

PARIS, le 05/02/2007

ACOSS

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE
DIRRES

LETTRE CIRCULAIRE N° 2007-027

OBJET : Loi n° 2006-1666 du 21 décembre 2006 de finances pour 2006 publiée au journal officiel du 27 décembre 2006.

Cette lettre circulaire commente les principales dispositions prévues par la loi de Finances pour 2007 qui concernent le recouvrement des cotisations sociales par les URSSAF et les CGSS. Il s'agit :

- de l'adaptation de la réduction de cotisations patronales de Sécurité sociale prévue à l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale dite réduction Fillon aux entreprises de 19 salariés au plus (article 41) ;

- de la suppression de l'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale attachée aux pôles de compétitivité (article 123) ;

- de l'exonération de la cotisation patronale d'allocation familiale dues par les entreprises d'armement maritime (article 137) ;

- de la création d'une aide à l'emploi de salariés occasionnels dans le secteur des hôtels, cafés et restaurants (article 139) ;

- des modifications relatives au contrat d'avenir et au contrat d'insertion revenu minimum d'activité (articles 140 à 142) ;

- de la suppression de l'exonération de la cotisation patronale accident du travail-maladie professionnelle (AT-MP) pour certains contrats d'apprentissage et de professionnalisation (article 143) ;

- de l'assujettissement de l'Etat, des collectivités territoriales des établissements publics administratifs à la contribution supplémentaire au FNAL (article 148).

I – L'ADAPTATION DE LA REDUCTION DITE FILLON AUX ENTREPRISES DE DIX-NEUF SALARIES AU PLUS

- ***L'article 41 de la loi de finances pour 2007***

La loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a mis en place à compter du 1^{er} juillet 2003, dans le cadre de l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale, une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'accidents du travail-maladies professionnelles et d'allocations familiales.

Cette réduction est égale au produit de la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations du salarié par un coefficient déterminé par application d'une formule spécifique.

Au titre des gains et rémunérations versés depuis le 1^{er} juillet 2005, le coefficient est déterminé pour l'ensemble des employeurs par application de la formule suivante :

$$\frac{0,26 \times (1,6 \times \text{SMIC horaire} \times \text{nbre d'heures rémunérées} - 1)}{0,6} \quad \text{Rémunération mensuelle brute}$$

En application de l'article L. 241-13, le coefficient maximal est de 0,260.

L'article 41 de la loi de finances pour 2007 complète le III de l'article L. 241-13 du code de la Sécurité sociale.

Les nouvelles dispositions prévoient, pour les gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2007 par les employeurs de un à dix-neuf salariés au sens des articles L. 620-20 à L. 620-11 du code du travail, que le coefficient maximal est de 0,281.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2007, le taux d'exonération des employeurs de dix-neuf salariés au plus passera pour une rémunération horaire égale au SMIC de 26 % à 28,1 %. Le taux d'exonération décroît pour les rémunérations supérieures et la réduction devient nulle pour une rémunération horaire égale au SMIC majoré de 60 %. Les employeurs concernés continueront à utiliser le code type de personnel 671 sur les bordereaux de cotisations.

Le décret n° 2003-487 du 11 juin 2003 qui définit la formule de calcul devra être modifié sur ce point. En effet, la formule de calcul actuelle prévoit un coefficient au plus égal à 0,60 pour une rémunération égale au SMIC. Le décret à paraître devrait également apporter des précisions sur la date d'appréciation de la condition d'effectif.

En revanche, pour les autres employeurs, la formule de calcul n'est pas modifiée.

II – LA SUPPRESSION DE L'EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE ATTACHEE AUX POLES DE COMPETITIVITE

• L'article 123 de la loi de finances pour 2007

L'article 24 de la loi n°2004-1484 du 30 décembre 2004 de finances pour 2005 a mis en place les pôles de compétitivité. Ils sont constitués par le regroupement sur un même territoire d'entreprises, d'établissements d'enseignement supérieur et d'organismes de recherche publics ou privés qui ont vocation à travailler en synergie pour mettre en œuvre les projets de développement économique pour l'innovation.

