

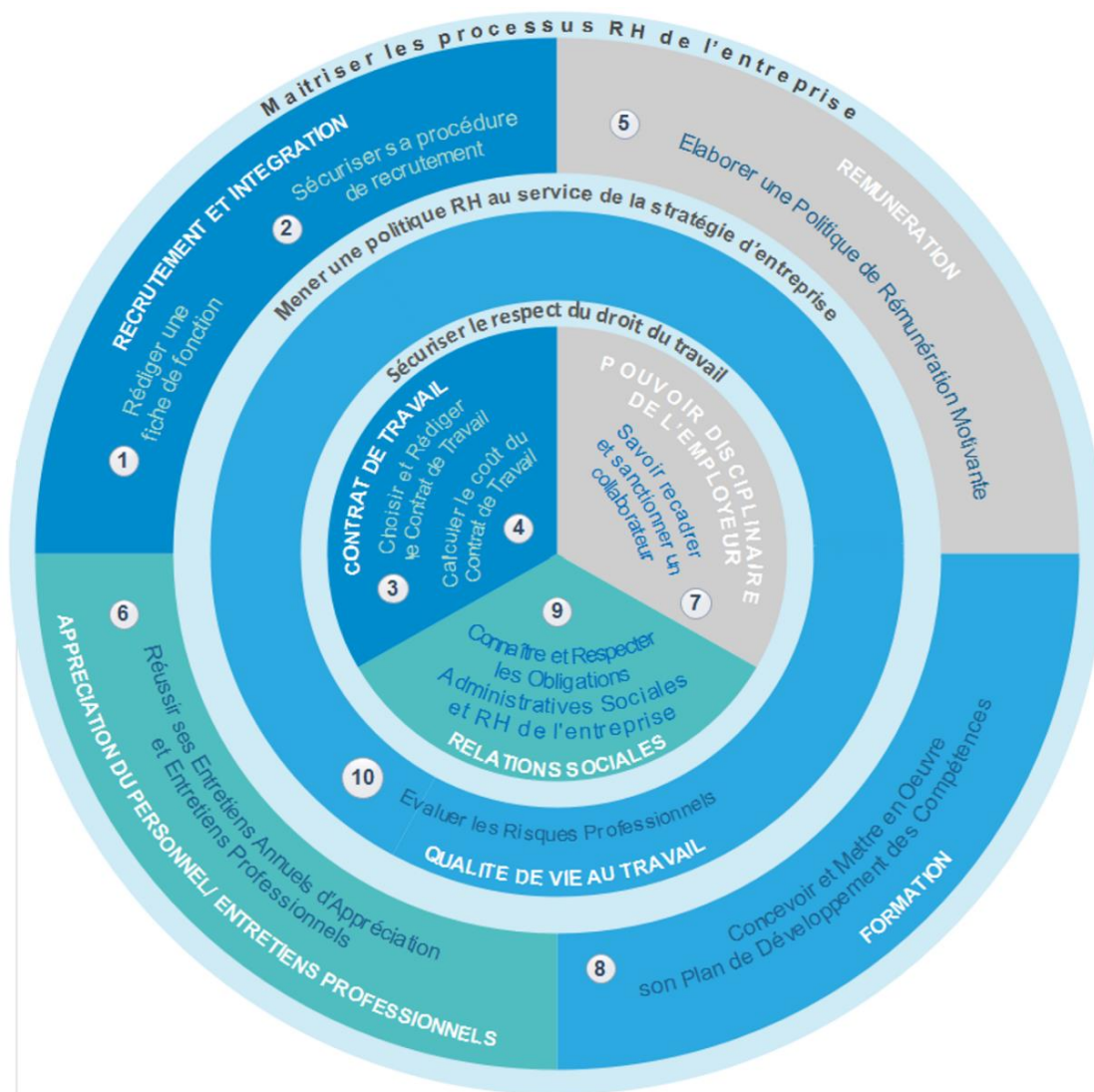
OUTIL N°4 : Calculer le Coût du Contrat de Travail

Questionnaire préliminaire d'orientation vers les outils RH utiles :

Un questionnaire liminaire générique d'auto positionnement et orientation, est préalablement soumis à tous les décideurs volontaires pour utiliser les outils de la boîte à Outils RH.

Ce questionnaire permet de cibler les besoins précis du décideur et d'orienter celui-ci vers les outils les plus opportuns.

