L’exonération de charges sociales

Description

L’exonération de charges sociales favorise la création d’entreprise et l’embauche des salariés. Dans de nombreuses situations, les employeurs et les employés ont la possibilité d’en profiter de manière totale ou partielle. Selon les cas, ils peuvent bénéficier de la déductibilité des cotisations, des dispositifs d’aides à l’embauche et des primes d’assurance.

L’ACRE ou Aide à la création ou à la reprise d’une entreprise compte parmi les exonérations de charges sociales les plus connues. D’autre part, certaines sont liées à la localisation (zone franche urbaine par exemple).

Créer mon entreprise en ligne

L’exonération de charges sociales : quelles conditions ?

Les conditions varient selon les cas. Par exemple, pour bénéficier d’une **exonération de cotisations patronales**, l’entreprise est tenue de remplir un certain nombre de critères. Elle doit :

- Avoir rempli ses obligations vis-à-vis de l’Urssaf ;
- Compter 50 salariés maximum ;
- Mener une activité commerciale, agricole, libérale, artisanale ou industrielle ;
- Avoir à sa disposition au moins un établissement situé en ZRR ou zone de revitalisation rurale.

À noter : d’autre part, elle ne doit pas avoir réalisé un licenciement économique pendant les douze mois qui précèdent le recrutement.

Il convient de savoir également que l’exonération de cotisations **peut être liée au secteur d’activité**. Pour être considérée comme une start-up innovante, une entreprise doit avoir le statut de JEI ou Jeune entreprise innovante.

Mais l’exonération de cotisations peut être aussi liée au contrat de travail. En effet, elle est par exemple accessible aux **structures d’aide à la réinsertion et à l’insertion professionnelle** et à celles qui travaillent en collaboration avec des auxiliaires de vie

© 2023 LEGALPLACE SAS

intervenant au domicile des personnes en situation de handicap ou bien âgées.

Bon à savoir : aujourd'hui, le contrat de professionnalisation permet à l'entreprise de bénéficier d'une réduction générale de cotisations renforcée. Il en est de même pour le contrat d'apprentissage.

Pour une **entreprise installée dans un bassin d'emploi à redynamiser**, il est nécessaire de justifier d'une réelle activité économique dans le BER. Et l'employeur doit avoir :

- Rempli également ses obligations auprès de l'Urssaf ;
- Souscrit un engagement d'apurement progressif de dettes.

En outre, les **salariés créateurs d'entreprise** peuvent bénéficier d'une exonération, à condition d'avoir effectué :

- 910 h d'activité salariée durant les douze mois précédant la reprise ou la création de l'entreprise ;
- 455 h d'activité salariée durant les douze mois suivant la concrétisation du projet.

L'employeur doit certifier les périodes de travail en entreprise. Dans le calcul des heures de travail, il est impératif de prendre en compte les périodes de chômage indemnisées et de :

- Formation professionnelle rémunérée ;
- Repos pour accident ou adoption ;
- Interruption de travail pour maternité ou maladie.

Il en est de même pour les préavis et les :

- Jours conventionnellement ou légalement chômés ;
- Périodes de congé, de repos compensateurs d'heures supplémentaires ou de RTT.

Et en règle générale, il est nécessaire d'**être salarié avant la date de reprise ou de création de l'entreprise**. Il est tout aussi important d'être assuré contre le risque de privation d'emploi auprès de l'Unédic.

Qu'est-ce que l'ACRE ?

Sous certaines conditions, le dispositif d'aide permet à tout entrepreneur de bénéficier d'une **exonération partielle de charges sociales**. Il donne aussi la possibilité de

© 2023 LEGALPLACE SAS

profiter d'un accompagnement durant les premières années d'activité.

L'ACRE est surtout accordée à ceux qui souhaitent **créer ou reprendre une activité** :

- Commerciale ;
- Agricole ;
- Libérale ;
- Industrielle ;
- Artisanale.