Plusieurs pôles de compétitivité ont été désignés par décret.

La loi de finances pour 2005 a prévu que les entreprises implantées dans une zone de recherche et de développement participant à un projet de recherche et de développement peuvent ouvrir droit à un régime fiscal spécifique ainsi qu'à une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale.

Ces projets de recherche et de développement qui doivent être agréés par l'Etat peuvent être présentés jusqu'au 31 décembre 2007.

En application de l'article 24 V de la loi de finances pour 2005, les rémunérations versées au cours d'un mois civil à certains salariés limitativement énumérés participant au projet de recherche et de développement étant par ailleurs exonérées de cotisations patronales de sécurité sociale.

L'entrée en vigueur de cette exonération était subordonnée à la publication d'un décret qui devait en définir les conditions d'application. Faute de texte, cette exonération de cotisations n'a jamais pu être appliquée. En abrogeant le V de l'article 24, l'article 123 de la loi de finances pour 2007 supprime ainsi définitivement l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale attachée aux pôles de compétitivité.

III – L'EXONERATION DE LA COTISATION PATRONALE D'ALLOCATIONS FAMILIALES DUES PAR LES ENTREPRISES D'ARMEMENT MARITIME

• L'article 137 de la loi de finances pour 2007

En application de l'article L.43-1 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance (issu de l'article 10 de la loi n° 2005-412 du 3 mai 2005), les entreprises d'armement maritime sont exonérées depuis le 1^{er} janvier 2006 de la contribution patronale «vieillesse». Cette contribution est due par ces entreprises à la Caisse de retraite des marins au titre des équipages qu'elles emploient et qui sont embarqués à bord des navires de commerce battant pavillon français affectés à des activités de transports maritimes soumises à titre principal à une concurrence internationale effective.

Sont également exonérées les contributions patronales dues au titre des assurances sociales des marins français contre les risques d'accident, de maladie et d'invalidité versées à la Caisse générale de prévoyance des marins français.

Ce dispositif d'exonération est géré par l'Etablissement National des Invalides de la Marine (ENIM).

L'article 137 de la loi de finances pour 2007 étend ce dispositif d'exonération, à compter du 1^{er} janvier 2007 :

- aux cotisations d'allocations familiales recouvrées par la Caisse Maritime d'Allocations Familiales,
- aux contributions patronales d'assurance contre le risque de privation d'emploi dues pour les équipages employés à bord de navires de transport de passagers battant pavillon français et exploités à titre principal en situation de concurrence internationale effective.

IV – LA CREATION D'UNE AIDE A L'EMPLOI DE SALARIES OCCASIONNELS DANS LE SECTEUR DES HOTELS, CAFES ET RESTAURANTS

• *L'article 139 de la loi de finances pour 2007*

La loi n° 2004-804 du 9 août 2004 pour le soutien à la consommation et à l'investissement, complétée par le décret n° 2004-1239 du 22 novembre 2004, a instauré une aide au secteur de la restauration, élargie aux hôtels et aux cafés qui connaissent des conditions économiques et sociales proches.

En application de l'article 10 de la loi précitée, les employeurs du secteur des hôtels-café et restaurants (à l'exclusion de la restauration collective et des cantines) reçoivent une aide financière mensuelle au titre de chaque salarié à temps plein percevant une rémunération égale au SMIC. Pour les salariés percevant une rémunération supérieure au SMIC, le montant de l'aide correspond à une proportion d'un montant de référence.

L'article 139 de la loi de finances pour 2007 complète ce dispositif et crée une aide spécifique pour l'emploi de personnels occasionnels par les entreprises du secteur des Hôtels-Cafés et Restaurants (HCR).

