



S O C I A L
N E W S



LES AIDES À L'EMBAUCHE

Les Gouvernements successifs se sont saisis de la question centrale de l'Emploi. Ont ainsi été mis en œuvre de nombreux dispositifs incitatifs à l'embauche, se traduisant aussi bien par des aides financières que par des exonérations de cotisations. L'idée sous-jacente est que la décision d'un employeur d'embaucher ou non des salariés serait, sinon guidée, au moins influencée par l'existence de dispositifs incitatifs. Ces mesures en faveur de l'emploi sont éminemment politiques.

Parmi ces dispositifs, la réduction de cotisations patronales, dite réduction « Fillon » peut être distinguée en raison de son caractère général. En effet, elle consiste en une réduction dégressive des cotisations patronales assises sur les salaires jusqu'au salaire minimum de croissance majoré de 60 %.

Aux côtés de ce dispositif, les mesures incitatives à l'embauche sont nombreuses et peuvent être regroupées en deux catégories, l'une tenant au salarié recruté (1), l'autre tenant à l'employeur (2).

SOMMAIRE

01

LES DISPOSITIFS
EN FAVEUR DE
L'EMBAUCHE
DE CERTAINES
CATÉGORIES DE
SALARIÉS

02

LES DISPOSITIFS
EN FAVEUR DE
L'EMBAUCHE DE
SALARIÉS DANS DES
ZONES SPÉCIFIQUES

01

LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE DE CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS

a. Les aides pour la formation d'un jeune en alternance

Les employeurs recrutant des jeunes en alternance dans le cadre de contrats d'apprentissage et/ou de professionnalisation bénéficient d'aides financières ayant pour objectif de favoriser le développement de l'alternance comme outil efficace d'insertion sur le marché de l'emploi.

Contrat d'apprentissage	L'aide unique pour les employeurs qui recrutent en apprentissage (Article D6243-2 du Code du travail) Contrats conclus à compter du 1er janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés pour préparer un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac	Montant de l'aide : • 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat ; • 2 000 € maximum pour la 2ème année d'exécution du contrat ; • 1 200 € maximum pour la 3ème année d'exécution du contrat.
	Aide à la conclusion du contrat pour les apprentis reconnus comme travailleurs handicapés.	Montant maximum de l'aide : 3 000 €
	Exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (pour les entreprises de 250 salariés et plus comptant en leur sein plus de 5 % de jeunes en apprentissage).	
Contrat de professionnalisation	Aide à la conclusion du contrat pour le recrutement d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation.	Montant maximum de l'aide : 4 000 €
	Aide de l'Etat pour les demandeurs d'emplois de plus de 45 ans n'ayant pas déjà travaillé dans l'entreprise au cours des 6 derniers mois.	Montant maximum de l'aide : 2 000 €
	Aide de Pôle emploi pour les contrats conclus avec un demandeur d'emploi de 26 ans et plus.	Montant maximum de l'aide : 2 000 €

b. Les aides pour l'embauche d'un demandeur d'emploi

Afin de faciliter l'embauche des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi (chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux), il existe des contrats uniques d'insertion tant dans le secteur marchand (CIE) que non marchand (CAE).

- Le CUI - CIE (contrat unique d'insertion - contrat initiative emploi) concerne les employeurs du secteur marchand, cotisant au régime d'assurance chômage : aide régionale à l'insertion professionnelle dans la limite de 47 % du Smic horaire brut versée pendant 24 mois maximum.
- Le CUI - CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) concerne les employeurs dans le secteur non marchand : aide régionale à l'insertion professionnelle pouvant atteindre 95 % du Smic horaire brut pendant 24 mois maximum, exonération sur les cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales, exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations au titre de l'effort de construction.

Ces dispositifs peuvent aussi bénéficier aux employeurs de salariés reconnus comme travailleurs handicapés.



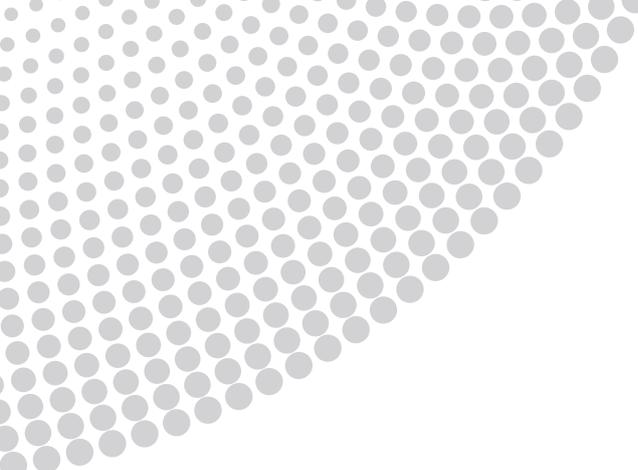
LES DISPOSITIFS EN FAVEUR DE L'EMBAUCHE DE SALARIÉS DANS DES ZONES SPÉCIFIQUES

a. Exonération de cotisations patronales applicable dans les zones de revitalisation rurale

Les zones de revitalisation rurale sont définies par arrêté (Arrêté du 22 février 2018 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale) en fonction de la densité de population et du revenu fiscal par unité de consommation au niveau de la zone qui doivent être inférieurs ou égaux à la médiane de l'intercommunalité.

Les employeurs ayant une activité artisanale, industrielle, commerciale ou agricole se situant dans la zone et embauchant moins de 50 salariés bénéficient en cas de nouvelle embauche en CDI ou CDD de plus de 12 mois d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité-décès et vieillesse) et des allocations familiales.

