



Les aides à l'embauche de travailleurs handicapés

L'Agefiph, le fonds pour l'insertion des personnes handicapées, apporte son aide financière mais aussi ses conseils aux entreprises qui embauchent des salariés reconnus handicapés

(www.agefiph.asso.fr).

– L'aide au contrat de professionnalisation

L'employeur qui conclut un contrat de professionnalisation avec un jeune handicapé de moins de 30 ans perçoit une subvention forfaitaire de 1 525 euros, par périodes de six mois. Ce montant est porté à 3 050 euros, par périodes de six mois, pour les personnes de plus de 30 ans. La demande doit être adressée à l'Agefiph dans les six mois de la conclusion du contrat.

– L'aide à l'apprentissage

L'employeur qui conclut un contrat d'apprentissage avec un jeune travailleur handicapé perçoit une subvention forfaitaire de 1 525 euros, par périodes de six mois ou de 3 050 euros pour une année scolaire d'apprentissage.

De même, une aide de 3 050 euros, par périodes de six mois, est versée pour les personnes de plus de 30 ans qui concluent un contrat d'apprentissage dans le cadre d'un projet de création d'entreprise.

– La prime à l'insertion

L'employeur qui embauche en CDI ou en CDD d'au moins douze mois une personne handicapée perçoit une aide de 1 600 euros. La durée du travail doit être au moins de seize heures par semaine. ●

I. LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS SUR LES BAS SALAIRES

Le principal dispositif d'aide à l'emploi est la réduction générale des cotisations applicable à toutes les entreprises, quels que soient leurs caractéristiques, le type de contrat (CDD ou CDI) et la zone d'implantation. Il ne concerne en revanche

que la catégorie de salariés qui perçoivent un salaire inférieur à 1,6 fois le Smic. Ce dispositif ouvre droit à un allègement des cotisations patronales de Sécurité sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, accident du travail et allocations familiales).

EMBAUCHE À BAS ET MOYENS SALAIRES

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

L'employeur bénéficie d'un allègement

des cotisations patronales d'au plus 26 % du salaire brut horaire dans la limite du Smic. Au-delà, l'allègement est dégressif et il est nul à partir du Smic horaire multiplié par 1,6. Pour connaître le montant exact de l'allègement, il faut appliquer une formule mathématique complexe. La rémunération mensuelle brute due au salarié est multipliée par un coefficient. Ce coefficient est égal à : $(0,26/0,6) \times [(1,6 \times \text{Smic} \times \text{nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1]$. Par exemple, pour une rémunération brute horaire de 10 euros versée à un salarié qui travaille 160 heures par mois, le coef-

ficient est de 0,094, suivant le calcul $(0,26/0,6) \times [(1,6 \times 7,61 \times 160/1 600) - 1]$. L'employeur bénéficie d'un allègement de charges sociales égal à 150,40 euros par mois ($1 600 \times 0,094$).

➔ **Bon à savoir :** l'allègement des charges sociales patronales est le même pour toutes les entreprises depuis le 1^{er} juillet 2005. Par le passé, il existait une distinction selon que l'entreprise bénéficiait de la réduction dégressive sur les bas salaires ou de l'allègement 35 heures.

QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

Les entreprises doivent être assujetties à l'Unedic et soumises au régime général de la Sécurité sociale. Tou-

tefois, le dispositif s'applique aussi aux employeurs de salariés agricoles et aux entreprises publiques et parapubliques, ainsi qu'aux employeurs relevant de régimes spéciaux de la Sécurité sociale (marins, mineurs, clercs de notaire). L'employeur doit tenir à disposition de l'Urssaf ou de la MSA un document précisant chaque mois le nombre de salariés ouvrant droit à réduction et le montant total des réductions appliquées.

➔ **Bon à savoir :** ce document récapitulatif détaille l'identité de chacun de ces salariés, le montant de la rémunération mensuelle brute versée ainsi que le nombre d'heures rémunérées. ●

LES ENTREPRISES bénéficient désormais d'un même système d'allègement des charges sociales patronales sur les bas et moyens salaires.

II. LES AIDES LIÉES AU TYPE D'ENTREPRISE ET À L'IMPLANTATION GÉOGRAPHIQUE

Afin de soutenir la croissance et l'emploi dans certains secteurs économiques et dans certaines zones géographiques définies comme prioritaires, les gouvernements ont instauré des aides liées à l'endroit où s'exerce l'activité économique. Ainsi,

les « zones urbaines sensibles » englobent les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les zones franches urbaines (ZFU). Sur le même modèle, les zones de revitalisation rurale (ZRR) ont été créées afin de favoriser le développement des territoires ruraux.

JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

A partir de la création de l'entreprise, l'employeur est exonéré pendant sept ans de la totalité des cotisations patronales de Sécurité sociale sur les rémunérations versées au titre de certains emplois. Il s'agit des activités de chercheur, technicien, gestionnaire de projet de R&D, juriste chargé de la protection industrielle

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

et des accords de technologie liés au projet et du personnel chargé de tests préconcurrentiels. De plus, les mandataires sociaux sont exonérés sur leurs gains lorsqu'ils sont gérants minoritaires de SARL (société à responsabilité limitée) et SELARL (société d'exercice libéral à responsabilité limitée), PDG et directeurs généraux de société anonyme ou

et des accords de technologie liés au projet et du personnel chargé de tests préconcurrentiels. De plus, les mandataires sociaux sont exonérés sur leurs gains lorsqu'ils sont gérants minoritaires de SARL (société à responsabilité limitée) et SELARL (société d'exercice libéral à responsabilité limitée), PDG et directeurs généraux de société anonyme ou



présidents et dirigeants de société par actions simplifiées (SAS). Ils doivent en outre participer au projet de R&D de l'entreprise. L'exonération s'applique chaque mois dans la limite de 249 salariés et mandataires sociaux.

➔ **Bon à savoir :** l'employeur reste cependant redevable des contributions CSG et CRDS, des contributions au fonds national d'aide au logement (Fnal), le cas échéant du versement transport et de la taxe de 8 % sur les contributions patronales de prévoyance, de la contribution de solidarité pour l'autonomie.

LE FISC peut déclarer qu'une entreprise remplit les conditions de la jeune entreprise innovante. Son avis est opposable à l'Urssaf.

QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

L'entreprise, créée depuis moins de huit ans, doit employer moins de 250 personnes et réaliser soit un chiffre d'affaires inférieur à 40 millions d'euros sur douze mois, soit un total du bilan inférieur à 27 millions d'euros. Elle doit consacrer au moins 15 % des charges totales à des dépenses de recherche. Le capital social est détenu à 50 % au

moins par des personnes physiques ou certaines personnes morales, telles qu'une société répondant aux mêmes conditions, des sociétés de capital-risque,

des sociétés de développement régional ou encore des établissements publics de recherche et d'enseignement (article 44 *sexies*-0 A du Code général des impôts). Enfin, la création de l'entreprise ne doit pas résulter d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités. Les conditions à remplir sont appréciées à la clôture de chaque exercice.

➔ **Bon à savoir :** l'employeur n'a pas de demande particulière à faire auprès de l'Urssaf pour bénéficier de l'exonération. Celle-ci s'applique dès que l'entreprise répond aux conditions légales. ●

ZONE FRANCHE URBAINE

Dans les 85 zones franches urbaines (ZFU), l'employeur bénéficie d'exonérations de charges patronales, ainsi que d'exonérations fiscales sur la taxe professionnelle, la taxe foncière et l'impôt sur les bénéfices. Mais les conditions à remplir et les modalités d'application du dispositif varient selon que la ZFU a été créée le 1^{er} janvier 1997 ou le 1^{er} janvier 2004.

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

L'entreprise bénéficie pendant cinq ans d'une exonération totale des cotisations patronales de Sécurité sociale, d'accident du travail et des allocations familiales, du versement de transport et des cotisations au Fnal. L'exonération est limitée à la partie du salaire ne dépassant pas 1,5 Smic. Elle ne peut profiter à plus de 50 salariés. Après une exonération à 100 % pendant cinq ans, l'entreprise sort du dispositif de manière dégressive pendant les trois années suivantes : une exonération de 60 % l'année suivante,

de 40 % la deuxième année et, enfin, de 20 % la dernière. Pour les entreprises de moins de 5 salariés, l'aide est octroyée à taux plein pendant cinq ans puis de manière dégressive pendant neuf ans : 60 % pendant cinq ans, puis 40 % les deux années suivantes et, enfin, 20 % les deux dernières années.

➔ **Bon à savoir :** les artisans, commerçants et chefs d'entreprises industrielles, commerciales et de services sont exonérés de leurs cotisations personnelles de maladie et de maternité pendant cinq ans. Ce dispositif ne s'applique pas aux professions libérales.

QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

Tout d'abord, attention à bien respecter toutes les conditions requises, car l'Urssaf a la réputation d'être intransigeante avec les entreprises profitant de ce type d'aide. L'entreprise doit être présente ou s'implanter dans la zone définie avant le

LA CLAUSE D'EMBAUCHE LOCALE oblige l'employeur qui s'installe dans une ZFU à recruter des salariés résidant dans ladite zone.

31 décembre 2007 pour les 44 ZFU créées le 1^{er} janvier 1997 et avant le 31 décembre 2008 pour l'une des 41 ZFU créées le 1^{er} janvier 2004. Le dispositif s'applique à toutes les entreprises individuelles ou sociétés, professions libérales ou artisans à condition de compter 50 salariés au plus au moment de la création de la zone franche ou au jour de la création de l'entreprise. Si l'effectif augmente par la suite, l'exonération est limitée à 50 salariés. Les salariés doivent être embauchés en CDI ou en CDD d'au moins douze mois.

➔ **Bon à savoir :** l'employeur est obligé de recruter des salariés résidant dans les quartiers en difficulté, c'est ce que l'on appelle la « clause d'embauche locale ». Elle concerne un salarié sur cinq dans les entreprises créées avant le 1^{er} janvier 2002 et un tiers pour les entreprises créées postérieurement. ●

ZONE DE REDYNAMISATION URBAINE ET ZONE DE REVITALISATION RURALE

A côté du soutien très important des zones franches, les gouvernements ont souhaité donner un coup de pouce à certaines zones confrontées à des difficultés économiques et sociales. L'aide vise les nouvelles embauches dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU) et les zones de revitalisation rurale (ZRR).

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

L'employeur a droit à une exonération totale des cotisations patronales de Sécurité sociale, d'allocations familiales et d'accident du travail pendant les douze mois qui suivent l'embauche. L'exonération est limitée à la partie du salaire ne dépassant pas 1,5 Smic.

➔ **Bon à savoir :** le licenciement du salarié qui a ouvert les droits à l'exoné-

ration met fin à celle-ci et empêche l'employeur d'en bénéficier pendant douze mois. En revanche, lorsque la rupture du contrat est indépendante de la volonté de l'employeur, le droit à l'exonération est reporté jusqu'à une embauche ultérieure.

QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

Comme pour les aides liées aux

Qu'est-ce qu'un Civis ?

Le contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis) consiste à apporter un soutien aux jeunes de 16 à 26 ans qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle. L'objectif est d'organiser des actions nécessaires à la réalisation de leur projet d'insertion dans un emploi durable. Pour cela, le jeune conclut un contrat d'un an avec la mission locale ou la permanence d'accueil, d'information et d'orientation. Il ne concerne donc pas les entreprises. ●



L'Accre, une aide pour créer son propre emploi

L'aide aux chômeurs créant ou reprenant une entreprise

(Accre) consiste en une exonération de charges sociales pendant un an.

Le bénéficiaire peut en outre obtenir un prêt sans intérêt, des financements de prestations de conseil ou de formation, ainsi que le maintien, sous certaines conditions, de minima sociaux. L'aide est ouverte aux demandeurs d'emploi indemnisés ou susceptibles de l'être, à ceux qui ne sont pas indemnisés mais qui ont été inscrits six mois au cours des dix-huit derniers mois à l'ANPE.

L'Accre peut être demandée par les bénéficiaires du RMI, de l'allocation parent isolé, de l'ASS, par les salariés repreneurs de leur entreprise en difficulté dans le cadre d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire. Pour percevoir l'aide, le bénéficiaire doit créer ou reprendre une entreprise individuelle, une société ou encore exercer une profession non salariée.

L'exonération de charges sociales dure un an (vingt-quatre mois pour les personnes soumises au régime fiscal de la micro-entreprise). L'exonération de charges peut être totale ou partielle selon le bénéficiaire et ses revenus professionnels. Le bénéficiaire, salarié ou non, est exonéré des cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès, de prestations familiales, d'assurance vieillesse et veuvage et d'accident du travail. Restent donc les cotisations de retraite complémentaire et d'assurance chômage, du Fnal, de la formation professionnelle, le versement de transport, la CSG et la CRDS. ●

embauches en zone urbaine, respectez toutes les conditions requises, car l'Urssaf a souvent redressé des entreprises profitant de ce type d'aide. Le dispositif s'applique à toutes les entreprises qui comptent moins de 50 salariés et possèdent au moins

DANS UNE ZRU OU UNE ZRR, l'exonération porte sur la totalité des cotisations patronales pendant les douze mois qui suivent l'embauche.

un établissement en ZRU ou ZRR. L'employeur doit embaucher un salarié en CDI ou en CDD d'au moins douze mois, conclu pour accroissement temporaire d'activité. Il ne doit avoir procédé à aucun licenciement dans les douze mois précédant

l'embauche, et l'effectif de l'entreprise doit demeurer inférieur à 50 salariés.

