la limite de 7 600 € par an** en application de la déduction forfaitaire spécifique (article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002). Cet abattement ne concerne pas la CSG, la CRDS, la CSA, le FNAL et le versement de transport.

Abattement de 20 % du taux des cotisations sociales: les taux de cotisations de sécurité sociale dues par pour les salariés ci-dessous sont calculés en appliquant aux taux du régime général un abattement de 20 %.

Cet abattement s'applique aux cotisations AT/MP, allocations familiales, assurance vieillesse, au versement transport et au FNAL (0,1 %), même si ces cotisations ne sont plus plafonnées et même s'il s'agit de cotisations salariales.

Cette réduction de taux n'est en revanche pas applicable aux cotisations d'assurance maladie, à la contribution FNAL supplémentaire, à la cotisation salariale d'assurance vieillesse déplafonnée et à la contribution pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées.

Condition d'éligibilité

Suite aux différentes précisions apportées, principalement par voie doctrinale les conditions d'éligibilité sont les suivantes :

Salariés éligibles:

Il s'agit des journalistes et assimilés (collaborateurs directs de la rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes) quel que soit le nombre de leurs employeurs. Le dispositif dépasse le champ cité aux articles L. 311-3 et L. 242-3 du code de la sécurité sociale (journalistes pigistes travaillant régulièrement et simultanément pour deux ou plusieurs employeurs).

Agences ou entreprises de presse concernées:

Il s'agit de l'ensemble des entreprises relevant des codes NAF suivants:

- 22.1 CA: journaux d'information, édition et impression;
- 22.1 CB: journaux d'information édition;
- 22.1 EA: éditions de revues et périodiques;
- 92.4 ZA: éditions de presse, y compris journalistes et photographes indépendants;
- 92.2 AA: entreprises de radiodiffusion et de télévision.

Ce champ est susceptible de dépasser celui des textes relatifs à la presse (loi du 29 juillet 1881, ordonnance du 2 novembre 1945 la loi du 1^{er} août 1986 et par la loi du 27 novembre 1986 notamment).

Règles de cumul

Ce dispositif à deux étages est cumulable avec l'allègement sur les bas salaires.

Historique du dispositif

La déduction forfaitaire spécifique trouve son fondement dans la déduction forfaitaire supplémentaire existant depuis les années 1930 en matière fiscale.

Le dispositif de taux réduit a été établi par arrêté du 26 mars 1987 fixant l'abattement applicable au taux des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi de certaines catégories de journalistes.

Applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 1987, il prévoit un taux de 80 % pour les cotisations de sécurité sociale dues par les agences ou les entreprises de presse au titre de l'emploi des journalistes professionnels et assimilés mentionnés à l'article L. 311-3 16° du code de la sécurité sociale. Initialement, l'arrêté ne valait que pour les cotisations plafonnées. C'est à la suite des arrêts de la Cour de Cassation (*CRAMIF c/société de gestion du Figaro*, 14 mai 1998; *URSSAF de Paris c/SA GAMMA*, 11 avril 2002; *Société nouvelle turf international presse c/URSSAF de Paris*, 17 octobre 2002) que l'administration a indiqué, par lettre ministérielle du 30 octobre 2002, qu'il convenait d'appliquer cet abattement à l'ensemble des cotisations citées ci avant.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sur le plan fiscal, alors même que ce dispositif a disparu pour l'ensemble des secteurs depuis les LF pour 1997 et 1998, les journalistes bénéficient d'une déduction forfaitaire supplémentaire pour frais professionnels (soit un abattement de 30 %).

Par ailleurs, la loi Hadopi (2009) permet à un organe de presse de rémunérer un journaliste professionnel en droits d'auteur pour la réutilisation de ses œuvres. De même, l'accord professionnel du 10 mai 2007, permet à une agence de presse photographique de rémunérer un journaliste reporter photographe en droits d'auteur pour la réutilisation de ses œuvres.

Entrée en vigueur	Assiette réduite: 1930 Taux réduits: à compter du 1 ^{er} avril 1987
Données chiffrées	Effectifs concernés: 37 012 journalistes disposaient de la carte de presse en 2012
	Sources: Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels
Compensation	Mesures non compensées
Évaluation	<p>Le secteur de la presse bénéficie de nombreuses aides fiscales et sociales dont l'empilement a été jugé peu efficace par la Cour des Comptes dans son rapport annuel 2013 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tarifs postaux préférentiels pour la presse ; - Sur le plan fiscal : les entreprises de presse bénéficient d'un taux « super réduit » de TVA à 2,5% et 1,05% dans les DOM ; - Sur le plan social : les vendeurs colporteurs de presse et les porteurs de presse bénéficient à la fois d'une exemption d'assiette, d'une exonération de cotisations patronales et d'un taux réduit. Par ailleurs, les correspondants locaux de presse bénéficient d'une exonération partielle ou totale de cotisation maladie en fonction du revenu.
Textes	<p>Articles 5 et 5A de l'annexe IV du code général des impôts dans leur version antérieure au 1^{er} janvier 2001.</p> <p>Arrêté du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations sociales.</p> <p>Circulaires DSS/SDFSS/5B/N° 2003/07 du 7 janvier 2003 et N° 2005/389 du 19 août 2005.</p> <p>Lettres circulaires de l'AcoSS du 7 janvier 2003 et du 3 mai 2005.</p> <p>Arrêté du 26 mars 1987 fixant l'abattement applicable au taux des cotisations de sécurité sociale dues pour l'emploi de certaines catégories de journalistes.</p>

Fiche n° 49. Artistes du spectacle et mannequins : taux et assiettes réduits

Numéro du dispositif: 07115
Réf. annexe 2013: fiche n° 67

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Abattement de 30 % du taux des cotisations sociales: les artistes du spectacle et les mannequins bénéficient de **taux dérogatoires** égaux à 70 % des taux de droit commun, pour le calcul des cotisations et contributions suivantes: maternité, invalidité, décès, vieillesse, veuvage, ATMP, allocations familiales, fonds national d'aide au logement (FNAL) ainsi que versement transport. Cette réduction de taux vise à la fois les cotisations patronales et salariales de sécurité sociale.

Assiette forfaitaire: les cotisations d'assurances sociales, accidents du travail et allocations familiales dues par les acteurs de complément engagés à la journée lors de productions cinématographiques dont la rémunération brute journalière n'excède pas 6 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur durant la période d'emploi sont calculées par journée de tournage sur une base forfaitaire égale à 9 fois la valeur horaire du SMIC au 1^{er} janvier de l'année civile en cours (soit 85 € en 2013). Les cotisations de sécurité sociale peuvent néanmoins, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, être calculées, conformément au droit commun, sur le montant des rémunérations réelles versées aux intéressés.

Cotisation forfaitaire couvrant les cotisations de sécurité sociale, la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie et le FNAL pour les artistes du spectacle et les mannequins participant à des spectacles occasionnels: les cotisations sont égales, par représentation, à deux fois et demi le montant du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 57,5€ en 2013) et sont appliquées dans les conditions suivantes:

- Les artistes doivent être employés par une personne physique ou morale qui n'est pas inscrite au registre du commerce et qui n'est pas titulaire de la licence de spectacle, et dont l'activité principale ne consiste pas à organiser de façon permanente, régulière ou saisonnière des manifestations artistiques.
- Par ailleurs, le cachet de l'artiste doit être inférieur, par spectacle, à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 771,50 € en 2013).

La part mise à la charge de l'artiste est fixée à 25 % du montant ci-dessus, le reste relevant de l'employeur. Pour les artistes ne rentrant pas dans le champ de cette cotisation forfaitaire, ce sont les dispositions relatives au taux réduit de 70 % des taux de droit commun qui s'appliquent.

Plafond dérogatoire: en cas d'engagement continu inférieur à 5 jours, le plafond fixé pour les cotisations plafonnées (vieillesse de base et FNAL au taux de 0,1 %) est égal à douze plafonds horaires pour chaque journée de travail accomplie par un artiste ou mannequin et pour un même employeur (soit 276 € en 2013). Il concerne à la fois la part patronale et la part salariale. Il est exclu pour le calcul des autres cotisations et contributions.

Condition d'éligibilité

Sont concernés les artistes du spectacle et les mannequins visés au 15° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale:

Artistes du spectacle éligibles :

Il s'agit des artistes définis à l'article L. 7121-2 du code du travail quel que soit leur mode de rémunération et qu'ils aient ou non des employeurs multiples.

Ainsi, sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur, le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.

Mannequins éligibles :

Il s'agit des mannequins définis à l'article L. 7123-2 du code du travail. Est considérée comme exerçant une activité de mannequin, même si cette activité n'est exercée qu'à titre occasionnel, toute personne qui est chargée :

- 1°) soit de présenter au public, directement ou indirectement par reproduction de son image sur tout support visuel ou audiovisuel, un produit, un service ou un message publicitaire ;
- 2°) soit de poser comme modèle, avec ou sans utilisation ultérieure de son image.

L'employeur concerné correspond à tout employeur qui fait appel, de façon occasionnelle ou non, à des artistes du spectacle ou des mannequins.

Règles de cumul

L'ensemble de ces dispositifs est cumulable.

Historique du dispositif

L'arrêté du 24 mai 1971 aligne les modalités d'assujettissement des rémunérations perçues par les mannequins sur celles des artistes du spectacle.

Les mécanismes des taux réduits et de plafond en cas d'engagement continu inférieur à 5 jours résultent de l'arrêté du 24 janvier 1975.

L'arrêté du 12 décembre 2006 précise qu'à compter du 1^{er} septembre 2007, pour les périodes d'engagements continus inférieurs à 5 jours, le plafond visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale - c'est-à-dire le plafond à retenir pour le calcul des cotisations plafonnées (vieillesse et FNAL au taux de 0,1 %) est égal à douze plafonds horaires pour chaque journée de travail accomplie par un artiste et pour un même employeur.

L'arrêté du 9 janvier 1989 fixant les modalités de calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les acteurs de complément complète le dispositif.

L'arrêté du 2 juin 2000 instaure une cotisation forfaitaire s'agissant des artistes du spectacle participant à des spectacles occasionnels.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Certains artistes du spectacle et certains mannequins bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique en application de l'arrêté du 20 décembre 2002 et dans la limite de 7 600 euros par année civile :

- une déduction de 25 % pour frais professionnels est applicable aux artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques et une déduction pour frais professionnels de 20 % est applicable aux artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres, régisseurs de théâtre. Ces deux abattements ne s'appliquent qu'aux seules professions énumérées (ils ne

peuvent donc s'appliquer à d'autres professions artistiques non spécifiées dans l'annexe IV de l'article 5 du code général des impôts, telles que par exemple les magiciens, les artistes virtuels, les artistes du cirque, etc.);

- une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels de 10 % est applicable aux mannequins des grandes maisons parisiennes de couture, maisons de confection et de couture de gros de Paris dont l'activité est exclusivement consacrée à la présentation de modèles. Les autres mannequins bénéficient d'une déduction forfaitaire spécifique de 25 % en application d'une lettre ministérielle en date du 3 août 1994.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1975
Données chiffrées	Effectifs exonérés: établissements déclarants: 21 981 (artistes du spectacle) Coût: non disponible. La masse salariale de la population concernée s'élevait à 870 M€ en 2012)
	Source: ACOSS Fiabilité du chiffrage: bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Arrêté du 24 mai 1971 relatif au calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les mannequins et aux conditions d'attribution aux intéressés des prestations des assurances maladie, maternité, invalidité et décès. Arrêté du 24 janvier 1975 fixant le taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle. Arrêté du 2 juin 2000 fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle vivant participant à des spectacles occasionnels.

Fiche n° 50. Revenus tirés de la diffusion ou de la commercialisation des œuvres d'art

*Numéro du dispositif: 07120
Réf. annexe 2013: fiche n° 70*

Objectif de la mesure

Faire participer les diffuseurs au financement des charges incombant aux employeurs au titre des assurances sociales et des prestations familiales du régime social des artistes auteurs.

Description de l'avantage social

Taux réduit : alors même que les diffuseurs d'œuvres artistiques sont assimilés aux employeurs assimilés des artistes auteurs, ils versent une contribution patronale au taux de 1 % soit un prélèvement trente fois moins important que celui applicable aux employeurs du régime général.

Cette contribution est exclusive de toute autre cotisation ou contribution sociale.

Elle est recouvrée par l'intermédiaire de la Maison des artistes et de l'AGESSA qui assument, en matière d'affiliation, les obligations de l'employeur à l'égard de la sécurité sociale.

Condition d'éligibilité

Il s'agit des diffuseurs entendus au sens de l'article L. 382-4 du code de la sécurité sociale comme toute personne physique ou morale, y compris l'État et les autres collectivités publiques, qui procède, à titre principal ou à titre accessoire, à la diffusion ou à l'exploitation commerciale d'œuvres originales relevant des arts littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques, ainsi que photographiques.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Cette contribution est issue du régime des artistes auteurs créé par la loi n° 75-1348 du 31 décembre 1975 relative à la sécurité sociale des artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographique, graphique et plastiques.

Le taux de cette contribution était initialement fixé à 1 % du montant brut des droits d'auteur des artistes auteurs d'œuvres littéraires, dramatiques, musicales, chorégraphiques, audiovisuelles ou cinématographiques, à 1 % de la rémunération brute des artistes auteurs d'œuvres graphiques et plastiques, lorsque les œuvres ne sont pas vendues au public et à 3,3 % du montant du chiffre d'affaires réalisé à l'occasion de la diffusion ou de l'exploitation commerciale d'œuvres graphiques ou plastiques.

Il a été ramené à 1 % pour tous les types de rémunération par arrêté du 29 juin 2007.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sans objet.

Entrée en vigueur	5 janvier 1976
Données chiffrées	Assiette : 2 114 M€ en 2011
	Source : estimation DSS d'après la Maison Des Artistes et l'Association pour la Gestion de la Sécurité Sociale des Auteurs (rendement de la contribution diffuseur 2012) Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure partiellement compensée pour ce qui concerne le commerce d'art
Évaluation	Non disponible
Textes	Loi n° 75-1348 du 31 décembre 1975 relative à la sécurité sociale des artistes auteurs d'œuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphique et plastiques. Articles L. 382-4, R. 382-17 et R. 382-18 du code de la sécurité sociale. Arrêté du 13 avril 1981 fixant le taux de la contribution instituée à l'article L. 613-4 du code de la sécurité sociale. Arrêté du 29 juin 2007 modifiant l'arrêté du 13 avril 1981 fixant le taux de la contribution instituée à l'article L. 382-4 du code de la sécurité sociale

Fiche n° 51. Ouvreuses des théâtres nationaux

Numéro du dispositif: 07125
Réf. annexe 2013: fiche n° 72

Objectif de la mesure

Garantir un minimum de droits aux ouvreuses de théâtres nationaux rémunérées aux pourboires.

Description de l'avantage social

Assiette forfaitaire : les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, accident du travail-maladie professionnelle et allocations familiales dues sur les pourboires perçus par les ouvreuses sont calculées par représentation sur une assiette forfaitaire égale à 5 fois le Smic horaire (soit 47 € en 2013).

Condition d'éligibilité

Ouvreuses payées aux pourboires dans les théâtres nationaux (Comédie Française, Théâtre national de Chaillot, Opéra et Opéra Comique).

Historique du dispositif

Les ouvreuses sont rattachées au régime général de sécurité sociale soit en qualité de salariées en application de l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale soit en qualité de salariées assimilées en application de l'article L. 311-3 9° du code de la sécurité sociale.

Cette assiette forfaitaire est issue de l'arrêté du 10 février 1958.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1958
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Non compensée
Textes	Arrêté du 10 février 1958

Fiche n° 52. Chansonniers exerçant une activité à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs

Numéro du dispositif: 07130
Réf. annexe 2013: fiche n° 72

Objectif de la mesure

Tenir compte des particularités des conditions d'activité des chansonniers exerçant pour le compte de plusieurs employeurs.

Description de l'avantage social

Assiette dérogatoire: les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, accident du travail-maladie professionnelle et allocations familiales dues au titre de l'emploi de chansonniers qui exercent une activité à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs sont calculées par employeur sur une assiette réelle dans la limite de 50 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 1 543 € en 2013).

Taux dérogatoire: Sur cette assiette, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur des taux dérogatoires de 70 % des taux de droit commun.

Cotisation forfaitaire couvrant les cotisations de sécurité sociale, la CSG, la CRDS, la contribution solidarité autonomie et le FNAL pour les chansonniers participant à des spectacles occasionnels: elles sont égales, par représentation, à deux fois et demie le montant du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 57,5€ en 2013) et sont appliquées dans les conditions suivantes:

- Le chansonnier doit être employé par une personne physique ou morale qui n'est pas inscrite au registre du commerce et qui n'est pas titulaire de la licence de spectacle, et dont l'activité principale ne consiste pas à organiser de façon permanente, régulière ou saisonnière des manifestations artistiques.
- Par ailleurs, son cachet doit être inférieur, par spectacle, à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 771,50 € en 2013).

Plafond dérogatoire: en cas d'engagement continu inférieur à 5 jours, le plafond fixé pour les cotisations plafonnées (vieillesse et FNAL au taux de 0.1 %) est égal à douze plafonds horaires pour chaque journée de travail accomplie par un chansonnier (soit 276 € en 2013). Il concerne à la fois la part patronale et la part salariale. Il est exclu pour le calcul des autres cotisations et contributions.

Condition d'éligibilité

Chansonniers qui exercent une activité à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs

Historique du dispositif

Les chansonniers sont considérés comme des artistes du spectacle au sens de l'article L. 7121-2 du code du travail. Sur le plan social, ils sont rattachés au régime général en application de l'article L. 311-3 9° du code de la sécurité sociale.

L'assiette forfaitaire est issue de l'arrêté du 6 mars 1962.

Les mécanismes des taux réduits et de plafond en cas d'engagement continu inférieur à 5 jours ont été mis en place par arrêté du 24 janvier 1975.

L'arrêté du 2 juin 2000 instaure une cotisation forfaitaire s'agissant des artistes du spectacle participant à des spectacles occasionnels.

Entrée en vigueur	Assiette dérogatoire: 1 ^{er} avril 1962 Taux dérogatoire: 1 ^{er} janvier 1975
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Non compensée
Textes	Arrêté du 6 mars 1962 Arrêté du 24 janvier 1975 fixant le taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle. Arrêté du 2 juin 2000 fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle vivant participant à des spectacles occasionnels.

Fiche n° 53. Gardiens auxiliaires des monuments historiques, employés par l'État.

Numéro du dispositif: 07135
Réf. annexe 2013: fiche n° 72

Objectif de la mesure

Garantir un minimum de droits aux gardiens des monuments historiques.

Description de l'avantage social

Assiette dérogatoire en fonction des catégories d'agents: les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, accident du travail-maladie professionnelle et allocations familiales sont calculées de la façon suivantes :

1° - Agents employés à temps complet par l'État et par lui seul, soumis à un régime de travail continu, surveillance et guide des visiteurs (indemnitaires à temps complet) : évaluation forfaitaire égale au SMIC (soit 1 430 € en 2013) ;

2° - Agents employés pour le seul compte de l'État, mais non astreints à une présence continue dans les propriétés de l'État (indemnitaires à temps incomplet, 1^{re} catégorie) : évaluation forfaitaire égale à 50 % du SMIC (soit 715 € en 2013) ;

3° - Agents employés à temps incomplet par l'État concurremment avec d'autres employeurs (indemnitaires à temps incomplet de 2^e catégorie) : cotisations assises sur la rémunération réelle.

Condition d'éligibilité

Gardiens auxiliaires des monuments historiques, surveillants de cathédrales, ruines et champs de fouilles, rémunérés par une indemnité annuelle.

Historique du dispositif

Les gardiens auxiliaires des monuments historiques sont rattachés au régime général de la sécurité sociale par l'article L. 311-2 du code de la sécurité sociale.

L'assiette forfaitaire est issue de l'arrêté du 24 août 1965.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Entrée en vigueur	1965
Données chiffrées	Effectifs exonérés: Données non disponibles Coût: Données non disponibles
Compensation	Non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Arrêté du 24 août 1965

8. Secteur jeunesse et sports

Fiche n° 54. Arbitres et juges sportifs

Numéro du dispositif: 08100

Réf. annexe 2013: fiche n° 24

Objectif de la mesure

Renforcer l'attractivité de l'activité arbitrale et contribuer à définir les bases d'un statut des arbitres.

Description de l'avantage social

Exemption d'assiette: les cotisations et contributions de sécurité sociale ne sont pas dues sur les sommes perçues par les arbitres et juges **lorsque leur montant annuel n'excède pas 14,5 % du plafond annuel de sécurité sociale**, soit 5370 € en 2013.

Sur la fraction excédant cette limite sont dues les cotisations et contributions de sécurité sociale, la contribution solidarité autonomie (CSA), la cotisation au fonds national d'aide au logement (FNAL) et le versement transport.

Condition d'éligibilité

Public visé: arbitres et juges sportifs qui exercent leur mission arbitrale dans le respect des règlements édictés par la fédération sportive agréée par le ministre chargé des sports et compétente pour la discipline et auprès de laquelle ils sont licenciés.

Employeurs concernés: fédérations sportives agréées par le ministre des sports, ou les ligues qu'elles ont créées, compétentes pour la discipline et auprès desquelles les arbitres ou juges sont licenciés.

Règles de cumul

La mesure n'est pas cumulable avec les autres dispositifs de franchise issus de la circulaire du 28 juillet 1994 relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale et du droit du travail.

Historique du dispositif

Ce dispositif est issu de la loi n° 2006-1294 du 23 octobre 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres.

Antérieurement, le régime social des sommes versées aux arbitres consistait en une exemption d'assiette à 2 étages :

- les dispositions de la circulaire interministérielle du 28 juillet 1994 soumettaient à cotisations et contributions la fraction des sommes versées lors de manifestations sportives par des clubs ou associations employant moins de 10 salariés à des sportifs ou des personnes qui participent à l'activité du monde sportif excédant 70 % du plafond journalier de la sécurité sociale (117 €) et cinq manifestations par personne et par organisateur.
- les dispositions de l'arrêté du 27 juillet 1994 assayaient sur une assiette forfaitaire mensuelle variant de cinq à cinquante fois le Smic horaire les cotisations d'assurances sociales, d'accidents du travail et d'allocations familiales dues pour l'emploi des personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les arbitres et juges sportifs bénéficient également d'un dispositif dérogatoire en matière fiscale : en application de l'article 93 du code général des impôts, leurs indemnités ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu si leur montant annuel est également inférieur à 14,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Toutefois, à la différence de l'exonération de charges sociales, les indemnités arbitrales sont redevables de l'impôt sur le revenu sur leur montant total, dès le premier euro versé, lorsque le plafond est franchi.

Entrée en vigueur	Sommes perçues à partir du 1 ^{er} janvier 2007
Données chiffrées (2012)	Effectifs dispensés du prélèvement (2011): - 98 000 arbitres départementaux (dont 58 000 perçoivent des rémunérations) - 73 000 arbitres régionaux dont les rémunérations 28 000 arbitres nationaux - 1 300 internationaux Coût: 34 M€
	Source: ACOSS Fiabilité du chiffrage: bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	<p>La Cour des comptes dans son rapport annuel 2011 relève que le dispositif issu de la loi de 2006 est mal appliqué en raison du circuit déclaratif qui le sous-tend et qu'il n'est pas piloté car les services de l'État n'ont pas connaissance des montants en jeu, des effectifs concernés et du profil des bénéficiaires. Elle en préconise la suppression.</p> <p>Le dispositif a été jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS32)</p> <p>Dans le cadre de la MAP, le rapport <i>Pour des aides simples et efficaces au service de la compétitivité</i> (juin 2013) rédigé par MM. Demaël, Jurgensen et Queyranne, constate l'augmentation très forte du nombre d'arbitres au cours de la période récente, et conclut à l'absence d'adéquation entre l'objectif d'attractivité poursuivi par le dispositif, d'une part, et l'exonération de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, d'autre part. Il propose de limiter le dispositif d'exemption d'assiette aux sommes n'excédant pas 14,5 % du plafond annuel de sécurité sociale.</p>
Textes	Article L. 241-16 du code de la sécurité sociale. Loi n° 2006-1294 du 23 octobre 2006 portant diverses dispositions relatives aux arbitres.

Fiche n° 55. Personnes travaillant dans un centre de vacances et de loisirs pour mineurs

*Numéro du dispositif: 08105
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Affiliation au régime général sur le fondement de l'article L. 311-2 du CSS.

Description de l'avantage social

Assiettes forfaitaires: assiette journalière, hebdomadaire ou mensuelle selon le type de personnel concerné, fixée en fonction du SMIC horaire. L'assiette mensuelle varie entre 189 € et 943 € (soit entre vingt et cent fois le SMIC horaire) selon le type de personnel.

Données chiffrées (2012)	408 établissements, 4,5 M€ de masse salariale en 2012. Source ACOSS.
Textes	Art. L. 311-2 CSS (affiliation au régime général) Arrêté du 11 octobre 1976 modifié.

Fiche n° 56. Personnes participant à une course landaise

Numéro du dispositif: 08110
Réf. annexe 2013: fiche n° 73

Objectif

Garantir un minimum de droits aux participants des courses landaises.

Description de l'avantage social

Assiette dérogatoire: les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, accident du travail-maladie professionnelle et allocations familiales sont calculées par personne par manifestation sur la base d'une assiette forfaitaire égale à:

- 5 fois le Smic horaire pour une manifestation ne comportant pas plus de trois troupeaux (soit 47 € en 2013);
- 15 fois le Smic horaire pour une manifestation comportant quatre troupeaux et plus (soit 141 € en 2013).

Condition d'éligibilité

Personnes possédant leur licence qui, au sein d'une équipe dénommée « cuadrilla », exercent une activité rémunérée pour le compte d'un organisateur de manifestations de course landaise, au cours desquelles ces personnes et leur équipe sont opposées à un ou des troupeaux, quand ces manifestations se déroulent avec le concours ou sous l'égide de la fédération agréée par le ministre chargé des sports par arrêté n° 40.S.21 du 18 septembre 1973. Elles ne sont pas applicables au personnel administratif, aux dirigeants et administrateurs salariés et aux personnels médicaux et paramédicaux qui seraient susceptibles de participer à ces manifestations.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1977
Données chiffrées	Coût: non disponible
Compensation	Non compensé
Évaluation	Non disponible
Textes	Art. L. 311-2 CSS (affiliation au régime général) Arrêté du 10 septembre 1997 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour les personnes exerçant une activité dans le cadre de manifestations de course landaise

Fiche n° 57. Cadets de golf

Numéro du dispositif: 08115
Réf. annexe 2013: fiche n° 73

Objectif de la mesure

Garantir un minimum de droits aux cadets de golf.

Description de l'avantage social

Assiette dérogatoire: les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, accident du travail-maladie professionnelle et allocations familiales sont calculées par parcours sur une assiette forfaitaire égale au plafond horaire de la sécurité sociale (soit 23 € en 2013).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sans objet

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1977
Données chiffrées (2012)	Etablissements concernés en 2012 : 4 Masse salariale : 15 021 € Source : ACOSS
Compensation	Non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Art. L. 311-2 CSS (affiliation au régime général) Arrêté du 8 décembre 1976 portant fixation de l'assiette forfaitaire des cotisations d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail dues pour l'emploi des cadets de golf

Fiche n° 58. Personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse, d'éducation populaire

Numéro du dispositif: 08120
Réf. annexe 2013: 73

Objectif de la mesure

Prise en compte de l'existence de nombreux quasi-bénévoles dans le secteur sportif pour lesquels le montant modique de sommes perçues ressortit davantage d'une indemnisation que d'une réelle rémunération.

Description de l'avantage social

Étage n° 1 : exemption totale de l'assiette sociale pour le calcul des cotisations et contributions de sécurité sociale des sportifs et personnes participant à l'activité du monde sportif (guichetiers, billettistes, accompagnateurs et collaborateurs occasionnels mais pas les moniteurs) dès lors que :

- les sommes sont versées à l'occasion d'une manifestation sportive par des clubs ou **associations employant moins de 10 salariés** ;
- les sommes versées **n'excèdent pas 70 % du plafond journalier de la sécurité sociale** (119 € en 2013).

Cette mesure est **limitée à cinq manifestations par mois** pour le même sportif et par organisateur de manifestation.

Les sommes versées excédant ces limites sont assujetties aux cotisations et contributions de sécurité sociale sur la fraction qui excède ces limites.

Étage n° 2 : assiette dérogatoire. Sur la fraction excédant ces limites, les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, accident du travail-maladie professionnelle et allocations familiales sont calculées sur la base d'une assiette forfaitaire mensuelle variant de 5 fois le Smic horaire (47 € en 2013) pour une rémunération mensuelle réelle inférieure à 45 Smic horaire (soit 424 € en 2013) à 50 fois le Smic horaire (472 € en 2013) pour une rémunération mensuelle réelle inférieure à 115 fois le Smic horaire (soit 1 084 € en 2013).

Dès lors que la rémunération mensuelle réelle excède 115 fois le Smic horaire, les cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès, vieillesse, accident du travail-maladie professionnelle et allocations familiales sont calculées sur une assiette réelle dès le 1^{er} euro.

Étage n° 3 : par tolérance, exonération de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle pour les sportifs et les personnes liées à l'activité sportive bénéficiant des étages n° 1 et 2 à l'exception des enseignants.

Condition d'éligibilité

Personnes exerçant une activité rémunérée dans le cadre d'une fédération, groupement sportif ou pour le compte d'un organisateur de manifestations sportives agréées (sportifs et personnes qui gravitent autour de l'activité sportive). Ne sont pas pris en compte le personnel administratif, les dirigeants et administrateurs salariés, et le personnel médical et paramédical.

Personnes exerçant une activité rémunérée, liée à l'ensemble et à la pratique d'un sport, dans le cadre d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire agréée par le ministère chargé de

la jeunesse et des sports (moniteurs, éducateurs enseignant un sport, qui exercent leur activité au sein d'associations sportives ou qui enseignent ou pratiquent une activité sportive pour le compte d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire).

Toutefois, le dispositif n'est pas applicable aux personnes exerçant leur activité dans le cadre d'organismes à but lucratif.

Historique du dispositif

L'assiette forfaitaire mensuelle pour les personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire est issue de l'arrêté du 27 juillet 1994 et reprise par la circulaire du 28 juillet 1994 qui y ajoute le mécanisme de l'exemption totale de l'assiette des cotisations.

C'est une lettre ministérielle datant de 1995 qui instaure l'exonération de la cotisation accident du travail-maladie professionnelle.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les aides personnalisées versées par le Comité National Olympique et Sportif Français aux sportifs de haut niveau inscrits sur la liste nationale sont exonérées à hauteur de 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 9 258 € en 2013). Au-delà de ce montant, elles sont soumises à l'ensemble des cotisations et contributions de Sécurité Sociale.

Les sportifs de haut bénéficient également depuis la LFSS pour 2012 d'un rachat par l'État des périodes manquantes au titre de l'assurance vieillesse.

Enfin, les médailles olympiques remises aux sportifs ne sont assujetties qu'à la CSG et à la CRDS.

Entrée en vigueur	1 ^{er} septembre 1994
Données chiffrées	Effectifs exonérés: Données non disponibles établissements déclarants: Données non disponibles Coût: Données non disponibles
Compensation	Non compensée
Évaluation	Données non disponibles
Textes	Arrêté ministériel du 27 juillet 1994 fixant l'assiette des cotisations de sécurité sociale dues pour les personnes exerçant une activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire. Circulaire interministérielle n° DSS/AAF/A1/94-60 du 28 juillet 1994 relative à la situation des sportifs au regard de la sécurité sociale et du droit du travail.

9. Dispositif multi-sectoriel (BTP, nettoyage, aviation marchande, médias)

Fiche n° 59. Déduction forfaitaire spécifique

Numéro du dispositif: 09100
Réf. annexe 2013: fiche n° 60

Objectif de la mesure

Initialement conçue pour couvrir des charges supplémentaires à caractère professionnel inhérentes à la fonction ou à l'emploi de certains salariés, la DFS remplit aujourd'hui un objectif, qui n'était pas initialement le sien, d'abaissement du coût du travail. Ce dispositif n'étant pas ouvert à l'ensemble des secteurs économiques confrontés à des enjeux de compétitivité, on peut toutefois considérer qu'il ne remplit pas un véritable objectif de modération du coût du travail. Il est au final assez largement dénué de finalité.

Description de la disposition

Selon la définition qu'en donne la Cour des comptes, la DFS est « *une déduction forfaitaire de 5 % à 40 % de la rémunération [qui] continue de bénéficier à certaines professions en matière sociale, alors qu'elle a été, depuis longtemps, supprimée en matière d'impôt sur le revenu, en raison des disparités qu'elle induisait entre contribuables exerçant des activités économiquement comparables* »⁽³⁾.

Permettant de réduire d'un pourcentage, variable selon la profession bénéficiaire, le montant de la rémunération à laquelle sont appliqués les taux des cotisations sociales, cette exemption de l'assiette sociale résulte de la mise en œuvre, à un niveau le plus souvent infra-réglementaire, d'une disposition du code de la sécurité sociale renvoyant à un arrêté les conditions dans lesquelles il peut être opéré une déduction sur la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations sociales au titre des frais professionnels (art. L. 242-1, alinéa 3).

Jusqu'à l'imposition des revenus de l'année 2000, les articles 5 et 5A de l'annexe IV au CGI en ouvraient le bénéfice, dans la limite de 7 600 € par an en matière fiscale, et dans la même limite en matière sociale, aux salariés d'une cinquantaine de professions.

La liste de ces professions a été reprise dans l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels, par renvoi au CGI dans sa version en vigueur au 31/12/2000.⁽⁴⁾ Cette disposition a cependant été annulée par le conseil d'État, qui l'a jugée imprécise⁽⁵⁾, ce qui a nécessité un arrêté modificatif⁽⁶⁾, aujourd'hui en vigueur, dans lequel subsiste une référence elliptique aux professions listées à l'article concerné – désormais abrogé - du CGI.

Au-delà de cet arrêté, l'octroi de la DFS en matière sociale résulte de réponses ministérielles du ministre de l'économie, qui l'a accordée en matière fiscale à des professions non listées à l'article 4 de l'annexe V au CGI. Les 400 000 salariés des entreprises du secteur du nettoyage peuvent ainsi en bénéficier à la faveur d'une réponse ministérielle qui les assimile aux ouvriers du bâtiment (*Boisé*, JO du 15 mai 1972).

(3) Cour des comptes, Rapport annuel sur l'application de la LFSS, septembre 2007, p. 154.

(4) **Article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale**: « Les professions, prévues à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, qui comportent des frais dont le montant est notablement supérieur à celui résultant du dispositif prévu aux articles précédents peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire spécifique. Cette déduction est, dans la limite de 7 600 euros par année civile, calculée selon les taux prévus à l'article 5 de l'annexe IV du code précité [...] ».

(5) CE, 29 décembre 2004.

(6) Arrêté du 25 juillet 2005.

Au total, on estime à 1,5 millions le nombre de salariés pouvant opter pour la DFS. Cette population est à la fois étendue et mal délimitée en droit: en sont exclus des salariés placés dans une situation identique à celle des bénéficiaires, au regard des frais professionnels qu'ils engagent. Ainsi, les internes des hôpitaux de Paris sont les seuls internes des hôpitaux à en bénéficier (au taux de 20 %).

Description de l'avantage social

La déduction forfaitaire spécifique consiste en un abattement d'assiette des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale et de chômage dans la limite de 7 600 € par an, appliqué sur la rémunération brute.

Cet abattement ne concerne pas la CRDS et la CSG, la contribution solidarité autonomie (CSA), le FNAL et le versement transport.

Lorsque des sommes sont versées au salarié par l'entreprise au titre des frais professionnels, l'option pour la DFS contraint à les réintégrer dans l'assiette des cotisations (afin d'éviter une double-déduction).

Condition d'éligibilité

Sont visés les salariés qui répondent à une double obligation :

- L'activité exercée relève de l'une des professions visées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts, ou d'une profession ajoutée à cette liste par voie de tolérance administrative ;
- s'agissant des professions bénéficiaires, le tableau ci-dessous en dresse l'inventaire (hors professions qui n'existent plus ou dont l'effectif est négligeable) et indique le taux de l'exemption d'assiette applicable.

Par ailleurs, le salarié doit avoir opté, directement ou par le biais de ses représentants, pour la déduction forfaitaire spécifique, selon un formalisme qui s'impose à l'entreprise (et vise notamment à informer celui-ci des conséquences sur ses droits à retraite).

Règles de cumul

La DFS est cumulable avec d'autres modalités de prise en charge des frais professionnels :

Si la déduction forfaitaire spécifique n'est pas cumulable avec la prise en charge de frais réels, les employeurs peuvent cependant la cumuler avec les dispositifs suivants :

- indemnités de grand déplacement versées sous certaines conditions aux ouvriers du bâtiment ;
- allocations de saison allouées aux artistes du spectacle ;
- indemnités journalières de défraiement versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ;
- frais de mission des journalistes.

Par ailleurs, pour toutes les professions le cumul avec la participation patronale aux titres restaurant et la prise en charge obligatoire dans la limite de 50 % des frais de transport public est admis.

Par ailleurs, un cumul de fait a été admis avec les allègements généraux, dont la DFS majore le montant :

Le bénéfice de la DFS permet d'augmenter le montant de la réduction dont bénéficie l'employeur au titre des allègements généraux. Ce mécanisme peut être démontré au moyen de l'exemple suivant :

Pour un salarié payé 1 500 € brut, qui reçoit une indemnité mensuelle de 50 € au titre de ses frais professionnels (à réintégrer dans l'assiette des cotisations en cas d'option pour la DFS) et dont l'employeur bénéficie d'une DFS au taux de 10 % : le montant d'allègement général sera de 413 € par mois (en application d'un coefficient de réduction de 0,281, dans le cas d'une entreprise de moins de 20 salariés).⁽⁷⁾ Sans DFS, ce même employeur bénéficiera d'un montant d'allègement de 366 € par mois (en application d'un coefficient de réduction de 0,24).