Pour en bénéficier, le repreneur ou le créateur d'entreprise doit remplir quelques conditions liées au contrôle de l'entreprise. Il est tenu d'exercer un **contrôle effectif sur l'entreprise durant deux ans minimum**, à compter de la réalisation de son projet. De plus, il faut qu'il détienne avec l'ensemble des demandeurs plus de la moitié du capital social dès lors que l'un ou plusieurs d'entre eux sont gérants et que chacun a une part correspondant à un dixième de celle du principal actionnaire.

Il est aussi impératif que l'entrepreneur détienne et dirige, avec ou sans son conjoint, ou descendant et ascendant, **un tiers du capital social minimum**, dont 25 % au moins à titre personnel, sauf dans le cas où un autre actionnaire n'en détiendrait pas plus de la moitié.

Et il est tout aussi important que le repreneur ou le créateur d'entreprise détienne plus de 50 % du capital social, dont 35 % minimum à titre personnel. D'autre part, il est tenu de remplir aussi quelques **conditions liées à la situation du demandeur**. Ce dernier doit être :

- Demandeur d'emploi inscrit à France travail (anciennement Pôle emploi) depuis 6 mois minimum, au cours des 18 derniers mois ;
- Âgé entre 18 ans et 26 ans ;
- Âgé de moins de 30 ans et reconnu comme étant en situation de handicap ;
- Travailleur indépendant.

De même, le **demandeur de l'ACRE** doit au moins :

- Bénéficier de la PreParE ou Prestation partagée d'éducation de l'enfant ;
- Avoir conclu un Cape ;
- Percevoir le RSA ou l'ASS ;
- Reprendre ou créer une entreprise installée dans un QPV ou quartier prioritaire de la ville.

À noter : pour être éligible au dispositif, il suffit de remplir une seule condition liée à la

© 2023 LEGALPLACE SAS

situation du bénéficiaire. Par ailleurs, il ne faut pas que le demandeur ait bénéficié de l'aide pendant les 3 dernières années.

D'autre part, le **montant de l'exonération de cotisations sociales** dépend du taux appliqué au :

- CA ou chiffre d'affaires ;
- Secteur d'activité.

L'exonération est **totale si le chiffre d'affaires ne dépasse pas 32 994 euros**. Par ailleurs, elle est dégressive avec un CA compris entre 32 994 euros et 44 992 euros. Sa date d'effet correspond, soit à celle :

- De l'affiliation pour les non-salariés ;
- Du début d'activité pour les salariés.

Aujourd'hui, l'exonération de cotisations sociales est **valable pour une durée de 12 mois**, qui est divisée en deux périodes. Le taux de cotisation applicable est ainsi différent pour ces dernières :

- 50 % durant l'année qui suit la date de début d'activité (première période) ;
- Application du taux normal (deuxième période).

Ci-dessous un tableau qui permet de voir qu'**un taux spécifique peut être appliqué par ailleurs au chiffre d'affaires** réalisé par l'entreprise, selon l'activité menée, durant la première et la deuxième période.

Nature de l'activité	Première période	Deuxième p
Prestations d'hébergement – Activités d'achat, vente et revente de denrées à consommer sur place	6,2 %	12,3 %
Professions libérales non réglementées – Prestations de service commerciales ou artisanales	10,6 %	21,2 %
Professions libérales réglementées relevant de la Cipav	10,6 %	21,1 %
Location de meublés de tourisme classés	3 %	6 %

En outre, il est bon de noter que la durée de maintien des revenus sociaux reçus par le bénéficiaire de l'aide dépend de la nature de cette dernière. En guise d'exemple, l'allocation veuvage est cumulée avec le dispositif durant la première année d'activité. L'ATA est maintenue au cours des six premiers mois. D'autre part, **les revenus générés pendant les trois premiers mois ne sont pas pris en considération dans le calcul du RSA**

© 2023 LEGALPLACE SAS

.

Quelles sont les démarches administratives à suivre ?