Diagramme synoptique de présentation des 10 outils et de la place qu'y trouve celui-ci :



Contexte/Objectif :

Au moment de prendre la décision d'ouvrir un poste de travail ou une embauche, le dirigeant avisé doit se poser la question budgétaire suivante :

« quel va être l'impact d'un nouveau contrat sur mon budget d'entreprise ? »

Parfois, le chef d'entreprise, au moment de recruter un salarié interroge son comptable ou la personne en charge de la paie pour avoir une estimation du coût du nouveau contrat. Cette estimation peut être plus ou moins fine et juste selon que l'on soit en mesure d'identifier, fournir et prendre en compte l'ensemble des éléments qui auront un impact direct et/ou indirect sur le coût du contrat.

Avant toute chose, il faut comprendre que le calcul du coût d'un salarié est très compliqué à déterminer car il dépend de nombreux facteurs propres à chaque entreprise et/ou convention collective. Par ailleurs, on doit savoir que certaines dispositions ou choix permettent de limiter ou optimiser singulièrement le coût du contrat de travail si on sait quelles options prendre....

Voici les paramètres les plus importants ou pertinents à prendre en compte afin d'établir et optimiser le coût d'un contrat de travail, et quelques-uns des outils utiles.

Les étapes-clés du calcul du coût du contrat de travail :

La Méthode :

- 1- Repérer les différents éléments constitutifs d'une rétribution d'un salarié
- 2- Déterminer les coûts directs et indirects d'un emploi salarié
- 3- Identifier les majorations de coûts liés à la mise en œuvre de certains contrats de travail
- 4- Solliciter certaines aides, subventions, réductions, pour minorer le coût du travail



Légende :



Outil, support, ressource, fiche technique...



Astuce



Point de vigilance



Conseil

SYNOPTIQUE CALCULER LE COUT DU CONTRAT DE TRAVAIL – Cliquez sur les blocs pour consulter le contenu associé

ETAPES	ACTIONS	OUTILS		
		OUTIL / FICHE TECHNIQUE	OUTIL / FICHE TECHNIQUE	OUTIL / FICHE TECHNIQUE
ETAPE 1 REPERER LES DIFFERENTS ELEMENTS	Coûts directs			
	Coûts indirects			
ETAPE 2 DETERMINER LES COUTS	Coûts directs	Simulation de coût d'embauche (exemple)	Charges sociales et patronales	Exonérations des cotisations salariales pour les heures supplémentaires et complémentaires
	Coûts indirects			
	Coûts de rupture de contrat			
ETAPE 3 IDENTIFIER LES MAJORATIONS	Contrat en CDD			
	Contrat de professionnalisation	Salaire brut mensuel minimal du salarié en contrat de professionnalisation	Montants de l'aide au recrutement en contrat de professionnalisation	
	Contrat d'apprentissage	Salaire brut mensuel minimal du salarié en contrat d'apprentissage	Montants de l'aide au recrutement en contrat d'apprentissage	
ETAPE 4 SOLLICITER CERTAINES AIDES	Aides à l'embauche	Dispositifs d'aides à l'embauche d'une personne handicapée	Dispositifs d'aide à l'embauche selon secteur géographique	
	Exonérations	Calcul de la réduction Fillon en 2019	Synthèse des principales caractéristiques pour chacun des barèmes LODEOM	LODEOM 2019 : Nouvelles modalités de calcul

1- Repérer les différents éléments constitutifs d'une rétribution d'un salarié :

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature.

On peut distinguer différents coûts pour le contrat de travail :

Les coûts directs d'un contrat de travail :

1. Le salaire de base
2. Les charges
3. Les majorations de salaire
4. Les primes
5. Les frais professionnels
6. Les avantages en nature

Les coûts indirects du contrat de travail :

1. Les frais de recrutement
2. Les frais de formation
3. Les coûts de gestion du personnel

2- Déterminer les coûts directs et indirects d'un contrat :

A. Les coûts directs d'un contrat de travail :

Le coût direct correspond au salaire net que va percevoir le futur salarié. A cela s'ajoute les charges patronales et salariales.

Le salaire brut comprend l'ensemble des sommes convenues et des avantages accordés par l'employeur : salaire de base, avantages en nature, primes, gratifications, pourboires, ainsi que des majorations prévues par la loi ou les accords collectifs (majoration pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...).



Astuce

Pour évaluer le montant éventuel de la rémunération d'un futur salarié, on peut avoir recours à un simulateur d'embauche.