Principales populations bénéficiaires

Artistes : musiciens, choristes, chefs d'orchestre, régisseurs de théâtre (20 %) ; personnel de l'industrie cinématographique (20 %)

Assemblées parlementaires et corps constitués : secrétaires des groupes parlementaires et fonctionnaires de l'administration des finances détachés auprès de la commission des finances de l'assemblée nationale et du Sénat ; fonctionnaires du Conseil économique et social (20 %)

Assurances, secteur bancaire et immobilier : inspecteurs d'assurances des branches vie, capitalisation et épargne, démarcheurs, négociateurs salariés des cabinets immobiliers, démarcheurs de banque et démarcheurs salariés d'une compagnie d'assurances, dirigeants d'entreprises, enquêteurs-conseils, vendeurs et démonstrateurs de foire, négociateur immobilier exerçant son activité dans les conditions de l'art L. 7313-1 du Code du travail et qui effectue les démarchages pour trouver des vendeurs, acquéreurs, loueurs ou locataires de biens immobiliers (30 %)

Aviation marchande : personnel navigant comprenant : pilotes, radios, mécaniciens navigants des compagnies de transports aériens ; pilotes et mécaniciens employés par les maisons de construction d'avions et de moteurs (30 %)

Bâtiment : apprentis du bâtiment, agents de maîtrise ou cadres travaillant sur les chantiers, ouvriers visés à l'article 1^{er} du décret du 17 novembre 1936, à l'exclusion de ceux qui travaillent en usine ou en atelier, et ouvriers embauchés par un particulier, ainsi que les ouvriers occupés dans les locaux de l'entreprise lorsque leur service les appelle d'une façon régulière sur les chantiers (10 %)

Casinos et cercles : citoyens français employés des jeux dans les casinos de Monaco (20 %), personnel supportant des frais de double résidence (12 %), personnel supportant les frais de représentation et de veillée, des frais de double résidence ou les deux (8 % à 20 %)

Commerce : visiteur médical, délégué médical, représentant en spécialités pharmaceutiques chargé de la vente directe des spécialités aux pharmaciens et aux grossistes lorsqu'il exercent leur activité dans les conditions prévues à l'article L. 7313-1 du Code du travail, ingénieur commercial dont les fonctions consistent à visiter la clientèle de son employeur, à

susciter et à recueillir leurs commandes et dont la rémunération est composée d'un salaire fixe et d'un pourcentage du chiffre d'affaires réalisé avec ses clients (CE, arrêt du 6 octobre 1982, req. n° 15042), service des ventes de voitures automobiles (chef du lorsqu'ils dirigent et accompagnent les voyageurs et représentants, voyageurs, représentants et placiers de commerce ou d'industrie (30 %)

Finances : commis des prestataires de services d'investissement qui étaient agréés au 31 décembre 1995 en tant que sociétés de bourse (place de Paris). Sur les émoluments variables de toute nature (En ce qui concerne les émoluments fixes, la seule déduction applicable est la déduction normale de 10 p. 100) (20 %)

Fonctionnaires : conservateurs des hypothèques (25 %), Personnel d'entretien de la Régie immobilière de la ville de Paris (10 %) ; interne des hôpitaux de Paris (20 %)

Journalistes, secteur de la presse et de la publicité : employés par le centre de formation et de perfectionnement des journalistes ; rédacteurs, photographes, directeurs de journaux, Critiques dramatiques et musicaux (30 %) ; speakers de la radio et de la télévision française (statut de 1961 et de 1954 ORTF) (20 %) ; ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit (5 %) ; ouvriers travaillant dans une entreprise d'affichage (10 %) ; représentant en publicité (30 %)

Mannequins (25 %) ; dont ceux des maisons de confection et de couture (10 %) ; modélistes des maisons de couture (20 %)

Nettoyage : personnel des entreprises de nettoyage, par assimilation aux ouvriers (10 %)

Prospection pétrolière : ouvriers des entreprises de forage, sondage et prospection géophysique (10 %)

Ouvriers : des entreprises d'installations électriques ; travaillant en régie pour le service des Ponts et Chaussées ou une collectivité locale (à l'exclusion des fonctionnaires) ; travaillant à domicile (arrêté du 29/12/1969 fixant le montant des frais d'atelier à prendre en considération pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale) (10 %)

Travaux publics : conducteurs d'engins et de camions d'entreprises (10 %)

(7) Taux des cotisations applicables en septembre 2013. Cas d'une entreprise de moins de 20 salariés. Smic annuel brut de 17 108 €. Le coefficient de réduction avec DFS se calcule comme suit : coefficient = (0,281 / 0,6) x 1,6 x [(17 108 / 90 x 1 500 € x 0,9 + 50 €) - 1]

Historique du dispositif

L'administration fiscale a accordé la pratique de la déduction supplémentaire dès les années 1930 aux ouvriers du bâtiment, ou encore aux artistes en application de la convention collective du cinéma signée le 29 avril 1950. La déduction a été au fur et à mesure élargie à de nouvelles catégories professionnelles (journalistes, production audiovisuelle, aviation marchande, automobile).

Elle a été supprimée en matière fiscale, sauf pour ce qui concerne la profession de journaliste, pour les revenus perçus à compter du 1^{er} janvier 2001. Elle s'applique depuis lors, en matière sociale, en application des dispositions d'un arrêté et de lettres ministérielles.

À compter du 1^{er} janvier 2008, la DFS a été supprimée dans le secteur des transports routiers de voyageurs (conducteurs d'autocar à service réguliers, scolaires ou occasionnels, chauffeurs du transport routier et des entreprises de déménagement) en application de l'accord du 27 mars 2007, étendu par l'arrêté du 13 mars 2008. Cet accord prévoit une nouvelle grille de salaire visant à compenser la perte de rémunération ayant résulté, pour les salariés, de la suppression du volet fiscal de la DFS.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'employeur peut procéder aux remboursements des frais professionnels en franchise de cotisations soit sur la base des frais engagés par le salarié (sur présentation de pièces justificatives) soit sur la base d'allocations forfaitaires dans les conditions définies par l'arrêté du 20 décembre 2002.

Données chiffrées :

Taux d'abattement	Perte d'assiette (M€)	Perte de cotisations (M€)
10 %	1 822	420
20 %	239	55
25 %	89	20
30 %	736	170
Total	2 886	665

Source : ACOSS, d'après DADS 2012.

Lecture : en 2012, la perte d'assiette est de 2,886 Md€, soit une perte de cotisations sociales de 665 M€. La perte de cotisation correspond au produit de la perte d'assiette par le taux des cotisations de sécurité sociale (salariales et patronales) dé plafonnées, soit 23,08 % en 2012 (13,55 % maladie, 1,70 % vieillesse dé plafonnée, 5,40 % famille, 2,43 % ATMP). Cette estimation, qui diffère de celle figurant dans l'annexe 5 au PLFSS pour 2013, permet d'harmoniser la méthode suivie avec celle applicable à l'ensemble des exemptions d'assiette et fait suite à une observation de la Cour des comptes.

Entrée en vigueur	1930
Données chiffrées	Assiette abattue : 21,7 Md€ Perte d'assiette compte tenu du plafond de 7 600 € : 2,9 Md€ Coût : 665 M€ Source : DADS 2012
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Articles 5 et 5A de l'annexe IV du code général des impôts dans leur version antérieure au 1 ^{er} janvier 2001. Arrêté du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations sociales. Circulaires DSS/SDFSS/5B/N° 2003/07 du 7 janvier 2003 et N° 2005/389 du 19 août 2005 Lettres circulaires de l'Acoss du 7 janvier 2003 et du 3 mai 2005.

10. Salariés des régimes spéciaux

Fiche n° 60. Exonération de cotisations d'allocations familiales pour les agents non statutaires des régimes spéciaux

Numéro du dispositif: 10100
Réf. annexe 2013: fiche n° 26

Objectif de la mesure

L'exonération de cotisations d'allocations familiales pour les agents non statutaires des régimes spéciaux constitue un dispositif d'allègement général ancien, remplacé successivement par la réduction bas salaires, les exonérations 35 heures, les allègements généraux « Fillon », mais reste applicable pour les agents non statutaires des régimes spéciaux.

Description de l'avantage social

Les employeurs de certains régimes spéciaux bénéficient d'une **exonération de tout ou partie des cotisations d'allocations familiales** proportionnelle à la rémunération des salariés.

L'exonération de cotisations d'allocations familiales est déterminée en fonction du montant mensuel de la rémunération :

- lorsque la rémunération est inférieure ou égale à 1,2 x 169 SMIC (1912 € en 2013) une exonération totale s'applique ;
- lorsque la rémunération est supérieure à 1,2 x 169 SMIC et inférieure ou égale à 1,3 x 169 SMIC (2071 € en 2013), l'exonération s'applique dans la limite de 50 % ;
- au-delà d'une rémunération égale à 1,3 x 169 SMIC, l'exonération n'est plus applicable.

Restent dues :

- les autres cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, FNAL, versement transport ;
- les cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité

Sont concernés les agents non statutaires pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance chômage, relevant des régimes spéciaux suivants : SNCF, RATP, EDF-GDF, SEITA, Banque de France, Comédie française, Opéra de Paris.

Sont exclus du bénéfice de l'exonération les agents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs EPA, de La Poste et France Télécom ainsi que des régimes spéciaux bénéficiant des allègements généraux 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 un montant forfaitaire de cotisations.

Historique du dispositif

La loi 93-943 du 27 juillet 1993 (article 1^{er}) a instauré, à compter du 1^{er} juillet 1993, une exonération de cotisations d'allocations familiales (article L. 241-6-1 du code de la sécurité sociale).

La loi portant diverses mesures d'ordre social n° 94-43 du 18 janvier 1994 a étendu le bénéfice de l'exonération aux salariés employeurs, hors État et collectivités locales, autorisés à servir directement des prestations familiales à leurs salariés recoupant des régimes spéciaux de sécurité sociale (SNCF, RATP, EDF-GDF).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sans objet.

Entrée en vigueur	1993
Données chiffrées	Effectifs exonérés: 28 700 Coût: 28 M€ en 2012
	Source: régimes spéciaux concernés, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Dispositif compensé selon les mêmes modalités que la réduction générale de cotisations patronales (cf. fiche 1)
Évaluation	Non disponible
Textes	Article L. 241-6-4 du code de la sécurité sociale

Fiche n° 61. Marins: exonération de cotisations patronales

Numéro du dispositif: 10105
Réf. annexe 2013: fiche n° 27

Objectif de la mesure

Favoriser l'emploi de marins salariés par les propriétaires armateurs.

Description de l'avantage social

Dans tous les cas, **exonération totale ou partielle de la contribution patronale d'assurance vieillesse** à la charge des propriétaires armateurs ou employeurs et due à la caisse de retraite des marins **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).

Pour les entreprises d'armement maritime, **exonération dans les mêmes conditions des cotisations d'allocation familiales et de chômage**.

Pour tous, les cotisations sont par ailleurs assises sur des salaires forfaitaires (et non sur la rémunération versée au salarié).

Sont dues: autres cotisations salariales et patronales de sécurité sociale (hors cotisations d'allocation chômage des entreprises d'armement maritime), CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie (CSA), FNAL, versement transport, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire, cotisations salariales et patronales d'assurance chômage (hors cas des entreprises d'armement maritime).

Condition d'éligibilité

Sont concernés les marins salariés et les employeurs qui sont:

- propriétaires ou copropriétaires d'un ou de plusieurs navires battant pavillon français 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;
- des sociétés propriétaires ou copropriétaires majoritaires du navire sur lequel sont embarqués un ou plusieurs marins détenant la totalité du capital social et en assurant en droit la direction;
- des entreprises d'armement maritime pour leurs équipages embarqués à bord de navires de commerce battant pavillon français affectés à des activités de transport maritimes soumises à titre principal à concurrence internationale.

Règles de cumul

Cette mesure est cumulable avec la réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale).

Historique du dispositif

Ce dispositif a été introduit par le décret-loi du 17 juin 1938 et a été modifié à huit reprises. Les dernières modifications visent l'extension du bénéfice de cette mesure aux entreprises d'armement maritime opérée par la loi n° 2005-412 du 3 mai 2005 relative à la création du registre international français et par l'article 137 de la loi de finances pour 2007.

Entrée en vigueur	1938 1 ^{er} janvier 2006 pour les entreprises d'armement maritime 1 ^{er} janvier 2007 pour les armements à passagers
Données chiffrées (2012)	Établissements déclarants au commerce: 421 Effectifs exonérés: 10383 Coût: 8 M€
	Source: ACOSS et ENIM, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission écologie, développement et aménagement durables Programme sécurité et affaires maritimes (205)
Indicateur	Évolution de l'emploi dans la filière du commerce maritime.
Évaluation	Non disponible
Textes	<p>Articles L. 5553-1, L. 5553-5, L. 5553-7 à L. 5553-13 et L. 5555-1 du code des transports (anciens articles L. 41, L. 43 et L. 43-1 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance).</p> <p>Articles L. 5755-4, L. 5715-4, L. 5735-4 et L. 5745-4 du code des transports (application des réductions en outre-mer).</p> <p>Article 6 du décret-loi du 17 juin 1938 modifié relatif à la réorganisation et à l'unification du régime d'assurance des marins.</p> <p>Loi n° 77-441 du 27 avril 1977 portant dérogations, en ce qui concerne certains marins des départements d'outre-mer et du territoire d'outre-mer de la Polynésie française, à diverses dispositions du code des pensions de retraite des marins et du décret-loi du 17 juin 1938.</p> <p>Décret n° 91-301 du 4 mars 1991 fixant les taux des cotisations personnelles et des contributions patronales à la caisse de retraite des marins.</p> <p>Décret n° 91-403 du 26 avril 1991 fixant le taux des contributions patronales dues à la caisse de retraites par les marins bénéficiaires de l'article L. 43 du code des pensions de retraite des marins</p> <p>Décret n° 94-95 du 2 février 1994 fixant les taux de calcul des contributions patronales à la caisse de retraite des marins et à la caisse générale de prévoyance pour les services accomplis sur certains navires de commerce.</p> <p>Décret n° 93-1069 du 10 septembre 1993 fixant les taux de calcul des cotisations salariales et des contributions patronales à la caisse de retraites des marins et à la caisse générale de prévoyance en ce qui concerne les services accomplis à bord des navires immatriculés dans le territoire des Terres australes et antarctiques françaises.</p> <p>Décret n° 2007-941 du 15 mai 2007 fixant les taux de calcul des contributions patronales et des cotisations personnelles à la caisse de retraites des marins et à la caisse générale de prévoyance au titre des services accomplis par les marins sur des navires immatriculés au registre international français.</p> <p>Décret n° 2008-338 du 14 avril 2008 fixant le calcul des contributions patronales et des cotisations personnelles à la caisse de retraites des marins et à la caisse générale de prévoyance au titre de certains services accomplis par les marins.</p>

Taux des cotisations dues pour l'emploi des marins et des armateurs :

Navigation ⁽¹⁾ au commerce et à la plaisance (dernier texte modificatif : Décret N° 2007-941 du 15 mai 2007)	Caisse de retraites des marins		Caisse générale de prévoyance		Ensemble		Total
	marin	armateur	marin	armateur	marin	armateur	
Marins embarqués sur navire de plus de 50 tonnes, ou plus de 25 mètres	10,85	19,30	1,25	16,35	12,10	35,65	47,75
- marins étrangers non bénéficiaires d'une convention internationale	0,00	30,15	1,25	16,35	1,25	46,50	47,75
Marins embarqués sur navire de 50 tonnes et moins, ou 25 mètres et moins	10,85	19,30	1,25	15,75	12,10	35,05	47,15
- marins étrangers non bénéficiaires d'une convention internationale	0,00	30,15	1,25	15,75	1,25	45,90	47,15
Marins embarqués sur navire de transport international ou transocéanique	10,85	9,80	1,25	7,80	12,10	17,60	29,70
- marins étrangers non bénéficiaires d'une convention internationale	0,00	20,65	1,25	7,80	1,25	28,45	29,70
Marins français embarqués sur navire immatriculé dans le T.T.A.A.F, s'ils forment au moins 35 % de l'équipage et dans la limite de 70 % de celui-ci ou marins embarqués sur navires immatriculés au R.I.F. hors exonérations L. 43-1 du Code des Pensions de Retraite des Marins (C.P.R.M.)	10,85	6,80	1,25	4,80	12,10	11,60	23,70
Marins embarqués sur navire de transport maritime soumis à concurrence internationale (L. 43-1 du C.P.R.M.)	10,85	-	1,25	-	12,10	-	12,10
Équipage des navires armés à la navigation côtière, sur lesquels les propriétaires sont embarqués :							
- Pour les propriétaires embarqués :							
- navire de plus de 50 tonnes	10,85	19,30	1,25	6,15	12,10	25,45	37,55
- navire de plus de 30 tonnes, sans dépasser 50	10,85	19,30	1,25	5,55	12,10	24,85	36,95
- navire de plus de 10 tonnes, sans dépasser 30	10,85	10,45	1,25	5,55	12,10	16,00	28,10
- navire de plus de 12 mètres, sans dépasser 25	10,85	14,60	1,25	5,55	12,10	20,15	32,25
- navire ne dépassant pas 10 tonnes ou 12 mètres	10,85	1,60	1,25	5,55	12,10	7,15	19,25
- Pour les autres membres de l'équipage :							
- navire de plus de 50 tonnes	10,85	19,30	1,25	16,35	12,10	35,65	47,75
- navire de plus de 35 tonnes, sans dépasser 50	10,85	19,30	1,25	15,75	12,10	35,05	47,15
- navire de plus de 30 tonnes, sans dépasser 35	10,85	19,30	1,25	9,31	12,10	28,61	40,71
- navire de plus de 10 tonnes, sans dépasser 30	10,85	10,45	1,25	6,85	12,10	17,30	29,40
- navire de plus de 12 mètres, sans dépasser 25	10,85	15,60	1,25	11,00	12,10	26,60	38,70
- navire ne dépassant pas 10 tonnes ou 12 mètres	10,85	1,60	1,25	6,85	12,10	8,45	20,55

(1) Référence :

- au tonnage pour les navires dotés d'un certificat de jauge antérieur au 1^{er} janvier 1986, ou à la longueur si l'exonération « propriétaire embarqué » est plus favorable (Loi 94-679 du 8 août 1994),
- à la longueur pour les autres navires.

Navigation à la pêche et aux cultures marines (décret n° 2008-338 du 14 avril 2008)	Caisse de retraites des marins		Caisse générale de prévoyance		Ensemble		TOTAL
	marin	armateur	marin	armateur	marin	armateur	
Services accomplis sur navire armé à la pêche							
- navire de ≤ 12 m							
PL, PC, PP,							
propriétaire embarqué	10,85	2,00	1,25	2,00	12,10	4,00	16,10
et autres marins							
- marins étrangers non couverts par une convention internationale	-	12,85	1,25	2,00	1,25	14,85	16,10
Utilisant un engin de pêche remorqué :							
- navire de ≤ 12 m sans propriétaire embarqué	10,85	2,20	1,25	2,20	1,25	4,40	16,50
- navire de > 12 m avec ou sans propriétaire embarqué.	-	13,05	1,25	2,20	1,25	15,25	16,50
- marins étrangers non couverts par une convention internationale	-	13,05	1,25	2,20	1,25	15,25	16,50
- services non prévus aux cas ci-dessus	-	15,25	1,25	4,40	1,25	19,65	20,90
marins étrangers non couverts par une convention internationale	10,85	4,40	1,25	4,40	12,10	8,80	20,90
- navire océanographique de recherche et assimilé	10,85	8,80	1,25	8,80	12,10	17,60	29,70
Services accomplis sur navire ou embarcation armé à la conchyliculture-petite pêche (CPP) ou aux cultures marines-petite pêche (CMP)							
- navire de ≤ 12 m, propriétaire embarqué (marin propriétaire)	10,85	1,60	1,25	5,55	12,10	7,15	19,25
- navire de ≤ 12 m, propriétaire embarqué (autres membres d'équipage)	10,85	1,60	1,25	6,85	12,10	8,45	20,55
- navire de ≤ 12 m, sans propriétaire embarqué	10,85	8,80	1,25	8,80	12,10	17,60	29,70
- navire de > 12 m, avec ou sans propriétaire embarqué							
Services accomplis sur navire ou embarcation armé aux cultures marines (CM)							
- navire de ≤ 12 m, propriétaire embarqué (marin propriétaire)	10,85	1,60	1,25	5,55	12,10	7,15	19,25
- navire de ≤ 12 m, propriétaire embarqué (autres membres d'équipage)	10,85	1,60	1,25	6,85	12,10	8,45	20,55
- autres cas	10,85	4,60	1,25	6,85	12,10	11,45	23,55
Services validables accomplis à la pêche ou aux cultures marines							
- non liés à un navire	10,85	19,30	1,25	16,35	12,10	35,65	47,75

Fiche n° 62. Fonctionnaires: rémunérations accessoires liées à la participation à des activités de formation ou de recrutement au profit d'une personne publique

Numéro du dispositif: 10110
Réf. annexe 2013: fiche n° 28

Objectif de la mesure

Instaurée en 1950 et résultant de l'application spécifique faite pour les fonctionnaires des règles de coordination des régimes de sécurité sociale en cas de pluriactivité, cette mesure vise à faciliter la participation des fonctionnaires à des activités annexes en exerçant des activités de recrutement, de jurys de concours, d'expertises, pour le compte d'une administration, d'un établissement public ou d'une collectivité territoriale.

Description de l'avantage social

Lorsque les fonctionnaires de l'État et les agents des collectivités territoriales effectuent des activités accessoires rémunérées au service d'une autre administration, collectivité ou établissement public (telle que la participation à des jurys de concours), la **rémunération versée est exonérée de cotisations patronales et salariales de sécurité sociale.**

La CSG, la CRDS et la CSA restent dues.

Condition d'éligibilité

Les activités sont réputées « accessoires » lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre d'un cumul et qu'elles ne constituent pas une modalité d'exercice de l'activité principale de l'agent, inhérente à sa fonction et exercée dans le cadre de son service.

Cet avantage social ne s'applique pas dans le cas où le fonctionnaire crée ou reprend une entreprise, est salarié d'un particulier employeur ou encore auto-entrepreneur: le régime social applicable aux sommes perçues au titre de l'activité accessoire suit le régime qui leur serait applicable si l'activité était principale.

- **Activités concernées:** activités de formation et de recrutement, ou activités liées au fonctionnement de jurys d'examens ou de concours

- **Public visé:** Sont concernés les agents publics civils et les militaires en activité relevant de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale (fonctionnaires, agents non titulaires de droit public, ouvriers régis par le régime des pensions des établissements industriels de l'État) exerçant leur activité pour le compte des :

- Administrations centrales et de leurs services déconcentrés ;
- Etablissements publics administratifs (EPA) hors établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- Collectivités territoriales.

Ce régime a été étendu par la jurisprudence aux fonctionnaires hospitaliers et aux militaires (Cour de cassation, soc. n° 88-20 076, 28 mars 1991).

Historique du dispositif

C'est le décret n° 50-1080 du 17 août 1950 relatif à la situation, au regard des législations de sécurité sociale, des travailleurs exerçant simultanément une activité relevant d'une organisation spéciale et une activité accessoire relevant de l'organisation générale de la sécurité sociale qui a instauré la mesure d'exonération.

Le décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 fixe les conditions dans lesquelles sont rémunérés les agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement. Il prévoit des modalités spéciales de rétribution à l'égard des membres et auxiliaires de tous les jurys de concours ou d'examens de l'État, ainsi que, sous réserve de certaines conditions, des indemnités spéciales pour les fonctionnaires et agents civils et militaires de l'État assurant à titre d'occupation accessoire soit une tâche d'enseignement, soit le fonctionnement de jurys d'examens ou de concours.

Pour l'application de ce texte, des arrêtés fixent le montant de la rémunération versée aux agents publics. Celle-ci peut varier en fonction du nombre d'heures effectuées, du niveau de difficulté, ainsi que de l'administration organisatrice.

Entrée en vigueur	1950
Données chiffrées	<p>En ce qui concerne les participants à des jurys de concours de recrutement des trois fonctions publiques</p> <p>État: 8 700 à 9 000 membres de jury par an et une dépense de 21,8 M€</p> <p>Territoriale: 6 500 membres de jury pour une dépense de 16,32 M€</p> <p>Hospitalière: 3 800 membres de jury pour une dépense de 9,57 M€</p> <p>Source: DGAFP (2011)</p>
Compensation	Mesure non compensée.
Évaluation	Partielle: « <i>L'organisation et le pilotage du recrutement dans la fonction publique</i> », rapport de Mme Dorne-Corraze au Comité d'enquête sur le coût et les rendements des services publics, 2008
Textes	<p>Article D. 171-11 du code de la sécurité sociale</p> <p>Décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 relatif à la rémunération des agents publics participant, à titre d'activité accessoire, à des activités de formation et de recrutement, et arrêtés ci-après pris pour son application :</p> <p>Circulaire n° 2157 du 11 mars 2008 relative au cumul d'activités des fonctionnaires et des agents non titulaires</p> <p style="text-align: center;">Textes fixant le montant des rémunérations :</p> <p>Arrêté du 9 août 2012 Centre national de la recherche scientifique</p> <p>Arrêté du 7 mai 2012 Ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur</p> <p>Arrêté du 27 décembre 2011 Ministère de la culture et de la communication</p> <p>Arrêté du 13 décembre 2011 Ministère chargé des affaires étrangères et européennes</p> <p>Arrêté du 18 novembre 2011 Agents publics des administrations en charge de la santé, de la jeunesse et de la vie associative, des solidarités et de la cohésion sociale, de la ville et des sports</p> <p>Arrêté du 17 octobre 2011 Texte applicable aux activités à caractère interministériel</p> <p>Arrêté du 7 octobre 2011 Ministère de l'intérieur, de l'outre-mer, des collectivités territoriales et de l'immigration</p> <p>Arrêté du 4 octobre 2011 Ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement, à l'exclusion des agents publics et des personnes relevant de l'École nationale de l'aviation civile</p> <p>Arrêté du 31 août 2011 Ministère de la justice et des libertés</p> <p>Arrêté du 29 août 2011 École nationale de l'aviation civile</p> <p>Arrêté du 30 août 2011 Services du Premier ministre</p> <p>Arrêté du 19 août 2011 Ministères économique et financier</p> <p>Arrêté du 9 août 2011 Texte applicable à tous les agents publics</p>

Fiche n° 63. Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC

Numéro du dispositif: 10115
Réf. annexe 2013: fiche n° 72

Objectif de la mesure

Permettre l'acquisition de droits à retraite.

Description de l'avantage social

Les ministres du culte et les membres des congrégations religieuses qui ne relèvent à titre obligatoire d'aucun régime de base de sécurité sociale sont affiliés à la caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC) instituée en régime obligatoire depuis 1979.

Les cotisations sont calculées sur une assiette forfaitaire égale au SMIC mensuel.

Les cotisations maladies sont fixées à des taux spécifiques, sur une assiette pouvant faire l'objet d'un abattement.

L'assiette de la CSG et de la CRDS varie selon la catégorie dans laquelle est classé chaque ressortissant de ce régime.

Taux et assiette de la cotisation maladie :

	Cotisation personnelle			Cotisation collective (à la charge des associations, congrégations et collectivités religieuses)		
	Taux de cotisation	Assiette	Base légale	Taux de cotisation	Assiette	Base légale
Ministres du culte non soumis CSG/CRDS	0,75%	SMIC	R.382-88 CSS	13,10% ⁽¹⁾	SMIC	R.382-88 CSS
Ministres du culte soumis à CSG/CRDS	65,78% de la cotisation de base (soit 0,49%)	SMIC	Lettre ministérielle DSS du 01/07/2002	65,78% de la cotisation de base (soit 8,62% ⁽¹⁾)	SMIC	Lettre ministérielle DSS du 01/07/2002
Membres des congrégations	0,75%	SMIC	R.382-88 CSS	13,10% ⁽¹⁾	SMIC	R.382-88 CSS
Ministres du culte	-	-	-	-	-	-
Membres des congrégations	61% des cotisations de droit commun (soit 0,46%)	SMIC	D.382-25 CSS	61% des cotisations de droit commun (soit 8,00% ⁽¹⁾)	SMIC	D.382-25 CSS

Assiette de la CSG-CRDS :

Catégorie ⁽²⁾	Assiette	Taux CSG imposable	Taux CSG déductible	Taux CRDS imposable
N° 1	SMIC	2,40%	5,10%	0,50%
N° 2	1/2 SMIC	2,40%	5,10%	0,50%
N° 3	1/4 SMIC	2,40%	5,10%	0,50%
N° 4	1/2 SMIC	2,40%	5,10%	0,50%
N° 5	(Montant maxi pension) - (Minimum interdiocésain)	2,40%	3,80%	0,50%

Données chiffrées	Environ 15 000 ministres du culte et religieux cotisent actuellement à la CAVIMAC.
Texte	Articles R. 382-88, R. 382-89 et R. 382-90, article D.382-25 du code de la sécurité sociale. Affiliation au régime général sur le fondement de l'article L. 382-15 du CSS Circulaire CAVIMAC n° 7/2011 pour le détail des catégories.

11. Travailleurs indépendants non agricoles

Fiche n° 64. Régime micro-social simplifié (ou régime de l'auto-entrepreneur)

Numéro du dispositif: 11100
Réf. annexe 2013: fiche n° 29

Ce dispositif fait l'objet d'une proposition de mesure dans le cadre du projet de loi relatif à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises (article 12).

Objectif de la mesure

Le dispositif de l'auto-entrepreneur poursuit deux objectifs :

- constituer un tremplin pour le développement de l'activité non salariée, en proposant un système simplifié et adapté à la naissance et à la croissance des entreprises individuelles dans leurs premières années d'existence;
- permettre à des actifs occupés (salariés, fonctionnaires) ou non occupés (chômeurs) et à des inactifs (retraités, étudiants) de compléter leurs revenus *via* l'exercice d'une petite activité non salariée.

La simplicité du dispositif et son régime fiscal et social favorable visent également à légaliser une partie de l'activité dissimulée.

Description de l'avantage social

Taux dérogatoires: les taux de cotisations applicables aux auto-entrepreneurs ont été déterminés sur la base des taux moyens des cotisations applicables au revenu des travailleurs indépendants, compte tenu des abattements forfaitaires prévus dans le cadre du régime fiscal de la micro entreprise (ces abattements, qui dépendent du type d'activité exercée, permettent de passer du chiffre d'affaires au revenu. Ils s'élèvent à 50 % pour les artisans, 71 % pour les commerçants et 34 % pour les professions libérales).

Ces taux, fixés en pourcentage du chiffre d'affaires, sont de :

- **14 %** pour les **activités d'achat/revente** ou de fourniture de logement;
- **24,6 %** pour les **autres activités (prestations de services commerciales ou artisanales)**;
- **21,3 %** pour les **professions libérales**.

Exonération: Ce dispositif exonère de fait son bénéficiaire des cotisations minimales dont sont redevables les travailleurs indépendants de droit commun qui exercent leur activité à titre principal. L'existence des cotisations minimales est directement liée au caractère contributif des régimes de sécurité sociale. Elles permettent notamment de valider *a minima* un trimestre au titre de la retraite chaque année.

Condition d'éligibilité

Le dispositif est ouvert à tous les travailleurs indépendants des professions artisanales et commerciales, ainsi qu'à ceux des professions libérales relevant de la Caisse interprofessionnelle d'assurance vieillesse (CIPAV).

Son bénéfice est subordonné à l'option pour le régime fiscal de la micro-entreprise. En conséquence, il est soumis aux mêmes plafonds de chiffre d'affaires et de recettes (prévus aux articles 50-0, 102 ter et 293 B du code général des impôts).

Règles de cumul

Le dispositif de l'auto-entrepreneur est cumulable avec le bénéfice de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises (ACCRE) et des exonérations applicables aux travailleurs indépendants en outre-mer). Des taux particuliers sont alors applicables.

Historique du dispositif

Le dispositif de l'auto-entrepreneur a été instauré par la loi de modernisation de l'économie (loi du 4 août 2008) pour une mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2009. Il est largement inspiré du dispositif dit du « bouclier social » en vigueur du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009, qu'il a remplacé.

Initialement le statut d'auto-entrepreneur n'était ouvert qu'aux artisans et commerçants. Il a été ensuite étendu aux travailleurs indépendants relevant de la CIPAV et créant leur entreprise à compter du 19 février 2009.

À compter du 1^{er} mai 2009, le bénéfice de l'auto-entrepreneur est cumulable avec l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises (ACCRE). Ce cumul prend la forme de taux réduits de cotisations : **25 % des taux applicables aux auto-entrepreneurs « cas général » la 1^{re} année d'activité, 50 % la 2^e année et 75 % la 3^e année.**

À compter du 1^{er} janvier 2010, de nouvelles évolutions se produisent :

- ouverture du dispositif aux professionnels libéraux relevant de la CIPAV (la mesure était auparavant réservée aux seuls créateurs) ;
- possibilité de cumul du dispositif avec les exonérations pour les travailleurs indépendants dans les DOM sous la forme de taux réduits : 33 % du taux auto-entrepreneur « cas général » les 24 premiers mois d'activité, 66 % du taux ensuite sans limite de durée ;
- restriction du champ de la compensation par l'État à la Sécurité sociale aux auto-entrepreneurs déclarant un revenu annuel au moins égal à 200 heures de SMIC (cette mesure permet d'éliminer la possibilité de valider un trimestre d'assurance retraite en acquittant un montant très faible de cotisations).

La LFSS pour 2011 a rendu obligatoire la déclaration, chaque mois ou chaque trimestre, du chiffre d'affaires ou des recettes réalisés, même en cas de nullité de ces derniers. Elle a également limité à deux ans la durée de bénéfice du régime en l'absence de chiffre d'affaires ou de recettes (contre un an à l'origine du dispositif et trois ans en 2010).

Enfin, l'article 11 de la LFSS pour 2013 prévoit qu'à compter du 1^{er} janvier 2013, les taux applicables aux auto-entrepreneurs sont fixés de manière à garantir un niveau équivalent entre ces taux et celui applicable aux mêmes titres aux revenus des travailleurs indépendants de droit commun. Le décret d'application n° 2012-1551 du 28 décembre 2012 pris pour son application a ensuite relevé ces taux à 14 % pour les activités d'achat/revente ou de fourniture de logement (12 % auparavant), à 24,6 % pour les autres activités (prestations de services commerciales ou artisanales (21,3 % auparavant) et à 21,3 % pour les professions libérales (18,3 % auparavant).

Le projet de loi relatif à l'artisanat, au commerce et aux très petites entreprises, déposé au Parlement, créé un seuil intermédiaire, qui sera fixé par décret, pour le maintien dans ce dispositif.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le dispositif micro-social est rattaché au dispositif fiscal de la micro-entreprise. Il permet en outre d'opter pour le règlement simplifié de l'impôt sur le revenu sous la forme d'une majoration du taux dû sur le chiffre d'affaires ou les recettes.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2009
Données chiffrées (2012)	Effectifs exonérés: 443 500 en 2012
	Coût: 98 M€
	Source du coût compensé: RSI Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Dispositif partiellement compensé
Mission et programme	Mission: Travail et emploi Programme 103: Accompagnement des mutations économiques
Évaluation	Cf. fiche n° NS36 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011): mesure jugée relativement efficiente
Textes	Articles L. 133-6-8 à L. 133-6-8-3, R. 133-30-1 à R. 133-30-10 et D. 131-6-1 à D. 131-6-5 du code de la sécurité sociale. Article L. 123-1-1 du code de commerce. Articles 50-0, 102 ter et 151-0 du code général des impôts.

Fiche n° 65. Travailleurs indépendants non agricoles : exonération de cotisation d'allocations familiales, de CSG et de CRDS

Numéro du dispositif: 11105
Réf. annexe 2013: fiche n° 69

Objectif de la mesure

L'exonération de la cotisation d'allocations familiales poursuit un objectif d'allègement des prélèvements sociaux, pour les travailleurs indépendants ayant un faible revenu d'activité ou ayant atteint un âge déterminé et assumé la charge de plusieurs enfants jusqu'à un âge déterminé.

L'exonération de la cotisation d'allocation familiale a été étendue à la CSG et à la CRDS par l'effet d'un renvoi interne au code de la sécurité sociale. Cette exonération ne poursuit aucun objectif identifié mais contribue à l'abaissement des prélèvements sociaux sur les revenus modestes.

Description de l'avantage social

Exonération totale de cotisation d'allocations familiales, de CSG et de CRDS.

Condition d'éligibilité

L'exonération de la cotisation AF de la CSG-CRDS s'applique à tous les travailleurs indépendants non agricoles dont le revenu d'activité est inférieur à 13 % du PASS (4814 € en 2013).

Règles de cumul

Le bénéfice de l'exonération de la cotisation d'allocations familiales, de la CSG et de la CRDS est cumulable avec toutes les mesures d'exonération dont sont susceptibles de bénéficier les travailleurs indépendants, notamment la réduction de la cotisation minimale maladie.

Entrée en vigueur	1946 (exonération de la cotisation d'allocations familiales) 1991 (exonération de la CSG)
Données chiffrées	Coût de l'exonération de la cotisation d'AF et de la CSG-CRDS: 20 M€ et 50 M€ respectivement Source: RSI Fiabilité du chiffrage: bonne
Compensation	Mesures non compensées
Évaluation	Non disponible
Textes	Art. L. 242-11 et L. 131-6 du code de la sécurité sociale; art. 14 de l'ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 relative au remboursement de la dette sociale.

Fiche n° 66. Chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE)

Numéro du dispositif: 11110
Réf. annexe 2013: fiche n° 30

Objectif de la mesure

L'ACCRE est un dispositif de soutien à la création et à la reprise d'entreprise par des demandeurs d'emploi.

Description de l'avantage social

Franchise : l'ACCRE permet au créateur ou repreneur de bénéficier pour la fraction de son revenu inférieure à 1,2 SMIC d'une franchise de cotisations d'assurance maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès et d'allocations familiales **pendant douze mois** au titre de sa nouvelle activité.

S'il 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, à l'exclusion des cotisations liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Condition d'éligibilité

Les bénéficiaires doivent relever de l'un des catégories suivantes :

- demandeurs d'emploi indemnisés par un régime d'assurance ou susceptibles de l'être ;
- demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits à Pôle emploi pendant six mois au cours des dix-huit derniers mois ;
- bénéficiaires de minima sociaux ou leurs conjoints, pacsés et concubins: revenu de solidarité active (RSA), allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- salariés reprenant leur entreprise en redressement, liquidation judiciaire ou sauvegarde ;
- bénéficiaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise ;
- personnes physiques créant une entreprise implantée en zones urbaines sensibles ;
- bénéficiaires du complément de libre choix d'activité (CLCA).

Règles de cumul

L'ACCRE est cumulable avec le bénéfice du régime de l'auto-entrepreneur.

Depuis le 1^{er} mai 2009, le régime micro-social simplifié est automatiquement accordé aux entrepreneurs bénéficiant du dispositif ACCRE optant pour le régime de la micro-entreprise. Le cumul entre les deux régimes (micro-social et ACCRE) est possible pour les entreprises pendant trois ans au maximum, dès lors que les bénéficiaires ne dépassent pas les seuils de chiffre d'affaires ou de recettes des régimes fiscaux de la micro-entreprise. En cas de dépassement de ces seuils, le bénéficiaire est redevable des cotisations sociales de droit commun de l'auto-entrepreneur, sur la fraction du chiffre d'affaires excédant ces seuils.

Les personnes cumulant le bénéfice du dispositif ACCRE et du régime micro-social acquittent une cotisation exprimée en pourcentage de la cotisation qui serait due dans le régime micro-social normal (25 % la première année, 50 % la deuxième année, 75 % la troisième année). Il est mis fin au cumul des deux dispositifs dès la quatrième année. L'exonération s'applique dans la limite d'un revenu professionnel correspondant au bénéfice forfaitaire (chiffre d'affaires - abattement de 71 %, 50 % ou 34 % selon l'activité exercée).

Historique du dispositif

L'ACCRE trouve son origine dans les articles 2 et 4 de la loi n° 79-10 du 3 janvier 1979 (codifiés à l'article L. 161-1 du CSS en 1985) prévoyant diverses mesures en faveur des chômeurs indemnisés créant ou reprenant une entreprise (dont le champ est défini dans le code du travail par l'ordonnance n° 84-198 du 21 mars 1984 relative au revenu de remplacement des travailleurs privés d'emploi créant l'article L. 351-24 devenu L. 5141-1).

En 1995 (loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social) est créé l'article L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale, qui permet aux chômeurs non indemnisés depuis une certaine durée, de bénéficier d'une exonération des cotisations maladie, maternité, invalidité, décès, allocations familiales et vieillesse pour douze mois auprès du régime auquel est affilié le créateur en raison de l'exercice de sa nouvelle activité.

Depuis son origine, l'article L. 351-24 du code du travail a été modifié plus d'une dizaine de fois principalement par l'ajout de nouvelles catégories de bénéficiaires.

Les articles L. 161-1 et L. 161-1-1 du code de la sécurité sociale ont quant à eux été aussi modifiés à de nombreuses reprises. Les principales modifications ont été portées par la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 pour la cohésion sociale qui a directement introduit le principe d'une prolongation de l'exonération, prolongation pouvant être totale ou partielle, pour ceux des créateurs ou repreneurs d'entreprises relevant du régime fiscal de la micro-entreprise (micro BIC ou micro BNC) et par la LFSS pour 2007 qui a procédé à d'importantes simplifications du dispositif d'exonération notamment en harmonisant les droits des bénéficiaires qui étaient jusqu'à présent différenciés entre les demandeurs d'emploi indemnisés et les autres.

Enfin, la loi n° 2009-431 du 20 avril 2009 de finances rectificative pour 2009 a fixé les règles de cumul du bénéfice de l'ACCRE et du régime de l'auto-entrepreneur (codifié à l'article L. 161-1-3 du CSS).

L'ASCRE est issu de la loi n° 2003-721 du 1^{er} août 2003 pour l'initiative économique. Ce dispositif, codifié à l'article L. 161-1-2 du CSS et proche de l'ACCRE, s'appliquait aux salariés. Il a été supprimé par la loi de finances pour 2013.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le régime de l'auto-entrepreneur concourt au même objectif d'encouragement à la création d'entreprise.

Concernant l'ACCRE, le créateur ou repreneur peut bénéficier du maintien, pendant une durée limitée, du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ainsi que d'aides directes de l'État dans le cadre du dispositif baptisé NACRE (nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise) qui prévoit des possibilités de prêts à taux 0, d'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).

Par ailleurs, les collectivités territoriales se sont dotées, pour certaines d'entre elles, de mesures d'accompagnement des chômeurs créateurs d'entreprise, sous la forme de conseils, de subventions, de prêts, etc. De même, des réseaux associatifs (notamment l'association pour le droit à l'initiative économique – ADIE –, France Active, France Initiative réseau) ont développé une offre de financement en direction des entrepreneurs en situation de précarité (microcrédit, prêts d'honneur). Enfin, un certain nombre d'aides non financières sont mises en œuvre par des acteurs, notamment les chambres consulaires, sous la forme d'un accompagnement technique.