Elle concerne les entreprises du secteur HCR occupant au plus vingt salariés, à l'exclusion des entreprises de restauration collective. Le bénéfice de l'aide est acquis pour les périodes d'emploi comprises entre la date d'entrée en vigueur de la loi et le 31 décembre 2009. L'aide, qui présente un caractère forfaitaire, est allouée pour chaque heure travaillée accomplie en application d'un contrat à durée déterminée, dans la limite d'un plafond fixé pour chaque année civile.

Le bénéfice de l'aide est conditionné à l'utilisation d'un titre de paiement simplifié, le «*titre emploi entreprise*» visé au 2° de l'article L.133-5-3 du code de la Sécurité sociale, qui peut être utilisé pour l'emploi de salariés dont l'activité dans la même entreprise n'excède pas cent jours, consécutifs ou non, par année civile. L'aide n'est accordée qu'aux seuls employeurs qui sont à jour du paiement de leurs cotisations et contributions sociales ainsi que de leurs impositions.

La gestion de cette aide peut être confiée par l'Etat à l'un des organismes mentionnés à l'article L.351-21 du code du travail (organismes d'assurances chômage), aux articles L.213-1 (URSSAF) et L.752-4 du code de la Sécurité sociale (Caisses générales de Sécurité sociales) et à l'article L.313-3 du code rural (Cnasea), avec lequel il passe une convention. L'organisme peut contrôler l'exactitude des déclarations des bénéficiaires, lesquels tiennent à sa disposition tout document permettant d'effectuer ce contrôle.

Les conditions et les modalités d'application de l'article 139 notamment relatives à la durée maximale du contrat (exprimée en jours), au montant de la somme forfaitaire ainsi qu'au montant du plafond de l'aide seront précisées par décret.

V – LES MODIFICATIONS RELATIVES AU CONTRAT D’AVENIR ET AU CONTRAT D’INSERTION REVENU MINIMUM D’ACTIVITE (CIRMA)

• **L’article 140,141 et 142 de la loi de finances pour 2007**

Le Contrat d’avenir

Le contrat d’avenir est en principe un contrat à durée déterminée de deux ans conclu avec les bénéficiaires du Revenu Minimum d’Insertion (RMI), de l’Allocation Spécifique de Solidarité (ASS), de l’Allocation Parent Isolé (API) ou de l’Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. La signature du contrat est subordonnée à la conclusion d’une convention de deux ans entre l’un des employeurs du secteur non marchand mentionnés à l’article L.322-4-11 du code du travail, le bénéficiaire du contrat et :

- le président du Conseil général (ou le maire ou le président de l’établissement public de coopération intercommunale) si la mise en oeuvre du contrat est confiée au département (ou à la commune ou au président de l’établissement public de coopération intercommunale) ;
- le représentant de l’Etat (ANPE) si la mise en oeuvre du contrat est confiée à l’Etat.

Sauf exception, le contrat et la convention sont renouvelables dans la limite de douze mois. Le contrat est en principe conclu pour une durée hebdomadaire de vingt-six heures (excepté pour certains employeurs).

Aux termes de l’article L.322-4-12 du code du travail, ce contrat ouvre droit à une aide versée par le débiteur de l’allocation perçue par le bénéficiaire, à une aide dégressive de l’Etat (cette aide n’est pas dégressive pour les ateliers et chantiers d’insertion conventionnés mentionnés à l’article L.322-4-16-8 du code du travail), à une aide forfaitaire de l’Etat en cas de transformation du contrat d’avenir en contrat à durée indéterminée. L’employeur bénéficie également d’une exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d’apprentissage et des participations dues au titre de l’effort de construction.

Il ouvre également droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale dues sur la fraction de rémunération qui n’excède pas le produit du SMIC par la durée de travail mensuelle correspondant à vingt-six heures hebdomadaires (pour une période d’emploi complète sur le mois).