Le montant de l'exonération est déterminé conformément à un barème dégressif déterminé par décret et tel que l'exonération soit totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale au salaire minimum de croissance majoré de 50 % et devienne nulle pour une rémunération horaire égale ou supérieure au salaire minimum de croissance majoré de 140 %.



Cette exonération est applicable aux rémunérations versées pendant les 12 mois suivant la date d'effet du contrat de travail.

b. Exonération de cotisations patronales applicable dans les zones franches urbaines

Les employeurs recrutant dans des zones franches urbaines (quartiers particulièrement défavorisés déterminés par décret) bénéficient d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, des cotisations au Fnal et du versement de transport.

Il s'agit d'un dispositif complexe, en raison des différents cas d'exonération qu'il envisage. Cependant, les effets de cette exonération sont limités puisque ne sont concernées que les embauches intervenues avant le 1er janvier 2015.

Cette exonération est totale pendant les 5 premières années, puis dégressive pendant 3 ans pour toutes les entreprises d'au moins 5 salariés et pendant 9 ans pour les entreprises de moins de 5 salariés.

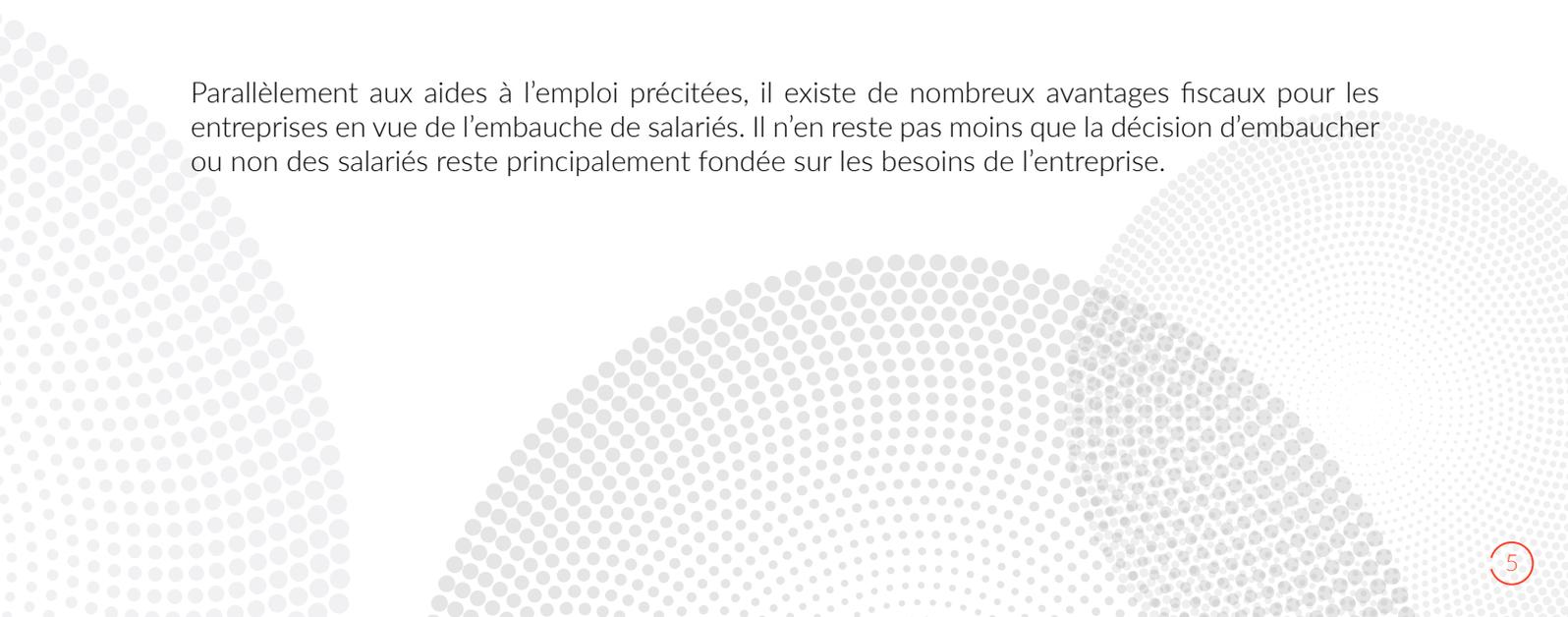
c. Exonération de cotisations patronales pour les jeunes entreprises innovantes

Les entreprises disposant du statut fiscal de jeune entreprise innovante réalisant des projets de recherche et de développement bénéficient d'exonérations de cotisation patronales sur les rémunérations des personnels participant à la recherche.

Les jeunes entreprises innovantes sont celles employant moins de 250 personnes, dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 millions d'euros au cours de l'exercice, créée depuis moins de huit ans et réalisant des dépenses de recherche.

CONCLUSION

Parallèlement aux aides à l'emploi précitées, il existe de nombreux avantages fiscaux pour les entreprises en vue de l'embauche de salariés. Il n'en reste pas moins que la décision d'embaucher ou non des salariés reste principalement fondée sur les besoins de l'entreprise.



**Mieux vous informer,
nous rapprocher de vous
et encore mieux vous conseiller.
Notre spécialiste social
reste à votre écoute**



Service Social
extencia@extencia.fr
2 rue Claude Boucher - CS 70021
33070 BORDEAUX Cedex
Tél. 05 57 10 28 28

www.extencia.fr