Entrée en vigueur	ACCRE: 1979; ASCRE: 2004
Données chiffrées (2012)	ACCRE: 233 000 effectifs exonérés pour un coût de 252 M€ ASCRE: 2 M€*
	*L'ASCRE a été supprimé à compter du 1 ^{er} janvier 2013 et a occasionné un coût pour 2012. Source du coût: RSI, ACOSS, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	ACCRE: mesure non compensée ASCRE: mesure compensée
Mission et programme	Mission: Travail et emploi Programme: Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103)
Objectif du programme annuel de performance	Stimuler la création et la reprise des très petites entreprises et favoriser l'embauche dans des secteurs d'activité spécifiques
Indicateur	Taux d'emploi créé (y compris celui du créateur) à la création, à un an et trois ans dans les entreprises créées et accompagnées
Évaluation	Cour des comptes. <i>Les dispositifs de soutien à la création d'entreprises, communication au président de l'Assemblée nationale pour le comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques</i> , tome 2, décembre 2012.
Textes	Articles L. 133-6-8, L. 161-1-1 à L. 161-1-3, D. 161-1-1 à D. 161-1-3 et D. 131-6-3 du code de la sécurité sociale. Articles L. 5141-1 et R. 5141-1 et suivants du code du travail. Circulaire DSS/SDFSS/5B et 5C n° 2004-224 5B-5C du 17 mai 2004 portant application des articles 16, 22 et 36 de la loi du 1 ^{er} août 2003 pour l'initiative économique.

Fiche n° 67. Formateurs occasionnels dont l'activité n'excède pas trente jours par an au sein de l'entreprise

Numéro du dispositif: 11115
Réf. annexe 2013: fiche n° 72

Objectif de la mesure

Aucun objectif identifié.

Description de l'avantage social

Pour les rémunérations réelles inférieures ou égales à dix fois le plafond journalier par journée civile: **assiette forfaitaire** variant de 0,31 à 4,42 fois le plafond journalier par journée civile.

Base forfaitaire à retenir par journée civile d'activité compte tenu de la rémunération réelle	
Du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013	Base journalière
Rémunération inférieure à 170 euros	52,70 €
Rémunération comprise entre 170 et 339 euros	159,80 €
Rémunération comprise entre 340 et 509 euros	266,90 €
Rémunération comprise entre 510 et 679 euros	372,30 €
Rémunération comprise entre 680 et 849 euros	479,40 €
Rémunération comprise entre 850 et 1 019 euros	552,50 €
Rémunération comprise entre 1020 et 1189 euros	652,80 €
Rémunération comprise entre 1190 et 1699 euros	751,40 €
Rémunération supérieure à 1 699 euros	salaire réel

Pour les rémunérations réelles supérieures à dix fois le plafond journalier par journée civile: **application du droit commun.**

La CSG est également calculée sur ces bases. En revanche, l'assiette des contributions d'assurance chômage, des cotisations AGS et AGIRC/ARRCO est constituée de l'ensemble des rémunérations brutes.

Condition d'éligibilité

Sous réserve qu'ils n'interviennent pas plus de 30 jours par établissement, la mesure s'applique aux formateurs occasionnels (non salariés) dispensant des cours dans des organismes ou entreprises au titre de la formation professionnelle continue ou dans des établissements d'enseignement.

Données chiffrées	Non disponibles
Textes	Arrêté du 28 décembre 1987 modifié.

Fiche n° 68. Conducteurs de taxis (conducteurs de voitures publiques non-proprétaires de leur véhicule)

*Numéro du dispositif: 11120
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Pour l'ensemble des conducteurs de taxi: assiette forfaitaire égale à huit fois le SMIC horaire par jour de travail.

Pour les chauffeurs de Paris et petite couronne: assiette forfaitaire égale à 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale pour soit 2 160 €/mois en 2013.

Données chiffrées	Non disponibles
Textes	Affiliation au régime général sur le fondement de l'article. L. 311-3 du CSS. Arrêté du 3 janvier 1975 pour les chauffeurs de taxis de la ville de Lyon. Arrêté du 13 août 1976 pour les chauffeurs de taxis de la ville de Marseille. Arrêté du 4 octobre 1976.

Fiche n° 69. Pilotes de haute mer et aides de marine remontant jusqu'à Rouen, Paris et au-delà

*Numéro du dispositif: 11125
Réf. annexe 2013: fiche n° 73*

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Assiette forfaitaire égale au tarif de pilotage.

Données chiffrées	Non disponibles
Textes	Affiliation au régime général sur le fondement de l'article L. 311-2 du CSS. Arrêté du 31 décembre 1975.

Fiche n° 70. Aides de marine en activité sur la Haute Seine, l'Yonne, la Marne, la Saône et le Doubs

Numéro du dispositif: 11130
Réf. annexe 2013: fiche n° 73

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Assiette forfaitaire égale à dix fois le SMIC horaire par voyage de bateau et par tranche de 50 km parcourus.

Données chiffrées	Non disponibles
Textes	Arrêté du 31 décembre 1975. Affiliation au régime général sur le fondement de l'article L. 311-2 du CSS.

Fiche n° 71. Vendeurs à domicile indépendants non immatriculés au registre du commerce ou au registre spécial des agents commerciaux

Numéro du dispositif: 11135
Réf. annexe 2013: fiche n° 74

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Assiettes forfaitaires variant selon le montant de la rémunération trimestrielle brute (RTB) après abattement de 10 % de son montant pour frais professionnels.

- Pour une rémunération trimestrielle brute (RTB) inférieure à huit fois le plafond journalier de la sécurité sociale (8 x 170 € en 2013): cotisations forfaitaires trimestrielles variant d'une à six fois le plafond horaire de la sécurité sociale (1 à 6 fois 23 € en 2013).
- Pour RTB égale ou supérieure à huit fois le plafond journalier de la sécurité sociale et inférieure à vingt-sept fois le plafond journalier: cotisations forfaitaires trimestrielles variant de 3,5 à 21,5 fois le plafond journalier de la sécurité sociale.

Pour RTB supérieure à vingt-sept fois le plafond journalier: application de l'assiette réelle.

Données chiffrées	Effectif: 648 Assiette: 10 M€ Source: Acoos 2011
Textes	Affiliation au régime général sur le fondement de l'article L. 311-3, 20°, du CSS. Arrêté du 31 mai 2001 portant fixation des cotisations forfaitaires et des assiettes forfaitaires relatives aux personnes assurant la vente de produits et de services à domicile par démarchage de personne à personne ou par réunion en application de l'article 42 de la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale Circulaire ministérielle n° DSS/FSS/5B/2001/286 du 22 juin 2001

12. Participation financière et actionnariat salarié

Fiche n° 72. Intéressement, intéressement de projet et supplément d'intéressement

Numéro du dispositif: 12100
Réf. annexe 2013: fiche n° 34

Objectif de la mesure

Les primes versées au titre de l'intéressement permettent notamment d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Description de l'avantage social

Exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des sommes allouées au titre de l'intéressement y compris le supplément d'intéressement et l'intéressement de projet.

Elles sont **en revanche assujetties** à la taxe sur les salaires, à la CSG au titre des revenus d'activité et, par voie de conséquence, à la CRDS et au forfait social.

Conditions: 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 (soit 18 516 € en 2013).

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.

Condition d'éligibilité

L'intéressement est mis en place dans le cadre d'un accord collectif.

Les sommes versées au titre de l'intéressement résultent d'une formule de calcul prévue dans l'accord. Cette formule de calcul doit nécessairement présenter un caractère aléatoire: ni le versement des primes d'intéressement ni leur montant ne peuvent être garantis. La répartition entre salariés 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 dues au titre de l'intéressement sont immédiatement disponibles: elles doivent être versées au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice. À défaut, l'employeur est redevable du paiement d'intérêts calculés au taux légal.

Sont concernés tous les salariés de l'entreprise. Une clause d'ancienneté ne pouvant excéder 3 mois, peut toutefois être prévue par l'accord d'intéressement.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel comprend au moins un et au plus deux cent cinquante salariés (seuil modifié par l'article 12 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail), l'intéressement peut aussi bénéficier:

- 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.

En son article 2, la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié donne au conseil d'administration ou au directoire la possibilité de décider de verser, dans la limite des mêmes plafonds légaux, un supplément d'intéressement. Dans les entreprises où n'existent ni conseil d'administration, ni directoire, le versement d'un supplément d'intéressement peut être décidé par décision unilatérale de l'employeur.

Historique du dispositif

Intéressement: créé par l'ordonnance n° 56-126 du 7 janvier 1959 tendant à favoriser l'association ou l'intéressement des travailleurs à l'entreprise, ce dispositif a été codifié en 1974 aux articles L. 441-1 et suivants du code du travail (cf. décret de codification n° 74-808 du 19 septembre 1974). Il est ensuite modifié par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat salarié et recodifié par la loi n° 94-460 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise. Récemment, il a été modifié par la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail sans que ces modifications ne concernent le régime social des sommes versées à ce titre.

Supplément d'intéressement: créé par l'article 2 de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

Intéressement de projet: créé par l'article 4 de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La participation aux résultats de l'entreprise (Art. L. 3321-1 à L. 3326-2 CT) et le supplément de réserve spéciale de participation (art. L. 3324-9 CT) concourent en partie au même objectif d'association des salariés aux résultats de l'entreprise.

Entrée en vigueur	1959 pour l'accord d'intéressement 1 ^{er} janvier 2007 pour l'intéressement de projet et le supplément d'intéressement.
Données chiffrées	Assiette exemptée : 5 898 M€ en 2012 (6 097 M€ en 2011)
	Source : ACOSS d'après reconstitution DADS 2012 Fiabilité : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif peu efficient selon le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS44, NS50 et NR4 du C).
Textes	Articles L. 3311-1 à L. 3315-5 du code du travail. Articles L. 136-2, II-1° et 2° et L. 137-15 du code de la sécurité sociale. Circulaire interministérielle du 6 avril 2005 relative à l'épargne salariale.

Fiche n° 73. Participation aux résultats de l'entreprise et supplément de réserve spéciale de participation

Numéro du dispositif: 12105
Réf. annexe 2013: fiche n° 35

Objectif de la mesure

Les sommes versées par l'employeur pour ses salariés à la réserve spéciale de participation permettent notamment d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Description de l'avantage social

Les droits à participation – y compris le supplément de réserve spéciale de participation – susceptibles d'être alloués à un même salarié au titre d'un exercice donné font l'objet **d'un plafonnement fixé aux trois quarts du montant annuel du plafond de la sécurité sociale** (soit 27 774 € en 2013).

Exemption d'assiette: Les sommes ainsi allouées – y compris la réserve spéciale de participation – n'entrent pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Elles sont en revanche **assujetties** à la taxe sur les salaires, la CSG au titre des revenus d'activité et, par voie de conséquence, à la CRDS ainsi qu'au forfait social.

Condition d'éligibilité

Les bénéficiaires:

Tous salariés de l'entreprise. Une clause d'ancienneté ne pouvant excéder 3 mois peut toutefois être prévue par l'accord de participation.

Les entreprises qui mettent en place un régime de participation à titre volontaire peuvent en faire bénéficier le chef d'entreprise, son conjoint ayant le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

Les dispositifs:

L'accord de participation: 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.

Par ailleurs, afin d'inciter les PME n'atteignant pas le seuil de cinquante salariés à conclure volontairement des accords de participation, la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié (article 9) impose aux partenaires sociaux de négocier un régime de participation au niveau de la branche professionnelle, au plus tard dans un délai de trois ans après la parution de la loi. Toutefois, les entreprises relevant de cette branche restent libres d'adopter ou non les accords négociés par leurs branches.

La réserve spéciale de participation: le droit à participation donne lieu à la constitution d'une réserve spéciale de participation, calculée selon une formule légale: 50 % (bénéfice – 5 % des capitaux propres) × masse salariale/valeur ajoutée. L'accord peut prévoir une formule différente sous réserve qu'elle respecte des principes et comporte pour les salariés des avantages équivalents.

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.

Historiquement, les droits ainsi reconnus aux salariés ne donnaient pas lieu au versement immédiat des sommes qui leur étaient attribuées: ces sommes devaient être indisponibles pendant une durée de cinq ans, sauf cas de débloqués anticipés limitativement prévus par les textes en vigueur. Ces cas de déblocage anticipés ont d'ailleurs été étendus récemment par la loi du 28 juin 2013. Par ailleurs, les salariés ont la possibilité d'opter dès le versement des sommes versées au titre de la participation, pour le bénéfice immédiat desdites sommes.

Supplément de réserve spéciale de participation

Le conseil d'administration ou le directoire peut décider d'accorder unilatéralement a posteriori un supplément de participation. Ce supplément s'inscrit dans les plafonds globaux de la participation et est réparti (sauf accord collectif spécifique sur ce sujet), de la même manière que la participation.

Historique du dispositif

Créé par l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, ce dispositif a été codifié en 1974 aux articles L. 442-1 et suivants du code du travail⁽⁸⁾. Il a été modifié par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat salarié et recodifié par la loi n° 94-460 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise.

La loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié (art. 2) a créé le supplément de réserve spéciale de participation.

La loi 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (art. 11) a instauré la possibilité pour les salariés d'opter pour le déblocage immédiat des sommes versées au titre de la participation.

La loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites (art. 110) prévoit le fléchage par défaut de la moitié de la participation versée au salarié vers le plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'intéressement, l'intéressement de projet (art. L. 3311-1 à L. 3315-5 CT) et le supplément d'intéressement (art. L. 3314-10 CT) concourent en partie au même objectif d'association des salariés aux résultats de l'entreprise.

(8) Cf. décret de codification n° 74-808 du 19 septembre 1974.

Entrée en vigueur	1967 pour la participation 1 ^{er} janvier 2007 pour le supplément de réserve de participation
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée: 5 315 M€ (5 557 M€ en 2011)
	Source: ACOSS d'après reconstitution DADS 2012 Fiabilité: bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif jugé peu efficient par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS45)
Textes	Articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du code du travail. Articles L. 136-2 II-2° et L. 137-15 du code de la sécurité sociale. Circulaire interministérielle du 6 avril 2005 relative à l'épargne salariale.

Fiche n° 74. Plan d'épargne entreprise (PEE) et plan d'épargne interentreprises (PEI)

Numéro du dispositif: 12110
Réf. annexe 2013: fiche n° 36

Objectif de la mesure

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.

Description de l'avantage social

Exemption d'assiette: Sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité, **l'abondement de l'employeur n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.**

Il est en revanche **assujéti** à la taxe sur les salaires, à la CSG au titre des revenus d'activité et, par voie de conséquence, à la CRDS ainsi qu'au forfait social.

Condition d'éligibilité

Toutes les entreprises, quelles que soient la nature de leur activité et leur forme juridique, peuvent mettre en place un PEE, au profit de 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).

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. Les plans concernés sont dénommés plans d'épargne interentreprises (PEI).

Sauf cas de déblocage anticipé limitativement prévus par les textes en vigueur, les sommes inscrites sur le compte des adhérents au PEE ne pourront 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 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale (2962,56 € en 2013), modification apportée par l'article 19 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié. Jusqu'au 1^{er} janvier 2007, ce plafond était fixé, par an et par salarié, à 2300 €).

Historique du dispositif

Créé par l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises, ce dispositif a été codifié en 1974 aux articles L. 442-1 et suivants du code du travail⁽⁹⁾. Il a été modifié par l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat salarié et recodifié par la loi n° 94-460 du 25 juillet 1994 relative à l'amélioration de la participation des salariés dans l'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre un et deux cent cinquante salariés, la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail a étendu le bénéfice du dispositif PEE aux chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, aux présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire ainsi qu'au conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (art. L. 3334-1 à L. 3334-16 CT) concourt partiellement au même objectif d'épargne en actions, bien qu'à un horizon de placement plus lointain.

Entrée en vigueur	1967 pour le PEE 2001 pour le PEI
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée: 1 473 M€ pour PEE et PEI
	Source: DSS-SD6C d'après enquête Acemo-Pipa Fiabilité: bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Cf. fiche n° NS46 du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011): mesure jugée peu efficiente
Textes	Articles L. 3331-1 à L. 3333-8 du code du travail. Articles L. 136-2 II-2° et L. 137-15 du code de la sécurité sociale. Circulaire interministérielle du 6 avril 2005 relative à l'épargne salariale.

(9) cf. décret de codification n° 74-808 du 19 septembre 1974.

Fiche n° 75. Stock-options

Numéro du dispositif: 12115
Réf. annexe 2013: fiche n° 37

Objectif de la mesure

Intéresser les salariés et dirigeants aux performances de l'entreprise. Maintenir des niveaux de rémunération élevés et compétitifs au niveau international.

Description de l'avantage social

L'avantage consiste en une **exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, entraînant une exclusion d'autres cotisations et contributions hors sécurité sociale** (versement transport, retraite complémentaire, apprentissage, etc.).

Le jeu des renvois d'assiette **conduit également à assujettir ces sommes à la taxe sur les salaires** si l'entreprise en est redevable.

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.

A) À cet égard, sont **exclus de l'assiette des cotisations** :

- le **rabais consenti lors de l'attribution des options, s'il est inférieur à 5 %**. Le rabais dit excédentaire (part du rabais compris entre 5 % et 20 %) est assujéti comme du salaire dès la levée de l'option.
- la **plus-value d'acquisition** (soit la plus-value de l'action entre la date d'attribution et la date d'exercice de l'option).
- la **plus-value de cession** (soit la plus-value entre la date d'exercice de l'option et la date de cession).

B) Il faut cependant déduire de ces avantages :

- 1° les prélèvements sociaux qui seront acquittés sur la plus-value d'acquisition (CSG au taux « activité » de 7,5 %) ;
- 2° les prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine (12,3 %, portés à 13,5 % en loi de finances rectificative pour 2011, puis à 15,5 % en loi de finances pour 2013) qui seront acquittés sur la plus-value de cession, par le bénéficiaire ;
- 3° les contributions sociales et patronales spécifiques instituées par la LFSS pour 2008 et applicables à toutes les attributions de stock-options effectuées depuis le 16 octobre 2007 :

- contribution patronale au moment de l'attribution de l'action: le taux de la contribution patronale est de 30 % (depuis la 2^e LFR pour 2012 du 16 août 2012 – auparavant, ce taux était de 14 %). Cette contribution s'applique, au choix de l'employeur, sur une assiette égale soit à la juste valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales, soit à 25 % de la valeur des actions, à la date de la décision d'attribution ;
- contribution à la charge des bénéficiaires au moment de la cession de l'action: au taux de 10 % (depuis la 2^e LFR pour 2012 du 16 août 2012 – auparavant, le taux était de 8 %), la contribution à la charge du salarié (ou du mandataire social), est due au titre de l'année de la cession des titres. Elle sera établie, recouvrée et contrôlée comme la contribution sociale généralisée sur les revenus du patrimoine au moment de la cession de l'action sur la plus-value d'acquisition.

Condition d'éligibilité

Les bénéficiaires des options de souscription ou d'achat d'actions peuvent être :

- les membres du personnel salarié de l'entreprise ou certaines catégories d'entre eux ;
- le président du conseil d'administration, le directeur général les directeurs généraux délégués, les membres du directoire ou le gérant d'une société en commandite par actions ;
- les membres du personnel salarié des sociétés liées à la société attributrice (mère, sœur ou filiales).

Il ne peut être consenti d'options aux salariés ou mandataires sociaux détenant plus de 10 % du capital social au moment où les options sont ouvertes.

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.

Historique du dispositif

Depuis sa création, l'avantage en matière d'assujettissement social lié aux attributions de stock-options a été sensiblement réduit par la création par la LFSS pour 2008, et l'augmentation par la LFSS pour 2011 puis par la 2^e LFR pour 2012, des contributions patronale et salariale.

Le dispositif des attributions de stock-options aux dirigeants s'est par ailleurs vu progressivement encadré de façon plus stricte: depuis la loi de confiance et de modernisation de l'économie du 26 juillet 2005, les éléments de rémunération des dirigeants des entreprises cotées sont soumis au régime des conventions réglementées. Ils doivent être par conséquent préalablement autorisés par le conseil d'administration (ou de surveillance), font l'objet d'un rapport spécial des commissaires aux comptes sur lequel statue l'assemblée générale des actionnaires, et sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

L'article 17 de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat prévoit en outre, pour les dirigeants :

- l'obligation de subordonner, dans la convention de rémunération différée, le versement de ces rémunérations à certaines conditions de performance appréciées par le conseil d'administration (ou de surveillance) au moment du versement ;
- l'obligation de rendre publiques d'une part, la décision d'autorisation par le conseil d'administration (ou de surveillance) de la convention de rémunération différée entre l'entreprise et l'un de ses dirigeants, d'autre part, l'appréciation portée par le conseil des conditions de performance, préalablement au versement de la rémunération différée.

Enfin, la loi de finances pour 2013 a réformé le régime fiscal des stock-options en soumettant au barème de l'impôt sur le revenu applicable aux traitements et salaires, la plus-value d'acquisition. Désormais assujettie comme telle et non plus en tant que revenus du capital (régime actuellement applicable à la plus-value de cession), la plus-value d'acquisition n'est désormais plus soumise à des conditions spécifiques pour son assujettissement en tant que revenu du capital, conditions dont dépendait également l'exclusion d'assiette des cotisations

Ainsi, la plus-value d'acquisition n'était exclue de l'assiette que si le délai d'indisponibilité, fixé par la loi à 4 ans à compter de la date d'attribution de l'option, était respecté. À défaut, elle était assujettie comme du salaire.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les attributions d'actions gratuites (Art. L. 242-1 CSS, 2^e alinéa, 80 quaterdecies et L. 225-1971-1 à L. 225-197-6 C.Com) bénéficient d'un régime social équivalent: une exclusion de l'assiette des cotisations + une contribution sociale patronale (au moment de l'attribution de l'action) et salariale spécifique (au moment de la cession de l'action).

Entrée en vigueur	Ouverture d'options de souscription ou d'achat d'actions: 1 ^{er} janvier 1971 Contribution patronale et contribution salariale applicables aux options consenties à compter du 16 octobre 2007
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée: 1 706 M€ incluant les attributions d'option d'achat gratuite (cf. fiche suivante) Source: ACOSS Fiabilité: bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Cf. fiche n° NS47 du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011): non évalué
Textes	Articles L. 137-13, L. 137-14 et L. 242-1, deuxième alinéa, du code de la sécurité sociale. Article 80 bis 150 0-A du code général des impôts. Articles L. 225-177 à L. 225-186-1 du code du commerce.

Fiche n° 76. Attribution gratuite d'actions

Numéro du dispositif: 12120
Réf. annexe 2013: fiche n° 38

Objectif de la mesure

Le régime social favorable des attributions gratuites d'actions vise deux objectifs :

- maintenir des niveaux de rémunération compétitifs au niveau international, permettant ainsi de lutter contre l'expatriation des salariés et des dirigeants les plus qualifiés ;
- développer un actionnariat salarié.

Description de l'avantage social

A) Exclusion d'assiette de cotisations de sécurité sociale, entraînant également une exclusion d'autres cotisations et contributions hors sécurité sociale (versement transport, retraite complémentaire, apprentissage, etc.).

Le jeu des renvois d'assiette conduit **également à assujettir ces sommes à la taxe sur les salaires** si l'entreprise en est redevable.

B) Il faut cependant déduire de ces avantages :

1° les prélèvements sociaux acquittés sur la valeur de l'action au jour de l'acquisition (CSG au taux « activité » de 7,5 % et CRDS) ;

2° les prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine (12,3 %, portés à 13,5 % en loi de finances rectificative pour 2011, puis à 15,5 % en loi de finances pour 2013) qui seront acquittés l'année de la cession, par le bénéficiaire. L'assiette de ces prélèvements est constituée du produit de la cession ;

3° les contributions instituées par la LFSS pour 2008 :

- contribution patronale au moment de l'attribution de l'action : cette contribution s'applique, au choix de l'employeur, sur une assiette égale soit à la juste valeur des actions telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales, soit à la valeur des actions, à la date de la décision d'attribution,
- contribution à la charge des bénéficiaires au moment de la cession de l'action : cette contribution à la charge du salarié (ou du mandataire social) est due au titre de l'année de la cession des titres sur l'assiette définie au 6 et 6 bis de l'article 200 A du code général des impôts. Elle est établie, recouvrée et contrôlée comme la CSG sur les revenus du patrimoine.

La loi de finances rectificative pour 2012 du 16 août 2012 a porté les taux de la contribution patronale et salariale respectivement de 14 à 30 % et de 8 à 10 %. Cette augmentation concerne également les stock-options.

Condition d'éligibilité

Les bénéficiaires des actions gratuites peuvent être :

- les membres du personnel salarié de l'entreprise ou certaines catégories d'entre eux ;
- les membres du personnel salarié des sociétés liées à la société attributrice ;
- ainsi que le président du conseil d'administration, le directeur général, les directeurs généraux délégués, les présidents des sociétés par actions simplifiées, les membres du directoire ou le gérant d'une société en commandite par actions.

Par ailleurs, la loi autorise le versement de ces actions sur un plan d'épargne d'entreprise, dans la limite de 7,5 % du plafond annuel de la sécurité sociale par adhérent. Mais cette possibilité est subordonnée au fait que, dans ce cas, l'attribution d'actions gratuites bénéficie à tous les salariés de l'entreprise.

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

1°) Cette exclusion de l'assiette des cotisations et contributions est conditionnée au fait que l'attribution gratuite d'actions respecte les conditions prévues par les articles L. 225-197-1 à L. 225-197-6 du code de commerce qui concernent :

- le délai pendant lequel le conseil d'administration est autorisé par l'Assemblée générale extraordinaire à procéder à des attributions gratuites d'actions qui ne peut excéder trente-huit mois ;
- le pourcentage maximal d'actions pouvant être attribué gratuitement (plafond égal à 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°) S'ajoute à ces conditions 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 prévues par les articles précités du code de commerce, l'employeur est tenu au paiement de la totalité des cotisations sociales, y compris pour leur part salariale.

Historique du dispositif

Créé en 2005, l'avantage en matière d'assujettissement social lié aux attributions d'actions gratuites a été sensiblement réduit par la création par la LFSS pour 2008, et l'augmentation par la LFSS pour 2011 puis par la 2^e LFR pour 2012, des contributions patronale et salariale.

Le dispositif des attributions d'actions gratuites aux dirigeants s'est par ailleurs vu progressivement encadré de façon plus stricte : depuis la loi de confiance et de modernisation de l'économie du 26 juillet 2005, les éléments de rémunération des dirigeants des entreprises cotées sont soumis au régime des conventions réglementées. Ils sont par conséquent préalablement autorisés par le conseil d'administration (ou de surveillance), font l'objet d'un rapport spécial des commissaires aux comptes sur lequel statue l'assemblée générale des actionnaires, et sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

L'article 17 de la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat prévoit en outre, pour les dirigeants :

- l'obligation de subordonner, dans la convention de rémunération différée, le versement de ces rémunérations à certaines conditions de performance appréciées par le conseil d'administration (ou de surveillance) au moment du versement ;
- l'obligation de rendre publiques d'une part, la décision d'autorisation par le conseil d'administration (ou de surveillance) de la convention de rémunération différée entre l'entreprise et l'un de ses dirigeants, d'autre part, l'appréciation portée par le conseil des conditions de performance, préalablement au versement de la rémunération différée.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'attribution de stock-options bénéficie d'un régime social équivalent : exclusion de l'assiette des cotisations sociales + contribution spécifique patronale (30 %) et salariale (10 %).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2005. Compte tenu des délais prévus par la loi, les premières attributions sont devenues définitives à compter du 1 ^{er} janvier 2007 Contribution patronale et contribution salariale applicables aux attributions consenties à compter du 16 octobre 2007
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée : 1 706 M€ incluant les stocks options (cf. fiche précédente)
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Cf. fiche n° NS48 du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011) : non évalué
Textes	Articles L. 137-13, L. 137-14 et L. 242-1 du code de la sécurité sociale, trois derniers alinéas. Articles 80 quaterdecies et 150 0-A du code général des impôts. Articles L. 225-197-1 à L. 225-197-6 du code de commerce.

Tableau récapitulatif du régime applicable aux stock options et attributions gratuites

	STOCK OPTIONS			ACTIONS GRATUITES	
	Rabais = différence entre le prix d'acquisition et la moyenne des cours ou le cours moyen d'achat	Plus-value d'acquisition = différence entre la valeur réelle de l'action à la date de levée de l'option et le prix de souscription de l'action	Plus-value de cession = différence entre le prix de cession et la valeur des actions à leur date d'acquisition	Montant de l'avantage attribué	Montant du produit de la cession
Cotisations sociales <i>Art. L. 242-1 al. 2 CSS</i>	Exclu de l'assiette si inférieur à 5 %/Assujetti aux cotisations si excédentaire.	Exclue de l'assiette des cotisations ⁽¹⁰⁾	Exclue de l'assiette des cotisations	Exclue de l'assiette des cotisations ⁽¹¹⁾	Exclu de l'assiette des cotisations
CSG/CRDS/autres prélèvements sociaux <i>Art. L. 136-2 II 6° et L. 136-6 I e) CSS</i>	Assujetti (8 %)	Assujetti (8 %)	Assujettie (8,2 %) + prélèvements sociaux sur revenus du capital (7,3 %), soit 15,5 % en tout	Assujetti (8 %)	Assujetti (8,2 %) + prélèvements sociaux sur revenus du capital (7,3 %), soit 15,5 % en tout
Impôt sur le revenu <i>Art. 80 bis et 80 quaterdecies CGI</i>	Exonéré si inférieur à 5 %/ Assujetti au barème TS si excédentaire.	Assujettie au barème TS	Assujettie dans la catégorie des gains nets retirés des cessions à titre onéreux	Assujetti au barème TS	Assujetti dans la catégorie des gains nets retirés des cessions à titre onéreux
Contribution spécifique patronale <i>Art. L. 137-13 CSS</i>	30 % au moment de l'attribution de l'option sur une assiette reconstituée Cette contribution est assise soit sur la valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales, soit sur 25 % de la valeur des actions, à la date de la décision d'attribution			30 % au moment de l'attribution de l'action sur une assiette reconstituée Cette contribution est assise soit sur la valeur des options telle qu'estimée pour l'établissement des comptes consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales, soit sur 25 % de la valeur des actions, à la date de la décision d'attribution	
Contribution spécifique salariale <i>Art. L. 137-14 CSS</i>	10 % au moment de la cession sur la plus-value d'acquisition			10 % au moment de la cession sur l'avantage correspondant à la valeur à la date d'acquisition des actions	

(10) À condition que l'employeur notifie à l'URSSAF l'identité des bénéficiaires au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux.

(11) À condition que l'employeur notifie à l'URSSAF l'identité des bénéficiaires au cours de l'année civile précédente, ainsi que le nombre et la valeur des actions attribuées à chacun d'entre eux. Les conditions d'attribution fixées par le code de commerce doivent également être respectées (art. L. 225-197-1 C.com) : le délai pendant lequel le conseil d'administration est autorisé par l'Assemblée générale extraordinaire à procéder à des attributions gratuites d'actions ne peut excéder trente-huit mois ; le pourcentage maximal d'actions pouvant être attribué gratuitement (plafond égal à 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).

Fiche n° 77. Carried interest

Numéro du dispositif: 12125
Réf. annexe 2013: fiche n° 39

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale des distributions et gains nets issus du carried interest, lorsque les conditions d'éligibilité sont respectées.

Ces **sommes sont soumises aux prélèvements sociaux dus au titre des revenus du patrimoine au taux global de 15,5 %**.

Lorsque ces conditions ne sont pas respectées et font basculer le carried interest dans la catégorie des traitements et salaires et le rendent imposable dans cette catégorie, **une contribution sociale libératoire de 30 %** à la charge des salariés et dirigeants est assise sur les distributions et gains nets qui en sont issus.

Condition d'éligibilité

Le mécanisme du « carried interest » permet aux salariés du secteur de la finance (salariés des sociétés agréées de gestion de fonds de capital investissement, capital risque, capital développement) de bénéficier, à investissement égal dans un fonds, d'un gain supérieur à celui d'un investisseur extérieur.

Les salariés de ces sociétés de gestion ont un contrat de travail et un salaire, qu'ils cumulent avec le « carried interest », présenté comme un instrument de fidélisation et d'incitation à réaliser des performances financières dans la gestion des fonds.

Pour être exclu du régime social et fiscal applicable aux salaires et bénéficier du régime social et fiscal applicable aux produits du capital, le carried interest doit obéir aux conditions édictées au code général des impôts :

- les parts cédées doivent être souscrites ou acquises moyennant un prix correspondant à la valeur des parts ;
- l'ensemble des actions d'une même société de capital-risque donnant lieu à des droits différents sur l'actif net ou les produits de la société et attribuées en fonction de la qualité de la personne doivent en outre satisfaire aux conditions suivantes :
 - elles constituent une seule et même catégorie d'actions,
 - elles représentent au moins 1 % du montant total des souscriptions dans la société ou, à titre dérogatoire, un pourcentage inférieur fixé par décret, après avis de l'Autorité des marchés financiers,
 - les distributions auxquelles donnent droit ces actions sont versées au moins cinq ans après la date d'émission de ces actions ;
- le salarié ou dirigeant bénéficiaire de la distribution doit percevoir une rémunération normale au titre du contrat de travail ou du mandat social qui lui a permis de souscrire ou d'acquérir ces actions.

Historique du dispositif

Les fonds communs de placement à risques constituent une des modalités de la gestion collective de l'épargne qui existe en France depuis 1964. Les sociétés de capital sont plus spécifiquement régies par la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985.

Le régime fiscal des parts de « carried interest » que ces organismes de gestion collective peuvent émettre a d'abord été prévu par voie doctrinale en 2002 et a été légalisé et aménagé par l'article 15 de la loi de finances pour 2009 (n° 2008-1425 du 27 décembre 2009).

En l'absence de volet social correspondant, l'article 21 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 (n° 2009-1646 du 24 décembre 2009) a complété le nouveau régime des parts ou actions de « carried interest » de la contribution libératoire de 30 %.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

S'agissant de gains issus d'un investissement financier consenti à des conditions favorables, les parts de carried interest peuvent être rapprochées des stocks options ou des actions gratuites.

S'agissant de formes de rémunération complémentaire accordées sous certaines conditions en contrepartie d'un travail salarié, elles peuvent être assimilées à de l'intéressement ou de la participation.

Entrée en vigueur	1964 1 ^{er} janvier 2010 pour l'instauration de la contribution sociale libératoire
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Cf. fiche n° DF140122, 150710, 140306, 150706 et 530203 du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011)
Textes	Articles L. 136-8 I 2°, L. 136-6, L. 136-7 et L. 137-18 du code de la sécurité sociale. Articles 80 quinquies, 150-0-A II 8 et 163 quinquies C II 1a) 2 à 9 du code général des impôts

Fiche n° 78. Prime de partage des profits

Numéro du dispositif: 12130
Réf. annexe 2013: fiche n° 53

Objectifs de la mesure

Accroître la part des salaires dans le partage de la valeur ajoutée, en assortissant l'augmentation de la part de la rémunération du capital attribuée aux actionnaires des entreprises de plus de 50 salariés à une obligation de négocier afin d'augmenter la part de la rémunération du travail attribuée à leurs salariés.

Encourager l'intéressement dans les PME.

Description de l'avantage social

Exonération plafonnée: La prime est **exonérée à hauteur de 1200 € par an** et par salarié des cotisations ou contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi, à l'exception de la CSG, de la CRDS et du forfait social.

Pour la part inférieure au plafond d'exonération, la prime est donc uniquement assujettie à la CSG au titre des revenus d'activité, à la CRDS, au forfait social (art. L. 137-15 du code de la sécurité sociale).

La prime est assujettie dans les **conditions de droit commun pour sa partie supérieure au plafond d'exonération**.

L'accord d'intéressement d'une durée d'un an a le même régime social que les accords d'intéressement conclus pour dans les conditions du droit commun pour une durée minimale de trois ans.

Condition d'éligibilité

La loi institue dans les entreprises de plus de 50 salariés, à l'exception de certaines entreprises publiques, une obligation de négocier le versement d'une prime à leurs salariés, dès lors que les dividendes par part sociale ou par action versés à leurs actionnaires ou à leurs associés ont augmenté, en moyenne, au cours des deux dernières années. L'obligation de négocier doit aboutir à un accord ou à un désaccord consigné dans un procès verbal dans les trois mois suivant l'autorisation, par l'assemblée générale, d'attribuer des dividendes. L'obligation de négocier la prime s'applique jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, au plus tard le 31 décembre 2013, sur le partage de la valeur ajoutée.

Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent verser volontairement cette prime, assortie du même avantage social (*cf. supra*) lorsque leurs dividendes ont augmenté dans les mêmes conditions. Elles peuvent en outre conclure à titre expérimental un accord d'intéressement d'une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2012.

S'agissant de l'obligation de négocier le versement d'une prime aux salariés, deux conditions se cumulent :

- employer habituellement cinquante salariés, à l'exception des sociétés commerciales dont plus de la moitié du capital est détenue directement ou indirectement par l'État ou ses établissements publics, dès lors qu'elles bénéficient de subventions d'exploitation, sont en situation de monopole ou sont soumises à des prix réglementés ;
- avoir versé à ses actionnaires ou associés des dividendes (par part sociale ou par action) en augmentation par rapport à la moyenne des dividendes (par part sociale ou par action) versés au titre des deux exercices précédents. Dans le cas d'une entreprise appartenant à un

groupe, ce sont les dividendes versés par la tête de groupe qui déterminent si l'ensemble de ses composantes doivent négocier la prime.

Pour la conclusion d'un accord d'intéressement d'une durée d'un an, la seule condition est d'employer moins de 50 salariés (ce dispositif vise l'ensemble des PME, y compris celles ne versant pas de dividendes).

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de cumul. Les montants versés sont notamment imposables à l'impôt sur le revenu.

Historique du dispositif

Si elle s'en distingue par le fait qu'aucun montant minimal n'est fixé et par la condition liée à l'augmentation des dividendes, cette prime a quatre précédents :

- bonus exceptionnel de 1 000 € par salarié institué par l'art. 17 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 ;
- prime exceptionnelle de 1 000 € instituée par les articles 1, 4, 5 et 7 de la loi n° 2008-111 du 12 février 2008 pour le pouvoir d'achat ;
- prime exceptionnelle instaurée par l'art. 2 de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail ;
- bonus exceptionnel outre-mer prévu par l'art. 3 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

S'agissant du partage équitable de la valeur ajoutée entre le travail et le capital, y concourent l'intéressement, la participation et l'épargne salariale visés au livre troisième de la troisième partie du code du travail (art. L. 3311-1 et suivants).

Entrée en vigueur	30 juillet 2011
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Ce dispositif fera l'objet d'une publication de la DARES à l'automne 2013
Textes	Article 1 de la loi n° 2011-894 du 28 juillet 2011 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2011. Circulaire interministérielle du 29 juillet 2011 relative à la prime de partage des profits.

13. Accessoires de rémunérations versés aux salariés

Fiche n° 79. Titres restaurant

Numéro du dispositif: 13100

Réf. annexe 2013: fiche n° 40

Objectif de la mesure

À l'origine, les titres restaurant, qui sont des titres spéciaux de paiement, avaient pour but d'aider les salariés qui ne disposent pas de lieu de restauration collective sur leur lieu de travail ou à proximité, à prendre un repas à coût modéré pendant la journée de travail. Afin de développer cette aide au déjeuner, un régime fiscal et social favorable a été mis en place.

Description de l'avantage social

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 5,29 € en 2013** (stable depuis 2011) lorsque le montant de cette participation est compris entre 50 et 60 % de la valeur faciale du titre restaurant.

Condition d'éligibilité

Le dispositif permet de ne pas intégrer dans la rémunération, soumise à cotisations, la participation de l'employeur à l'acquisition des titres restaurants.

Tous les salariés des entreprises peuvent bénéficier d'un titre restaurant par jour travaillé, à l'exception :

- 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 ;
- des salariés bénéficiant des indemnités de repas ou de restauration (suivant les dispositions de l'arrêté pris en application du troisième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale).