Les articles 140 et 141 de la loi de finances pour 2007 modifient les dispositions de l’article L.322-4-12 du code du travail relatives aux aides allouées dans le cadre du contrat d’avenir. Ces modifications sont les suivantes :

- pour les contrats conclus à compter du 15 octobre 2006 avec les bénéficiaires du RMI, l’aide versée par l’organisme débiteur de l’allocation est prise en charge pour partie par la collectivité débitrice et pour partie par l’Etat dans des conditions qui seront fixées par un décret ;
- l’aide de l’Etat est désormais dénommée «*prime de cohésion sociale*». Cette prime est dégressive sauf pour les ateliers et chantiers d’insertion conventionnés mentionnés à l’article L.322-4-16-8 du code du travail ou lorsque le bénéficiaire du contrat est âgé de plus de 50 ans et titulaire de l’ASS depuis au moins vingt-quatre mois au moment de la conclusion du contrat.

Enfin, en vue d'améliorer les conditions d'incitation financière au retour à l'emploi et de simplifier l'accès aux contrats de travail aidés, l'article 142 de la loi de finances pour 2007 autorise, à titre expérimental, pendant trois ans, certains départements à déroger en faveur des bénéficiaires du RMI à certaines dispositions du code du travail relatives au contrat d'avenir. Les départements concernés par l'expérimentation pourront ainsi déroger :

- à l'obligation pour le département d'avoir à conclure une convention d'objectifs avec l'Etat fixant le nombre de contrats d'avenir pouvant être conclus (article L.322-4-11 alinéa 6 du code du travail) ;
- aux dispositions précisant que le contrat d'avenir est un contrat à durée déterminée (article L.322-4-12 I alinéa 1^{er}), les contrats issus de l'expérimentation conclus par les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, les organismes de droit privé à but non lucratif, les ateliers et chantiers d'insertion conventionnés peuvent être à durée indéterminée ou avoir la forme d'un contrat de travail temporaire ;
- aux dispositions instituant les aides versées par l'organisme débiteur de l'allocation et par l'Etat (article L.322-4-12 II alinéas 1^{er} et 3), le département prenant en charge la totalité des aides versées à l'employeur pour les contrats d'avenir conclus dans le cadre de l'expérimentation ;
- aux dispositions relatives à la durée et au renouvellement du contrat et de la convention individuelle conclue entre le bénéficiaire, la collectivité chargée de la mise en œuvre du contrat et l'employeur (articles L.322-4-11 alinéas 12 et 13, L.322-4-12 I alinéas 1 et 2). Par dérogation, les contrats d'avenir à durée déterminée conclus dans le cadre de l'expérimentation et les conventions individuelles afférentes ont une durée minimale de six mois et sont renouvelables dans la limite de vingt-quatre mois ;
- aux dispositions relatives à la durée hebdomadaire de travail prévue au contrat d'avenir (article L.322-4-12 I alinéa 5), le contrat conclu dans le cadre de l'expérimentation peut prévoir une durée hebdomadaire comprise entre vingt heures minimum et la durée légale ;
- aux cas dans lesquels le contrat peut être suspendu (article L.322-4-12 IV alinéa 2). En plus des cas de suspension déjà prévus, le contrat d'avenir conclu pour une durée déterminée dans le cadre de l'expérimentation peut être suspendu afin de permettre au bénéficiaire d'effectuer des stages en entreprise ou des missions de travail temporaire (si elles ont une durée minimale de deux semaines) ;
- aux dispositions prévues à l'article L.322-4-10 alinéa 3 du code du travail, les contrats d'avenir conclus dans le cadre de l'expérimentation étant intégralement mis en œuvre par le département.

En tout état de cause, l'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale attachée au contrat d'avenir conclu dans le cadre de cette expérimentation et gérée par les organismes de recouvrement n'est pas remise en cause.

Le CIRMA (article 54 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005)

Le CIRMA est un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée (de dix-huit mois maximum) conclu avec les bénéficiaires RMI, de l'ASS, de l'API, de l'AAH afin de faciliter leur insertion sociale et professionnelle. Il peut également prendre la forme d'un contrat de travail temporaire. La durée minimale de travail prévue au contrat est de vingt heures hebdomadaires.