Les démarches administratives varient d'une situation à l'autre. Par exemple, le versement de l'ACRE s'effectue de manière automatique. Seuls **les micro-entrepreneurs se trouvent dans l'obligation d'effectuer une demande** d'ACRE. Ils doivent l'adresser à l'Urssaf à une date qui se rapproche le plus de la création ou de la reprise de l'entreprise, voire le jour même de la démarche.

Il faudra **réunir quelques documents** et les transmettre à travers le site de l'Urssaf. Le formulaire de demande d'Acre en fait partie. Le justificatif de création d'activité figure également dans la liste. Il en est de même pour les pièces justifiant l'éligibilité du demandeur.

La **notification d'ouverture de droits compte** parmi les pièces justificatives à fournir. Dans la liste, on peut citer également :

- L'historique de l'inscription à France travail ;
- L'attestation justifiant de qualité de bénéficiaire ou d'allocataire de l'aide en question ;
- L'attestation sur l'honneur de non indemnisation par le contrat de travail ou le régime d'assurance chômage (pour les demandeurs âgés entre 26 et 30 ans) ;
- Un justificatif de reconnaissance de personne en situation de handicap délivrée par la CDAPH ;
- La copie du Cape ;
- La justification de l'adresse de l'entreprise où est menée l'activité dans le QPV.

Dans la liste peuvent s'ajouter également la **copie du jugement d'ouverture de la procédure de liquidation** ou une attestation :

- Du juge commissaire ;
- Du liquidateur ;
- De l'administrateur judiciaire.

Bon à savoir : seule une pièce d'identité attestant de la date de naissance est requise pour les personnes âgées de moins de 26 ans.

Pour les **salariés créateurs d'entreprise**, il est nécessaire d'effectuer la demande d'exonération de charges sociales auprès des organismes compétents pour le

© 2023 LEGALPLACE SAS

recouvrement de leurs cotisations dans les 90 premiers jours d'activité, dans le cas où ils deviendraient travailleurs indépendants.

S'ils deviennent **salariés de l'entreprise**, l'employeur se chargera d'effectuer la demande auprès de l'Urssaf. Il présentera à l'institution des documents (fiches de paie par exemple) prouvant que le demandeur est bien assuré contre le risque de perte d'emploi par l'Unédic et que le nombre d'heures requis a été bien respecté.

Quelles cotisations sociales pour le particulier employeur (CESU) ?

De la même manière que pour les salariés, **le salaire d'un employé de maison est soumis à des charges sociales** (salariales et patronales). Sous conditions, une partie des cotisations patronales peuvent faire l'objet d'une exonération.

Il convient de savoir que le CESU ou **chèque emploi service universel** est destiné au particulier employeur qu'il ait recours à un prestataire ou à un salarié. Celui-ci verse les cotisations sociales à l'Urssaf. Elles sont calculées à partir de la rémunération brute.

Concrètement, **le particulier employeur prélève la part sociale des cotisations sur la rémunération du salarié**. D'autre part, il prend en charge la part patronale des charges en question. En utilisant le CESU, il peut bénéficier d'une exonération s'il remplit un certain nombre de conditions d'éligibilité comme :

- Être titulaire à 80 % d'une carte d'invalidité ;
- Être bénéficiaire de l'APA ;
- Avoir un conjoint âgé de plus de 70 ans ;
- Être âgé de plus de 70 ans.

S'il a **besoin de se faire assister par une personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie**, il peut bénéficier de l'exonération de charges patronales à partir de 62 ans. Même chose dans le cas où il aurait à sa charge un enfant âgé de 20 ans maximum, ouvrant droit au complément de l'AEEH, ou il serait titulaire :

- D'une majoration pour tierce personne ;
- De la PCH ou Prestation compensatrice du handicap ;
- D'une PCRTP ou prestation complémentaire pour tierce personne.

© 2023 LEGALPLACE SAS

À noter : il n'est pas envisageable de cumuler la déduction forfaitaire de cotisations avec l'exonération de charges patronales.