Pour bénéficier des exonérations les titres sont soumis à des restrictions d'usage: ils doivent être nominatifs, utilisés uniquement dans le département du lieu de travail et pour une période d'utilisation déterminée, limités à un titre par repas et être utilisés pendant la journée de travail.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Depuis sa création par l'ordonnance du 27 septembre 1967, le titre restaurant a vu sa vocation initiale (couvrir un besoin social: assurer la restauration du salarié durant sa journée de travail), progressivement élargie.

Les conditions d'utilisation ont été progressivement assouplies :

Dès 1975, une tolérance d'utilisation de 2 titres restaurant par repas a été admise, à la condition que le commerçant ne rende pas la monnaie.

De même, des mentions apposées sur le titre permettent de s'exonérer de l'obligation, pour le salarié, d'utiliser le titre dans le département où il travaille.

La liste des produits pouvant ouvrir droit au règlement par titres restaurant a été élargie :

La CNTR a progressivement admis que des commerçants non restaurateurs (détaillants, grande distribution, charcutiers, boulangers) puissent être réglés en titres restaurant. La loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 a expressément visé le cas des détaillants en fruits et légumes.

En termes de produits éligibles au règlement par titre, des textes récents sont venus consacrer des pratiques anciennes pour la plupart :

- l'arrêté du 20 août 2009 prévoit l'extension de l'utilisation des titres restaurant aux préparations immédiatement consommables vendues dans un magasin ayant une activité de vente au détail de produits alimentaires ;
- l'arrêté du 3 mars 2010 a étendu l'utilisation des titres restaurant à l'achat de fruits et légumes immédiatement consommables ;
- le décret n° 2010-460 du 30 novembre 2010 précise que les titres restaurant permettent l'achat de préparations alimentaires directement consommables, à réchauffer ou à décongeler ainsi que l'achat de produits laitiers.

Le recours aux titres restaurant a également été étendu au secteur public :

La loi de finances rectificative pour 2001 prévoit l'attribution de titres-restaurant par les collectivités publiques et leurs établissements en faveur de leurs agents, s'ils ne peuvent pas bénéficier d'un dispositif de restauration collective compatible avec la localisation de leur poste de travail ou si les personnels isolés ne peuvent pas accéder, en raison de la localisation de leur poste de travail à ce dispositif de restauration collective ou à tout autre dispositif mis en place par contrat passé avec un ou plusieurs gestionnaires de restaurants publics ou privés.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La participation de l'employeur à l'acquisition de titres restaurant n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1975
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée : 3 017 M€
	Source : DSS
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS 51)
Textes	Articles L. 131-4 et L. 136-2, III-3°, du code de la sécurité sociale Articles L. 3262-1 et suivants et R. 3262-1 et suivants du code du travail Article 81-19° du code général des impôts

Fiche n° 80. Chèques vacances

Numéro du dispositif: 13105
Réf. annexe 2013: fiche n° 41

Objectif de la mesure

À l'origine, l'exemption d'assiette des cotisations et contributions attachée aux chèques vacances visait à faciliter le départ en vacances des salariés les plus défavorisés. Les conditions d'utilisation du chèque vacances ont été progressivement élargies à de nouveaux services: prestations de restauration, activités culturelles et de loisirs y compris sur le lieu de résidence.

Description de l'avantage social

Le recours au chèques vacances est facultatif. Il peut être acquis directement par l'employeur – avec ou sans participation du comité d'entreprise – ou par le comité d'entreprise seul.

Le régime social applicable dépend de l'identité du financeur:

Exemption d'assiette totale au titre des activités sociales et culturelles: dans les entreprises de plus ou de moins de 50 salariés pourvues d'un comité d'entreprise (ou institution analogue), la participation du comité d'entreprise au financement des chèques vacances, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais aussi de la CSG et de la CRDS, et ce quelles que soient les ressources des salariés qui en bénéficient (Lettre ministérielle n° 986 du 17 avril 1985).

L'exclusion de l'assiette de la CSG CRDS relève d'une interprétation souple des textes relatifs aux comités d'entreprise (textes antérieurs à la création de la CSG).

Exemption d'assiette partielle pour les entreprises de moins 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise (article L. 411-10 du code du tourisme): la contribution patronale au financement des chèques vacances pour les salariés est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, **dans la limite de 30 % du Smic mensuel par an et par salarié (soit 429 €)**, à condition que:

- le montant de la contribution employeur soit plus élevé pour les salariés dont les rémunérations sont les plus faibles,
- que le montant et les modalités de cette contribution soient prévus par accord collectif,
- que cette contribution ne se substitue à aucun élément de rémunération.

En revanche, la **CSG et la CRDS sont prélevées sur la contribution patronale**. Le forfait social n'est pas dû.

La participation de la mutuelle de la fonction publique qui gère pour le compte de l'État employeur le placement des chèques-vacances est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale mais aussi de la CSG et de la CRDS.

Condition d'éligibilité

Trois grandes catégories de personnes peuvent bénéficier du dispositif:

- les salariés des entreprises privées;
- les agents de la fonction publique, des entreprises publiques, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des sociétés d'économie mixte des collectivités territoriales;
- les chefs d'entreprise de moins de cinquante salariés ainsi que leurs conjoints, leurs concubins ou leurs partenaires liés à eux par un pacte civil de solidarité ainsi que les personnes à leur charge depuis la loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le chèque-vacances a été créé par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982. L'Agence nationale pour les chèques-vacances (ANCV), établissement public à caractère industriel et commercial a été créée à cette occasion afin de développer d'une part l'accès aux vacances pour tous et notamment les salariés les plus modestes et, d'autre part, pour soutenir l'activité du tourisme. Elle dispose du monopole légal d'émission et de remboursement des chèques-vacances.

La loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 a prévu :

- l'exonération de cotisations sociales, à l'exception de la CSG-CRDS sur la contribution de l'employeur pour les entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de comité d'entreprise ou d'organisme paritaire ;
- la prise en compte du revenu fiscal de référence (RFR) dans les critères d'attribution des titres.

La loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 a :

- supprimé la prise en compte du revenu fiscal de référence (RFR) mais a maintenu le principe d'une modulation de la participation de l'employeur en fonction de la rémunération du salarié ;
- prévu la possibilité d'acquérir des chèques vacances par les chefs d'entreprise des entreprises de moins de 50 salariés.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La participation de l'employeur aux chèques vacances est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite d'un Smic mensuel (instruction fiscale n° 5-F-2-11).

Entrée en vigueur	1982
Données chiffrées (2012)	Perte d'assiette : 845 M€
	Source : Agence nationale des chèques vacances, DSS sur hypothèse de participation employeur de 60 %. Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS 52). Cour des Comptes, Rapport public annuel 2006, chapitre consacré à l'Agence nationale des chèques vacances
Textes	Articles L. 137-15 du code de la sécurité sociale. Articles L. 411-1 à L. 411-11 du code du tourisme. Loi n° 99-584 du 12 juillet 1999 modifiant l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 portant création des chèques vacances. Loi n° 2009-888 du 22 juillet 2009 de développement et de modernisation des services touristiques (art. 30). Ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982 portant création des chèques vacances. Lettre ministérielle n° 986 du 17 avril 1985 relative au régime social des prestations versées par le CE Lettre-circulaire ACOSS n° 17/86 du 14 février 1986

Fiche n° 81. Avantages accordés par les comités d'entreprise dans le cadre de leurs activités sociales et culturelles

Numéro du dispositif: 13110
Réf. annexe 2013: fiche n° 42

Objectif de la mesure

Aider les salariés par l'attribution d'une somme d'argent ou d'un bien en nature, en raison d'une situation particulière digne d'intérêt.

Favoriser ou améliorer les activités extra-professionnelles, sociales et culturelles (de détente, de sports ou de loisirs) des salariés et de leur famille.

Description de l'avantage social

Exemption d'assiette: les avantages décrits ci-dessous sont **exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales**. Ils ne supportent aucun prélèvement social ni de la part du salarié bénéficiaire, ni de celle du comité d'entreprise ou de l'employeur.

Condition d'éligibilité

Conditions:

Les avantages destinés, sans discrimination, à **favoriser ou à améliorer les activités extraprofessionnelles, 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 (lettre ministérielle n° 986 du 17 avril 1985).

La définition des activités sociales et culturelles résultant du code du travail (article R. 2323-20) a été complétée par la Cour de cassation qui en a précisé le champ: ces activités sont destinées à améliorer les conditions de vie, de travail et d'emploi des salariés dans l'entreprise. Elles doivent être facultatives, non rémunératoires, non discriminatoires et exercées principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise.

Il s'agit des participations favorisant les départs en vacances de la famille ou des enfants seuls, les aides aux vacances attribuées par le comité d'entreprise sous forme de chèques vacances, les réductions tarifaires accordées à l'occasion de voyages touristiques, de spectacles, de pratiques sportives, des bons d'achat (dans certaines conditions et limites), des chèques-lire, des chèques disques et des chèques culture, des primes versées à l'occasion de la remise de la médaille du travail;

Sont également exemptés les avantages suivants:

- aide financière du comité d'entreprise versée au financement des gardes d'enfants en établissement;
- avantages susceptibles de bénéficier aux salariés lorsque le fonctionnement des crèches est géré par les comités d'entreprise;
- indemnités accordées à l'occasion de congés d'éducation ouvrière ou de formation syndicale.

De même, les avantages alloués par le comité d'entreprise ayant **un caractère de secours** sont exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales. Le secours est défini par la Cour de cassation comme l'attribution exceptionnelle d'une somme d'argent ou d'un bien en nature, en raison d'une situation particulière digne d'intérêt nécessitant un examen de la situation

individuelle du salarié concerné. Le secours vise essentiellement l'assistance aux salariés qui doivent faire face à un accident de la vie ou à une difficulté financière imprévue.

Les salariés éligibles sont:

- tous les salariés de l'entreprise disposant d'un comité d'entreprise bénéficient des exclusions de l'assiette des cotisations sur certains avantages versés par ces CE ;
- par analogie avec les avantages versés par le comité d'entreprise, il est également 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 versés par l'employeur sont exclus de l'assiette des cotisations et des contributions de sécurité sociale.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Depuis la lettre ministérielle n° 986 du 17 avril 1985, plusieurs lettres ont précisé le champ des avantages exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales (lettres du 5 juillet 2002, 18 octobre 2002, 26 juin 2006, 23 novembre 2006, 10 janvier 2007).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Au plan fiscal, les sommes et avantages versés par le comité d'entreprise aux salariés sont en principe assujettis à l'impôt sur le revenu, sauf les aides ayant le caractère de secours, les contributions aux chèques vacances, ainsi que les aides financières pour le financement de services à la personne.

Les sommes versées par l'employeur au comité d'entreprise (subvention de fonctionnement et contribution au financement des œuvres sociales) sont déductibles de l'impôt sur les sociétés.

Données chiffrées (2012)	Perte d'assiette : 2913 M€ Source : DSS d'après rapport de la Cour des comptes 2007 sur la sécurité sociale.
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS 53)
Textes	Article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Lettres ministérielles du 11 octobre 1980 et n° 986 du 17 avril 1985. Lettres ministérielles du 12 décembre 1988, 5 juillet 2002, 18 octobre 2002, 26 juin 2006, 23 novembre 2006, 10 janvier 2007. Lettre-circulaire ACOSS n° 17/86 du 14 février 1986

Fiche n° 82. Aide du comité d'entreprise ou de l'entreprise pour le financement d'activités de services à domicile – CESU préfinancé

Numéro du dispositif: 13115
Réf. annexe 2013: fiche n° 43

Objectif de la mesure

Inciter les employeurs à participer au financement des dépenses de services à la personne des salariés de l'entreprise.

Description de l'avantage social

Exemption plafonnée: 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**, en vue de financer :

- des activités de services à la personne ;
- de garde d'enfants ;
- d'assistance aux personnes dépendantes ;
- des prestations ou services fournis pas les émetteurs de titres ;
- des prestations de services fournies par les établissements d'accueil des enfants de moins de six ans, ou établissements organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe.

Condition d'éligibilité

- tous les employeurs (publics ou privés) pour le compte de leurs salariés ;
- les chefs d'entreprise indépendants (commerçants, professions libérales...) peuvent également s'attribuer des CESU, net de charges.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Création dans le cadre du « Plan de développement des services à la personne » par la loi du 26 juillet 2005.

Extension du dispositif aux prestations ou services fournis pas les émetteurs de titres et aux prestations de services fournies par les établissements d'accueil des enfants de moins de six ans, ou établissements organisant un accueil des enfants scolarisés en école maternelle ou élémentaire limité aux heures qui précèdent ou suivent la classe par l'article 31 de la loi n° 2010-853 du 23 juillet 2010 relative aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services (Plan II des Services à la personne).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Dans le cadre du « crédit impôt famille », l'entreprise qui alloue et finance tout ou partie du CESU bénéficie d'un crédit d'impôt sur les sociétés de 25 % sur les aides versées, dans la limite de 500 000 € par exercice.

Sur la partie non abondée, les salariés utilisateurs de CESU bénéficient par ailleurs d'une réduction d'impôts sur le revenu de 50 % des dépenses engagées.

Entrée en vigueur	17 novembre 2005.
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée : 286 M€ Source : ACOSS Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure non compensée par dérogation expresse à l'article L. 131-7 du CSS prévue à l'article 24 de la LFSS pour 2008
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NS54)
Textes	Articles L. 1271-1, L. 7233-4 et L. 7233-5 du code du travail.

Fiche n° 83. Prime transport domicile-travail

Numéro du dispositif: 13120
Réf. annexe 2013: fiche n° 44

Objectif de la mesure

Inciter les employeurs à aider leurs salariés à financer les coûts de transport liés à l'utilisation de leur véhicule personnel entre leur domicile et leur lieu de travail.

Description de l'avantage social

Exemption plafonnée: le remboursement des frais de carburant n'est soumis à aucune cotisation ou contribution d'origine légale ou rendue obligatoire par la loi dans la limite de 200 € par salarié et par an.

Condition d'éligibilité

Sont éligibles les salariés :

- dont la résidence habituelle ou le lieu de travail est situé en dehors de la région d'Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains défini par l'article 27 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 modifiée d'orientation des transports intérieurs ;
- ou dont la résidence habituelle ou le lieu de travail se trouve dans ces zones, lorsque l'utilisation d'un véhicule personnel est rendue indispensable soit parce que le trajet entre la résidence habituelle et le lieu de travail n'est pas desservi par les transports en commun, soit en raison d'horaires particuliers de travail (travail de nuit, horaires décalés, travail continu, équipe de suppléance...).

Cette prise en charge est facultative, à la différence du financement de l'abonnement à des transports en commun qui constitue une obligation pour l'employeur. Sa mise en place est liée la conclusion d'un accord collectif dans l'entreprise.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La prime transport a été instaurée par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009.

Ces conditions ainsi que les modalités de prise en charge des frais de carburant sont précisées dans les articles R. 3261-11 à R. 3261-15 du code du travail, ainsi que dans la circulaire interministérielle n° DSS/DGT/5B/2009/30 du 28 janvier 2009 portant application de l'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 relatif aux frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

La prime transport est exonérée d'impôt sur le revenu (instruction fiscale du 12 février 2010 n° 5-F-9-10).

Les dispositions relatives aux frais professionnels (article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels et circulaire DSS/SDF/5B/2003/07

du 7 janvier 2003) permettent à l'employeur d'être exonéré de toute cotisation ou contribution légale ou rendue obligatoire par la loi, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions décrites dans les textes précités sur les frais de transport des salariés lorsqu'il les prend en charge.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2009
Données chiffrées	Assiette exemptée : 203 M€ en 2011 ; non disponible pour 2012 Source : DADS Fiabilité du chiffrage : ordre de grandeur
Compensation	Mesure non compensée par dérogation expresse à l'article L. 131-7 prévue par l'article 26 de la LFSS pour 2009
Évaluation	Non évalué (cf. fiche n° NS55 du rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011)
Textes	Article L. 131-4-1 du code de la sécurité sociale (issu de l'article 20 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009). Articles R. 3261-11 à R. 3261-15 du code du travail. Circulaire interministérielle n° DSS/DGT/5B/2009/30 du 28 janvier 2009 portant application de l'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 relatif aux frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés.

Fiche n° 84. Remise gratuite de matériels informatiques amortis

Numéro du dispositif: 13125
Réf. annexe 2013: fiche n° 45

Objectif de la mesure

Encourager l'équipement des ménages et le recyclage de matériels informatiques en bon état de fonctionnement.

Description de l'avantage social

Exemption plafonnée : Les dons de matériels informatiques réalisés par l'employeur sont **exclus de l'assiette des cotisations et contributions sociales, dans la limite d'un prix de revient global des matériels et logiciels de 2000 € par salarié et par an**. Cette exonération ne s'applique qu'aux cessions gratuites (ce qui exclut toute participation salariale même modique) de matériels amortis.

Condition d'éligibilité

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail, les mandataires sociaux ainsi que les agents (titulaires et non-titulaires) des trois fonctions publiques et les ouvriers des établissements industriels de l'État sont concernés.

Sont exclus de ce dispositif les employeurs producteurs ou fournisseurs d'outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul

Historique du dispositif

Le dispositif est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2008.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les sommes exclues de l'assiette des contributions et cotisations sociales sont également exonérées d'impôt sur le revenu (31bis de l'article 81 du code général des impôts).

Entrée en vigueur	2008
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Mesure non compensée par dérogation à l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, prévue par l'article 26 de la LFSS pour 2009.
Évaluation	Non évalué (cf. fiche n° NS56 du rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales de juin 2011)
Textes	Article L. 242-4-2 du code de la sécurité sociale (tel que créé par la loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008). Article 81-31° bis du code général des impôts.

14. Prévoyance et retraite

Fiche n° 85. Garanties collectives et obligatoires de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire

Numéro du dispositif: 14100
Réf. annexe 2013: fiche n° 46

Ce dispositif fait l'objet d'une proposition de mesure dans le cadre du PLF (article 5).

Objectif de la mesure

Favoriser la couverture collective et obligatoire des salariés en matière de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Description de l'avantage social

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 propre à chaque assuré à hauteur des deux limites** suivantes :

- pour la retraite supplémentaire, 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 ;
- dans la limite de cinq fois le plafond de la sécurité sociale.

- pour la prévoyance complémentaire, 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 ;
- dans la limite de 12 % du plafond de la sécurité sociale.

Par renvoi, les autres **cotisations et contributions hors sécurité sociale** (versement transport, retraite complémentaire, apprentissage, etc.) sont également exclues de l'assiette de cotisations.

Ces sommes sont assujetties à la taxe sur les salaires quand l'entreprise en est redevable.

Il faut cependant déduire de ces avantages :

- la CSG et la CRDS qui restent dues sur les contributions patronales aux régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire ;
- le forfait social, à la charge de l'employeur, sur les contributions patronales aux régimes de retraite supplémentaire. Son taux a été porté de 6 à 8 % par la LFSS pour 2012, puis à 20 % par la 2nde loi de finances rectificative pour 2012 du 16 août 2012, mais maintenu à 8 % pour les contributions patronales aux régimes de prévoyance complémentaire, due par les entreprises d'au moins 10 salariés.

Condition d'éligibilité

Les régimes de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire **doivent revêtir un caractère collectif et obligatoire** au sens des R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et de la circulaire prise pour leur application (cf. les textes de référence ci-dessous).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'article 83 du code général des impôts déduit du montant brut, les cotisations ou primes versées aux régimes de prévoyance complémentaire dans la limite de 7 % du montant annuel du plafond de la sécurité sociale et de 3 % de la rémunération annuelle brute, sans que le total ainsi obtenu puisse excéder 3 % de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale. Il déduit aussi de ce même montant brut les cotisations ou primes versées aux régimes de retraite supplémentaire dans la limite de 8 % de la rémunération annuelle brute retenue à concurrence de 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (296 256 € en 2013).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2005
Données chiffrées	Assiette exemptée 2012 : 15 276 M€ 13 315 M€ (prévoyance complémentaire) 1 961 M€ (retraite supplémentaire)
	Source : estimations DSS pour la protection sociale complémentaire à partir des données du Centre technique des institutions de prévoyance, de la Fédération française des sociétés d'assurance, de la Fédération nationale de la Mutualité française, et de l'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles Données DREES concernant la retraite supplémentaire
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Cour des Comptes, Rapport sur la sécurité sociale 2011, chapitre consacré aux aides publiques à l'épargne retraite Conseil des prélèvements obligatoires, « <i>Entreprises et « niches » fiscales et sociales</i> », octobre 2010 Rapport du Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie sur la généralisation de la couverture complémentaire santé, juillet 2013.
Textes	Articles L. 136-2, II-4°, L. 137-1, L. 137-15, L. 242-1, sixième à neuvième alinéas, L. 871-1 et R. 242-1-1 à R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale. Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion à des systèmes de prévoyance collectifs et obligatoires mis en place dans les entreprises Circulaire N° DSS/SD5B/2013/344 du 25 septembre 2013 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire.

Fiche n° 86. Plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO)

Numéro du dispositif: 14105
Réf. annexe 2013: fiche n° 47

Objectif de la mesure

Favoriser la constitution d'une épargne collective en vue de la retraite.

Description de l'avantage social

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital. Il peut être mis en place à l'initiative de l'entreprise ou par accord collectif, et ne peut être créé que si les salariés ont la possibilité d'opter pour un plan de durée plus courte, que ce soit un PEE ou un PEI. Toute entreprise qui a mis en place un PEE depuis plus de 3 ans doit ouvrir une négociation en vue de la mise en place d'un PERCO. Le plan peut également être créé en tant que PERCO interentreprises (PERCOI). Le salarié doit faire connaître son souhait d'adhérer au PERCO. Cependant, l'adhésion au plan par défaut des salariés est possible, sauf avis contraire de ces derniers, dès lors que le règlement du plan le prévoit⁽¹²⁾.

Il bénéficie du régime social suivant :

- **Exemption** : sous réserve de remplir les conditions d'éligibilité, **l'abondement de l'employeur n'entre pas dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale**. Cet 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 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 5925 € en 2013).
- 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 la CSG au titre des revenus d'activité et, par voie de conséquence, à la CRDS ainsi qu'au forfait social**.
- **Contribution spécifique patronale** : une **contribution spécifique de 8,2 % à la charge de l'employeur** est également prévue (article L. 137-5 du code de la sécurité sociale) lorsque le montant de l'abondement excède pour un salarié pour un an la somme de 2300 €.

Condition d'éligibilité

Le PERCO 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 250 salariés : aux chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, aux présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire.

(12) Dans ce cas, chaque salarié est informé par l'entreprise en fonction des modalités fixées par le règlement. Le salarié dispose alors de 15 jours pour faire savoir qu'il refuse d'adhérer au plan. En l'absence de réponse, l'accord du salarié est présumé acquis.

Le PERCO est alimenté par :

- la participation et l'intéressement si le salarié le souhaite (la moitié de la participation est depuis 2010 versée par défaut sur le PERCO) ;
- des versements volontaires du salarié, ces versements ne pouvant excéder 25 % de sa rémunération. En outre, 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 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale (soit 5925 € en 2013).

Historique du dispositif

Le PERCO a été instauré par la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

Afin d'inciter les entreprises à mettre en place des dispositifs de retraite supplémentaire, l'article 18 de la loi du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié 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 soit d'un PERCO, soit d'un régime de retraite supplémentaire.

En outre, suite aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail⁽¹³⁾, les droits, autres que ceux correspondant à un abondement en temps et en argent de l'employeur, inscrits sur un compte épargne temps et utilisés, à l'initiative du salarié, pour alimenter un régime de retraite supplémentaire ou un PERCO sont exonérés, dans la limite de dix jours par an, des cotisations patronales et salariales de sécurité sociale dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

Enfin, la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a étendu cette faculté de transfert visée dans la loi de 2008, aux entreprises ne bénéficiant pas de compte épargne temps. Ainsi, la loi ouvre la possibilité aux salariés d'affecter sur le PERCO les sommes correspondant à des jours de repos non pris et de consacrer ces sommes au financement de prestations de retraite supplémentaire présentant un caractère collectif et obligatoire. Cette possibilité est ouverte dans la limite de cinq jours par an. Seuls sont concernés les jours de congés annuels excédant vingt-quatre jours ouvrables. Les droits ainsi versés sont exonérés des cotisations salariales de sécurité sociale et des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans la limite d'un plafond de cinq jours par an.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le plan d'épargne entreprise (articles L. 3331-1 à L. 3333-8 du code du travail) et les exonérations dont bénéficie le financement des employeurs en matière de retraite supplémentaire (article L. 242-1 du code de la sécurité sociale) concourent partiellement au même objectif.

(13) L'article 26 complète ainsi l'article L. 3153-3 du code du travail et intègre un nouvel article L. 242-4-3 dans le code de la sécurité sociale. C'est de l'articulation de ces deux dispositions, que résulte l'exonération dans la limite de 10 jours par an.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2004.
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée: 457 M€ Assiette soumise à cotisations: 89,3 M€
	Source: ACOSS Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif jugé peu efficient par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS 58): Cour des Comptes, Rapport sur la sécurité sociale 2011, chapitre consacré aux aides publiques à l'épargne retraite
Textes	Articles L. 3334-1 à L. 3334-16 du code du travail. Articles L. 136-2, II-2° et L. 137-15 du code de la sécurité sociale.

Fiche n° 87. Retraites à prestations définies à droits aléatoires (« retraites chapeaux »)

Numéro du dispositif: 14110
Réf. annexe 2013: fiche n° 48

Objectif de la mesure

L'exclusion d'assiette des cotisations et contributions sociales dont bénéficient ces systèmes de retraite ne vise pas à favoriser ces régimes mais a été mise en place, parallèlement à la contribution portant sur ces régimes, suite à des contentieux introduits par des entreprises contestant l'assujettissement, aux motifs que l'aléa pour le bénéfice de la retraite chapeau et l'absence d'individualisation des sommes versées par l'employeur à un fonds servant à financer les rentes de retraites chapeau empêchaient l'assimilation à du salaire.

Description de l'avantage social

Les contributions des employeurs donnent lieu à la constitution d'un fonds collectif dans lequel les droits aléatoires des salariés ne sont pas individualisés. Par ailleurs, le bénéfice des retraites chapeau est soumis à un aléa (condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise). De ce fait, les sommes versées par l'employeur à ce fonds collectif **échappent aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG.**

Afin de pallier cette absence de prélèvements, **deux contributions spécifiques ont été instaurées :**

Une contribution spécifique à la charge de l'employeur et affectée au fonds de solidarité vieillesse dont **le taux est fonction du choix de l'employeur sur le mode de prélèvement :**

- soit sur les rentes versées aux bénéficiaires au taux de 32 % ;
- soit sur les primes versées à un organisme assureur, une institution de prévoyance ou une mutuelle au taux de 24 % ;
- soit sur la partie de la dotation aux provisions gérées en interne à l'entreprise, au taux de 48 %.

Cette contribution s'accompagne :

- d'une contribution additionnelle de 30 % à la charge de l'employeur sur les rentes excédant huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale et ce, quelle que soit l'option exercée par l'employeur quant à la contribution de base visée ci-dessus ;
- de l'obligation, pour les nouveaux régimes créés après le 1^{er} janvier 2010, d'externaliser leur gestion auprès d'un organisme assureur ou une mutuelle.

Une contribution spécifique à la charge du bénéficiaire de la rente et dont le **taux varie en fonction de la date de la liquidation de la retraite et du montant mensuel de la rente :**

- les rentes versées au titre des retraites liquidées avant le 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution pour leur fraction qui excède 500 € par mois au taux de 7 % sur la fraction de la rente comprise entre 500 € et 1 000 € et de 14 % sur la fraction de la rente supérieure à 1 000 € ;
- les rentes versées au titre des retraites liquidées à compter du 1^{er} janvier 2011 sont soumises à une contribution lorsque leur valeur est supérieure à 400 € par mois au taux de 7 % sur la fraction de la rente comprise entre 400 € et 600 €, et de 14 % sur la fraction de la rente comprise supérieure à 600 €.

Condition d'éligibilité

L'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale s'applique aux employeurs ayant mis en place des systèmes de retraite à prestations définies, non individualisables et dont les prestations sont subordonnées à l'achèvement de la carrière dans l'entreprise.

Ce sont des systèmes tout à fait spécifiques de retraite supplémentaire à prestation définies, qui présentent les caractéristiques suivantes :

- le périmètre en termes de bénéficiaires potentiels est libre ;
- leur bénéfice est subordonné à la présence du salarié dans l'entreprise lors de l'achèvement de sa carrière. Il en résulte que jusqu'à son départ à la retraite, le salarié n'a aucun droit acquis au régime mis en place dans l'entreprise. Il n'y a pas de portabilité des droits ;
- ces régimes, à financement exclusivement patronal, donnent lieu à la constitution d'un fonds collectif dans lequel les droits aléatoires des salariés ne sont pas individualisés.

Historique du dispositif

Avant la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les régimes de retraite à droits aléatoires étaient traités en matière sociale comme les autres régimes de retraite supplémentaire : les contributions des employeurs étaient assimilables à du salaire avec une exemption globale sur l'ensemble des opérations de retraite complémentaire et surcomplémentaire.

Un certain nombre d'entreprises ont néanmoins introduit des contentieux avec les URSSAF au motif que le financement était présenté comme non individualisé par salarié, et donc non assimilable totalement à du salaire. Pour régler ce sujet, et après avoir associé un certain nombre d'acteurs concernés, le gouvernement a déposé dans le cadre de la loi de 2003, un amendement visant à définir un traitement social spécifique pour ces régimes, lequel traitement a connu depuis lors des évolutions retracées dans le tableau ci-dessous :

Évolution du régime social applicable aux retraites « chapeaux » :

Véhicule législatif	Contribution patronale	Contribution salariale	Mesures diverses
Loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (art. 115)	8 % sur les rentes liquidées à compter du 1 ^{er} janvier 2001 au-delà d'1/3 du PASS (env.12 000 €) Ou 6 % sur le financement constitué à partir du 1 ^{er} janvier 2004		
	12 % sur le financement si gestion interne à compter du 1 ^{er} janvier 2009		
LFSS pour 2010 du 24 décembre 2009 (art. 15)	16 % sur les rentes au-delà d'1/3 du PASS Ou 12 % sur le financement (gestion externe) 24 % sur le financement (gestion interne)		Obligation de gestion en externe pour les régimes créés après le 1 ^{er} janvier 2010
	30 % sur les rentes au-delà de 8 PASS (env. 280000 €)		
LFSS pour 2011 du 20 décembre 2010 (art. 10)	Contribution de 16 % due dès le 1^{er} euro de rente versé.	Au-delà de 400 € de rente mensuelle: 7 % sur la rente si comprise entre 400 € et 600 € mensuels 14 % sur la rente si supérieure à 600 € mensuels	Recouvrement et versement de la contribution patronale par l'assureur; Possibilité pour l'employeur de changer son assujettissement sur la rente en assujettissement sur le financement moyennant paiement d'une contribution différentielle
LF pour 2011 du 29 décembre 2010 (art. 16)		Pour les rentes liquidées avant le 1^{er} janvier 2011 : Au-delà de 500 € de rente mensuelle: 7 % sur la rente si comprise entre 500 € et 1 000 € mensuels 14 % sur la rente si supérieure à 1 000 € mensuels	
LF rectificative pour 2011 du 28 décembre 2011 (art. 28)		Progressivité de l'assujettissement : 7 % sur la part de la rente comprise entre 400 € et 600 € mensuels (ou entre 500 € et 1 000 € si rente liquidée avant 2011), 14 % sur la part de la rente comprise entre 600 € (ou 1 000 € si rente liquidée avant 2011) et 24 000 € mensuels 21 % sur la part de la rente supérieure à 24 000 € mensuels	Application au 1 ^{er} janvier 2012
LF rectificative pour 2012 du 16 août 2012 (art. 32)	32 % sur les rentes Ou 24 % sur le financement (gestion externe) 48 % sur le financement (gestion interne)		Application au 1 ^{er} janvier 2013
Décision n° 2012-662 DC du 29 décembre 2012 (loi de finances pour 2013)		Suppression de la contribution au taux de 21 % sur la part de la rente supérieure à 24 000 € mensuels	Application à compter de la décision

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2004.
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée: 456 M€* <i>* 1353 M€ ont été déclarés dans les DADS 2012 du fait du paiement de la contribution différentielle liée à l'exercice d'un nouveau droit d'option par les entreprises qui le souhaitent. Ce montant correspond à un rattrapage de cotisations dues au titre des années antérieures et ne correspond pas à l'assiette économique du dispositif.</i>
	Source: ACOSS, données comptables Fiabilité du chiffrage: bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Rapport au Parlement sur la situation des régimes relevant de l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale, remis par le Gouvernement en octobre 2010
Textes	Articles L. 137-11 et L. 137-11-1 du code de la sécurité sociale Article R. 137-3 du code de la sécurité sociale Circulaire n° 105/2004 du 8 mars 2004 relative à la contribution à la charge de l'employeur sur les régimes de retraite conditionnant la constitution de droits à prestations à l'achèvement de la carrière du bénéficiaire dans l'entreprise Circulaire n°DSS/5B/2012/71 du 10 février 2012 relative aux modalités de versement des contributions dues au titre du changement d'option sur les régimes de retraite prévus à l'article L. 137-11 du code de la sécurité sociale

15. Fin du contrat de travail

Fiche n° 88. Indemnités versées dans certains cas de rupture du contrat de travail

Numéro du dispositif: 15100
Réf. annexe 2013: fiche n° 49

Objectif de la mesure

Accompagner les licenciements.

Description de l'avantage social

Exclusion de l'assiette sociale : la part exonérée d'impôt sur le revenu des indemnités versées dans les cas de rupture du contrat de travail visées à l'article 80 duodecies du code général des impôts est **exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS** :

- **pour les cotisations sociales**, dans la limite d'un montant égal à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 74 064 € en 2013) ;
- **pour la CSG et la CRDS**, dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut, par la loi sans que cette exclusion puisse être supérieure à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales ci-dessus.

Ainsi :

- les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et les **indemnités allouées par le juge en cas de licenciement irrégulier** ou prononcé sans cause réelle et sérieuse par l'employeur sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et exonérées de CSG et de CRDS dans la limite d'un montant égal à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- dans la limite d'un montant égal à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, les **indemnités de mise à la retraite** et les **indemnités de licenciement** versées en dehors 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 du contrat de travail ou la moitié du montant de l'indemnité si elle lui est supérieure ;
 - 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.

Enfin, sans que cette exclusion puisse être supérieure à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales ci-dessus, elle est exclue de l'assiette de la CSG et, par voie de conséquence, de celle de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Condition d'éligibilité

Sont concernés tous les salariés licenciés ou mis à la retraite, ou concernés par des départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Historique du dispositif

Avant 2006, les indemnités de rupture étaient exonérées d'impôt sur le revenu totalement ou dans la limite de 50 % de leur montant pour les indemnités de licenciement et de mise à la retraite. Cette assiette déterminait également l'assiette sociale.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 abaisse le plafond d'exonération des indemnités de licenciement et de mise à la retraite⁽¹⁴⁾ et maintient l'exonération totale pour les indemnités versées dans le cadre d'un PSE et celles ordonnées par le juge en cas de licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse.

En outre, s'agissant de l'indemnité de mise à la retraite, afin d'encourager les salariés et les employeurs à reporter l'âge de départ effectif en retraite, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 a institué une contribution spécifique à la charge de l'employeur à laquelle est assujettie l'indemnité versée. Fixé au départ à 25 % pour les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008, le taux de cette contribution est passé à 50 % à partir du 1^{er} janvier 2009.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article 14) introduit une différence avec le régime fiscal, en resserrant le régime social des indemnités de rupture. Les indemnités d'un montant supérieur à trente fois le plafond annuel de la sécurité sociale (1 110 960 € en 2013), y compris lorsque ce montant correspond aux indemnités légales ou conventionnelles, sont assujetties dans leur totalité, dès le premier euro, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. La loi de finances rectificative pour 2012 du 16 août 2012 (article 30) a réduit cette limite à dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale (370 320 € en 2013) à compter du 1^{er} septembre 2012.

Pour la CSG et la CRDS, l'exclusion d'assiette a continué à s'appliquer dans la limite conventionnelle ou légale de l'indemnité prévue dans la limite du montant exonéré de l'impôt sur le revenu.

À l'occasion de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, le régime fiscal et le régime social ont été déconnectés. L'article 18 de la loi a plafonné l'exclusion d'assiette de cotisations définies en 2006, à 3 fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale y compris pour les indemnités versées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et pour les indemnités allouées par le juge en cas de licenciement irrégulier ou sans cause réelle et sérieuse. Par ailleurs, le même article plafonne l'exonération de CSG et de CRDS existante (la limite du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle) non plus à l'exonération d'impôt sur le revenu mais à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales, soit au maximum 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Enfin, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 abaisse le plafond d'exclusion à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (74 064 € en 2013).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

L'indemnité de rupture conventionnelle prévue par le code du travail est plafonnée dans les mêmes conditions.

(14) Limite la plus élevée suivante :

- 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, 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 ;
- 50 % du montant de l'indemnité perçue, 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, sans que s'applique la limite précitée de 5 ou 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

L'indemnité instaurée dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) était, avant l'instauration du régime social en vigueur, soumise aux mêmes limites fiscales d'exonération et donc au même régime social. La loi de finances pour 2011 a supprimé cette exonération et par voie de conséquence le régime social qui lui était accolé.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2006 pour le régime social applicable aux indemnités versées à l'occasion d'une rupture du contrat de travail 1 ^{er} janvier 2009 pour les indemnités supérieures à 30 PASS 1 ^{er} janvier 2010 pour le plafonnement de l'exclusion d'assiette des cotisations sociales
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée: 3 813 M€
	Source: ACOSS, données comptables Fiabilité du chiffrage: très bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS 60, NR 1 et NR 4 du C)
Textes	Articles L. 136-2, 5° et 5° bis du II, L. 137-12 et L. 242-1, douzième alinéa, du code de la sécurité sociale. Article 80 duodecimes du code général des impôts. Circulaire n° DSS/5B/2006/175 du 18 avril 2006 relative aux modalités d'assujettissement à cotisations de sécurité sociale, à CSG et à CRDS des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ou de la cessation forcée des dirigeants et mandataires sociaux.

Fiche n° 89. Indemnités spécifique de rupture conventionnelle homologuée

Numéro du dispositif: 15105
Réf. annexe 2013: fiche n° 50

Objectif de la mesure

Similaire à la fiche précédente.

Cette mesure d'exemption d'assiette découle du contenu de l'accord des partenaires sociaux du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Description de l'avantage social

L'indemnité versée en cas de rupture conventionnelle au bénéfice du salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension d'un régime de base **est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale, de CSG et de CRDS dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement**, c'est-à-dire :

- dans la limite d'un montant égal à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, elle est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale dans la limite la plus élevée des deux suivantes :
 - soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ou la moitié du montant de l'indemnité si elle lui est supérieure ;
 - soit 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 ;
- sans que cette exclusion puisse être supérieure à l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales ci-dessus, elle est exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Enfin, l'indemnité de rupture conventionnelle est **assujettie au forfait social pour sa part inférieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale**.

Condition d'éligibilité

En son article 5, la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a repris ces propositions. On distingue :

- la rupture conventionnelle au bénéfice d'un salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire : dans ce cas, l'indemnité versée est soumise au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement (cf. infra : définition de l'exemption d'assiette) ;
- la rupture conventionnelle au bénéfice d'un salarié étant en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire : dans ce cas, l'indemnité versée est assujettie dès le premier euro à l'impôt sur le revenu, aux cotisations de sécurité sociale et à la CSG-CRDS.

Tous les salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de ce dispositif.

Historique du dispositif

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (article 14) a resserré le régime social des indemnités de rupture. Les indemnités d'un montant supérieur à trente fois le plafond annuel

de la sécurité sociale (1 110 960 € en 2013), y compris lorsque ce montant correspond aux indemnités légales ou conventionnelles, sont assujetties dans leur totalité, dès le premier euro, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. La loi de finances rectificative pour 2012 du 16 août 2012 (article 30) a réduit cette limite à dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale (370 320 € en 2013) à compter du 1^{er} septembre 2012.