La signature du contrat est subordonnée à la conclusion d'une convention d'une durée initiale de 6 mois entre l'un des employeurs mentionnés aux articles L.351-4 et L.351-12 (3° et 4°) du code du travail et la collectivité débitrice de la prestation. Cette convention est conclue sous réserve du respect par l'employeur de plusieurs conditions (être à jour du versement des cotisations et contributions sociales, ne pas avoir licencié un salarié sous contrat à durée indéterminée, ne pas avoir licencié pour motif économique dans les six mois précédant la date d'effet du CIRMA). Cette convention est conclue pour une durée maximale de dix-huit mois.

Aux termes de l'article L.322-4-15-6 du code du travail, ce contrat ouvre droit pendant la durée de la convention à une aide versée par le débiteur de l'allocation perçue par le bénéficiaire du contrat.

Les CIRMA conclus depuis le 26 mars 2005 (date d'entrée en vigueur du décret n° 2005-265 du 24 mars 2005) n'ouvrent donc pas droit à une exonération spécifique de cotisations.

L'article 141 de la loi de finances pour 2007 prévoit pour les CIRMA conclus depuis le 15 octobre 2006 avec les bénéficiaires du RMI que le montant de l'aide versée par le débiteur de l'allocation est pris en charge dans les conditions qui seront fixées par décret pour partie par l'Etat et pour partie par la collectivité débitrice.

Par ailleurs, l'article 142 de la loi de finances pour 2007 autorise, à titre expérimental (pendant trois ans) certains départements à déroger en faveur des bénéficiaires du RMI à certaines dispositions du code du travail relatives au CIRMA. Les départements concernés par l'expérimentation pourront ainsi déroger :

- aux dispositions instituant l'aide versée dans le cadre du CIRMA (article L.322-4-15-6 I alinéa 3), le département prenant en charge la totalité des aides versées à l'employeur pour les CIRMA conclus dans le cadre de l'expérimentation ;
- aux dispositions relatives à la durée maximale du contrat et de la convention CIRMA conclue entre l'employeur et la collectivité publique débitrice de la prestation (articles L.322-4-15-2 alinéa 3 et L.322-4-15-4 alinéa 5). Par dérogation, les CIRMA conclus pour une durée déterminée dans le cadre de l'expérimentation ainsi que les conventions conclues par ces départements ont une durée maximale de vingt-quatre mois.

VI – LA SUPPRESSION DE L'EXONERATION DE LA COTISATION AT/MP POUR CERTAINS CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

• *L'article 143 de la loi de finances pour 2007*

Le contrat de professionnalisation créé par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social s'est substitué à compter du 1^{er} octobre 2004 au contrat de qualification, au contrat d'orientation et au contrat d'adaptation.

Il peut être conclu avec des employeurs redevables de la participation au développement de la formation professionnelle continue visée à l'article L.950-1 du code du travail. Il a pour objet de permettre à des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus ou à des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus d'acquérir une qualification afin de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

En application de l'article L.981-6 du code du travail, les rémunérations versées aux titulaires d'un contrat de professionnalisation enregistré auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) âgés de moins de 26 ans ou de 45 ans et plus, ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales dues au titre des assurances sociales, des accidents du travail - maladies professionnelles et des allocations familiales.

Est exonérée la fraction de rémunération qui n'excède pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale calculée sur le mois ou de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

Cette exonération s'applique aux rémunérations versées jusqu'à la fin du contrat s'il est à durée déterminée ou pendant la durée de l'action de professionnalisation s'il est à durée indéterminée (vingt-quatre mois maximum).

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation âgés de 26 à 44 ans n'ouvrent pas droit à l'exonération.

L'article 143 de la loi de finances pour 2007 modifie l'article L.981-6 du code du travail posant le principe de l'exonération.

Ainsi, pour les contrats de professionnalisation conclus à compter du 1^{er} janvier 2007, les cotisations patronales AT-MP ne seront plus exonérées, l'exonération ne portant désormais que sur les cotisations d'assurances sociales et d'allocations.