Pour le particulier employeur, **une certaine partie du coût de l'emploi provient des charges sociales**. Le montant n'est pas négligeable, car ces dernières représentent effectivement la moitié du coût d'un emploi à domicile. Il s'agit de la contribution du salarié et de l'employeur aux systèmes de couverture sociale :

- Maladie ;
- Retraite ;
- Chômage.

Leur calcul s'effectue à partir du salaire brut mensuel et elles doivent être payées mensuellement à l'**Urssaf, service Cesu**. Pour rappel, le particulier employeur prélève directement sur le salaire brut du salarié les cotisations salariales. Et elles représentent près de 22 % de la rémunération. D'autre part, il paie au Cesu les charges patronales. Ce dernier se charge de les collecter pour l'Urssaf.

Qu'en est-il en ZFU (zone franche urbaine) et ZFU-TE (territoire-entrepreneur) ?

Les **entreprises installées dans une ZFU** doivent remplir certaines conditions pour bénéficier d'une exonération de charges sociales. Celles qui sont éligibles à cette dernière bénéficient d'une réduction pendant cinq ans, à compter, soit de la :

- Création ou de l'implantation dans la zone ;
- Délimitation de la zone.

L'exonération porte sur les **charges patronales** de :

- Versement transport ;
- Sécurité sociale (invalidité, maladie, vieillesse, maternité et décès) ;
- Allocations familiales ;
- Contributions au Fnal.

Pour en bénéficier, l'entreprise doit **avoir un établissement minimum dans une ZFU** et il faudra qu'il présente une réalité économique. Il est également impératif qu'elle :

- Soit soumise à l'IS ;
- Mène une activité imposable dans la catégorie des BNC ou des BIC ;
- Bénéficie d'un échéancier de paiement ou aie rempli ses obligations vis-à-vis de

© 2023 LEGALPLACE SAS

l'Urssaf ;
- Respecte l'obligation de négocier tous les ans sur les salaires.

De plus, **son total bilan ne doit pas être supérieur à 10 millions d'euros**. Et il est nécessaire que son effectif global reste inférieur à 50 salariés. Cette condition est valable pour tous ses établissements, qu'ils soient installés ou non dans une ZFU.

Il convient de savoir que les entreprises installées dans une **ZFU**-territoire entrepreneur doivent remplir les mêmes conditions d'éligibilité. Le terme ZFU-TE est tout simplement le nouveau nom donné aux zones franches urbaines depuis l'année 2015.

Voici une vidéo qui vous permettra d'alléger vos charges fiscales en maximisant les primes :

FAQ

Qu'est-ce que l'exonération de cotisations employeur ?

Il s'agit d'un mécanisme légal qui permet de baisser l'impact du paiement des salaires, en dynamisant l'embauche salariale. L'allègement de cotisations employeur sera retranscrit dans le bulletin de paie. Comme l'indique leur nom, ces dernières sont à la charge de l'employeur de manière exclusive. Elles financent le régime de protection sociale des employés en matière de :

Retraite ;

Santé ;

Chômage.

Quels sont les divers éléments qui ne sont pas soumis à des cotisations sociales ?

© 2023 LEGALPLACE SAS

Un certain nombre d’éléments ne sont pas soumis aux cotisations. Les chèques vacances en font partie. Dans la liste figurent également :

La participation aux vacances ;

L’attribution de bons d’achat et de cadeaux ;

Le chèque culture ;

Les réductions tarifaires pour les voyages ;

Les prestations de nature culturelle ;

Les aides finançant des activités de garde d’enfant et de services à la personne.

Qui doit régler les charges sociales ?

Généralement prélevées sur le salaire brut, les contributions et cotisations sociales sont payées à la fois par le salarié et l’employeur. Celles dues par l’employé sont retenues lors de chaque paiement de rémunération. En effet, elles sont déduites du salaire et feront l’objet d’un versement auprès des divers organismes chargés de leur recouvrement.

© 2023 LEGALPLACE SAS