Le plafonnement de l'exemption d'assiette des cotisations au montant constitué de deux fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale (74 064 € en 2013) résulte de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (article 14). Auparavant, à l'instar des autres indemnités de rupture dont l'indemnité de licenciement, cette exemption d'assiette n'était constituée que de la seule limite d'exonération d'impôt sur le revenu visée ci-dessus, soit la limite la plus élevée des deux suivantes :

- soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail, dans la limite de six fois le plafond de la sécurité sociale (222 192 € en 2013) en vigueur à la date du versement de cette indemnité ;
- soit la moitié du montant de l'indemnité, dans la limite de six fois le plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement de cette indemnité ;
- soit 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, sans que s'applique la limite précitée de six fois le plafond de la sécurité sociale.

Enfin, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 a assujetti l'indemnité de rupture conventionnelle au forfait social, pour sa part exclue de l'assiette des cotisations.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les indemnités de licenciement et de mise à la retraite répondent aux mêmes plafonds d'exonération.

L'indemnité instaurée dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) était, avant l'instauration du nouveau régime social de 2011, soumise aux mêmes limites fiscales d'exonération et donc au même régime social. La loi de finances pour 2011 supprime cette exonération et par voie de conséquence le régime social associé.

Entrée en vigueur	26 juin 2008 Forfait social : 1 ^{er} janvier 2013
Données chiffrées (2012)	Assiette exemptée : 811 M€
	Source : AcoSS Fiabilité : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche n° NS62)
Textes	Articles L. 136-2, II-5°, et L. 242-1, douzième alinéa, du code de la sécurité sociale. Article 80 duodecies du code général des impôts. Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. Circulaire n° DGT/RT1/2009/04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée. Circulaire n° DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 relative au régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle.

Fiche n° 90. Contrat de sécurisation professionnelle

Numéro du dispositif: 15110
Réf. annexe 2013: fiche n° 51

Objectif de la mesure

Favoriser le recours à des dispositifs de reclassement dans les entreprises de moins de 1 000 salariés ayant recours au licenciement économique.

Description de l'avantage social

Le contrat de sécurisation professionnelle remplace le contrat de transition professionnelle (CTP) et la convention de reclassement personnalisé (CRP) et permet aux salariés licenciés pour motif économique de bénéficier, après la rupture de leur contrat de travail, d'un ensemble de mesures favorisant un reclassement accéléré vers l'emploi.

En raison de l'assimilation de l'allocation spécifique de sécurisation au régime de l'allocation de retour à l'emploi, ce revenu de remplacement est **exclu de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale**.

En outre, **l'allocation spécifique de sécurisation est également exclue de l'assiette CSG-CRDS** par renvoi au statut de stagiaire de la formation professionnelle prévue par l'article L. 1233-67 du code du travail alors même que la situation des bénéficiaires des CSP et des stagiaires de la formation professionnelle de la formation continue demandeurs d'emploi apparaît distincte.

Condition d'éligibilité

Publics concernés: Salariés des entreprises de moins de 1 000 salariés, ayant au moins un an d'ancienneté, dont la procédure de licenciement pour motif économique est engagée postérieurement au 1^{er} septembre 2011.

Les salariés n'ayant pas un an d'ancienneté, mais disposant de droits d'assurance chômage, peuvent également bénéficier du dispositif mais le montant de leur allocation sera égal au montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi auquel ils peuvent prétendre.

Une allocation spécifique de sécurisation égale à 80 % du salaire journalier de référence sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle ils auraient pu prétendre au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est versée au bénéficiaire du CSP pendant une durée maximum de 12 mois.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Créé par l'article 41 de la loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, le contrat de sécurisation professionnelle remplace la convention de reclassement personnalisé (créée en 2005) et le contrat de transition professionnelle (créé en 2006).

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les indemnités de rupture du contrat de travail accordées en cas de licenciement bénéficient d'un régime social et fiscal favorable.

Par ailleurs, dans le cas spécifique des licenciements économiques, les salariés d'entreprises de plus grande taille (plus de 1 000 salariés) bénéficient d'un congé de reclassement. Pendant ce congé, dont la durée varie de quatre mois à neuf mois, le salarié bénéficie d'une rémunération versée par son employeur. Cette rémunération est exonérée des cotisations et contributions sociales pendant la durée du congé qui excède le préavis et dans la limite de 9 mois.

Entrée en vigueur	1 ^{er} septembre 2011
Données chiffrées (2012)	Coûts: - Convention de reclassement personnalisé: 18 M€ - Contrat de sécurisation professionnelle: 59 M€ - Contrat de transition professionnelle: 3 M€ Source: ACOSS
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, articles 41 à 46.

16. Revenus exclus de l'assiette des cotisations du fait d'une dérogation à la règle d'affiliation obligatoire

Fiche n° 91. Élus locaux

Numéro du dispositif: 16100
Réf. annexe 2013: fiche n° 54

Objectif de la mesure

Normaliser la couverture sociale des élus locaux.

Description de l'avantage social

Exemption d'assiette: les élus locaux ne répondant pas aux conditions posées pour l'assujettissement de leur(s) indemnité(s) de fonction bénéficient d'une exemption d'assiette sur les sommes perçues au titre du mandat.

En revanche, et pour tous, la CSG et la CRDS sont dues sur les sommes versées au titre du mandat, hors les indemnités représentatives de frais professionnels.

Condition d'éligibilité

Sont assujetties les seules indemnités de fonction des élus locaux répondant aux critères suivants, fixés par l'article 18 de la LFSS 2013 (art. 18):

- Indemnités de fonction dont le montant total est supérieur à la moitié du montant du plafond de la sécurité sociale (18516 € pour un an, ou 1543 € pour un mois en 2013)
- Indemnités de fonction des titulaires des mandats suivants qui ont cessé leur activité professionnelle pour exercer leur mandat et qui ne relèvent plus à titre obligatoire d'un régime de sécurité sociale:
 - maires, quel que soit le nombre d'habitants de la commune, ainsi que les adjoints au maire des communes de 20000 habitants au moins,
 - présidents ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil général,
 - président ou vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional,
 - membres et président du conseil exécutif de la collectivité territoriale de Corse, les membres du conseil de la communauté de communes et les membres du conseil de la communauté urbaine,
 - membres du conseil de la communauté d'agglomération.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

La loi n° 92-108 du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux a créé le système d'affiliation et d'assujettissement à la sécurité sociale de base des élus locaux sur les

sommes perçues au titre du mandat (non représentatives de frais professionnels). Ce dispositif à la carte permettait :

- aux élus non affiliés au régime général de n'acquitter aucune cotisation de sécurité sociale sur les sommes perçues au titre du mandat,
- aux élus affiliés au régime général, de n'acquitter que les seules cotisations retraite et maladie. Il y a exonération des cotisations famille et ATMP.

La loi n° 96-142 du 21 février 1996 relative à la partie législative du code général des collectivités territoriales a organisé la retraite complémentaire des élus : tous les élus qui perçoivent une indemnité de fonction en application du CGCT sont affiliés au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des collectivités publiques.

Loi n° 2002-76 du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité a étendu ces dispositions aux élus des structures intercommunales.

La loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales qui institue les conseillers territoriaux en substitution aux conseillers généraux et régionaux a repris les dispositions de sécurité sociale qui leurs étaient applicables, sans adaptation particulière.

La loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 revient sur le dispositif de la loi de 1992 qui représentait une singularité vis-à-vis des règles qui valent pour le reste des personnes pluriactives, qui cotisent et s'ouvrent des droits sur tous leurs revenus. Ainsi, la loi affine l'ensemble des élus locaux au régime général de la sécurité sociale. En revanche, pour tenir compte de la spécificité du mandat local, elle ne soumet pas à assujettissement l'ensemble des indemnités de fonction perçues par ces élus locaux mais seulement les indemnités de fonction perçues par les titulaires des mandats les plus importants.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2013
Données chiffrées	Selon les estimations de la LFSS : - environ 550 000 élus locaux devraient être affiliés au régime général, - parmi ces 550 000 élus locaux, seuls 10 % devraient voir leurs indemnités de fonction assujetties aux cotisations de sécurité sociale.
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Cf. fiche n° NS76 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011) sur le dispositif existant sous l'empire de la loi de 1992.
Textes	Article 18 de la LFSS pour 2013 Article L. 382-31 du code de la sécurité sociale Articles L. 2123-25-2, L. 3123-20-2, L. 4135-20-2 et L. 5211-14 du code général des collectivités territoriales Circulaire n° DSS/5B/DGCL/2013/1 93 du 14 mai 2013 relative à l'affiliation au régime général de sécurité sociale des titulaires de mandats locaux ainsi qu'à l'assujettissement des indemnités de fonction qui leur sont versées

Fiche n° 92. Membres du conseil économique, social et environnemental (CESE): règles particulières d'affiliation

Numéro du dispositif: 16105
Réf. annexe 2013: fiche n° 55

Objectif de la mesure

Affecter les cotisations sociales acquittées au titre des indemnités des membres du CESE prioritairement pour le financement de leurs droits à retraite.

Description de l'avantage social

Les indemnités perçues par les membres du Conseil économique, social et environnemental bénéficient d'un **régime dérogatoire en ce qui concerne les risques maladie, famille et accidents du travail**: pour ces risques, aucune règle d'affiliation n'est prévue. Par conséquent, **aucune cotisation n'est acquittée sur ces indemnités à ce titre**. Il en découle que les membres du CESE ne bénéficient d'aucune couverture sociale pour les risques maladie, famille et AT-MP au titre de leur mandat.

En revanche, les **indemnités de fonction sont assujetties à la CSG-CRDS dans les conditions de droit commun**.

Condition d'éligibilité

Ce régime est réservé aux membres du Conseil économique, social et environnemental.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non cumul.

Historique du dispositif

Les conseillers du CESE bénéficient d'un régime particulier pour le risque vieillesse depuis la loi n° 57-761 du 10 juillet 1957, aucune disposition n'ayant été prévue s'agissant des autres risques.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les membres du CESE relèvent d'un régime particulier pour le risque vieillesse (caisse de retraite des anciens membres du conseil économique et du conseil économique et social) qui a été institué par la loi n° 57-761 du 10 juillet 1957 et maintenu par le décret n° 59-601 du 5 mai 1959. D'après le règlement intérieur de cette caisse en date du 21 janvier 1958, les indemnités de fonction versées aux membres désignés du CESE sont assujetties au taux de 15,70 % lors de leur premier mandat et au taux de 7,85 % pour les mandats suivants.

Entrée en vigueur	12 juillet 1957 (risque vieillesse)
Données chiffrées	Effectifs exonérés: 233 membres Établissement déclarant: CESE Assiette: les indemnités représentent 10,53 M€ en 2012
	Source: données budgétaires
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Loi n° 57-761 du 10 juillet 1957 portant modification de certaines dispositions de la loi du 6 janvier 1950 en ce qui concerne le statut du Conseil économique maintenue par le décret n° 59-601 du 5 mai 1959 en 1957 (risque vieillesse).

Fiche n° 93. Élus de certaines instances: règles particulières d'affiliation

Numéro du dispositif: 16110
Réf. annexe 2013: fiche n° 56

Objectif de la mesure

Simplifier les formalités administratives (éviter aux présidents ou vice-présidents des chambres de métiers gérants minoritaires de leur entreprise de devoir s'immatriculer en qualité de travailleur indépendant au seul titre de leur activité de président de chambre).

Description de l'avantage social

La loi prévoit expressément que les **indemnités versées** aux élus des chambres d'agriculture, des chambres de métiers et des caisses de sécurité sociale au titre de leur mandat **ne sont pas assujetties aux cotisations de sécurité sociale**, et ne sont pas prises en compte pour l'attribution des prestations sociales de toute nature.

Ces **indemnités sont en revanche soumises à CSG et CRDS**.

Condition d'éligibilité

Cette mesure concerne les élus des chambres d'agriculture et des chambres de métiers et de l'artisanat, ainsi que des caisses de sécurité sociale.

Historique du dispositif

Ce dispositif particulier a été mis en place par la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998.

Entrée en vigueur	4 juillet 1998
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Article 13 de la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier.

Fiche n° 94. Travailleurs frontaliers de la Suisse : conditions de couverture maladie

Numéro du dispositif: 16115
Réf. annexe 2013: fiche n° 57

Objectifs de la mesure

L'application de modalités particulières d'assujettissement aux cotisations des frontaliers relevant de l'assurance-maladie résulte de l'histoire de leur couverture sociale et de l'absence d'adoption du décret prévu par la loi.

Description de l'avantage social

Taux réduit et assiette dérogatoire : Cotisation maladie de 8 % assise sur les revenus fiscaux de référence abattus de 9 534 € (période du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2014) pour les frontaliers affiliés à la CMU.

Exonération totale de CSG-CRDS.

La cotisation de 8 % permet d'accéder aux prestations maladie dans des conditions plus favorables que les actifs travaillant en France. Ainsi, pour un salarié, l'avantage correspond au différentiel entre les cotisations maladies prélevées sur les salaires d'une personne résidant et exerçant son activité en France (13,55 % de cotisation maladie salariale et patronale, plus 5,29 % de CSG affectée à la branche maladie, soit 18,84 %) et celui de la seule cotisation acquittée par les travailleurs frontaliers visés par l'accord du 21 juin 1999 (8 %).

Condition d'éligibilité

Public concerné : Travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant en Suisse, ainsi que leurs ayants droit.

Titulaires de pensions ou de rentes suisses, ainsi que leurs ayants droit, résidant en France et soumis obligatoirement à la législation suisse de la sécurité sociale au titre des dispositions de l'accord du 21 juin 1999, dès lors qu'ils ont fait la demande de ne pas être affiliés à l'assurance maladie suisse.

Depuis 2003, en application de l'accord international du 21 juin 1999 précité, les travailleurs et les titulaires de pensions et de rentes qui résident en France et travaillent en Suisse (ou ont acquis dans ce pays leurs droits à pension et à rente) peuvent, à leur demande, être dispensés de l'affiliation obligatoire au régime suisse d'assurance maladie.

Jusqu'au 1^{er} juin 2014, ils peuvent opter entre l'assurance-maladie et une couverture privée au 1^{er} euro. Ce droit d'option s'exerce pour le flux des entrants dans le dispositif prévu par l'accord du 21 juin 1999 (non pour le stock des travailleurs ayant choisi d'être affiliés au régime général français entre 2002 et 2006) dans les 12 ans suivant la publication dudit accord, au titre de ses dispositions transitoires, soit jusqu'au 31 mai 2014. L'option pour l'assurance privée est réversible en faveur de la CMU alors que l'inverse n'est pas possible.

Les travailleurs frontaliers sont dans tous les cas exonérés de la CSG sur les revenus d'activité et de la CRDS.

Lorsqu'ils font le choix de l'assurance-maladie jusqu'au 1^{er} juin 2014, et de plein droit au-delà, ils sont affiliés au régime général français dans les conditions fixées par l'article L. 380-1 du code de la sécurité sociale. L'article L. 380-3-1 prévoit qu'ils sont alors redevables d'une cotisation fixée en pourcentage de leur revenu fiscal de référence (RFR), selon des modalités définies par décret.

En l'absence d'un tel décret, il est aujourd'hui fait application des règles de la cotisation CMU dite « de base », fixée en pourcentage de leur revenu fiscal de référence, à savoir un abattement (9534 € pour la période du 1^{er} octobre 2013 au 30 septembre 2014) sur le RFR et un taux de 8 %.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de cumul.

Historique du dispositif

La loi n° 2002-1487 du 20 décembre 2002 (art. 18-II) a permis aux travailleurs frontaliers rentrant dans le champ d'application de l'accord du 21 juin 1999 de ne pas s'affilier à l'assurance maladie suisse et de bénéficier de ce fait d'une affiliation automatique au régime général, c'est-à-dire à la CMU.

La loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 (art. 42) a élargi le champ de ce dispositif en permettant aux travailleurs frontaliers qui souhaitaient, à cette date, refuser à la fois l'affiliation au régime obligatoire d'assurance maladie suisse et l'affiliation au régime général français, d'être couverts, ainsi que leurs ayants droit, au moyen d'un contrat d'assurance maladie librement souscrit par eux. Ce nouveau dispositif a concerné les nouveaux entrants dans le champ de l'accord du 21 juin 1999 (et non les travailleurs frontaliers qui avaient été affiliés au régime général français entre 2002 et 2006, suite à leur refus de s'affilier à l'assurance maladie suisse).

La réforme fiscale de 2006 a augmenté le montant du revenu fiscal de référence qui sert d'assiette à la cotisation CMU de base. Pour neutraliser l'effet induit par cet élargissement d'assiette, le plafond de ressources fixant la limite d'exonération à la cotisation CMU de base a été majoré de 20 %.

Entrée en vigueur	21 décembre 2002
Données chiffrées	137 000 résidents fiscaux en France travaillent en Suisse en 2012, dont près de 85 % sont assurés à titre privé. Source : Assurance maladie, Office fédéral de la statistique Fiabilité : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Inspection générale des finances et inspection générale des affaires sociales. <i>Intégration dans le droit commun de l'assurance maladie des frontaliers résidant en France et travaillant en Suisse</i> , rapport aux ministres des affaires sociales, de l'économie et du budget, juin 2013, 57 p. + annexes.
Textes	Article L. 380-1, L. 380-2 et L. 380-3-1 du code de la sécurité sociale. Accord du 21 juin 1999 entre la Communauté européenne et ses États membres, d'une part, et la Confédération suisse, d'autre part, sur la libre circulation des personnes. Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (JOUE n° L 166 du 30 avril 2004) entré en vigueur le 1 ^{er} mai 2010. (Annexe XI, point 3b) Loi n° 99-641 du 27 juillet 1999 portant création d'une couverture maladie universelle et arrêté du 30 juin 2010 pris en application de l'article D. 380-4 du code de la sécurité sociale (fixation du plafond d'exonération de la cotisation CMU de base).

Fiche n° 95. Loueurs de chambres d'hôtes

Numéro du dispositif: 16120
Réf. annexe 2013: fiche n° 58

Objectifs de la mesure

Limitier les prélèvements sur les activités hôtelières réalisées par les propriétaires de chambres d'hôtes.

Description de l'avantage social

Assujettissement des revenus inférieurs à 13 % du PASS aux prélèvements sociaux de 15,5% sur les revenus du patrimoine et non aux cotisations et contributions applicables aux travailleurs indépendants.

Condition d'éligibilité

Déclarer au titre de la location de chambres d'hôtes un revenu inférieur au seuil de dispense du versement des cotisations d'allocations familiales, soit 4 814 € en 2013, correspondant à 13 % du plafond annuel de la sécurité sociale (PASS).

Les loueurs de chambres d'hôtes sont définis par le code du tourisme comme les loueurs de chambres meublées situées chez l'habitant en vue d'accueillir des touristes, à titre onéreux, pour une ou plusieurs nuitées, assorties de prestations.

En matière fiscale, les revenus tirés d'une location de chambre d'hôte sont des bénéfices industriels et commerciaux. En matière sociale, ces revenus relèvent du régime des non salariés agricoles si la chambre est située dans les locaux ou à proximité de l'exploitation agricole. Dans tous les autres cas, avant la loi du 20 décembre 2010, ils pouvaient soit donner lieu à un prélèvement de CSG/CRDS au titre des revenus d'activité, s'il était considéré que l'activité de location était professionnelle, ou à un prélèvement au titre des revenus du patrimoine (12,1 %, taux porté à 13,5 % par la loi de finances rectificative pour 2011) dès lors que l'activité n'était pas considérée comme professionnelle, sans que le critère de la professionnalité de l'activité en soit clairement précisé du point de vue des intéressés.

L'article 22 de la LFSS pour 2011 a clarifié ce dispositif en édictant une obligation d'affiliation au RSI des loueurs de chambres d'hôtes ne relevant pas du régime des non salariés agricoles, dès lors que le revenu imposable de leur activité est supérieur au seuil d'exonération de faibles revenus d'activité indépendante non agricole applicable en matière de cotisations d'allocations familiales (4 814 € en 2013).

Les loueurs dont le revenu imposable est inférieur à ce seuil ne sont pas réputés exercer la location de chambre d'hôte à titre professionnel. Les revenus tirés de cette activité sont soumis au prélèvement sur les revenus du patrimoine (15,5 % depuis le 1^{er} janvier 2012).

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2011
Données chiffrées	Chiffre d'affaires du secteur: 470 M€ Impact financier: entre 8 et 20 M€
	Source: calcul DSS, d'après données INSEE et DGCIS Fiabilité du chiffrage: ordre de grandeur
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Articles L. 613-1, 7°, L. 622-4, L. 242-11, L. 551-1 et R. 242-15 du code de la sécurité sociale. Articles L. 324-3 et 4 et R. 324-13 et 14 du code du tourisme. Article 22 de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011. Circulaire n° DSS/SD5B/2013/100 du 14 mars 2013 relative à l'affiliation des loueurs de chambres d'hôtes à la sécurité sociale

17. Assiettes dérogatoires diverses

Fiche n° 96. Collaborateurs occasionnels du service public

Numéro du dispositif: 17100
Réf. annexe 2013 : néant (nouvelle fiche)

Objectif de la mesure

Les collaborateurs occasionnels du secteur public (COSP) regroupent des experts qui réalisent pour l'administration, au sens large, des travaux qu'elle n'est pas en mesure de conduire elle-même. Au titre de cette activité occasionnelle, ils perçoivent une rémunération fixée par des dispositions législatives ou réglementaires ou par décision de justice. Afin de favoriser l'exercice de cette activité par des particuliers, les collaborateurs occasionnels du service public sont affiliés au régime général de sécurité social et leurs employeurs bénéficient d'un régime social favorable et dérogatoire au droit commun.

Description de l'avantage social

Assiette : l'assiette des cotisations correspond, au choix de l'employeur, aux rémunérations versées mensuellement ou à l'acte ou à la mission ou, le cas échéant, par patient suivi annuellement. Depuis le 20 mars 2008, les rémunérations ou indemnités versées aux collaborateurs occasionnels du service public sont soumises à cotisations de sécurité sociale dès le 1^{er} euro.

Pour les COSP qui relèvent du régime général, le paiement et le précompte des prélèvements sociaux applicables à leurs revenus sont effectués par les organismes pour le compte desquels ils exercent l'activité de COSP.

Les modalités d'assujettissement des rémunérations versées aux COSP peuvent toutefois varier pour les travailleurs indépendants ou pour les fonctionnaires :

COSP, exerçant à titre principal une activité indépendante et ayant fait valoir son droit d'option : Par dérogation, lorsque le collaborateur exerce une activité non salariée non agricole, il a la possibilité de regrouper l'ensemble de ses revenus et de cotiser auprès du régime des non salariés non agricoles plutôt qu'au régime général. Sa rémunération de COSP est alors soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale dues au régime des travailleurs non salariés non agricoles.

Collaborateur occasionnel du service public fonctionnaire à titre principal : aucune cotisation de sécurité sociale n'est due au titre de l'activité accessoire de collaborateur occasionnel du service public exercée par des fonctionnaires au service de l'État, des collectivités territoriales ou d'un établissement public administratif.

En revanche, quand l'activité de collaborateur occasionnel du service public est réalisée dans un organisme privé gérant un service public administratif, seule la cotisation vieillesse n'est pas due.

Les contributions CSG et CRDS restent dues dans tous les cas.

Taux dérogatoire : les rémunérations perçues par les COSP sont assujetties aux taux de droit commun du régime général assortis, pour les seules cotisations patronales de sécurité sociale, d'un abattement de 20 %. En revanche, aucun abattement n'est pratiqué sur le taux des contributions CSG/CRDS, CSA, FNAL et versement transport (ou Taxe Syndicat Mixte).

Taux des cotisations des COSP

Cotisation	Part salariale	Part patronale	Total
Maladie	0,75	10,24	10,99
CSA		0,3	0,3
Vieillesse plafonnée	6,75	6,72	13,47
Vieillesse déplafonnée	0,1	1,28	1,38
Allocations familiales		4,32	4,32
AT/MP		1,36	1,36
CSG-CRDS	7,86		7,86
Autres cotisations (FNAL, VT, etc.)		1,75	1,75
Total	15,46	25,97	41,43

Condition d'éligibilité

En application du 21° de l'article L. 311-3 du code de la sécurité sociale, le dispositif COSP, favorable et dérogatoire au droit commun, prévoit l'affiliation au régime général des personnes exerçant à titre occasionnel une activité rémunérée pour le compte de l'État, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public administratif ou d'un organisme privé chargé de la gestion d'un service public à caractère administratif.

Pour bénéficier de ce dispositif, la personne doit :

- faire partie de la liste des professions mentionnées au décret du 18 mars 2008 modifiant le décret du 17 janvier 2000 (cf. ci-après) ;
- exercer son activité soit à titre exclusif mais de façon discontinue, ponctuelle, irrégulière ; soit de manière accessoire à une activité principale.

Justice :

1. Experts et traducteurs interprètes
2. Personnes chargées d'une mission de médiation
3. Personnes contribuant au contrôle judiciaire ou sursis avec mise à l'épreuve
4. Délégués du procureur de la République
5. Experts judiciaires
6. Enquêteurs sociaux
7. Médiateurs civils
8. Administrateurs ad hoc nommés par le juge des tutelles ou ceux désignés par le juge d'instruction ou le Procureur de la République

Santé/affaires sociales

9. CNITAAT* : médecins experts, rapporteurs et médecins qualifiés
10. Médecins experts de la commission centrale ou des commissions départementales d'aide sociale
11. Médecins consultés par les commissions départementales d'aide sociale (titulaires d'un DU de gériatrie ou capacité en gérontologie et gériatrie) Hydrogéologues agréés pour un certains nombres d'avis, et médecins coordonnateurs intervenant dans le cadre d'une injonction de soin

Intérieur - MEDDE

12. Médecins membres des commissions départementales du permis de conduire
13. Commissaires enquêteurs

Agence Française de Lutte contre le dopage

14. Médecins et vétérinaires anti-dopage

Culture

15. Membres des commissions et comités de lecture du Centre national de la cinématographie

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le dispositif des collaborateurs occasionnels de service public (COSP) a été créé afin de permettre à des experts de réaliser des travaux ou missions occasionnelles que l'administration (Etat, collectivités territoriales ou établissements publics administratifs en dépendant, organismes privés chargés d'un service public administratif) n'est pas en mesure de conduire elle-même. La loi de financement de la sécurité sociale de 1999 (article 15) a permis de rattacher au régime général ces personnes, énumérées dans le décret d'application n° 2000-35 du 17 janvier 2000.

À la suite de difficultés de mise en œuvre du dispositif soulignées notamment par le ministère de la justice, le ministère de l'intérieur et le ministère de l'écologie, des réformes ont été envisagées afin de répondre aux demandes de simplification, et de mieux adapter les conditions d'affiliation des intéressés ainsi que les modalités d'assujettissement de leurs rémunérations.

Un assouplissement des conditions de rattachement au régime des travailleurs non salariés a notamment été mis en place. Pour tenir compte de la variété de rémunération possible des collaborateurs occasionnels, plusieurs types d'assiettes de cotisations sociales ont été mis en place par une réforme du décret d'application n° 2000-35 du 17 janvier 2000 en 2008. Le principe de l'assiette forfaitaire a été abandonné au profit d'une assiette mensuelle ou à l'acte calculée sur la base du montant de la rémunération de la mission ou de l'acte après déduction des sommes correspondant au remboursement de frais et après abattement forfaitaire de 20 %.

Le décret d'application n° 2000-35 du 17 janvier 2000 a été modifié par le décret n° 2008-267 du 18 mars 2008 portant rattachement de certaines activités au régime général afin de préciser les catégories de professions rattachées au dispositif ainsi que les modalités de calcul des cotisations versées au titre de l'activité de COSP. L'arrêté du 18 mars 2008 accompagne le décret n° 2008-267 et reprend la réforme de l'assiette forfaitaire des cotisations sociales des COSP en précisant les montants des cotisations forfaitaires ainsi que les modalités d'assujettissement des rémunérations perçues par les personnes mentionnées dans ce décret.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sans objet.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2000		
Données chiffrées	Perte de cotisations : 24 M€ par an		
	Nombre de COSP : 24 850		
	Ministère	Effectif	Rémunération nette totale
	Justice	17 000	75
	Intérieur – environnement	7 000	20
	Culture	650	0,2
	Affaires sociale	200	0,1
	Source : DSS, d'après données CGDD et Cour des comptes.		
	Source : PAP annexés aux PLF 2009, 2010, 2011, et 2012, DSS (d'après données CGDD et Cour des comptes)		
Compensation	Mesure non compensée		
Évaluation	Non disponible		
Textes	<p>Article L. 311-3 21° du code de la sécurité sociale</p> <p>Décret n° 2008-267 du 18 mars 2008 modifiant le décret n° 2000-35 du 17 janvier 2000 portant rattachement de certaines activités au régime général</p> <p>Arrêté du 18 mars 2008 définissant les modalités d'assujettissement des rémunérations perçues par les personnes mentionnées à l'article 1^{er} du décret n° 2000-35 du 17 janvier 2000 portant rattachement de certaines activités au régime général</p>		

Fiche n° 97. Agents temporaires recrutés en vue d'effectuer le recensement général de la population

*Numéro du dispositif: 17105
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Assiette égale à 15 % du plafond mensuel par période d'activité soit 433 €/mois au 1^{er} janvier 2010.

Données chiffrées	261 établissements, 745 244 € de masse salariale en 2012 (Source ACOSS)
Textes	Arrêté du 16 février 2004 Affiliation au régime général sur le fondement de l'article. L. 311-2 du CSS

Fiche n° 98. Gérants de cabines téléphoniques

*Numéro du dispositif: 17 110
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Assiette forfaitaire annuelle variant, selon le niveau de rémunération annuelle, entre 8 € et 800 fois le SMIC horaire.

Données chiffrées	Données non disponibles
Textes	Arrêté du 28 octobre 1970 Affiliation au régime général sur le fondement de l'article. L. 311-2 du CSS

Fiche n° 99. Personnels des hôtels, cafés, restaurants rémunérés uniquement au pourboire

*Numéro du dispositif: 17115
Réf. annexe 2013: fiche n° 72*

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Assiette mensuelle fixée, selon la catégorie de salariés concernée, à la moitié, aux $\frac{3}{4}$ ou au montant du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Données chiffrées	Données non disponibles
Textes	Arrêté du 14 janvier 1975 modifié Affiliation au régime général sur le fondement de l'article. L. 311-2 du CSS

Fiche n° 100. Enoisseurs

*Numéro du dispositif: 17120
Réf. annexe 2013: fiche n° 73*

Objectif de la mesure

Objectif non identifié.

Description de l'avantage social

Assiette égale à huit centimes d'euro par kilo de noix traité (6 à la charge de l'employeur et 2 à la charge du salarié).

Données chiffrées	Données non disponibles
Textes	Arrêté du 5 février 1985 Affiliation au régime général sur le fondement de l'article. L. 311-2 du CSS

18. Dispositifs résiduels portant encore des effets au-delà 31 décembre 2013

Les dispositifs présentés ci-après, bien qu'étant en voie d'extinction, demeurent applicables au-delà du 31 décembre 2013.

I – Contrat d'avenir

<i>Numéro du dispositif: 18100</i> <i>Réf. annexe 2013: fiche n° 75</i>
--

Objectif de la mesure

Faciliter l'insertion sociale et professionnelle des personnes bénéficiant de l'allocation aux adultes handicapés, de l'allocation de solidarité spécifique ou du revenu de solidarité active (RSA) financé par le département (en métropole, depuis le 1^{er} juin 2009, le RSA s'est substitué au RMI et à l'API). Ils portent sur des emplois visant à pourvoir à des besoins collectifs non satisfaits.

Description de l'avantage social

Franchise des cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations liées aux ATMP, 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 et les entreprises de service à la personne agréées, sans plafond de rémunération.

Sont dues : cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la partie de la rémunération excédant le seuil de la franchise, cotisations AT-MP, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, FNAL, versement transport, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Exonération totale de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage, de la participation de l'employeur à l'effort de construction.

Aides de l'État ou du Département :

- Aide forfaitaire mensuelle égale au montant de la partie forfaitaire du RSA pour une personne seule versée par l'État (par l'intermédiaire de l'Agence de services et de paiement) ou le Conseil général.
- Prime de cohésion sociale dégressive 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 la deuxième et la troisième année ainsi que pour la quatrième et cinquième année pour certains publics. Taux de l'aide fixée à 90 % pour les ateliers et chantiers d'insertion. Taux de l'aide fixée à 100 % pour l'embauche des bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique de plus de cinquante ans éloignés durablement du marché du travail (bénéfice de l'allocation spécifique de solidarité depuis une durée minimale de 2 ans).
- Aide supplémentaire de l'État de 1 500 € versée à l'employeur en cas d'embauche en CDI à l'issue du contrat.

Condition d'éligibilité

Le contrat d'avenir prend la forme d'un 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.

Public visé

Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés, de l'allocation de solidarité spécifique ou du revenu de solidarité active (RSA).

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 services 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.

Entrée en vigueur	Conclusion possible depuis le 19 mars 2005
Données chiffrées	1 407 bénéficiaires, 351 établissements déclarants en 2012
Textes	Articles L. 5134-35 à L. 5134-53 et R. 5134-38 à R. 5134-104 du code du travail.

II – Contrat initiative-emploi (CIE)

*Numéro du dispositif: 18105
Réf. annexe 2013: fiche n° 75*

Objectif de la mesure

Favoriser le retour à l'emploi.

Description de l'avantage social

Franchise des cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite d'un SMIC 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.

Condition d'éligibilité

Les contrats initiative-emploi permettaient la conclusion :

- soit de CDD de vingt-quatre mois au plus ;
- soit de CDI : seule cette dernière catégorie de contrats peut encore être en vigueur.

Pour les seuls contrats qui bénéficient encore de l'exonération :

- chômeurs âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ;
- handicapés ou percevant le RMI (à l'époque) et sans emploi depuis plus d'un an.

Employeurs concernés

Employeurs du secteur privé pour leurs salariés au regard du droit du travail ainsi que les employeurs de pêche maritime non couverts par le code du travail.

Entrée en vigueur	1995 L'entrée dans le dispositif est fermée depuis le 31 décembre 2001 Néanmoins, l'exonération reste applicable pour certaines catégories de salariés sous CDI, jusqu'au terme du contrat si celui-ci bénéficie du CIE au 1 ^{er} janvier 2002 Sont concernés les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 65 ans. Ces salariés doivent en outre, soit être demandeurs d'emploi depuis plus d'un an avant leur embauche soit être handicapés Les derniers salariés pouvant en bénéficier entrent dans le dispositif en 2001, à l'âge de 50 ans, et bénéficient du CIE jusqu'à l'âge limite de 65 ans, soit en 2016. La loi portant réforme des retraites reculant cet âge limite à 67 ans, les derniers contrats peuvent en bénéficier jusqu'en 2018
Textes	Articles L. 322-4-6 du code du travail dans sa rédaction antérieure au 31 décembre 2001 (abrogé par l'article 141 de la loi n° 2001-1275 du 28 décembre 2001 de finances pour 2002).

III – Embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de vingt-six ans dans le secteur agricole

Numéro du dispositif: 18110
Réf. annexe 2013: fiche n° 75

Objectif de la mesure

Faciliter l'embauche de jeunes travailleurs occasionnels de moins de vingt-six ans.

Description de l'avantage social

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

Sont dues : cotisations salariales de sécurité sociale sur la partie de la rémunération supérieure au plafond, cotisations patronales de sécurité sociale sous réserve de l'application du dispositif prévu à l'article L. 741-16 du code rural et de la pêche maritime, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie, cotisation FNAL (pas de contribution supplémentaire FNAL pour les entreprises agricoles), versement transport, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité

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

Ce dispositif est applicable aux mêmes employeurs que ceux bénéficiant de l'exonération pour l'emploi de travailleurs occasionnels.

Textes	Article L. 741-16, IV et D. 741-63-2 à D. 741-63-4 du code rural et de la pêche maritime.
---------------	---

IV – Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE)

*Numéro du dispositif : 18115
Réf. annexe 2013 : fiche n° 75*

Objectif de la mesure

Favoriser les contrats offrant une qualification professionnelle à des publics présentant des difficultés accrues à intégrer ou réintégrer le marché de l'emploi : les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus et les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

Description de la disposition

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.

Description de l'avantage social

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.

Sont dues : cotisations ATMP, cotisations salariales de sécurité sociale, CSG, CRDS, contribution solidarité autonomie (CSA), FNAL, versement transport, cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire (AGIRC/ARRCO), cotisations salariales et patronales d'assurance chômage.

Condition d'éligibilité

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 d'un à deux ans (dérogation possible sous condition) constituant une nouvelle voie d'accès à la fonction publique. Le contrat doit être déposé à la DIRRECTE.

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).

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

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

L'ordonnance n° 2005-901 du 2 août 2005 a institué un nouveau mode de recrutement dans la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale et hospitalière appelé PACTE.

La forme actuelle de l'exonération n'est plus applicable aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2010.

Entrée en vigueur	31 août 2005 L'exonération n'est ouverte qu'au titre des contrats conclus avant le 1 ^{er} janvier 2010
Données chiffrées (2012)	Effectifs : 45 Etablissements déclarants : 18 Coût : 0,1 M€
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Travail et emploi Programme Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi (103)
Objectif	Amélioration de l'insertion dans l'emploi par l'adaptation des qualifications et la reconnaissance des compétences
Textes	Loi n° 2005-846 du 26 juillet 2005 habilitant le Gouvernement à prendre, par ordonnance, des mesures d'urgence pour l'emploi. Circulaire N° DSS/5B/2006/19 du 16 janvier 2006.

V – Contrat d'accès à l'emploi en outre-mer

*Numéro du dispositif: 18120
Réf. annexe 2013: fiche n° 75*

Objectif de la mesure

Développer l'insertion sociale et professionnelle des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires de revenus sociaux à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte.

Description de l'avantage social

Le CAE-DOM ouvre droit à plusieurs avantages sociaux pour les employeurs.

Exonérations

Les employeurs sont également exonérés des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

Cette exonération porte sur la partie des rémunérations des salariés n'excédant pas le salaire minimum de croissance majoré de 30 %. Elle est accordée dans la limite d'une période de vingt-quatre mois, ou de trente mois pour les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, suivant la date d'embauche.

Pour les bénéficiaires âgés de plus de cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans, demandeurs d'emploi depuis plus d'un an ou handicapés ou percevant le revenu de solidarité active et sans emploi depuis plus d'un an, l'exonération de cotisations à la charge de l'employeur porte sur les rémunérations versées jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge et justifient de la durée d'assurance, requis pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse à taux plein.

Aide forfaitaire de l'État

Une aide de l'État est accordée aux employeurs, autres que les particuliers, pour les catégories de bénéficiaires rencontrant les difficultés d'accès à l'emploi les plus graves.

Le montant de cette aide varie en fonction de la durée de travail et de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi.

Par ailleurs, les frais de formation sont pris en charge par l'État lorsque le contrat associe, d'une part, l'exercice d'une activité professionnelle et, d'autre part, le bénéfice d'une formation liée à cette activité et dispensée pendant le temps de travail. Cette formation doit avoir une durée minimum de deux cents heures et être dispensée dans le cadre d'une convention avec un organisme de formation. Le montant horaire de l'aide forfaitaire pour les frais de formation est fixé à 7,62 euros.

Condition d'éligibilité

Les CAE-DOM sont réservés aux publics éloignés de l'emploi.

Les employeurs concernés sont les entreprises artisanales, industrielles, commerciales ou agricoles, professions libérales, entreprises publiques, chambres consulaires, particuliers, associations, syndicats des départements d'outre-mer et à la collectivité territoriale de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le dispositif introduit à la section 2 de la loi n° 94-638 du 25 juillet 1994 tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les DOM, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte, qui complète la loi n° 88-1088 relative au revenu minimum d'insertion, a connu trois évolutions notables :

L'ordonnance n° 2010-686 du 24 juin 2010 portant extension et adaptation dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon de la loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active a introduit des aménagements et a été complétée par un décret n° 2010-1729 du 30 décembre 2010.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le contrat d'insertion par l'activité en outre-mer constitue un autre dispositif concourant à favoriser l'emploi des personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières pour la zone outre-mer.

Entrée en vigueur	1 ^{er} avril 1995
Données chiffrées (2012)	Effectifs : 4 176 Etablissements déclarants : 2 228
Compensation	Mesure compensée
Mission et programme	Mission Outre-mer Programme Emploi outre-mer (138)
Évaluation	Cf. fiche n° NS27 6-1-5 du rapport du Comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (juin 2011)
Textes	Articles L. 5522-5 à L. 5522-20 et R. 5522-12 à R. 5522-44 du code du travail. 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.