➔ **Bon à savoir :** l'employeur déclare l'embauche à la DDTEFP dans les trente jours. En cas de retard, l'exonération est reportée au jour de la déclaration, et non à celui de la date d'effet du contrat. Ce retard raccourcit d'autant la durée. ●

III. LES AIDES LIÉES À LA FORMATION EN ALTERNANCE ET AUX CONTRATS D'INSERTION

De nombreux contrats aidés sont adossés à une formation. Il s'agit ainsi de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires. Les entreprises sont soutenues financièrement

pour accompagner le salarié dans son projet. L'objectif de ces contrats est d'offrir au salarié une formation de qualité et une expérience professionnelle en entreprise afin de trouver un emploi durable.

LE CONTRAT INITIATIVE EMPLOI

Le contrat initiative emploi (CIE), nouvelle version, est issu de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005. Son objectif est d'accélérer le retour à l'emploi des personnes en difficulté sur le marché du travail. Le dispositif d'aide est subordonné à la signature d'une convention avec l'ANPE. Voici les conditions à respecter depuis le 1^{er} mai 2005. Attention, les contrats conclus avant cette date restent soumis au régime antérieur jusqu'à leur terme.

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

L'employeur bénéficie d'une aide financière dont le montant est fixé par le préfet de Région. L'aide est plafonnée à 47 % du Smic horaire brut. Le versement se fait mensuellement et par avance. En outre, l'employeur bénéficie de l'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale sur les bas et moyens salaires. Mais attention, en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de

l'employeur avant la fin de la convention, ce dernier est tenu de reverser l'intégralité des aides perçues au titre du CIE. Enfin, sachez que la personne relevant d'un CIE peut tout à fait être recrutée en CDD et dans ce cas les indemnités de précarité ne sont pas dues.

➔ **Bon à savoir :** les salariés embauchés en CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise, sauf en matière de tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

QUELLES SONT LES CONDITIONS À REMPLIR ?

L'employeur doit être affilié à l'Unedic. Le dispositif s'applique aux entreprises industrielles, commerciales ou agricoles, groupements d'employeurs, professions libérales ou sociétés civiles. Le CIE ne peut être conclu par un employeur du secteur public, ni par un particulier. Il est

SI L'ENTREPRISE est située en ZFU, en ZRR ou en ZRU, les exonérations ne sont pas cumulables avec celle prévue pour le CIE.

interdit de signer un CIE dans les six mois suivant un licenciement économique. De plus, l'embauche ne doit pas être la conséquence, ni la cause du licenciement d'un salarié en CDI. Lorsque le CIE est à temps partiel, la durée de travail doit être d'au moins vingt heures par semaine. L'employeur et l'ANPE concluent une convention de CIE qui précise les engagements de chacun, le montant et les modalités de versement de l'aide, les actions de formation et d'accompagnement. La durée de la convention ne peut dépasser vingt-quatre mois, renouvellements inclus.

➔ **Bon à savoir :** le bénéficiaire doit être sans emploi, inscrit ou non à l'ANPE, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. C'est l'ANPE qui apprécie les « difficultés particulières d'accès à l'emploi ». ●

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

Le CI-RMA est un contrat d'insertion d'une durée de six mois renouvelable. Il consiste à favoriser l'embauche des bénéficiaires de minima sociaux (RMI, ASS, APl...). L'employeur perçoit une aide spécifique, tandis qu'il verse au salarié embauché un revenu minimum

d'activité, qui correspond au moins au Smic horaire. Le dispositif a été refondu par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005.

QUELS AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE ?

L'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire fixée au montant du revenu

minimum d'insertion (RMI) garanti à une personne isolée, c'est-à-dire 425,40 euros par mois en 2005. Elle est versée mensuellement par avance. En outre, l'employeur peut également bénéficier des allègements de charges sur les bas salaires (voir partie I).