En revanche, pour les contrats de professionnalisation en cours d'exécution au 1^{er} janvier 2007 ainsi que pour ceux conclus jusqu'au 31 décembre 2006, la cotisation patronale AT-MP reste exonérée.

Par ailleurs, en application de l'article 143 précité, les actions de professionnalisation menées par des groupements d'employeurs visés à l'article L.127-1 du code du travail dans le cadre de contrats de professionnalisation conclus avec des bénéficiaires âgés de 16 à 25 ans révolus et de 45 ans et plus continuent à bénéficier de l'exonération de la cotisation patronale AT-MP et ce quelle que soit la date de conclusion du contrat.

VII – LA SUPPRESSION DE L'EXONERATION DES COTISATIONS AT/MP POUR CERTAINS CONTRATS D'APPRENTISSAGE

• *L'article 143 de la loi de finances pour 2007*

Les exonérations relatives à l'apprentissage relèvent de trois textes législatifs distincts.

En application de l'article 1er de la loi du 3 janvier 1979, l'Etat prend en charge l'intégralité des cotisations sociales, salariales et patronales, le FNAL ainsi que le versement transport sur les bases des cotisations relatives aux apprentis employés par :

- tous les employeurs inscrits au répertoire des métiers, ou au registre des entreprises dans les départements des Bas-Rhin, Haut-Rhin et Moselle, sans considération d'effectif ;
- les employeurs qui n'occupent pas plus de onze salariés.

En application de l'article 18 de la loi du 23 juillet 1987, l'Etat prend en charge les cotisations patronales à l'exception de la cotisation supplémentaire AT (L.242-7 CGSS), de la CSA, du FNAL et du versement transport sur les bases de cotisations relatives aux apprentis employés par :

- les employeurs auxquels l'article L.118-6 du code du travail n'est pas applicable, c'est-à-dire, ceux qui ne sont ni inscrits au répertoire des métiers ni au registre des entreprises et qui occupent plus de onze salariés, l'effectif s'appréciant au niveau de l'entreprise.

En application de l'article 18 de la loi du 17 juillet 1992, les personnes morales de droit public dont le personnel ne relève pas du droit privé peuvent conclure des contrats d'apprentissage.

Au titre de l'article 20-VI de la loi, l'Etat prend en charge la totalité des cotisations salariales et patronales d'assurances sociales, d'accident du travail (sauf la cotisation supplémentaire AT - L.242-7 CGSS) et d'allocations familiales à l'exception du FNAL et du versement transport.

L'article 143 de la loi de finances pour 2007 supprime l'exonération de cotisation sociale patronale accidents du travail et maladies professionnelles pour les contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2007.

VIII – L'ASSUJETTISSEMENT DE L'ETAT, DES COLLECTIVITES TERRITORIALES DES ETABLISSEMENTS PUBLICS ADMINISTRATIFS A LA CONTRIBUTION SUPPLEMENTAIRE AU FNAL

• *L'article 148 de la loi de finances pour 2007*

Les employeurs qui occupent vingt salariés ou plus sont assujettis à une contribution supplémentaire au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL). Cette contribution dont le taux est fixé à 0,40 % est assise sur la totalité des rémunérations.

Cependant, en application de l'article L.834-1 alinéa 2 du code de la Sécurité sociale, l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics administratifs, bien qu'employant au moins vingt salariés, étaient jusqu'au 31 décembre 2006 exonérés de cette contribution supplémentaire.

L'article 148 de la loi de finances supprime à compter du 1^{er} janvier 2007 l'exonération dont bénéficient ces employeurs publics.

Cependant, le taux de la contribution supplémentaire au FNAL applicable à l'Etat, aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs est fixé à 0,20 % à compter du 1^{er} janvier 2007.

Dans le cadre de leurs déclarations sociales, les employeurs concernés devront dorénavant utiliser le code type de personnel «237-FNAL supplémentaire secteur public».

Le Directeur

Jean-Luc TAVERNIER