19. Dispositifs clos au 31 décembre 2013

La présente sous-partie résume les principales caractéristiques des dispositifs qui, étant en voie d'extinction, n'auront plus d'effets au-delà du 31 décembre 2013 (hormis d'éventuelles régularisations).

Mesures	Textes	Objectif de la mesure	Public visé	Montant de l'avantage social	Employeur concerné
Taux de cotisations réduits pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles	Articles L. 741-16, L. 471-16-1, et D. 741-58 à D. 741-63-1 du code rural et de la pêche maritime.	Favoriser l'emploi de salariés occasionnels et de demandeurs d'emploi d'au moins quatre mois par des exploitants agricoles ou des groupements d'employeurs agricoles ou forestiers.	Salariés occasionnels et demandeurs d'emploi d'au moins quatre mois.	Réduction des cotisations patronales d'assurances sociales pendant une durée annuelle maximum de 119 jours par salarié chez un même employeur.	Chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles et les groupements d'employeurs qu'ils soient ou non composés exclusivement de personnes physiques ou de sociétés civiles agricoles, exerçant une ou plusieurs activités de la production agricole ou de travaux agricoles ou de travaux forestiers.
Exonération des cotisations d'allocations familiales dues pour les travailleurs occasionnels agricoles	Article L. 741-5 du code rural et de la pêche maritime.	Favoriser l'emploi de salariés occasionnels.	Salariés occasionnels et demandeurs d'emploi d'au moins quatre mois	Lorsque la rémunération est inférieure ou égale à 169 fois le SMIC majoré de 50 % : exonération totale des cotisations d'allocations familiales. Lorsque la rémunération est supérieure à 169 fois le SMIC majoré de 50 % et inférieure ou égale à 169 fois le SMIC majoré de 60 % : réduction de 50 % du montant des cotisations d'allocations familiales.	Chefs d'exploitation ou d'entreprise agricoles et les groupements d'employeurs qu'ils soient ou non composés exclusivement de personnes physiques ou de sociétés civiles agricoles, exerçant une ou plusieurs activités de la production agricole ou de travaux agricoles ou de travaux forestiers.
Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole	Articles L. 741-4-2, L. 741-15-2, D. 741-70-3 à D. 741-70-6 du code rural et de la pêche maritime.	Faciliter, à titre temporaire, la transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole.	Salariés dont le CDD est transformé en CDI, entre 2006 et 2008, employés, de manière consécutive ou non, pendant 120 jours, au cours des 24 mois avant la transformation de leur contrat de travail.	Franchise de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite d'un plafond journalier égal au produit de 1,5 SMIC horaire par le nombre journalier moyen d'heures rémunérées pendant la durée annuelle de l'exonération, sans plafond de rémunération.	Employeurs de main d'œuvre exerçant une ou plusieurs activités de production.
Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles	Articles L. 741-4-1, L. 741-15-1, D. 741-70-1, D. 741-70-2 et D. 741-70-6 et D. 751-80-1 du code rural et de la pêche maritime.	Dispositif à caractère temporaire visant à faciliter l'embauche de salariés sous CDI par les groupements.	Salariés embauchés sous CDI, du 1 ^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008, par les groupements d'employeurs.	Franchise de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite d'un plafond journalier égal au produit de 1,5 SMIC horaire par le nombre journalier moyen d'heures de travail pendant l'année civile au cours de laquelle la rémunération est versée, sans plafond de rémunération.	Groupements d'employeurs

Mesures	Textes	Objectif de la mesure	Public visé	Montant de l'avantage social	Employeur concerné
Rachat de jours de repos ou de droits inscrits sur un compte épargne temps	Articles 1 ^{er} et 4 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat.	Favoriser le recours au rachat de jours de repos.	Tous salariés relevant du code du travail.	Jusqu'au 31 décembre 2007 le rachat est exonéré de toutes cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi, à l'exception de la CSG et de la CRDS. Du 1 ^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2009, allègements qui comprennent une réduction des cotisations salariales et une déduction forfaitaire des cotisations patronales de sécurité sociale.	Toutes entreprises dont les salariés relèvent du code du travail.
Abattement de 15 points en faveur du particulier employeur	Article L. 133-7 du code de la sécurité sociale.	Encourager les particuliers employeurs à cotiser sur l'assiette réelle pour l'emploi de salariés.	Salariés employés par des particuliers comme employés de maison ou pour des petits travaux de jardinages.	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.	Tous particuliers employant un employé de maison ou un salarié affecté à des petits travaux de jardinages et cotisant sur une assiette égale à la rémunération réellement versée.
Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne non fragile	Articles L. 241-10 III bis du code de la sécurité sociale.	Favoriser le développement de l'emploi dans le secteur des services à la personne.	Tous salariés de structures agréées de services à la personne, quelles que soient la forme et la durée du contrat de travail auprès de populations non fragiles.	Franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exclusion des cotisations liées aux accidents du travail et maladies professionnelles, dans la limite du SMIC, sans plafond de rémunération.	Personnes morales de droit public ou privé agréées.
Avantage en nature repas dans les hôtels, cafés et restaurants	Articles L. 241-14 et D. 241-14 du code de la sécurité sociale.	Soutenir l'emploi dans le secteur des hôtels, cafés, restaurants.	Salariés des hôtels, cafés et restaurants.	Réduction forfaitaire de 28 % des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales	Employeurs relevant du secteur des hôtels, cafés et restaurants (code APE de l'établissement) où est applicable le « SMIC hôtelier ».
Exonération en faveur des jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole	Articles L. 731-13, D. 731-51, D. 731-52, D. 731-54 et D. 762-14 du code rural et de la pêche maritime.	Favoriser l'installation des jeunes agriculteurs.	Personnes exerçant une activité d'exploitant agricole ou de chef d'entreprise âgées de 18 à 40 ans.	Le dispositif consiste en une exonération partielle, dégressive dans le temps, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté des cotisations d'assurance maladie – invalidité – maternité, d'allocations familiales et d'assurance vieillesse.	

PARTIE 3 : PRÉSENTATION DES EXONÉRATIONS ET EXEMPTIONS PORTANT SUR LES REVENUS DE SUBSTITUTION

20. Les revenus de remplacement

Fiche n° 101. Pensions de retraite – taux de CSG

Numéro du dispositif: 20100
Réf. annexe 2013: fiche n° 77

Objectif de la mesure

Dans le but de tenir compte de la situation des retraités les plus modestes, un taux réduit, voire une exonération, de CSG et de CRDS peuvent être appliqués en fonction des ressources des personnes bénéficiaires.

Description de l'avantage social

Exclusion d'assiette : les pensions de retraite sont totalement **exclues de l'assiette des cotisations sociales** définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Taux réduits : elles sont **assujetties à la CRDS et à la CSG au taux de 6,6 %, ou de 3,8 %** pour les personnes dont la cotisation d'impôt sur le revenu est inférieure au seuil de recouvrement fixé par la loi (61 €).

Exonération de CSG/CRDS : toutefois, les pensions versées aux personnes dont les revenus de l'avant-dernière année n'excèdent pas le revenu fiscal de référence dont les seuils varient en fonction du nombre de parts du foyer (9876 € en 2011 pour 1 part de quotient familial), **sont exonérées de CSG et de CRDS.**

Cotisation assurance maladie : en outre, les pensions de retraite complémentaire obligatoires d'une part et supplémentaires d'autre part quelles que soient les modalités selon lesquelles les employeurs les instaurent sont assujetties à une cotisation supplémentaire d'assurance maladie de 1 %.

Condition d'éligibilité

Avoir liquidé ses pensions de retraite issues des régimes de base ou complémentaire obligatoire dans les conditions visées aux articles L. 161-17-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Règles de cumul

Cette exclusion d'assiette se cumule avec d'autres mesures d'exonération dont pourrait bénéficier le titulaire de la pension de retraite sur son revenu d'activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite ou au titre d'avantages non contributifs qui lui sont alloués (Allocation de solidarité aux personnes âgées) en raison de revenus insuffisants.

Historique du dispositif

Historiquement, les pensions de retraite n'ont jamais été soumises à cotisations à l'exception de la cotisation maladie spécifique mentionnée plus haut. Le financement de la sécurité sociale était en effet quasiment exclusivement assis sur les revenus d'activité.

S'agissant de l'exonération de CSG et de CRDS et de l'application de la CSG à taux réduit, ces mesures constituent de sérieuses dérogations au caractère universel du prélèvement de ces deux contributions censées toucher indifféremment tous les revenus quelle qu'en soit l'origine.

Lorsque le taux de CSG est passé à 3,4 % en loi de financement pour 1997, le législateur a introduit parallèlement le principe d'un taux réduit de CSG alors fixé à 1 % sur les revenus de remplacement.

Une nouvelle étape a été franchie en loi de financement pour 1998 :

- exonération en fonction des seuils du revenu fiscal de référence ;
- césure entre les revenus d'activité et les revenus de remplacement, avec un taux de CSG à 7,5 % pour les premiers et à 6,2 % pour les seconds pour des raisons dues au basculement de la cotisation d'assurance maladie vers la CSG (*cf. infra*), le taux ayant été légèrement relevé à 6,6 % pour les pensions de retraite et les préretraites dans la loi relative à l'assurance maladie en 2004.

S'agissant de la cotisation de 1 % sur les pensions complémentaires de retraite, à l'origine, la loi de 1979 portant diverses mesures de financement de la sécurité sociale a instauré une cotisation d'assurance maladie de 1 % précomptée sur tous les avantages de retraite (base, complémentaire et supplémentaire).

La loi de financement pour 1997 a porté ce taux à 2,8 % sur les avantages servis par le régime général et à 3,8 % sur les autres avantages de retraite.

La loi de financement pour 1998 a quant à elle fait basculer la cotisation d'assurance maladie au profit de la CSG, portant le taux de CSG de 3,4 % à 7,5 % pour les revenus d'activité et à 6,2 % ou 3,8 % en dessous d'un certain seuil pour tous les revenus de remplacement. En conséquence, la cotisation d'assurance maladie sur les avantages retraite s'en est trouvée diminuée de 2,8 %. Dès lors, les avantages retraite du régime général se sont trouvés exonérés de la cotisation et il est donc resté un taux de 1 % sur les autres avantages retraite constitués de fait des retraites complémentaires et supplémentaires.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

S'agissant de la CSG :

- les pensions d'invalidité sont assujetties au même taux de CSG (6,6 %) et sont soumises aux mêmes règles d'exonération et de taux réduit ;
- les allocations de chômage et de chômage partiel sont soumises aux mêmes règles d'exonération et de taux réduits mais demeurent assujetties à un taux de CSG de 6,2 %.

Entrée en vigueur	<p>1^{er} janvier 1980 pour l'instauration de la cotisation maladie</p> <p>1^{er} janvier 1991 pour l'instauration de la CSG</p> <p>1^{er} janvier 1997 pour l'instauration de la CSG à taux réduit</p> <p>1^{er} janvier 1998 pour l'instauration du taux spécifique de CSG sur les revenus de remplacement et pour le taux réduit de 3,8 %</p> <p>1^{er} janvier 2005 pour l'instauration du taux spécifique sur les pensions de retraite</p>
--------------------------	---

Données chiffrées	<p>Assiette totale en 2011 (tous régimes, retraites de base et complémentaires): 259,1 Md€</p> <p>Assiette exonérée: 44,9 Md€</p> <p>Assiette assujettie à la CSG à 3,8 %: 34,7 Md€</p> <p>Assiette assujettie à la CSG à 6,6 %: 179,5 Md€</p> <p>Coût total par référence à un taux de CSG à 7,5 % et un taux de CRDS de 0,5 % sur l'ensemble des pensions: 6,5 Md€</p> <p>Source: Revue des dépenses fiscales et sociales relatives à l'inactivité, IGF, 2009; calculs DREES d'après RFS 2009, vieilliss 2011, modèle INES.</p> <p>Fiabilité du chiffrage: bonne</p>
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	<p>Articles L. 136-2 III 2°, L. 136-8 II 2° et III, L. 241-2 et D. 242-8 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Article 1417 IV et 1657 1 bis du code général des impôts.</p>

Fiche n° 102. Pensions d'invalidité – taux de CSG

Numéro du dispositif: 20105
Réf. annexe 2013: fiche n° 78

Objectif de la mesure

Pour prendre en compte la situation des pensionnés les plus modestes.

Description de l'avantage social

Exclusion d'assiette: les pensions d'invalidité sont totalement exclues de l'assiette des cotisations sociales définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Taux réduits: elles sont **assujetties à la CRDS et à la CSG au taux de 6,6 %, ou de 3,8 %** pour les personnes dont la cotisation d'impôt sur le revenu est inférieure au seuil de recouvrement fixé par la loi (61 €).

Exonération de CSG/CRDS: les pensions versées aux personnes dont les revenus de l'avant-dernière année n'excèdent pas un revenu fiscal de référence dont les seuils varient en fonction du nombre de parts du foyer (9 876 € en 2011 pour 1 part de quotient familial) sont **exonérées de CSG et de CRDS**.

Condition d'éligibilité

Pas de condition spécifique. Peuvent percevoir une pension d'invalidité les personnes présentant une invalidité réduisant d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain dans les conditions visées aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

Règles de cumul

Cette exclusion d'assiette se cumule avec d'autres mesures d'exonération sur les avantages non contributifs alloués (allocation supplémentaire d'invalidité) dont pourrait bénéficier le titulaire de la pension d'invalidité en raison de son handicap et de revenus insuffisants.

Historique du dispositif

Historiquement, les pensions d'invalidité ont toujours bénéficié de l'exclusion d'assiette à l'exception de la cotisation maladie spécifique mentionnée plus haut. Le financement de la sécurité sociale était en effet quasiment exclusivement assis sur les revenus d'activité.

S'agissant de l'exonération de CSG et de CRDS et de l'application de la CSG à taux réduit, ces mesures ont constitué des dérogations au caractère universel du prélèvement de ces deux contributions, censées toucher indifféremment tous les revenus.

Lorsque le taux de CSG est passé à 3,4 % en loi de financement pour 1997, le législateur a introduit parallèlement le principe d'un taux réduit de CSG alors fixé à 1 % sur les revenus de remplacement.

Une nouvelle étape a été franchie en loi de financement pour 1998 dans laquelle ont été instaurés :

- le principe d'exonération en fonction des seuils du revenu fiscal de référence ;
- la césure entre les revenus d'activité et les revenus de remplacement, avec un taux de CSG à 7,5 % pour les premiers et à 6,2 % pour les seconds pour des raisons dues au basculement d'une cotisation spécifique qui existaient sur toutes les pensions de base et qui ne subsistent

aujourd'hui que sur les pensions de retraite complémentaires et supplémentaires (cf. fiche n° 46), le taux ayant été légèrement relevé à 6,6 % pour les pensions d'invalidité dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

S'agissant de la CSG :

- les pensions de retraite sont assujetties au même taux de CSG (6,6 %) et sont soumises aux mêmes règles d'exonération et de taux réduit ;
- les allocations de chômage et de chômage partiel sont soumises aux mêmes règles d'exonération et de taux réduits mais demeurent assujetties à un taux de CSG de 6,2 %.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1980 pour l'instauration de la cotisation maladie 1 ^{er} janvier 1991 pour l'instauration de la CSG 1 ^{er} janvier 1997 pour l'instauration de la CSG à taux réduit 1 ^{er} janvier 1998 pour l'instauration du taux spécifique de CSG sur les revenus de remplacement et pour le taux réduit de 3,8 % 1 ^{er} janvier 2008 pour l'instauration du taux spécifique sur les pensions d'invalidité
Données chiffrées	Assiette pensions d'invalidité : Assiette totale en 2013 : 5 131 M€ Source : Rapport à la commission des comptes de la sécurité sociale, juin 2013, fiche 12.1 (CNAM-Maladie) Fiabilité du chiffre : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Articles L. 136-2 III 2°, L. 136-8 II 2° et III du code de la sécurité sociale. Article 1417 IV et 1657 1 bis du code général des impôts.

21. Les revenus de substitution

Fiche n° 103. Allocations de chômage – taux de CSG

Numéro du dispositif: 21100

Réf. annexe 2013: fiche n° 79

Objectif de la mesure

Tenir compte de la situation particulière des chômeurs. Les allocations de chômage sont exonérées de toutes les cotisations sociales à l'exception de la CSG et de la CRDS. Par ailleurs, dans le but de ne pas pénaliser les allocations les plus modestes, un taux réduit, voire une exonération, de CSG et de CRDS peuvent être appliqués en fonction des ressources des personnes bénéficiaires.

Description de l'avantage social

La LFSS pour 1997 a assujéti les allocations de chômage à la CSG au taux de 1 %⁽¹⁵⁾ et ce taux a été porté à 3,8 ou 6,2 % par la LFSS pour 1998.⁽¹⁶⁾ Les chômeurs indemnisés (soit 50 % d'entre eux) sont depuis soumis à un dispositif à quatre étages permettant d'exonérer, d'exempter de l'assiette ou d'assujettir progressivement – dans une fourchette de revenu très réduite, les allocations de chômage qu'ils perçoivent :

- 1^{er} étage: exonération si le revenu de remplacement est inférieur au seuil d'assujettissement à la taxe d'habitation (revenu fiscal de référence annuel de 10 024 € + 2 676 € par part supplémentaire pour une personne seule en 2012) ;
- 2^e étage: taux de 3,8 % après franchissement de ce seuil et jusqu'au seuil d'imposition à l'IR ;
- 3^e étage: taux de 6,2 % au-delà de ce 2^e seuil ;
- 4^e étage: exonération complète ou partielle des taux à 3,8 % ou 6,2 % afin de maintenir le revenu de remplacement, ou celui tiré de son cumul à un revenu d'activité, à un niveau égal ou supérieur au SMIC brut.

Condition d'éligibilité

Les allocations d'aide au retour à l'emploi (ARE) sont versées aux salariés involontairement privés d'emploi qui remplissent les conditions liées à la période d'emploi, des conditions d'âge et d'aptitude physique ainsi que des conditions d'inscription comme demandeur d'emploi. Ces conditions sont déterminées dans les conventions d'assurance chômage négociées par les partenaires sociaux et l'État. Actuellement, la convention applicable est celle du 6 mai 2011 entrée en vigueur le 1^{er} juin 2011 valable jusqu'au 31 décembre 2013.

Historique du dispositif

S'agissant de l'exonération de CSG et de CRDS et de l'application de la CSG à taux réduit, ces mesures ont constitué de sérieuses dérogations au caractère universel du prélèvement de ces deux contributions censées toucher indifféremment tous les revenus quelle qu'en soit l'origine.

Lorsque le taux de CSG est passé à 3,4 % en loi de financement pour 1997, le législateur a introduit le principe d'un taux réduit de CSG alors fixé à 1 % sur les revenus de remplacement.

(15) Loi n° 96-1160 du 27 décembre 1996.

(16) Loi n° 97-1164 du 19 décembre 1997.

Une nouvelle étape a été franchie en loi de financement pour 1998 :

- exonération en fonction des seuils du revenu fiscal de référence ;
- césure entre les revenus d'activité et les revenus de remplacement, avec un taux de CSG à 7,5 % pour les premiers et à 6,2 % pour les seconds pour des raisons dues au basculement de la cotisation d'assurance maladie vers la CSG (*cf. infra*).

À l'origine, existait une cotisation maladie sur les allocations chômage, comme sur tous les revenus de remplacement (et qui subsiste toujours sur les pensions de retraite complémentaire et supplémentaire). Ce taux était initialement fixé pour les allocations chômage à 1 %. En 1988, le taux a été fixé à 2,6 % puis est passé à 3,8 % en 1997, parallèlement à l'augmentation progressive de la CSG (1,1 % puis 2,4 % en 1993 3,4 % en LFSS 1997 et 6,2 % en LFSS 1998). La LFSS pour 1998 a transféré les 2,8 points de cette cotisation vers la CSG.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les allocations de chômage partiel sont assujetties au même taux de CSG (6,2 %) et bénéficient des mêmes règles d'exonération et de taux réduit.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1991 pour l'instauration de la CSG 1 ^{er} janvier 1997 pour l'instauration de la CSG à taux réduit 1 ^{er} janvier 1998 pour l'instauration du taux spécifique de CSG sur les revenus de remplacement et pour le taux réduit de 3,8 %
Données chiffrées	Assiettes pour 2012 : - exonérée : 23 000 M€ - assujettie à la CSG à 3,8 % : 650 M€ - assujettie à un taux compris entre 3,8 % et 6,2 % : 320 M€ - assujettie au taux réduit à 6,2 % : 9 300 M€ Source : estimation Pole emploi 2011 sur la base des indemnités de chômage versées en 2010. Chiffre actualisé en tenant compte des montants d'ARE versés en 2012 (assiette de 33 Md€). Fiabilité du chiffre : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible. La complexité de ce dispositif a été relevée dans la <i>Revue des dépenses fiscales et sociales relatives à l'inactivité</i> (IGF, 2009).
Textes	Articles L. 136-2 III 1°, L. 136-8 II 1° et III du code de la sécurité sociale. Article 1417 IV et 1657 1 bis du code général des impôts. Articles L. 5311-1, L. 5422-1 à L. 5422-24 du code du travail.

Fiche n° 104. Indemnités journalières – taux de CSG

Numéro du dispositif: 21105
Réf. annexe 2013: fiche n° 80

Objectif de la mesure

Tenir compte du statut des différentes formes d'indemnités journalières.

Description de l'avantage social

Exclusion d'assiette: les indemnités journalières sont exclues de l'assiette des cotisations sociales définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Taux réduit: elles sont **assujetties à la CRDS et à la CSG au taux de 6,2 %**, sauf les rentes viagères et les indemnités en capital versées aux victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, qui sont totalement exonérées de CSG.

Le tableau suivant récapitule les différents régimes sociaux qui s'appliquent pour les revenus de remplacement liés à l'état de santé du bénéficiaire.

Champ de la mesure	Cotisations de sécurité sociale	CSG/CRDS
IJ Maladie hors ALD (affection de longue durée)	NON Ne constituent pas une rémunération au sens de l'art. L. 242-1 CSS.	OUI Au taux de 6,2 % + 0,5 % (Art. L. 136-2 II 7° et L. 136-8 II 1°)
IJ Maladie patients en ALD		
Maternité		
Accident du travail/Maladie professionnelle		
Rente viagère et indemnité en capital AT/MP		NON (art L. 136 II 7°)

Condition d'éligibilité

Les indemnités ou allocations versées par les organismes de sécurité sociale en cas de maladie, maternité, paternité, accidents du travail et maladie professionnelle sont, comme les autres revenus de remplacement, exclues de l'assiette des cotisations sociales et assujetties à la CSG au taux de 6,2 % et à la CRDS au taux de 0,5 %. En revanche, contrairement à celles-ci, les rentes viagères et les indemnités en capital versées en cas d'accident du travail et de maladies professionnelles sont totalement exonérées de CSG et de CRDS.

Historique du dispositif

L'application de la CSG à taux réduit a constitué une dérogation au caractère universel du prélèvement de cette contribution censée toucher indifféremment tous les revenus quelle qu'en soit leur origine.

Lorsque le taux de CSG est passé à 3,4 % en loi de financement pour 1997, les indemnités journalières ont été également visées par ce taux. Au moment du basculement de la cotisation d'assurance maladie vers la CSG en loi de financement pour 1998, ramenant ainsi l'ensemble des revenus d'activité à un taux de CSG à 7,5 % et des pensions de retraite et d'invalidité, des allocations chômage au taux de 6,2 %, il a également été décidé d'appliquer le taux de 6,2 % aux indemnités journalières sans toutefois appliquer à ces dernières les taux réduits ou les exonérations applicables aux autres revenus de remplacement.

	Montants versés en 2012	Perte de CSG (par rapport à un taux à 7,5 %)	Perte de CSG (par rapport à un taux à 6,6 %)
IJ ATMP (CSG au taux de 6,2 %)	2 552	33,2	10,2
IJ maladie (CSG au taux de 6,2 %)	6 270	81,5	25,1
Indemnités et rentes ATMP en capital (exonération de CSG)	4 248	318,6	280,4
Total	13 070	433,3	315,7

Source: calcul DSS d'après CNAM. Chiffres en millions d'euros. Lecture: l'assujettissement à un taux de CSG de 7,5 % des IJ ATMP versées en 2012 aurait engendré un gain pour la sécurité sociale de 33,2 M€.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1991 pour l'instauration de la CSG. 1 ^{er} janvier 1998 pour l'instauration du taux spécifique de CSG sur les revenus de remplacement
Données chiffrées	Voir tableau ci-dessus. Source: commission des comptes de la sécurité sociale Fiabilité du chiffrage: bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Dispositif jugé inefficace par le rapport du comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiche NR 5).
Textes	Articles L. 136-2 II 7°, L. 136-8 II 1° du code de la sécurité sociale. Article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999.

Fiche n° 105. Indemnité d'activité partielle et rémunération mensuelle minimale

Numéro du dispositif: 21110
Réf. annexe 2013: fiche n° 81

Objectif de la mesure

Tenir compte de la situation particulière des salariés dont les horaires de travail ont diminué et qui subissent de ce fait, une perte de rémunération (« chômage partiel »).

Description de l'avantage social

Exclusion d'assiette: l'indemnité d'activité partielle et la rémunération mensuelle minimale (RMM) sont exclues de l'assiette des cotisations sociales définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. En revanche, l'allocation supplémentaire versée par l'employeur dans des cas librement déterminés, constitue une rémunération patronale assujettie normalement aux cotisations sociales.

Taux réduits: l'indemnité d'activité partielle et la RMM sont assujetties à la CRDS et à la CSG au taux de 6,2 %, ou de 3,8 % pour les personnes dont la cotisation d'impôt sur le revenu est inférieure au seuil de recouvrement fixé par la loi (61 €).

Exonération CSG/CRDS: toutefois, les allocations versées aux personnes dont les revenus de l'avant-dernière année n'excèdent pas le revenu fiscal de référence dont les seuils varient en fonction du nombre de parts du foyer (9876 € en 2011 pour 1 part de quotient familial), sont exonérées de CSG et de CRDS.

Par ailleurs, l'allocation supplémentaire versée par l'employeur dans des cas librement déterminés, est assujettie à la CSG au taux applicable aux salaires, soit 7,5 %.

En outre, l'application de la CSG et la CRDS ne peut avoir pour effet de réduire le montant net de l'indemnité et de la RMM en deçà du SMIC brut en vigueur.

Condition d'éligibilité

Ce dispositif comporte deux types d'indemnisation :

Une indemnité d'activité partielle à la charge de l'État et de l'UNEDIC dont les cas d'éligibilité sont :

- la conjoncture économique;
- les difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie;
- les sinistres ou intempéries de caractère exceptionnel;
- la transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise;
- toute autre circonstance de caractère exceptionnel.

Pour les salariés touchés par une réduction d'horaire, est versée une rémunération mensuelle minimale (RMM) égale à la durée légale du travail pour le mois considéré. Lorsque cette dernière n'est pas atteinte, le salarié bénéficie d'une **allocation complémentaire aussi longtemps que dure la réduction d'activité**. Tous les cas de réduction d'horaire en dessous de la durée légale du travail, notamment les manques de débouchés ou d'approvisionnement, sinistre, intempéries ou autres circonstances sont visés ici.

Dans des cas déterminés par l'employeur ou par accord d'entreprise, une allocation supplémentaire peut aussi être versée aux salariés.

Historique du dispositif

L'activité partielle, précédemment dénommée « chômage partiel » a dès sa création, bénéficié d'une exclusion d'assiette.

Antérieurement à 2013, l'indemnisation du chômage partiel se déclinait en une « allocation de chômage partiel » à la charge de l'État répondant aux mêmes conditions d'éligibilité que celles de l'indemnité d'activité partielle.

Elle pouvait en outre être complétée :

- soit par une allocation conventionnelle financée par l'employeur et le cas échéant, par l'État. Les cas d'éligibilité correspondent aux situations de chômage partiel visées pour l'attribution de l'allocation spécifique, sauf les cas d'intempéries ou circonstances exceptionnelles ;
- soit par une allocation d'activité partielle de longue durée (APLD) financée par l'employeur, l'État et Pôle Emploi et la condition d'éligibilité est constituée par la réduction d'activité en dessous de la durée légale du travail pendant une longue période afin d'éviter un licenciement pour motif économique, mais à la condition que soit versée l'allocation spécifique légale.

L'article 11 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a fusionné et simplifié les régimes antérieurs de chômage partiel en créant l'indemnité unique d'activité partielle.

S'agissant de l'exonération de CSG et de CRDS et de l'application de la CSG à taux réduit, le taux de CSG est passé à 3,4 % pour les revenus d'activité en loi de financement pour 1997. Le législateur a alors introduit parallèlement le principe d'un taux réduit de CSG fixé à 1 % sur les revenus de remplacement.

La loi de financement pour 1998 instaure :

- le principe d'exonération en fonction des seuils du revenu fiscal de référence ;
- la césure entre les revenus d'activité et les revenus de remplacement, avec un taux de CSG à 7,5 % pour les premiers et à 6,2 % pour les seconds pour des raisons dues au basculement de la cotisation d'assurance maladie vers la CSG.

À l'origine, existait une cotisation maladie sur les allocations chômage partiel, comme sur tous les revenus de remplacement (et qui subsiste toujours sur les pensions de retraite complémentaire et supplémentaire. Ce taux était initialement fixé pour les allocations chômage à 1 %. En 1988, le taux est fixé à 2,6 % puis passe à 3,8 % en 1997, parallèlement à l'augmentation progressive de la CSG (1,1 % puis 2,4 % en 1993 3,4 en LFSS 1997 et 6,2 % en LFSS 1998). La LFSS de 1998 a transféré les 2,8 points de cette cotisation vers la CSG.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les allocations de chômage sont assujetties au même taux de CSG (6,2 %) et sont soumises aux mêmes règles d'exonération et de taux réduit.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 1991 pour l'instauration de la CSG 1 ^{er} janvier 1997 pour l'instauration de la CSG à taux réduit 1 ^{er} janvier 1998 pour l'instauration du taux spécifique de CSG sur les revenus de remplacement et pour le taux réduit de 3,8 %
Données chiffrées	Assiette: 70 M€ Hypothèse de 100 % de bénéficiaires assujettis au taux de 6,2 % : coût de 910 000 € en 2012
	Source : dotation PLF 2013 (programme 103) Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible.
Textes	Articles L. 136-2 III 1°, L. 136-8 II 1° et III du code de la sécurité sociale. Article 1417 IV et 1657 1 bis du code général des impôts. Article L. 3232-1 à L. 3232-9, L. 5122-1 à L. 5122-5 du code du travail. circulaire DGEFP n° 2012/08 du 4 mai 2012 relative à la mise en œuvre de l'activité partielle.

Fiche n° 106. Les compléments parentaux: exemption de l'assiette de la CSG pour le complément de libre choix d'activité (CLCA), le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) et l'allocation journalière de présence parentale (AJPP)

Numéro du dispositif: 21115
Réf. annexe 2013: fiche n° 82

Objectif de la mesure

Le complément de libre choix d'activité (CLCA), le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA) et l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) sont des prestations destinées à compenser la perte de revenu qui résulte de la cessation ou de la réduction de l'activité professionnelle des parents pour assurer la garde des enfants. Aucun objectif particulier n'est associé à l'exonération de CSG dont ces sommes font l'objet.

Description de l'avantage social

Exemption de l'assiette de CSG: ces prestations, comme toutes les prestations familiales énumérées par l'article L. 511-1 du code de la sécurité sociale, sont exonérées d'impôt sur le revenu en application de l'article 81 2° du Code général des impôts (CGI) et exclues de l'assiette de la CSG en application de l'article 136-2 III 3° du code de la sécurité sociale. Reste due la CRDS.

Condition d'éligibilité

Le CLCA et le COLCA sont des composantes de la PAJE. Ils peuvent s'ajouter à l'allocation de base de la PAJE (indépendamment de celle-ci), qui est attribuée aux parents d'enfants de moins de trois ans (naturels, adoptés ou recueillis) à condition que leurs ressources soient inférieures à certains plafonds, sans qu'elle soit conditionnée à la baisse ou à la cessation de l'activité. Le CLCA et le COLCA ne sont pas soumis à condition de ressources, en revanche, leur montant varie selon la réduction d'activité et selon que les parents perçoivent ou pas l'allocation de base. Le montant de l'allocation mensuelle de base était de 184,62 € (après déduction de la CRDS) par enfant au 1^{er} avril 2013.

Le CLCA est attribué lorsque l'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle ou travaille à temps partiel pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans. Il doit avoir antérieurement exercé une activité et justifier à ce titre de huit trimestres de cotisations vieillesse. Le montant mensuel du CLCA⁽¹⁷⁾ s'élève en 2013 à:

- 572,81 € si l'allocataire cesse toute activité professionnelle;
- 435,57 € si l'activité professionnelle est inférieure ou égale à un mi-temps;
- 329,38 € si l'activité est réduite pour atteindre 50 % à 80 % d'un temps plein.

Le complément est versé pendant six mois pour les parents ayant un seul enfant, pendant trois ans pour les parents ayant au moins deux enfants à charge.

Le COLCA, instauré en 2006, est attribué lorsque l'un des parents n'exerce pas d'activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant de moins de trois ans. À la différence du CLCA, le COLCA n'est alloué qu'aux parents qui s'engagent à reprendre leur activité professionnelle au bout d'une année. En outre, il ne s'adresse qu'aux parents ayant au moins trois enfants.

(17) Ces montants (hors CRDS) correspondent au CLCA versé lorsque l'allocataire ne perçoit pas l'allocation de base de la PAJE.

Le COLCA est soumis aux mêmes conditions d'activité professionnelle antérieure que le CLCA. Son montant est en revanche plus élevé que celui du CLCA : le montant mensuel du COLCA en 2013 (hors CRDS) est de 819,14 € lorsque l'allocataire ne perçoit pas l'allocation de base.

L'AJPP est attribuée à toute personne qui interrompt son activité⁽¹⁸⁾ pour assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une grave maladie ou d'une invalidité.

Le montant de l'allocation journalière est en 2013 de 42,71 € pour les allocataires vivant en couple et de 50,75 € pour les allocataires vivant seuls. Des compléments pour frais peuvent être versés si les ressources de l'allocataire sont faibles et si l'état de santé de l'enfant nécessite des dépenses particulières. L'allocation est versée pour une durée maximale de trois ans.

Historique du dispositif

La PAJE et le CLCA ont été institués par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2004 et s'appliquent aux familles ayant un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2004. Ce dispositif était destiné à remplacer le dispositif dont les différentes prestations (APJE, AAD, APE) avaient été jugées peu lisibles. Le nouveau dispositif a permis de simplifier celui existant avant cette date, d'élargir le champ des bénéficiaires et de revaloriser les prestations.

Le COLCA a été institué par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Depuis le 1^{er} mai 2006, l'allocation journalière de présence parentale (AJPP) a remplacé l'allocation de présence parentale (APP), créée en 2001.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Le congé parental d'éducation est l'une des modalités juridiques les plus courantes de cessation d'activité, mais il n'ouvre pas droit, en lui-même, à perception d'un revenu ou à une défiscalisation. Ceux qui le choisissent peuvent accéder aux CLCA et COLCA s'ils remplissent les conditions d'activité professionnelle antérieure.

Des aides à la garde d'enfant à domicile par des tiers, également exonérées de CSG, sont par ailleurs attribuées aux parents qui décident de maintenir leur activité. Ces aides reposent principalement sur deux dispositifs :

- le complément de libre choix du mode de garde de la PAJE est accordé, sous condition de ressources, à toute personne qui emploie à domicile un ou plusieurs intervenants pour assurer la garde d'au moins un enfant de moins de six ans. Le montant du complément varie en fonction du nombre d'enfants, de l'âge des enfants, et des horaires de travail des parents ;
- l'AGEPI (aide à la garde d'enfants pour parents isolés), également exonérée de CRDS, contrairement aux autres prestations citées dans la présente fiche, peut être accordée dans le cadre du projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) aux demandeurs d'emploi qui :
 - soit bénéficient d'un revenu minimum (RSA, ASS, AAH, ATA), soit ne sont pas indemnisés par le régime d'assurance chômage,
 - et élèvent seuls un ou plusieurs enfant(s) de moins de 10 ans.

(18) Les personnes en formation professionnelle et les demandeurs d'emploi indemnisés peuvent également bénéficier de l'AJPP. Le bénéfice de l'allocation suspend alors le décompte des droits au chômage.

Entrée en vigueur	1 ^{er} janvier 2004 pour le CLCA et le COLCA 1 ^{er} mai 2006 pour l'AJPP
Données chiffrées	Coût du non-assujettissement à la CSG au taux applicable aux revenus de remplacement (6,2 %) : 130 M€ en 2012 Source : montant des prestations fournies par la CNAF en 2012 (CLCA : 2 Md€, dont 22 M€ pour le COLCA ; AJPP : 61 M€). Fiabilité du chiffrage : bonne
Compensation	Mesure non compensée.
Évaluation	Exonération jugée inefficace par le comité d'évaluation des dépenses fiscales et des niches sociales (rapport de juin 2011, fiches NR 6 et 7)
Textes	Articles L. 136-2 III 3° et L. 511-1 du code de la sécurité sociale.

Fiche n° 107. Demandeurs d'emplois en formation professionnelle continue

Numéro du dispositif: 21120
Réf. annexe 2013: fiche n° 61

Objectif de la mesure

Cette mesure vise à favoriser la formation professionnelle continue des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non indemnisés, en vue d'améliorer leur employabilité et leur insertion sur le marché du travail.

Description de l'avantage social

Les stagiaires de la formation professionnelle continue demandeurs d'emploi et la personne morale qui les emploient bénéficient :

- D'une **assiette forfaitaire réduite** : l'assiette forfaitaire est fixée en 2013 à 1,57 € et le montant total des cotisations est de 0,60 € par heure de stage. La base de calcul des cotisations de sécurité sociale dues pour les stagiaires de la formation professionnelle continue non rémunérés ou rémunérés par l'État est revalorisée en fonction du PASS au 1^{er} janvier de chaque année par l'ACOSS.
- D'une **exonération totale de CSG-CRDS** applicable sur les rémunérations versées.

Condition d'éligibilité

Sont concernés par l'assiette forfaitaire les demandeurs d'emploi qui disposent du statut de stagiaire de la formation professionnelle continue et qui sont :

- soit rémunérés par l'État ou par la région,
- soit qui ne bénéficient d'aucune rémunération (demandeurs d'emploi non indemnisés principalement, travailleurs reconnus handicapés ou apprentis dont le contrat a été rompu, sans qu'ils soient à l'initiative de cette rupture).

Tout demandeur d'emploi peut, à certaines conditions, suivre une formation entrant dans le champ de la formation professionnelle continue (il est alors « stagiaire de la formation professionnelle continue »).

- Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, le départ en formation peut s'effectuer :
 - dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier financé par l'entreprise et exonéré de cotisations sociales par l'État : le contrat de professionnalisation. Il donne accès à une formation en alternance sanctionnée par une certification professionnelle reconnue ou à un diplôme ;
 - dans le cadre d'actions de formation financées par les régions.
- Pour les salariés privés d'emploi et les autres demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, le départ en formation peut s'effectuer :
 - dans le cadre d'actions de formation, financées par la région à titre principal ou l'État ;
 - dans le cadre d'actions de formation financées par le régime d'assurance chômage (Projet Personnalisé d'Accès à l'Emploi (PPAE)) ;
 - dans le cadre de contrats de travail de type particulier, prévoyant des actions de formation (contrat de professionnalisation ou pouvant prévoir des actions de formation).

Règles de cumul

Pas de règle spécifique de non-cumul.

Historique du dispositif

Le décret n° 80-102 du 24 janvier 1980 relatif à la fixation des cotisations de sécurité sociale dues par l'État au titre des stagiaires de la formation professionnelle continue dispose que les cotisations forfaitaires dues par l'État sont fixées par un arrêté.

L'arrêté du 24 janvier 1980 précise, en ses articles 1 et 2, les modalités de calcul de ces cotisations et laisse le soin à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale d'en déterminer le montant.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Sans objet.

Entrée en vigueur	25 janvier 1980
Données chiffrées	306 846 demandeurs d'emploi stagiaires de la formation professionnelle continue pris en charge l'État ou les régions 83,5 M€ versés au titre de la protection sociale Source : Ministère de l'Emploi
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Articles L. 6342-3 et L. 6341-7 du code du travail. Article L. 136-2 du code de la sécurité sociale. Décret n° 80-102 du 24 janvier 1980 relatif à la fixation des cotisations de sécurité sociale dues par l'État au titre des stagiaires de la formation professionnelle continue Arrêté du 24 janvier 1980 relatif aux cotisations forfaitaires de sécurité sociale dues pour les stagiaires de la formation professionnelle continue non rémunérés ou rémunérés par l'État.

Fiche n° 108. Allocations de pré-retraites d'entreprise

Numéro du dispositif : 21125
Réf. annexe 2013 : nouvelle fiche

Objectif de la mesure

Rendre désincitatif le recours aux préretraites tout en leur conférant un régime distinct de celui des rémunérations salariales.

Description de l'avantage social

Non assujettissement aux cotisations et contributions applicables aux salaires : les avantages de préretraite ou de cessation anticipée d'activité versés en application de dispositifs publics (préretraites du FNE, préretraites progressives, cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante) ou de dispositifs de préretraite d'entreprise sont soumis aux prélèvements spécifiques suivants :

- cotisation d'assurance maladie au taux de 1,70 % (1 % lorsque le dispositif est mis en place suite à une décision unilatérale de l'employeur) ;
- CSG au taux de 7,50 % et à la CRDS au taux de 0,50 % (l'allocation pouvant être exonérée en totalité de CSG et de CRDS ou être soumise au taux réduit de CSG de 3,8 % en fonction de la situation fiscale de l'intéressé) ;
- CASA au taux de 0,3 % (ce prélèvement n'est pas opéré sur les avantages de retraite et d'invalidité, ainsi que sur les allocations de préretraite lorsqu'ils sont perçus par des personnes redevables d'une cotisation d'impôt sur le revenu inférieure à 61 €) ;
- ou les avantages de préretraite versés à compter du 11 octobre 2007, contribution patronale au taux de 50 %.

Ces contributions à la charge du bénéficiaire, peuvent être réduites en tout ou partie si leur prélèvement a pour effet de porter le montant de l'allocation versée en deçà du montant du SMIC brut.

Recensement des autres dispositifs concourant au même objectif

Les indemnités de mise à la retraite bénéficient du régime applicable aux indemnités de rupture (cf. le dispositif n° 15100).

Entrée en vigueur	2003
Données chiffrées	Non disponibles
Compensation	Mesure non compensée
Évaluation	Non disponible
Textes	Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 - art. 17 (V), codifié à l'art. L. 137-10 du code de la sécurité sociale.

PARTIE 4 : DISPOSITIFS AFFECTANT LES REVENUS DU CAPITAL ET DES JEUX ET IMPÔTS AFFECTÉS À LA SÉCURITÉ SOCIALE

22. Revenus du capital et des jeux

Livrets réglementés	Exonération des produits des livrets réglementés (livret A, livret bleu, livret développement durable (LDD), livret d'épargne populaire (LEP), livret Jeunes et livret épargne entreprise (LEE). <i>N° du dispositif: 22100</i>	aucun sous les plafonds suivants: - livrets A ou bleu: 22950 € (1 par personne) - LDD: 12000 € - livret jeune: 1600 € (1 par personne) - LEE: 45800 € (1 par foyer fiscal) - LEP: 7700 € (1 par membre du foyer fiscal)	Impact: 850 M€
Plus-values immobilières	Exonération des plus-values immobilières pour les résidences principales. <i>N° du dispositif: 22105</i> Abattement pour durée de détention hors résidence principale <i>N° du dispositif: 22110</i>	aucun	contributions correspondantes: - résidences principales: 2000 M€ - durée de détention: 700 M€
Revenus fonciers	L'assiette des contributions sociales dues au titre des revenus fonciers est minorée au titre d'une dizaine de dispositifs de déductions spécifiques non impactés par la réforme fiscale de 2009 qui a transformé les déductions foncières liées à certains dispositifs (« Robien », « Malraux », « Borloo ») en réductions d'impôts <i>N° du dispositif: 22115</i>	aucun sous réserve des plafonds suivants: - Besson ancien, Robien ZRR et Lienemann: 30 % des revenus bruts annuels - Périssol: 80 % du prix d'acquisition - Besson neuf: jusqu'à 65 % du prix d'acquisition	contributions correspondantes: 100 M€
Seuil de recouvrement de 61 euros	Les contributions sociales sur les revenus du patrimoine ne sont pas mises en recouvrement lorsque leur montant global est inférieur à 61 € <i>N° du dispositif: 22120</i>		contributions correspondantes: 20 M€

23. Impôts affectés à la sécurité sociale

Taxe sur les salaires	Les salaires versés dans les DOM bénéficient de taux réduits (2,55 % en Guyane, 2,95 % en Guadeloupe, Martinique et à la Réunion alors que le taux de droit commun est de 4,25 %) <i>N° du dispositif: 23100</i>	Taxe correspondante: 130 M€
	Abattement sur la taxe sur les salaires due par les associations, les syndicats et les mutuelles régies par le code de la mutualité qui emploient moins de 30 salariés. <i>N° du dispositif: 23105</i>	300 M€
	Exemption sur l'intéressement, la participation et l'abondement des PEE <i>N° du dispositif: 23110</i>	160 M€
	Exemption au titre de la prévoyance et de la retraite supplémentaire <i>N° du dispositif: 23115</i>	145 M€
	Les salaires versés aux enseignants des centres de formation d'apprenti (CFA) sont exonérés <i>N° du dispositif: 23120</i>	75 M€
	Exemption des indemnités de rupture <i>N° du dispositif: 23125</i>	30 M€
	Exemption des stock-options <i>N° du dispositif: 23130</i>	20 M€
CRDS Métaux précieux	Exonérations: - au profit des musées, bibliothèques ou services d'archives - ou lorsque le prix de cession, ou la valeur en douane, est inférieur ou égal à 5 000 €. Option possible pour le régime de droit commun d'imposition à 12,1 % des plus-values de cession de biens meubles. <i>N° du dispositif: 23135</i>	
Contribution Sociale de solidarité de Sociétés (C3S): assiette des complémentaires santé	Les cotisations, primes et acceptations provenant des contrats solidaires et responsables ne sont pas comprises dans le chiffre d'affaires sur lequel est assise la contribution <i>N° du dispositif: 23140</i>	contributions correspondantes: 50 M€
C3S - Taux réduits pour certaines professions	Plafonnement de la C3S en fonction de la marge brute pour certaines entreprises (ex : commerce international et intracommunautaire, négoce des combustibles, négoce des produits du sol et de l'élevage...) <i>N° du dispositif: 23145</i>	contribution correspondante: 118 M€
Contribution à la charge des distributeurs de médicaments - Médicaments orphelins	Le CA réalisé au titre des médicaments orphelins est exonéré <i>N° du dispositif: 23150</i>	contribution correspondante: 24 M€
Contribution à la charge des distributeurs de médicaments - Seuil d'assujettissement	Exonération au-delà de 150 € par médicaments <i>N° du dispositif: 23155</i>	contribution correspondante: 52 M€
Contributions assises sur les dépenses de promotion des médicaments et sur les dépenses de promotion des dispositifs médicaux	Plusieurs abattements agissent sur l'assiette de ces contributions: - forfaitaire 2,5 M€; - 3 % au titre de la pharmacovigilance; - 30 % au titre des médicaments orphelins; - 30 % au titre des médicaments génériques <i>N° du dispositif: 23160</i>	contribution correspondante: 85 M€

Contributions assises sur les dépenses de promotion des dispositifs médicaux	Abattement forfaitaire de 50 000 € <i>N° du dispositif: 23165</i>	contribution correspondante: 0,4 M€
Contribution sur le chiffre d'affaires	Sont exonérés: - le chiffre d'affaires réalisé au titre des médicaments orphelins, sous conditions (plafond de chiffre d'affaires des médicaments remboursables de 20 M€) - le chiffre d'affaires générique à l'exclusion des génériques sous tarif forfaitaire de responsabilité <i>N° du dispositif: 23170</i>	contribution correspondante: 20 M€
Clause de sauvegarde	Le chiffre d'affaires réalisé au titre des médicaments orphelins est exonéré <i>N° du dispositif: 23175</i>	contribution correspondante: 10 M€

PARTIE 5 : ENJEUX FINANCIERS DES DISPOSITIFS D'EXONÉRATIONS

Cette partie récapitule d'abord les éléments financiers globaux associés aux mesures d'exonérations et d'exemptions d'assiette qui ont été présentées dans les parties précédentes. Elle établit dans un deuxième temps un bilan des créations, modifications et suppressions de mesures de réductions, exonérations ou abattements d'assiette qui sont intervenues au cours des dernières années et présente les mesures proposées dans les projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2014. Enfin, elle présente l'impact financier des mesures d'exonération, de réduction ou d'abattement de cotisations et contributions sociales pour les années 2012 à 2014, par dispositif, par régime et par branche.

Pour les années 2012 et 2013, les données sont soit des données comptables soit issues des prévisions des régimes de sécurité sociale actualisées en août 2013. Pour l'année 2014, les données correspondent aux prévisions élaborées par le Gouvernement, en lien avec les différents régimes, dans le cadre de la préparation du projet de loi de finances pour 2014.

Les sommes compensées dans le cadre de ces dispositifs d'exonération sont précisées pour les années 2012 à 2014. En particulier, sont indiqués :

- le montant des crédits budgétaires inscrits, en application de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale, en vue de la compensation des dispositifs d'exonérations ciblées ;
- les recettes fiscales affectées aux régimes pour la compensation des exonérations relatives aux heures supplémentaires et complémentaires.

Enfin, un tableau retrace, sur la base des données comptables des régimes, le dernier état, établi au 30 juin 2013, de la situation nette des créances et dettes de l'État vis-à-vis des régimes de base de sécurité sociale s'agissant des dispositifs d'exonération pour les exercices 2012 et antérieurs.

1. Éléments financiers globaux associés aux mesures d'exonérations et d'exemptions d'assiette

Au total, pour les exonérations et les exemptions d'assiette, la prévision de coût s'élève à 37,9 Md€ pour 2012, 34,4 Md€ pour 2013 et 34,8 Md€ pour 2014.

	2012	2013		2014	
	Coût* M€	Coût* M€	Evolution (%)	Coût* M€	Evolution (%)
TOTAL MESURES D'EXONERATION ET D'EXEMPTION D'ASSIETTE	37 862	34 405	-9,1%	34 753	1,0%
(1) dont allègements généraux	20 610	20 696	0,4%	20 466	-1,1%
(2) dont mesures d'exonération compensées	6 084	3 976	-34,7%	3 832	-3,6%
(3) dont mesures d'exonération non compensées	3 183	3 398	6,7%	3 829	12,7%
(4) dont exemptions d'assiette	7 985	6 335	-20,7%	6 627	4,6%

Ces montants correspondent au périmètre des dispositifs figurant dans les tableaux 1 à 4 ci-dessous.

Il convient d'y ajouter, pour avoir une vision exhaustive de l'ensemble des coûts des dispositifs dérogatoires, ceux afférents aux dispositifs mentionnés dans le tableau 5, qui recense l'ensemble des « niches » n'ayant pas pu faire l'objet d'un chiffrage ou dont le chiffrage n'est pas été retenu dans les versions antérieures de la présente annexe. Pour des raisons d'exhaustivité et sous cette réserve, qui vise à assurer une continuité entre les différentes annexes, **la prise en compte de ces dispositifs conduit à majorer, a minima, de 1,9 Md€ le coût des exonérations et exemptions d'assiette.**

Ainsi, pour les exonérations et les exemptions d'assiette, le coût global peut être évalué à 39,8 Md€ pour 2012.

(1) Allègements généraux

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
(1) ALLEGEMENTS GENERAUX						
01100	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction "Fillon")	20 582	20 671	0,4%	20 440	-1,1%
10100	Exonération des cotisations d'allocations familiales ("exo AF")	28	25	-9,2%	26	1,4%
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX		20 610	20 696	0,4%	20 466	-1,1%

(2) Mesures d'exonération compensées

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
(2) MESURES D'EXONERATION COMPENSEES						
01105	Exonérations des heures supplémentaires et complémentaires	2 998	549	-81,7%	513	-6,6%
SOUS-TOTAL des exonérations des heures supplémentaires et complémentaires		2 998	549	-81,7%	513	-6,6%
02100	Contrat d'apprentissage	820	1 027	25,3%	1 033	0,5%
02105	Contrat de professionnalisation et contrats de formation agricole	14	17	22,4%	16	-4,4%
18115	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE)	0,1	0,1	-48,6%	0,1	80,9%
03310	Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	11	12	10,7%	12	0,1%
11100	Auto-entrepreneur (cas général)	99	98	-1,1%	43,2	-56,0%
	Salarié créateur ou repreneur d'entreprise (ASCRE)	2	1	-75,9%		
02125	Volontariat pour l'insertion	1	1	-30,0%		
02115	Service civique	25	27	6,2%	28	3,9%
SOUS-TOTAL des exonérations ciblées sur des publics particuliers		973	1 183	21,6%	1 132	-4,3%
05100	Déduction forfaitaire service à la personne		150		198	32,4%
06100	Contrats vendanges	13	15	14,2%	19	30,7%
06105	Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (Régimes de base)	436	390	-10,6%	365	-6,3%
	Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles	0	0,0	-100,0%		
04100	Jeunes entreprises innovantes	91	112	23,1%	160	42,9%
04100	Jeunes entreprises universitaires	2	3	59,0%		
10105	Exonération en faveur des marins salariés	44	42	-4,7%	44	4,0%
10105	Exonération de cotisations patronales d'allocations familiales pour les entreprises d'armement maritime	8	8	-0,1%	8	0,1%
07100	Porteurs de presse	19	20	2,4%	21	8,4%
07105	Correspondants locaux de presse	0	0,1	0,0%	0,1	50,0%
	Cotisations des sportifs de haut niveau		nc		6	
SOUS-TOTAL des exonérations ciblées sur des secteurs économiques		613	739	20,5%	822	11,3%
03100	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	18	17	-5,2%	19	11,8%
03115	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	2	2	-7,6%	1	-22,4%
03105	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	161	151	-6,3%	101	-33,1%
03110	Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	134	116	-13,8%	86	-25,4%
03120	Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	16	17	4,3%	17	2,8%
03200	Contrats d'accès et de retour à l'emploi en outre mer (CUI)	19	22	14,4%	21	-3,7%
03205 '03210	Entreprises et travailleurs indépendants implantés en outre mer	1 125	1 161	3,2%	1 110	-4,4%
03125	Zones de restructuration de la défense (ZRD)	7	8	8,5%	9	7,3%
03215	Prolongation bonus exceptionnel Outre Mer	19	12	-33,0%	0	-100,0%
SOUS-TOTAL des exonérations ciblées sur des secteurs géographiques		1 501	1 505	0,3%	1 364	-9,3%
TOTAL MESURES COMPENSEES		6 084	3 976	-34,7%	3 832	-3,6%

(3) Mesures d'exonération non compensées

n° de code	(3) MESURES NON COMPENSEES	2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
02110	Stagiaires en entreprises	95	99	4,1%	101	2,1%
02100	Contrats d'apprentissage				105	
03305	Contrat unique d'insertion (Hors emplois d'avenir)	732	714	-2,3%	696	-2,6%
03305	Emplois d'avenir		85	++	406	375,7%
03315	Associations intermédiaires	82	81	-1,9%	83	2,3%
05105	Aide à domicile employée par un particulier fragile	861	853	-0,9%	845	-1,0%
05110	Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	827	868	5,0%	905	4,3%
06110	Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles	43	42	-2,0%	41	-2,0%
	Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	0	0	-78,2%		
08100	Arbitres sportifs	34	35	2,0%	35	2,0%
11110	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) (y compris partie non compensée du cumul Auto-entrepreneur-ACCRE)	252	252	0,0%	256	1,7%
	Contrat de retour à l'emploi (DOM-part de 10% non compensée)	0,04	0	-100,0%		
	Convention de reclassement personnalisé	18	0	-99,3%		
15110	Contrat de sécurisation professionnelle	59	106	79,9%	114	7,8%
	Contrat de transition professionnelle	3	0		0	
11105	Travailleurs indépendants non agricoles (CSG-CRDS-AF)	70	70	0,0%	70	0,0%
01110	Travailleurs indépendants (cotisations maladie)		84		85	1,2%
03225	Forfait des particuliers employeurs en outre-mer	24	24	0,0%	0	-100,0%
03300	Exonération de la cotisation maladie - étudiants boursiers	83	85	1,9%	86	1,9%
	TOTAL EXONERATIONS NON COMPENSEES [3]	3 183,5	3 398	6,7%	3 829	12,7%

(4) Exemptions d'assiette

n° dispositif	Mesures soumises à contribution	2012		2013		2014	
		Assiette exemptée	Cotisations équivalentes	Assiette exemptée	Cotisations équivalentes	Assiette exemptée	Cotisations équivalentes
(4) MESURES D'EXEMPTION D'ASSIETTE							
I. Participation financière et actionariat salarié		17,377	2,085	17,543	0,496	17,905	0,507
12105	Participation aux résultats de l'entreprise	7,361	0,878	7,523	0,227	7,688	0,232
12100	Intéressement	6,836	0,816	6,986	0,211	7,140	0,215
12110	Plan d'épargne en entreprises (PEE)	1,473	0,178	1,513	0,047	1,555	0,048
12115, 12120	Stock options et attributions d'options d'achat gratuites	1,707	0,213	1,520	0,012	1,522	0,012
II. Protection sociale complémentaire en entreprise		16,190	2,537	16,962	2,483	17,785	2,606
14100	Prévoyance complémentaire	13,315	2,289	13,918	2,418	14,549	2,547
14100, 14110	Retraite supplémentaire (y compris retraites chapeaux)	2,417	0,194	2,489	0,047	2,562	0,039
14105	Plan d'épargne retraite collective (PERCO)	0,457	0,055	0,555	0,017	0,674	0,021
III. Aides directes consenties aux salariés		7,062	2,181	7,346	2,273	7,655	2,369
13100	Titres restaurant	-	3,017	0,932	3,205	0,992	3,405
13105	Chèques vacances	-	0,845	0,261	0,887	0,275	0,931
13110	Avantages accordés par les comités d'entreprises	-	2,913	0,900	2,913	0,901	2,913
13115	CESU préfinancé	-	0,286	0,088	0,341	0,105	0,126
IV. Indemnités de rupture		4,734	1,181	4,977	1,083	5,251	1,145
15100	Indemnités de licenciement	-	3,813	0,988	4,027	1,045	4,254
20100	Indemnités de mise à la retraite	-	0,110	-0,021	0,093	-0,018	0,093
15105	Indemnités de rupture conventionnelle	-	0,811	0,215	0,856	0,056	0,904
V. Primes		NC	NC	NC	NC	NC	NC
12130	Prime de partage des profits (LFRSS pour 2011)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
TOTAL EXEMPTIONS D'ASSIETTE (4)		45,362	7,985	46,828	6,335	48,597	6,627

(5) Autres exonérations et exemptions d'assiette (non prises en compte dans les estimations de coût ci-dessus)

Numéro	Mesure	Coût
Dispositifs d'exonération et d'exemption d'assiette faisant l'objet d'une estimation		
01120	Réduction représentative de frais professionnels pour l'assujettissement à la CSG et à la CRDS	1100
09100	Déduction forfaitaire spécifique	665
13120	Prime transport domicile-travail	203
Dispositifs d'exonération et d'exemption d'assiette non évalués		
02130	Sapeurs Pompiers volontaires	
03220	Réduction générale des cotisations patronales à Mayotte	
03320	Travailleurs privés d'emploi occupés à des tâches d'intérêt général et rémunérés à ce titre	
04110	Revenus tirés du commerce sur l'internet	
06115	Exploitants agricoles (1): déduction de l'assiette sociale du revenu implicite du capital foncier	
06120	Exploitants agricoles (2): déductions pour investissement ou déductions pour aléas	
07110	Journalistes : taux réduits	
07115	Artistes du spectacle et mannequins : taux et assiettes réduits	
07120	Revenus tirés de la commercialisation des œuvres d'art	
08120	Activité dans le cadre d'une personne morale à objet sportif ou d'une association de jeunesse	
10110	Fonctionnaires : rémunérations accessoires	
13125	Remise gratuite de matériels informatiques amortis	
16100	Élus locaux	
16105	Membres du conseil économique, social et environnemental (CESE): règles particulières d'affiliation	
16110	Élus de certaines instances: règles particulières d'affiliation	
16115	Travailleurs frontaliers de la Suisse: bénéfice de la couverture maladie universelle	
16120	Loueurs de chambres d'hôtes	
17100	Collaborateurs occasionnels du service public	
20100	Pensions de retraite	
20105	Pensions d'invalidité	
21100	Allocations de chômage	
21105	Indemnités journalières	
21110	Allocations de chômage partiel	
21115	Compléments parentaux (CLCA, COLCA, AJPP)	
21120	Demandeurs d'emploi en formation professionnelle continue	
21125	Allocations de pré-retraites d'entreprise	
22100	Exonération des produits des livrets réglementés	
22105	Exonération des plus-values immobilières pour les résidences principales	
22110	Abattement pour durée de détention hors résidence principale sur les terrains bâtis	
22115	Dispositifs réduisant l'assiette des revenus fonciers	
22120	Seuil de recouvrement de 61€ pour les contributions sociales sur les revenus du patrimoine	
23100 et suivants	Niches aux impôts affectés à la sécurité sociale	
Dont : assiettes forfaitaires		
02120	Volontaires dans les armées	
02125	Volontaires pour l'insertion	
03325	Personnes exerçant un travail d'intérêt local	
03335	Personnes détenues effectuant un travail pour le compte de l'administration	
03340	Personnes encadrant des adultes handicapés dans un centre de loisirs	
04105	Association d'étudiants à caractère pédagogique ("junior entreprise")	
05120	Personnes employées au pair	
06125	Personnes recrutées pour procéder aux enquêtes et recensements agricoles	
07100	Porteurs de presse (assiette forfaitaire)	
07125	Ouvreuses des théâtres nationaux	
07130	Chansonniers exerçant une activité à temps partiel pour le compte de plusieurs employeurs	
07135	Gardiens auxiliaires des monuments historiques employés par l'Etat	
08105	Personnes travaillant dans un centre de vacances et de loisirs pour mineurs	
08110	Personnes participant à une course landaise	
08115	Cadets de golf	
10115	Ministres du culte et membres de congrégations religieuses affiliés à la CAVIMAC	
11115	Formateurs occasionnels	
11120	Conducteurs de voitures publiques non propriétaires de leur véhicule	
11125	Pilotes de haute mer et aides de marine remontant jusqu'à Rouen, Paris et au-delà	
11130	Aides de marine en activité sur la Haute-Seine, l'Yonne, la Marne, la Saône et le Doubs	
11135	Vendeurs à domicile indépendants non immatriculés au registre du commerce ou des agents commerciaux	
17105	Agents temporaires recrutés pour effectuer le recensement général de la population	
17110	Gérants de cabines téléphoniques	
17115	Personnels des hôtels, cafés, restaurants uniquement rémunérés au pourboire	
17120	Enoisseurs	

2. Le bilan des créations, modifications et suppressions de mesures de réductions, exonérations ou abattements d'assiette

Les mesures affectant les exonérations existantes s'inscrivent dans une démarche globale de rationalisation de ces dispositifs, pour en optimiser l'efficacité, entamée précédemment :

- la LFSS pour 2008 a étendu à la quasi-totalité des dispositifs d'exonérations ciblées la suppression des exonérations sur les cotisations relatives aux accidents du travail. Cette suppression avait déjà été mise en œuvre en 2007 pour les apprentis et les contrats de professionnalisation. L'impact à la baisse de cette mesure sur les dispositifs d'exonérations ciblées est estimé à environ 250 M€ en 2008 ;
- la loi de finances pour 2008 a instauré pour l'ensemble des nouvelles embauches dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et également dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), un meilleur ciblage des exonérations. Par cohérence avec les allègements généraux l'exonération ne s'applique plus sans limite de salaire. Cette démarche a été poursuivie par la loi de finances pour 2009 pour les zones franches urbaines puis par la loi sur le développement économique des outre-mer pour les exonérations dans les DOM ;
- la LFSS pour 2008 a également réformé le dispositif des contrats de professionnalisation en leur appliquant dans la majeure partie des cas les allègements généraux (allègement « Fillon »). Elle a supprimé, à partir du 1^{er} janvier 2008 pour les nouveaux contrats, les modalités d'exonération spécifiques dont bénéficiaient par rapport aux autres employeurs les associations et les organismes d'intérêt général (OIG) en zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- la LFSS pour 2011 a procédé à la rationalisation des allègements généraux, en annualisant leur mode de calcul. Dans le champ des exonérations ciblées, les lois financières ont procédé à de nombreuses suppressions (abattement de 15 points de cotisations en faveur des particuliers employeurs cotisants sur l'assiette réelle, exonérations en faveur des prestataires intervenant auprès des publics non fragiles, exonération de cotisations sur l'avantage en nature dans les hôtels-café-restaurants, notamment), ou modifications pour en diminuer le coût (plafonnement de l'abattement de 3 % de l'assiette de la CSG pour les frais professionnels, fixation d'une limite d'exemption d'assiette pour les indemnités de rupture, par exemple) ;
- la LFSS pour 2012 a poursuivi l'aménagement des allègements généraux en réintégrant les rémunérations correspondant aux heures supplémentaires, de façon à ce que les avantages sociaux et fiscaux dont celles-ci bénéficiaient ne procurent pas, en cas d'éligibilité de l'entreprise à ces allègements, un montant supplémentaire d'exonération patronale. Elle a en outre diminué le champ de l'abattement de l'assiette de la CSG sur les revenus d'activité et les allocations de chômage, et supprimé cet abattement pour les revenus pour la perception desquels aucun frais professionnel n'est engagé. Un pas important a été franchi dans l'identification et la mise à contribution de l'exemption d'assiette dont bénéficiaient jusqu'alors les rémunérations versées à un salarié par une entreprise tierce à son employeur. Par ailleurs, le plafond d'assujettissement aux cotisations sociales des indemnités de rupture a été abaissé à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la loi de finances rectificative pour 2012 a réduit le champ des exonérations ouvertes au titre des heures supplémentaires et complémentaires (suppression des exonérations salariales et maintien d'une déduction forfaitaire patronale dans les entreprises de moins de 20 salariés) et fortement augmenté les contributions sur les stock options et les actions gratuites, les contributions patronales sur les retraites chapeaux et le forfait social (sauf pour la prévoyance).
- la LFSS pour 2013 a remis en cause plusieurs dispositifs dérogatoires : suppression de la possibilité pour les particuliers employeurs de cotiser sur une assiette réduite au niveau du SMIC ; affiliation des élus locaux au régime général et assujettissement aux cotisations et contributions sociales des indemnités de fonction ; déplafonnement de la cotisation maladie du

RSI, suppression de l'abattement de 10% sur l'assiette sociale pour les dirigeants majoritaires, extension de l'encadrement du versement de dividendes aux dirigeants majoritaires et alignement du taux de cotisation des auto-entrepreneurs ; aménagement du régime social des indemnités de rupture conventionnelle qui supportent désormais la CSG sur leur part inférieure à deux fois le montant du plafond ; alignement de l'assiette de la taxe sur les salaires sur celle de la CSG ;

- dans le contexte actuel, marqué par un double objectif de réduction du déficit des administrations publiques et de modération du rythme de progression des prélèvements obligatoires, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 poursuit ce mouvement : il prévoit d'intégrer dans l'assiette des cotisations sociales des non salariés agricoles la part des revenus de capitaux mobiliers, des bénéficiaires agricoles, des bénéficiaires industriels et commerciaux et non commerciaux, qui dépasse 10% du capital social lorsque ces revenus sont perçus par l'exploitant, son conjoint ou un membre de sa famille ; il prévoit également d'harmoniser le mode de calcul des prélèvements sociaux sur les produits de placement assujettis « en sortie », en supprimant la règle des « taux historiques » qui s'applique actuellement à ceux d'entre eux qui sont exonérés d'impôt sur le revenu.

3. Éléments financiers détaillés associés aux mesures d'exonérations et d'exemptions d'assiette

3.1. Le coût des différentes mesures d'exonération

Le coût de l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations et contributions de sécurité sociale, qu'elles soient compensées ou non, a atteint 29,9 Md€ en 2012. Il est estimé à 28,1 Md€ en 2013 et devrait également s'élever à 28,1 Md€ en 2014.

Cette évolution traduit l'effort de réduction des niches sociales *via* la mise en œuvre de mesures supprimant ou recentrant certains dispositifs de façon à en renforcer l'équité et l'efficacité socio-économique. Le principal facteur de diminution du coût des exonérations résulte de la réforme du dispositif « heures supplémentaires et complémentaires » initiée par la loi du 16 août 2012, dont les effets se font principalement ressentir à partir de 2013.

3.1.1. Les allègements généraux sur les bas salaires

Les allègements généraux de cotisations sociales patronales sur les bas salaires représentent près de 70 % du montant de l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations et de contributions de sécurité sociale en 2012.

L'allègement dégressif sur les bas salaires créé par la loi du 17 janvier 2003 (« réduction Fillon ») est devenu en pratique quasiment l'unique dispositif d'exonération générale. Subsiste parallèlement, de façon résiduelle (puisqu'applicable à des employeurs exclus du champ de l'exonération générale) le dispositif d'exonération des cotisations patronales d'allocations familiales en vigueur dans certains régimes spéciaux, pour un montant total inférieur à 30 M€ par an.

Au total, le coût des exonérations générales sur bas salaires devrait légèrement diminuer entre 2012 et 2014, pour s'établir en prévision à 20,5 Md€ en 2014 contre respectivement 20,6 Md€ et 20,7 Md€ en 2012 et 2013.

3.1.2. Les exonérations sur les heures supplémentaires

Le dispositif d'exonération de cotisations salariales et patronales sur les heures supplémentaires et complémentaires a été introduit par la loi du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (loi « TEPA »).

En 2011, ces exonérations de cotisations sociales ont représenté 3,4 Md€.

La loi de finances rectificative pour 2012 (article 3) a recentré le dispositif d'exonération des heures supplémentaires sur les cotisations patronales des très petites entreprises. À compter du 1^{er} septembre 2012, les exonérations forfaitaires patronales accordées aux entreprises d'au moins 20 salariés ainsi que les exonérations salariales dans l'ensemble des entreprises ont été supprimées. Seules les exonérations forfaitaires patronales (1,50 € par heure supplémentaire) pour les entreprises de moins de 20 salariés ont été maintenues. En conséquence, les exonérations n'ont plus représenté que 3,0 Md€ en 2012.

À compter de 2013, les nouvelles dispositions s'appliquent en année pleine, ce qui limite le montant d'exonérations à 0,5 Md€.

Depuis la LFR d'août 2012, ne sont plus concernés par cette exonération de cotisations que le régime général, le régime des salariés agricoles et la Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires.

3.1.3. Les exonérations ciblées compensées

Les exonérations ciblées sur certains publics, certains territoires ou encore certains secteurs d'activité ont représenté un coût de 3,1 Md€ en 2012. Hors régularisation exceptionnelle au titre des contrats d'apprentissage pour les exercices 2010 et 2011 enregistrée en 2012 à hauteur de 150 M€⁽¹⁾, le coût se serait élevé à 3,2 Md€.

Les exonérations concernent à 41 % les cotisations de la branche maladie, à 41 % celles de la branche vieillesse, à 17 % celles de la branche famille et à 1 % celles de la branche accidents du travail et maladies professionnelles. Les trois quarts du coût des exonérations ciblées sont par ailleurs concentrés sur le régime général.

La baisse enregistrée en 2012 par rapport à 2011 (-3,7 %) s'explique essentiellement par l'application pour la première fois en année pleine de la suppression en 2011 de plusieurs dispositifs tels que l'abattement de 15 points accordé aux particuliers employeurs cotisant sur l'assiette réelle et l'exonération sur les avantages en nature dans les hôtels, cafés, restaurants. Le coût de ces deux dispositifs est encore de 0,1 Md€ en 2011 mais devient nul en 2012.⁽²⁾

En 2013, le coût des exonérations ciblées compensées s'élèverait à 3,4 Md€, en augmentation de 11 % par rapport à l'exercice précédent. Hors effet des régularisations enregistrées en 2012 au titre de l'apprentissage (*cf. supra*) l'augmentation s'élèverait à +5,8 % et résulterait principalement de la mise en œuvre en 2012 du nouveau dispositif de déduction forfaitaire pour les services à la personne (+150 M€).

En 2014, les coûts prévisionnels des différentes mesures diminueraient par rapport à 2013 (-3,8 %). Outre les évolutions liées à des réformes prévues en PLF pour 2014 (*cf. encadré infra*), il convient de noter toutefois :

- la poursuite de la diminution (-25 % en 2014 après -14 % en 2013) du coût de la mesure d'exonération pour les créations d'emplois en zones franches urbaines – ZFU –, baisse liée à plusieurs effets se cumulant : la mise en place de la dégressivité de l'exonération en fonction de la rémunération, la sortie au bout de 5 ans du dispositif à taux plein, puis la sortie anticipée du dispositif à taux dégressif ;
- ainsi que l'augmentation du coût des déductions forfaitaires pour services à la personne liée au fait que l'exonération ne s'applique sur une année entière qu'à partir de 2014 (décalage d'un trimestre).

(1) Une révision des modalités de l'estimation de l'exonération des contrats d'apprentissage a été réalisée : depuis la suppression de l'exonération des cotisations AT/MP l'ACOSS peut disposer en effet de déclarations d'assiette des employeurs (même si les cotisations versées sont limitées), alors qu'auparavant elle ne disposait que des éléments déclarés dans les contrats. Ces éléments, qui font état d'un coût du dispositif plus faible qu'évalué antérieurement, doivent donc être régularisés.

(2) Les exonérations relatives à la période d'emploi de décembre 2010 dépendent pour la compensation de l'exercice 2011, c'est pourquoi, il reste des montants à compenser à la sécurité sociale en 2011 au titre des deux dispositifs supprimés au 31 décembre 2010.

Les dispositifs d'exonérations compensées les plus importants en montant concernent toujours les contrats d'apprentissage (1,0 Md€), les travailleurs indépendants implantés en outre mer (1,1 Md€) et les travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi dans le secteur agricole (0,4 Md€).

3.1.4. Les exonérations non compensées

Les mesures d'exonération non compensées ont représenté 51 % du montant total des exonérations ciblées en 2012 ; cette proportion serait de 50 % en 2013 et de 54 % en 2014.

Ces mesures représentaient ainsi 3,2 Md€ en 2012 et atteindraient 3,4 Md€ en 2013 (+6,7 %) et 3,8 Md€ en 2014 (+12,7 %). Les trois plus gros dispositifs d'exonérations non compensées (contrat unique d'insertion, aide à domicile employé par un particulier fragile et aide à domicile employé par une entreprise ou une association auprès d'une personne fragile) représentent 76 % du total des exonérations non compensées de 2012.

La hausse prévue pour 2013 (+ 215 M€) tiendrait principalement à l'exonération au titre des emplois uniques d'insertion dans le cadre de la mise en place par le Gouvernement des contrats d'avenir (+85 M€) et à la création de l'exonération au titre de la cotisation maladie des travailleurs indépendants (+84 M€), ainsi qu'à la dynamique d'assiette des exonérations accordées pour l'emploi d'aides à domicile pour des personnes fragiles (+41 M€ soit +5 %), et pour les contrats de transition professionnelle (+ 47 M€ soit +79 %).

En 2014, le montant global des exonérations non compensées serait accru, d'une part, par la montée en charge des emplois d'avenir (+321 M€) et, d'autre part, par la dynamique des exonérations accordées pour l'emploi d'aides à domicile pour des personnes fragiles (+37 M€ soit +4 %). En outre la mesure visant à élargir la validation des trimestres pour droit à pension pour les apprentis, non compensée, est estimée à près de 105 M€ en 2014 (140 M€ en année pleine).

3.2. La compensation par l'État

Les tableaux 3 retracent la compensation par l'État des différents dispositifs d'exonération, que cette compensation soit assurée par la voie budgétaire (exonérations ciblées), ou par l'affectation aux régimes de recettes fiscales (exonérations sur les heures supplémentaires et complémentaires et déductions forfaitaires pour les services à la personne en 2013)⁽³⁾.

Il est précisé que les montants des crédits budgétaires votés en loi de finances initiale ou en loi de finances rectificative peuvent ne pas correspondre exactement aux crédits versés aux régimes sur l'exercice considéré, en raison d'opérations qui peuvent intervenir en cours de gestion (gels, annulations de crédits, redéploiements).

3.2.1. Les exonérations sur les heures supplémentaires et les déductions pour service à la personne

À l'instar de ce qui avait été mis en place en 2006 en matière d'allègements généraux, la loi de finances rectificative pour 2007 (article 6) a prévu que les exonérations relatives **aux heures supplémentaires et complémentaires** soient compensées par affectation directe de recettes fiscales. Ce principe général était assorti d'une clause garantissant la compensation intégrale de la perte de recettes pour les régimes sociaux.

(3) Depuis 2011, les allègements généraux sur bas salaires ne figurent plus parmi les mesures « compensées ». En effet, le principe de compensation a été supprimé en LFSS 2011 à la faveur d'une affectation directe à la sécurité sociale des recettes fiscales qui composaient jusque-là le panier « Fillon ».

La composition du panier de recettes fiscales affectées à la compensation des exonérations sur les heures supplémentaires et complémentaires a été modifiée à plusieurs reprises :

- en 2011, le panier comportait le produit de la TVA brute collectée par les producteurs de boissons alcoolisées, de la contribution sociale sur l'impôt sur les sociétés (CSB) et d'une fraction de 1,3 % du droit de consommation sur les tabacs ;
- Le rendement des recettes fiscales affectées à la compensation des exonérations sur les heures supplémentaires a atteint 3,1 Md€ en 2011, soit un montant quasi-identique à celui de 2010 (+0,1 %) alors que dans le même temps les exonérations progressaient de 6,5 %. Dès lors, une insuffisance de recettes à hauteur de 272 M€ est venue majorer la dette de 69 M€ constatée fin 2010 au titre de ce dispositif. Le VII de l'article 3 de la loi du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012 a affecté une partie du produit de la contribution sociale sur les bénéfiques (CSB) afin d'apurer la totalité de cette dette cumulée (341 M€) en fin d'année 2012 ;
- la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 avait procédé à l'ajustement du panier fiscal de compensation afin d'éviter le creusement de la dette de l'État au titre de ce dispositif d'exonération au cours de l'année 2012. À cet effet, la part de droit de consommation sur les tabacs affectée au panier est passée en 2012 de 1,3 % à 3,89 % ;
- la loi du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012 a encore apporté des ajustements afin de tenir compte des effets de la suppression de l'exonération salariale et de l'exonération forfaitaire pour les employeurs de plus de 20 salariés à compter du 1^{er} septembre 2012. Le panier se compose ainsi en 2012 du produit d'une fraction de 42,11 % de CSB, du produit de TVA « brute » sur les boissons alcoolisées et de 3,89 % de droit de consommation sur les tabacs ;
- pour l'exercice 2013 – année de la pleine montée en charge de la réforme des exonérations sur les heures supplémentaires et complémentaires – les modalités de compensation ont été redéfinies en loi de finances pour 2013. Compte tenu du moindre coût attaché à ce dispositif pour les finances publiques (0,5 Md€ pour l'ensemble des régimes en 2013, contre 3,4 Md€ en 2011), le mécanisme de compensation est simplifié : les régimes bénéficient, au prorata des pertes de recettes constatées, du produit d'une fraction de 0,33 % de TVA « nette ». Les versements de l'État à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), en charge de la centralisation puis de la répartition de la recette, sont retracés au sein d'un compte de concours financier, et selon un échéancier fixé par convention entre les parties concernées en fonction des contraintes qui pèsent sur les trésoreries de l'État et de la sécurité sociale ;
- en 2014, la fraction de TVA nette affectée passerait de 0,33 % à 0,34 % permettant de caler le rendement de la recette sur le coût prévisionnel des régimes (513 M€).

S'agissant des **déductions forfaitaires pour service à la personne**, la LFI pour 2013 a prévu que la compensation est également réalisée par affectation de TVA nette, au taux de 0,14 %.

3.2.2. Les exonérations ciblées compensées

Les exonérations ciblées font l'objet d'une compensation budgétaire, hormis celles dont la non compensation est soit explicitement prévue par la loi, soit antérieure à la loi de 1994 établissant le principe de compensation des exonérations aux régimes de base de la sécurité sociale. Pour l'année 2012, l'exécution budgétaire fait apparaître un montant total de crédits consacrés à la compensation de ces exonérations de 2,8 Md€, soit un montant inférieur de près de 0,25 Md€ au coût finalement observé des exonérations (3,1 Md€). Cet écart n'a toutefois pas conduit à générer une dette de l'État vis-à-vis des régimes de base de sécurité sociale mais seulement à réduire la créance de l'État qu'il détenait à fin 2011 (cf. point 3.2.3).

En 2013, les crédits budgétaires consacrés à la compensation des mesures d'exonération représentent 3,0 Md€ en application de la loi de finances initiale (aucune loi de finances rectificative pour 2013 n'a été votée à ce stade). Compte tenu des prévisions des régimes, le

montant des crédits budgétaires en 2013 serait, toutes choses égales par ailleurs, insuffisant de 0,3 Md€ pour compenser les exonérations constatées cette même année. Cette évaluation est fondée sur l'hypothèse d'un dégel intégral de la réserve légale (6 % des crédits gelés en début d'exercice) et ne tient pas compte d'éventuelles ouvertures de crédits complémentaires pour certains dispositifs en fin de gestion (LFR de fin d'année pour 2013). En outre, le bilan à fin 2013 devra tenir compte des créances dont dispose par ailleurs l'État au titre de ces dispositifs à fin 2012, soit 0,2 Md€.

En 2014, les crédits budgétaires consacrés à la compensation des mesures d'exonérations ciblées sont proposés à hauteur des coûts des exonérations estimés par le Gouvernement compte tenu des réformes envisagées dans les projets de loi de finances et de loi de financement de la sécurité sociale pour 2014 et des prévisions des régimes (3,1 Md€).

3.2.3. Solde de la compensation au 31 décembre 2012

Le tableau 4 présente l'état des créances détenues par les régimes de sécurité sociale ou par l'État au titre des exercices 2012 et antérieurs. Les données au 31 décembre 2012 sont issues des bilans comptables des caisses de sécurité sociale. Elles ne concernent que les seules mesures d'exonérations ciblées de cotisations sociales compensées par versements de crédits budgétaires⁽⁴⁾ et correspondent aux informations retracées dans l'état semestriel des sommes restant dues par l'État aux régimes de base de sécurité sociale (champ exonérations)⁽⁵⁾.

La situation au 31 décembre 2012 est actualisée au 30 juin 2013 des versements de l'État intervenus au cours du 1^{er} semestre 2013 qui viennent compléter la compensation des exonérations de 2012.

Dans ces conditions, la situation nette au titre des exercices 2012 et antérieurs sur le champ des exonérations ciblées fait apparaître une créance de l'État de 0,2 Md€ (0,4 Md€ fin 2010) auprès de l'ensemble des régimes de base de sécurité sociale, dont 0,4 Md€ pour le seul régime général.

Pour la troisième année consécutive, une créance de l'État est donc constatée.

Cette situation à fin 2012 fait apparaître des créances de l'État sur la plupart des dispositifs d'exonération sauf pour les principaux dispositifs suivants pour lesquels la compensation a été insuffisante :

- entreprises implantées dans les DOM : insuffisance de 65 M€ ;
- contrats d'accès à l'emploi dans les DOM : insuffisance de 10 M€ ;
- travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (secteur agricole) : insuffisance de 8 M€ ;
- organismes d'intérêt général en zone de revitalisation rurale : insuffisance de 10 M€.

Concernant la compensation des exonérations des heures supplémentaires par recettes fiscales, la situation au 31 décembre 2012 présente une insuffisance cumulée de 26 M€ (contre 341 M€ fin 2011). Parallèlement à la mise en œuvre de la réforme du dispositif intervenue en LFR pour 2012 (réduction du champ de l'exonération à la part patronale pour les entreprises de moins de 20 salariés), l'insuffisance à fin 2011 a en effet été couverte en fin d'année 2012 par l'affectation à due concurrence d'une part du produit de la CSB.

(4) Les régimes peuvent également détenir des créances sur l'État au titre des prestations qu'ils gèrent pour le compte de ce dernier. L'état semestriel transmis deux fois par an au Parlement, conformément à l'article L. 111-10-1 du code de la sécurité sociale, en fait état.

(5) L'état semestriel est arrêté une première fois au 31 décembre de l'année considérée, et donne lieu à une communication au Parlement au début de l'année suivante. Il est arrêté une seconde fois, actualisé des données disponibles au 30 juin de l'année suivante et donne lieu à communication par le biais des annexes au PLFSS et du rapport de la Commission des comptes de la sécurité sociale.

3.3. La neutralité financière de compensation pour la trésorerie des régimes

3.3.1. Pour les exonérations ciblées

L'article L. 139-2 du code de la sécurité sociale établit le principe de la neutralité en trésorerie des relations financières entre l'État et les régimes obligatoires de base de sécurité sociale. Ce principe est traduit dans les conventions qui régissent ces relations financières, c'est-à-dire qui prévoient les modalités de reversement à l'État des sommes dues aux régimes au titre des exonérations ou réductions de cotisations et contributions sociales ainsi que des prestations prises en charge par les régimes pour le compte de l'État. Des conventions financières ont ainsi été signées par l'État avec l'ACOSS, la CCMSA, le RSI, et la CNAVPL.

Les conventions ont pour objet de préciser les dates et les montants des versements effectués dans l'année par l'État aux régimes. Elles ne garantissent une neutralité en trésorerie que dans les cas où les crédits ouverts par la loi de finances initiale sont suffisants pour couvrir les dépenses annuelles. Dans le cas contraire, la neutralité ne peut être respectée.

Depuis 2007, ces conventions financières fixent des échéanciers annuels qui précisent, pour chaque régime, les dates et les montants de paiement pour l'ensemble des dispositifs pour lesquels des crédits de compensation sont inscrits en loi de finances initiale (LFI).

Une circulaire du ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique en date du 17 décembre 2007 a par ailleurs précisé les règles de bonne gestion des crédits de compensation aux organismes de sécurité sociale des exonérations de cotisations sociales et de remboursement de prestations. Cette circulaire encadre les montants ainsi que les modalités de versements effectués par l'État dans le cadre des conventions financières.

Les échéanciers limitent à trois le nombre des versements dans l'année à raison d'un versement par trimestre au cours des 3 premiers trimestres et au plus tard le 15 septembre. La réserve de précaution ne peut être concentrée, pour un programme, sur les seuls crédits destinés à la sécurité sociale et ne peut, concernant ces derniers, excéder le taux de mise en réserve fixé dans l'exposé des motifs du projet de loi de finances initiale.

L'engagement comptable de l'intégralité des autorisations d'engagement est effectué dès la signature des échéanciers (à hauteur des montants fixés par ceux-ci).

Les conventions passées entre l'État et les organismes ont été revues afin de respecter, dès 2008, les termes de cette circulaire. Les versements sont basés sur les dotations LFI minorées au plus du taux de réserve mentionné dans l'exposé des motifs de celle-ci. Les versements sont au nombre de trois pour les remboursements relatifs aux dispositifs d'exonération pour lesquels les crédits en LFI sont supérieurs à 150 M€. Le principe d'un versement unique au 30 juin a été maintenu pour les dispositifs pour lesquels les crédits en LFI sont inférieurs à ce montant.

Depuis la mise en place de ces conventions, le nombre d'incidents de règlement a été réduit. En tout état de cause, les résultats obtenus globalement ont démontré la forte implication des ordonnateurs et des comptables dans la démarche d'amélioration des relations financières entre l'État et la sécurité sociale.

Enfin, 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.

3.3.2. Pour les exonérations sur les heures supplémentaires

L'ACOSS assure la centralisation des recettes fiscales affectées pour la compensation des exonérations sur les heures supplémentaires et complémentaires. Le principe de conventions régissant les modalités de reversement et d'échanges d'informations entre l'ACOSS et l'État ainsi qu'entre l'ACOSS et les régimes attributaires a également été retenu pour ces allègements de cotisations.

L'arrêté du 19 mars 2013 a fixé les montants de recettes affectés à chaque régime pour l'exercice 2012 et défini les clés de répartition provisoires pour 2013 (suite à la réforme du dispositif, la répartition ne concerne plus que le régime général, la CCMSA, la CRPCEN et la CANSSM). Les clés ont été établies sur la base des exonérations constatées par les régimes sur l'année 2012. En 2013, la clé provisoire a été établie à partir des prévisions des régimes concernés. Un nouvel arrêté révisera les quotes-parts pour 2013 une fois connus les moindres encaissements de cotisations constatés par les régimes au titre des heures supplémentaires et complémentaires en 2013.

Tableau 1.1
Coût des exonérations - Branche Maladie

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
(1) ALLEGEMENTS GENERAUX						
01100	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction "Fillon")	9 480,1	9 507,4	0,3%	9 401,2	-1,1%
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX		9 480,1	9 507,4	0,3%	9 401,2	-1,1%

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
(2) MESURES D'EXONERATION COMPENSEES						
01105	Exonérations des heures supplémentaires et complémentaires	502	199	-60,3%	198	-0,7%
SOUS-TOTAL des exonérations des heures supplémentaires et complémentaires		502	199	-60,3%	198	-0,7%
02100	Contrat d'apprentissage	310	386	24,8%	387	0,3%
02105	Contrat de professionnalisation et contrats de formation agricole	6	7	24,0%	7	-4,5%
18115	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE)	0,04	0,02	-41,6%	0	80,6%
03310	Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	5	6	10,9%	6	0,1%
11100	Auto-entrepreneur (cas général)	0,5	4	692,7%	2	-48,9%
0	Salarié créateur ou repreneur d'entreprise (ASCRE)	1	0	-80,3%	0	-100,0%
0	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	0,1	0,0	-100,0%		
02125	Volontariat pour l'insertion	0,3	0,2	-29,4%	0	-100,0%
02115	Service civique	0,4	0,1	-78,3%	0	3,9%
0	Contrats initiative emploi (CIE)	-0,2	0,0	-100,0%		
SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des publics particuliers		322	403	25,2%	402	-0,3%
05100	Déduction forfaitaire service à la personne		149		197	32,3%
06100	Contrats vendanges	2	2	14,2%	3	30,7%
06105	Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (Régimes de base)	183	176	-3,5%	170	-3,7%
04100	Jeunes entreprises innovantes	45	51	14,6%	73	42,9%
04100	Jeunes entreprises universitaires	1	1	49,6%	0	-100,0%
10105	Exonération en faveur des marins salariés	18	17	-4,7%	18	3,9%
07100	Porteurs de presse	9	9	2,5%	10	8,4%
07105	Correspondants locaux de presse	0,04	0,04	0,0%	0	50,0%
SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des secteurs économiques		257	405	57,9%	470	15,9%
03100	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	8	8	-5,5%	8	11,8%
03115	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	1	1	-6,9%	1	-19,4%
03105	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	74	69	-6,5%	46	-33,1%
03110	Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	64	55	-14,6%	41	-24,4%
03120	Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	7	8	4,0%	8	2,7%
03200	Contrats d'accès et de retour à l'emploi en outre mer (CUI)	9	10	14,5%	10	-3,7%
03205	Entreprises et travailleurs indépendants implantés en outre mer	503	526	4,6%	503	-4,3%
03210						
03125	Zones de restructuration de la défense (ZRD)	3	4	7,8%	5	32,9%
03215	Prolongation bonus exceptionnel Outre Mer	7	4	-33,3%	0	-100,0%
SOUS-TOTAL des exonérations ciblées sur des secteurs géographiques		675	683	1,2%	622	-9,0%
TOTAL MESURES COMPENSEES		1 756	1 691	-3,7%	1 691	0,0%

* Coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Tableau 1.1

n° de code	MESURES NON COMPENSEES	2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
02110	Stagiaires en entreprises	43	45	3,6%	45	1,9%
03305	Contrat unique d'insertion (Hors emplois d'avenir)	333	325	-2,6%	316	-2,7%
03305	Emplois d'avenir	0	36	++	170	375,0%
03315	Associations intermédiaires	37	37	-2,2%	37	2,1%
05105	Aide à domicile employée par un particulier fragile	392	387	-1,3%	383	-1,2%
05110	Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	363	380	4,8%	396	4,3%
06110	Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles	16	15	-2,0%	15	-2,0%
0	Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	0,1	0,0	-78,9%	0	-100,0%
08100	Arbitres sportifs	14	14	1,6%	15	1,8%
11110	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRES) (y compris partie non compensée du cumul Auto-entrepreneur-ACCRES)	85	86	1,2%	87	1,2%
	Contrat de retour à l'emploi (métropole-part de 10% non compensée)	0,0	0,0	-100,0%		
	Convention de reclassement personnalisé	16	0	-99,3%	0	-100,0%
	Contrat de transition professionnelle	3	0	-99,6%	0	-100,0%
15110	Contrat de sécurisation professionnelle	51	92	79,9%	99	7,8%
11105	Travailleurs indépendants non agricoles (CSG-CRDS-AF)	50	50	0,0%	50	0,0%
01110	Travailleurs indépendants (cotisations maladie)		84		85	1,2%
03225	Forfait des particuliers employeurs en outre-mer	11	11	1,4%	0	-100,0%
03300	Exonération de la cotisation maladie - étudiants boursiers	83	85	1,9%	86	1,9%
	TOTAL EXONERATIONS NON COMPENSEES [3]	1 497	1 646	10,0%	1 784	8,4%

Tableau 1.2
Coût des exonérations - Branche accidents du travail et maladies professionnelles

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
ALLEGEMENTS GENERAUX						
01100	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction "Fillon")	-27,8	0,0323	-100,1%		-100,0%
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX						

n° de code	(2) MESURES D'EXONERATION COMPENSEES	2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
01105	Exonérations des heures supplémentaires et complémentaires	116	84	-27,3%	85	1,5%
SOUS-TOTAL des exonérations des heures supplémentaires et complémentaires		116	84	-27,3%	85	1,5%
02100	Contrat d'apprentissage	-0,07	0,00	-100,0%		
02105	Contrat de professionnalisation et contrats de formation agricole	1	1	2,0%	1	-6,7%
SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des publics particuliers		1	1	11,2%	1	-7,5%
06105	Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (Régimes de base)	43	11	-75,1%	0	-100,0%
04100	Jeunes entreprises universitaires	0,3	0,0	-100,0%		
SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des secteurs économiques		43	11	-75,3%	0	-100,0%
03110	Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	0,1	0,0	-100,0%		
03215	Prolongation bonus exceptionnel Outre Mer	1	1	-33,5%	0	-100,0%
SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des secteurs géographiques		1	1	-46,3%	0	-100,0%
TOTAL MESURES COMPENSEES [2]		161	96,6	-40,2%	86	-10,6%

* Coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

n° de code	MESURES NON COMPENSEES	2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
03305	Contrat unique d'insertion (Hors emplois d'avenir)	0,0	0,0		0,0	
03305	Emplois d'avenir	0,0	7	++	32	375,0%
08100	Arbitres sportifs	3	3	1,4%	3	1,8%
TOTAL EXONERATIONS NON COMPENSEES [3]		2,7	9,4	246,7%	34,4	265,9%

Tableau 1.3
Coût des exonérations - Branche Famille

En millions d'euros

		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
ALLEGEMENTS GENERAUX						
01100	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction "Fillon")	4 017	4 026	0,2%	3 981	-1,1%
10100	Exonération des cotisations d'allocations familiales ("exo AF")	28	25	-9,2%	26	1,4%
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX (1)		4 044,8	4 051,2	0,2%	4 006,6	-1,1%

		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
n° de code	(2) MESURES D'EXONERATION COMPENSEES					
01105	Exonérations des heures supplémentaires et complémentaires	112	82	-27,3%	83	1,5%
	SOUS-TOTAL Exonérations des heures supplémentaires et complémentaires	112	82	-27,3%	83	1,5%
02100	Contrat d'apprentissage	124	154	24,8%	155	0,3%
02105	Contrat de professionnalisation et contrats de formation agricole	2	3	23,6%	3	-4,4%
03310	Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	2	2	10,3%	2	0,1%
11100	Auto-entrepreneur (cas général)	2	4	110,5%	2	-62,1%
02125	Volontariat pour l'insertion	0,4	0,3	-30,6%	0,0	-100,0%
02115	Service civique	4	4	4,3%	4	3,9%
	SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des publics particuliers	135	168	24,5%	166	-1,4%
05100	Déduction forfaitaire service à la personne	0	0		1	35,7%
06105	Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (Régimes de base)	75	72	-3,5%	69	-3,7%
04100	Jeunes entreprises innovantes	19	22	14,5%	31	42,9%
10105	Exonération de cotisations patronales d'allocations familiales pour les entreprises d'armement maritime	8	8	-0,1%	8	0,1%
07100	Porteurs de presse	4	4	2,4%	4	8,4%
	SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des secteurs économiques	105	106	1,0%	113	6,2%
03100	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	3	3	-5,4%	4	11,8%
03115	Création d'emplois en zones de redynamisation urbaine (ZRU)	0	0	-10,6%	0	-25,7%
03105	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	31	29	-6,5%	19	-33,1%
03110	Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	25	22	-14,8%	16	-26,4%
03120	Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	3	3	4,1%	3	2,7%
03200	Contrats d'accès et de retour à l'emploi en outre mer	4	4	14,4%	4	-3,7%
03205	Entreprises et travailleurs indépendants implantés en outre mer	222	198	-10,7%	190	-4,0%
03210						
03125	Zones de restructuration de la défense (ZRD)	1	2	7,6%	0	-100,0%
03215	Prolongation bonus exceptionnel Outre Mer	3	2	-33,3%	0	-100,0%
	SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des secteurs géographiques	293	263	-10,2%	237	-10,0%
	TOTAL MESURES COMPENSEES [2]	645	619	-4,1%	598	-3,4%

* Coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Tableau 1.3
Coût des exonérations - Branche Famille

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
	MESURES NON COMPENSEES					
02110	Stagiaires en entreprises	14	15	3,6%	15	1,9%
03305	Contrat unique d'insertion (Hors emplois d'avenir)	140	136	-2,7%	132	-2,8%
03305	Emplois d'avenir	0	15	++	72	375,0%
03315	Associations intermédiaires	16	15	-2,2%	16	2,1%
05105	Aide à domicile employée par un particulier fragile	165	163	-1,3%	161	-1,2%
05110	Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	152	159	4,8%	166	4,3%
06110	Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles	6	6	-2,0%	6	-2,0%
0	Contrat d'insertion par l'activité dans les DOM	0	0	-76,2%	0	-100,0%
08100	Arbitres sportifs	5	5	1,7%	5	1,8%
11110	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) (y compris partie non compensée du cumul Auto-entrepreneur-ACCRE)	21	19	-9,0%	22	12,4%
0	Contrat de retour à l'emploi (métropole-part de 10% non compensée)	0	0	-100,0%		
0	Convention de reclassement personnalisé	2	0	-99,3%	0	-100,0%
	Contrat de transition professionnelle	0,4	0	-99,6%	0	-100,0%
15110	Contrat de sécurisation professionnelle	8	14	79,9%	15	7,8%
11105	Travailleurs indépendants non agricoles (CSG-CRDS-AF)	20	20	0,0%	20	0,0%
03225	Forfait des particuliers employeurs en outre-mer	5	4	-13,4%	0	-100,0%
	TOTAL EXONERATIONS NON COMPENSEES [3]	556	573	3,1%	631	10,0%

Tableau 1.4
Coût des exonérations - Branche Vieillesse

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
(1) ALLEGEMENTS GENERAUX						
01100	Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale (réduction "Fillon")	7 113	7 138	0,3%	7 058	-1,1%
TOTAL ALLEGEMENTS GENERAUX (2)		7 112,8	7 137,7	0,3%	7 058,2	-1,1%

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
(2) MESURES D'EXONERATION COMPENSEES						
01105	Exonérations des heures supplémentaires et complémentaires	2 267	184	-91,9%	147	-20,1%
SOUS-TOTAL des exonérations des heures supplémentaires et complémentaires		2 267	184	-91,9%	147	-20,1%
02100	Contrat d'apprentissage	387	487	25,8%	490	0,8%
02105	Contrat de professionnalisation et contrats de formation agricole	5	6	23,7%	6	-3,8%
18115	Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE)	0	0	-54,4%	0	81,4%
03310	Structures d'aide sociale (CHRS / Emmaüs)	4	4	10,8%	4	0,1%
11100	Auto-entrepreneur (cas général)	97	91	-6,5%	40	-56,0%
0	Salarié créateur ou repreneur d'entreprise (ASCRE)	1	0	-67,7%	0	-100,0%
0	Contrats de retour à l'emploi (métropole)	0	0	-100,0%		
0	Volontariat associatif	0	0			
02115	Service civique	21	23	8,2%	24	3,9%
0	Contrats initiative emploi (CIE)	0	0	-100,0%		
SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des publics particuliers		515	611	18,6%	564	-7,7%
05100	Déduction forfaitaire service à la personne	0	1	#DIV/0!	1	35,8%
06100	Contrats vendanges	11	12	14,2%	16	30,7%
06105	Exonération travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (Régimes de base)	136	131	-3,5%	126	-3,7%
	Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles	0	0	-100,0%		
04100	Jeunes entreprises innovantes	28	39	42,7%	56	42,9%
04100	Jeunes entreprises universitaires	0	1	122,7%	0	-100,0%
10105	Exonération en faveur des marins salariés	27	25	-4,7%	26	4,1%
07100	Porteurs de presse	7	7	2,2%	7	8,4%
07105	Correspondants locaux de presse	0	0	0,0%	0	50,0%
	Cotisations des sportifs de haut niveau				6	
SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des secteurs économiques		208	217	4,2%	240	10,6%
03100	Création d'emplois en zones de revitalisation rurale (ZRR)	6	6	-4,5%	7	11,8%
03105	Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	57	53	-5,9%	36	-33,1%
03110	Création d'emplois en Zones Franches Urbaines (ZFU)	45	40	-12,0%	29	-26,3%
03120	Bassins d'emploi à redynamiser (BER)	6	6	4,7%	6	3,1%
03200	Contrats d'accès et de retour à l'emploi en outre mer	7	8	14,3%	7	-3,7%
03205	Entreprises et travailleurs indépendants implantés en	400	436	9,2%	417	-4,5%
'03210	outre mer					
03125	Zones de restructuration de la défense (ZRD)	3	3	9,9%	4	32,9%
03215	Prolongation bonus exceptionnel Outre Mer	8	6	-32,6%	0	-100,0%
SOUS-TOTAL exonérations ciblées sur des secteurs géographiques		531	557	5,0%	505	-9,3%
TOTAL MESURES COMPENSEES [2]		3 521	1 569	-55,4%	1 456	-7,2%

* Coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Tableau 1.4
Coût des exonérations - Branche Vieillesse

n° de code		2012	2013		2014	
		Coût (M€)	Coût (M€)	Evolution (%)	Coût (M€)	Evolution (%)
	(3) MESURES NON COMPENSEES					
02110	Stagiaires en entreprises	38	40	4,8%	41	2,5%
02100	Contrats d'apprentissage				105	
03305	Contrat unique d'insertion (Hors emplois d'avenir)	258	254	-1,7%	248	-2,3%
03305	Emplois d'avenir		28	++	133	377,1%
03315	Associations intermédiaires	29	29	-1,3%	29	2,5%
05105	Aide à domicile employée par un particulier fragile	304	303	-0,3%	300	-0,7%
05110	Aide à domicile employée par une association ou une entreprise auprès d'une personne fragile	312	329	5,2%	343	4,3%
06110	Exonération en faveur de jeunes chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles	21	21	-2,0%	20	-2,0%
08100	Arbitres sportifs	13	13	2,8%	13	2,3%
11110	Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs	145	146	0,7%	147	0,7%
03225	Forfait des particuliers employeurs en outre-mer	9	9	5,8%	0	-100,0%
	TOTAL EXONERATIONS NON COMPENSEES [3]	1 128	1 170	3,7%	1 380	17,9%

**Tableau 2 :
Coût des exonérations - Ventilation par régime**

ALLEGEMENTS GENERAUX					
En millions d'euros	2012	2013		2014	
REGIMES	Coût *	Coût *	Evolution 2013/2012	Coût *	Evolution 2014/2013
Régime général (ACOSS)					
CNAMTS : branche maladie	9 056,6	9 077,9	0,2%	8 963,4	-1,3%
CNAMTS : branche AT-MP	-27,9	0,0	-100,0%	0,0	
Sous-total CNAMTS	9 028,7	9 077,9	0,5%	8 963,4	-1,3%
CNAF	3 842,6	3 848,2	0,1%	3 799,7	-1,3%
CNAV	6 787,9	6 808,4	0,3%	6 722,6	-1,3%
Total régime général	19 659,2	19 734,518	0,4%	19 485,754	-1,3%
Régimes agricoles (CCMSA)					
Salariés agricoles	897,8	911,4	1,5%	929,3	2,0%
Exploitants					
Total régimes agricoles	897,8	911,4	1,5%	929,3	2,0%
Régimes de travailleurs non salariés non agricoles					
RSI Maladie					
RSI Vieillesse					
Sous-total RSI					
CNAVPL					
Total régimes de travailleurs non salariés non agricoles					
Régimes spéciaux					
ENIM (marins)	11,2	11,2	-0,1%	11,1	-0,9%
CANSSM (mines)	0,8	0,6	-18,2%	0,6	-11,8%
CRPCEN (notaires)	13,8	13,3	-3,7%	13,6	2,4%
IEG (industries électriques et gazières)					
CNMSS (militaires)					
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)					
SNCF	25,4	23,4	-8,0%	23,7	1,4%
CPRP-SNCF					
RATP	1,7	1,9	8,9%	1,9	2,0%
CRP-RATP					
Port Autonome de Strasbourg					
Total régimes spéciaux	53,0	50,4	-4,8%	51,0	1,0%
Autres					
CPS Saint-Pierre-et-Miquelon					
Total autres					
TOTAL TOUS REGIMES CONFONDUS	20 609,9	20 696,4	0,4%	20 466,0	-1,1%

* Coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Tableau 2 :
Coût des exonérations - Ventilation par régime

MESURES D'EXONERATION COMPENSEES					
En millions d'euros	2012	2013		2014	
REGIMES	Coût *	Coût *	Evolution 2013/2012	Coût *	Evolution 2014/2013
Régime général (ACOSS)					
CNAMTS : branche maladie	1 435,9	1 378,5	-4,0%	1 365,1	-1,0%
CNAMTS : branche AT-MP	112,9	80,7	-28,5%	78,4	-2,8%
Sous-total CNAMTS	1 548,8	1 459,2	-5,8%	1 443,5	-1,1%
CNAF	549,0	524,8	-4,4%	505,6	-3,6%
CNAV	2 874,2	1 176,1	-59,1%	1 101,1	-6,4%
Total régime général	4 972,0	3 160,1	-36,4%	3 050,2	-3,5%
Régimes agricoles (CCMSA)					
Salariés agricoles	660,2	518,3	-21,5%	474,3	-8,5%
Exploitants	12,0	12,1	0,5%	11,9	-2,0%
Total régimes agricoles	672,2	530,4	-21,1%	486,1	-8,4%
Régimes de travailleurs non salariés non agricoles				0	
RSI Maladie	44,4	55,0	23,8%	54,7	-0,6%
RSI Vieillesse	128,9	117,0	-9,2%	120,9	3,4%
Sous-total RSI	173,3	171,9	-0,8%	175,6	2,1%
CNAVPL	28,6	43,0	50,3%	52,3	21,5%
Total régimes de travailleurs non salariés non agricoles	201,9	215,0	6,5%	227,9	6,0%
Régimes spéciaux					
ENIM (marins)	52,8	50,7	-4,0%	48,8	-3,8%
CANSSM (mines)	0,2	0,0	-100,0%	0,0	
CRPCEN (notaires)	8,0	2,1	-73,9%	2,1	-1,5%
IEG (industries électriques et gazières)	8,8	0,0	-100,0%	0,0	
CNMSS (militaires)				0,0	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	149,1	0,0	-100,0%	0,0	
SNCF	1,1	1,2	5,4%	1,2	-2,5%
CPRP-SNCF	12,8	11,0	-13,9%	10,8	-1,8%
RATP				0,0	
CRP-RATP	0,1	0,1	-11,9%	0,0	-100,0%
Port Autonome de Strasbourg	0,02	0,0	-100,0%	0,0	
Total régimes spéciaux	233,0	65,1	-72,1%	62,8	-3,5%
Autres					
CPS Saint-Pierre-et-Miquelon	5,0	5,0	1%	4,9	-3%
Total autres	5,0	5,0	1%	4,9	-3%
TOTAL TOUS REGIMES CONFONDUS	6 084,1	3 975,6	-34,7%	3 831,8	-3,6%

* Coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Tableau 2 :
Coût des exonérations - Ventilation par régime

MESURES D'EXONERATION NON COMPENSEES						
En millions d'euros	2012		2013		2014	
REGIMES	Coût *	Coût *	Evolution 2013/2012	Coût *	Evolution 2014/2013	
Régime général (ACOSS)						
CNAMTS : branche maladie	1 322,7	1 385,5	4,7%	1 518,9	9,6%	
CNAMTS : branche AT-MP	2,7	9,4	246,7%	34,4	265,8%	
Sous-total CNAMTS	1 325,4	1 394,9	5,2%	1 553,3	11,4%	
CNAF	540,9	558,0	3,2%	614,5	10,1%	
CNAV	912,5	952,0	4,3%	1 158,8	21,7%	
Total régime général	2 778,9	2 904,8	4,5%	3 326,6	14,5%	
Régimes agricoles (CCMSA)						
Salariés agricoles	49,8	53,0	6,4%	59,8	12,9%	
Exploitants	43,1	42,2	-2,0%	41,4	-2,0%	
Total régimes agricoles	92,8	95,2	2,5%	101,154	6,3%	
Régimes de travailleurs non salariés non agricoles						
RSI Maladie	135,0	220,0	63,0%	222,0	0,9%	
RSI Vieillesse	145,0	146,0	0,7%	147,0	0,7%	
Sous-total RSI	280,0	366,0	30,7%	369,0	0,8%	
CNAVPL						
Total régimes de travailleurs non salariés non agricoles	280,0	366,0		369,0		
Régimes spéciaux						
ENIM (marins)	0,2	0,2	-0,7%	0,2	-3,7%	
CANSSM (mines)						
CRPCEN (notaires)						
IEG (industries électriques et gazières)						
CNMSS (militaires)	0,05	0,1	13,8%	0,1	31,0%	
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	31,7	32,0	1,1%	32,0	0,0%	
SNCF						
CPRP-SNCF						
RATP						
CRP-RATP						
Port Autonome de Strasbourg	0,00	0,01	161,1%	0,01	0,0%	
Total régimes spéciaux	32	32	1,1%	32	0,0%	
Autres						
CPS Saint-Pierre-et-Miquelon						
Total autres						
TOTAL TOUS REGIMES CONFONDUS	3 183,6	3 398,2	6,7%	3 829,0	12,7%	

* Coût associé aux cotisations liquidées dans l'année (données statistiques des régimes)

**Tableau 2 :
Coût des exonérations - Ventilation par régime**

TOTAL MESURES COMPENSEES ET NON COMPENSEES					
En millions d'euros	2012	2013		2014	
REGIMES	Coût *	Coût *	Evolution 2013/2012	Coût *	Evolution 2014/2013
Régime général (ACOSS)					
CNAMTS : branche maladie	11 815,2	11 841,9	0,2%	11 847,4	0,0%
CNAMTS : branche AT-MP	87,8	90,1	2,7%	112,8	25,2%
Sous-total CNAMTS	11 903,0	11 932,0	0,2%	11 960,2	0,2%
CNAF	4 932,5	4 931,0	0,0%	4 919,8	-0,2%
CNAV	10 574,6	8 936,5	-15,5%	8 982,5	0,5%
Total régime général	27 410,1	25 799,4	-5,9%	25 862,5	0,2%
Régimes agricoles (CCMSA)				0,0	
Salariés agricoles	1 607,7	1 482,7	-7,8%	1 463,4	-1,3%
Exploitants	55,1	54,3	-1,4%	53,2	-2,0%
Total régimes agricoles	1 662,8	1 537,1	-7,6%	1 516,6	-1,3%
Régimes de travailleurs non salariés non agricoles				0,0	
RSI Maladie	179,4	275,0	53,3%	276,7	0,6%
RSI Vieillesse	273,9	263,0	-4,0%	267,9	1,9%
Sous-total RSI	453,3	537,9	18,7%	544,6	1,2%
CNAVPL	28,6	43,0	50,3%	52,3	21,5%
Total régimes de travailleurs non salariés non agricoles	481,9	581,0	20,6%	596,9	2,7%
Régimes spéciaux				0,0	
ENIM (marins)	64,2	62,1	-3,3%	60,0	-3,3%
CANSSM (mines)	1,0	0,6	-34,0%	0,6	-11,8%
CRPCEN (notaires)	21,8	15,4	-29,4%	15,7	1,9%
IEG (industries électriques et gazières)	8,8	0,0	-100,0%		
CNMSS (militaires)	0,0	0,1	13,8%	0,1	31,0%
CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière)	180,8	32,0	-82,3%	32,0	0,0%
SNCF	26,5	24,6	-7,4%	24,9	1,2%
CPRP-SNCF	12,8	11,0	-13,9%	10,8	-1,8%
RATP	1,7	1,9	8,9%	1,9	2,0%
CRP-RATP	0,1	0,1	-11,9%	0,0	-100,0%
Port Autonome de Strasbourg	0,0	0,0	-70,4%	0,0	0,0%
Total régimes spéciaux	317,8	147,8	-53,5%	146,0	-1,2%
Autres				0,0	
CPS Saint-Pierre-et-Miquelon	5,0	5,0	1,0%	4,9	-2,8%
Total autres	5,0	5,0	1,0%	4,9	-2,8%
TOTAL TOUS REGIMES CONFONDUS	29 877,6	28 070,2	-6,0%	28 126,8	0,2%

* Coût associé aux cotisations liquidées dans l'année

Tableau 3: compensation 2012-2014: crédits budgétaires et recettes fiscales

MESURES ET LEUR IMPUTATION BUDGETAIRE (*)	2012 EXECUTION	2013 LF/LFR	2014 PLF
Mission "Travail"			
Programme "Accès et retour à l'emploi" (n°102)			
Structures d'aide sociale / Entreprises d'insertion (y c. entreprises de travail temporaire d'insertion)	1,6	10,3	12,4
Sous-total programme "Accès et retour à l'emploi"	1,6	10,3	12,4
Programme "Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi" (n°103)			
Contrat d'apprentissage (**)	770,5	909,7	1 032,5
Contrat de professionnalisation	0,6	14,6	16,3
Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (PACTE)	0,1	0,5	0,1
Création d'emploi en zones de revitalisation rurale (ZRR)	2,6	17,7	18,6
Organismes d'intérêt général et associations en ZRR	99,0	134,0	101,0
Bassins d'emploi à redynamiser	16,9	10,0	17,1
Régime micro social simplifié dans le cadre du dispositif de l'auto-entrepreneur(***)	12,5	20,8	43,2
Correspondants locaux de la presse	0,1	0,1	0,1
Zone de restructuration de la défense (ZRD)	0,0	30,9	8,5
Sous-total programme "Accompagnement des mutations économiques, sociales et démographiques"	902,2	1 138,4	1 237,5
TOTAL EXONERATIONS "Travail"	903,8	1 148,7	1 249,9
Mission "Recherche et enseignement supérieur" (interministérielle)			
Programme "Recherche industrielle" (n°192)			
Jeunes entreprises innovantes	109,5	96,0	160,0
TOTAL EXONERATIONS "Recherche et enseignement supérieur"	109,5	96,0	160,0
Mission "Outre-mer"			
Programme "Emploi outre-mer" (n°138)			
Entreprises implantées dans les DOM	1 078,9	1 139,5	1 110,0
Contrat d'accès à l'emploi / Contrat de retour à l'emploi (DOM)	8,2	16,0	21,2
TOTAL EXONERATIONS "Outre-mer"	1 087,1	1 155,5	1 131,2
Mission "Agriculture, pêche, forêt et affaires rurales"			
Programme "Gestion durable de l'agriculture, de la pêche et développement rural" (n°154)			
Contrat vendanges	23,3	19,0	19,0
Transformation de CDD en CDI par les employeurs de main d'œuvre agricole	-4,6		
Embauches de salariés sous CDI par les groupements d'employeurs agricoles	-3,18		
Travailleurs occasionnels de moins de 26 ans	-5,78		
Travailleurs occasionnels demandeurs d'emploi (Régimes de base)	512,1	393,8	365,2
TOTAL EXONERATIONS "Agriculture, pêche, forêt et affaires rurales"	521,8	412,8	384,2

Sources : Exécution budgétaire

(*) Selon la nomenclature budgétaire applicable sur l'année concernée

(**) Les montants de crédits budgétaires mentionnés dans le présent tableau au titre de ce dispositif ont été diminués de la part des crédits reversés aux régimes complémentaires obligatoires d'assurance vieillesse (AGIRC-ARRCO) ainsi qu'au régime d'assurance chômage

(***) La part de la dotation affectée aux régimes de base en 2013 et 2014 a été calculée à partir de la répartition des prévisions des régimes

Tableau 3: compensation 2012-2014: crédits budgétaires et recettes fiscales

MESURES ET LEUR IMPUTATION BUDGETAIRE*	2012 EXECUTION	2013 LFV/LFR	2014 PLF
Mission "Transports"			
Programme "Sécurité et affaires maritimes" (n°205)			
Exonération des cotisations d'allocations familiales pour les entreprises d'armement maritime	8,0	8,6	8,1
Exonération de cotisations patronales dues pour les marins pêcheurs salariés	44,4	44,0	44,0
TOTAL EXONERATIONS "Transports"	52,4	52,6	52,1
Mission "Ville et logement"			
Programme "Politique de la ville" (n°147)			
Zones franches urbaines (ZFU)	115,0	114,5	86,4
Création d'emploi en zone de redynamisation urbaine (ZRU)	2,8	1,7	1,2
TOTAL EXONERATIONS "Ville et logement"	117,9	116,2	87,6
Mission "Sport, jeunesse et vie associative"			
Programme "Jeunesse et vie associative" (n°163)			
Service civique	20,2	28,2	27,8
Sous-total programme "Jeunesse et vie associative"	20,2	28,2	27,8
Programme "Sport" (n°219)			
Retraite des sportifs de haut niveau	-	6,1	6,1
Sous-total programme "Sport"	0,0	6,1	6,1
TOTAL EXONERATIONS "Sport, jeunesse et vie associative"	20,2	34,3	33,9
Mission "Médias"			
Programme "Presse" (n°180)			
Porteurs de presse	14,57	15,5	21,2
TOTAL EXONERATIONS "Médias"	14,6	15,5	21,2
TOTAL EXONERATIONS COMPENSEES par crédits budgétaires	2 827,3	3 031,6	3 120,1

Exonérations compensées par des recettes fiscales			
Heures supplémentaires et complémentaires			
TVA brute collectée par les producteurs de boissons alcoolisées	2 152		
Contribution sociale sur l'impôt sur les sociétés	387		
Droits de consommation sur les tabacs (3,89%)	434		
TVA nette		448	513
Déduction forfaitaire pour service à la personne			
TVA nette		190	199
TOTAL Exonérations compensées par des recettes fiscales	2 972	637	712

**Tableau 4: solde de compensation des exonérations ciblées au 31 décembre 2012
(hors exonération des heures supplémentaires et complémentaires)**

REGIME	Situation au 31 décembre 2012 actualisée au 30 juin 2013
CNAMTS AM	-81 209 220,08 €
CNAMTS AT	-43 638 808,51 €
CNAF	-207 115 400,24 €
CNAVTS	-59 459 546,98 €
REGIME GENERAL	-391 422 975,81 €
BANQUE DE FRANCE	0,00 €
CAMIEG	0,00 €
CANSSM	0,00 €
CAVIMAC	0,00 €
CCMSA sal	13 270 232,97 €
CCMSA expl	-3 506 806,09 €
CNAVPL	16 541 926,52 €
CNBF	0,00 €
CNIEG	0,00 €
CNMSS	0,00 €
CNRACL	0,00 €
CNRSI	83 224 730,98 €
CR Comédie Française	0,00 €
CRPCEN	9 582 584,00 €
CRP-Opéra de Paris	0,00 €
CRP-RATP	0,00 €
CPRP-SNCF	29 137 156,00 €
ENIM	1 814 217,62 €
Caisse de prévoyance du port de Bordeaux	0,00 €
Port Autonome de Strasbourg	0,00 €
RATP	0,00 €
SNCF	5 017 398,00 €
St Pierre et Miquelon	0,00 €
AUTRES REGIMES	155 081 440,01 €
TOTAL GENERAL	-236 341 535,81 €

Le signe (+) indique une dette de l'Etat, le signe (-) une créance de l'Etat