<https://entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie/>

<https://www.economie.gouv.fr/entreprises/simulateur-cout-embauche-salarie-CDI-CDD-apprenti>

Le salaire net s'obtient en déduisant du salaire brut les cotisations et contributions salariales (assurance vieillesse, retraite complémentaire, CSG, CRDS...) et la valeur des avantages en nature éventuels.

Salaire net et salaire brut figurent sur le bulletin de paie.

 **Outils :****Exemple de simulation de coût d'embauche****1. Le salaire de base**

Le salaire de base doit normalement rémunérer la contribution du salarié dans l'entreprise. Ainsi il dépend du niveau de responsabilité de l'emploi dans l'entreprise, de son impact sur la marche de celle-ci, de la « valeur ajoutée » du titulaire du poste en somme. Plus la contribution -et donc le « poids » du poste- est importante, plus le salaire de base devrait être élevé. C'est le principe des échelles de salaire établies dans de nombreuses entreprises.

Comment fixer le montant du salaire ?

Le salaire de base est fixé librement entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision unilatérale de l'employeur (usages, directives, barème d'entreprise, notes d'information...) sous réserve du respect de certaines règles légales et conventionnelles.

 **Conseil**

Veiller à bien se renseigner sur la (ou les) convention collective applicable à l'entreprise, car souvent la convention collective fixe des « grilles de salaires » ainsi que des minima de salaires mensuels pour chaque fonction ou niveau d'emploi, que toutes les entreprises qui relèvent de cette convention collective sont tenus d'appliquer.

 **Astuce**

Intérêt de disposer d'une étude de « benchmarking des salaires »

Le benchmarking des salaires consiste à réaliser une étude comparative des rémunérations effectivement appliquées dans l'entreprise au regard de ce qui est pratiqué dans des entreprises « comparables ». Les entreprises comparables sont celles qui sont de même secteur d'activité, même territoire, même métier..., et qui, elles, représentent le marché de référence.

Dans un contexte de pénurie de compétences, de manque d'attractivité et de taux de turnover souvent important et de difficultés de recrutement, de concurrence pour les entreprises -et notamment les TPE/PME qui peinent à attirer ou conserver leurs meilleurs éléments face aux plus grandes entreprises qui disposent « d'atouts » irrésistibles pour les candidats-, la décision de réaliser une étude un benchmark salaires permet d'identifier rapidement les écarts de rémunérations entre les pratiques de l'entreprise et celles de son marché de référence (ses concurrents par exemple), et donne l'opportunité d'ajuster ses pratiques en matière de rémunération et mieux fixer les montants des salaires. Le dirigeant qui opte pour cette pratique se ménage la possibilité de rendre son entreprise plus attractive pour des candidats externes à l'embauche en mettant les salaires proposés au niveau (ou un peu au-dessus) du marché pour attirer les meilleurs, mais aussi pour ajuster les rémunérations actuelles des salariés déjà dans l'entreprise. Il pourra ainsi garantir la fidélité du personnel (surtout des meilleurs éléments). Cette démarche peut apparaître a priori fastidieuse voire coûteuse mais s'avère le plus souvent fort instructive et efficace pour mettre en place une politique de rémunération « intelligente » éclairée et performance (attraction fidélisation des RH) et, finalement, rentable à terme.

Plusieurs modes de fixation du salaire sont possibles :

- au temps, en fonction de la durée de travail effectif (c'est le mode le plus courant) ;
- au rendement, en fonction de normes connues et définies préalablement (guelte, travail aux pièces, prime)
- au forfait. Dans les conditions et avec les garanties prévues par le code du travail, une convention de forfait entre le salarié et l'employeur est alors obligatoirement conclue par écrit. Elle doit par ailleurs être précise et quantifiée.

Dans tous les cas, doivent être respectés :

- ✓ Les règles relatives au SMIC

Le salaire minimum de croissance (Smic) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire). Le Smic assure aux salariés dont les salaires sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la Nation. Le montant du Smic horaire brut est fixé, depuis le 1er janvier 2019, à 10,03 €, soit 1 521,22 € bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires (soit 1 204€ après déductions des charges sociales et fiscales).

A savoir : Cette revalorisation du Smic s'ajoute à la revalorisation exceptionnelle de la bonification individuelle de la prime d'activité. En prenant en compte l'augmentation du Smic qui entrera en vigueur le 1er janvier 2019, cette revalorisation exceptionnelle de la bonification individuelle de la prime d'activité permettra d'atteindre une augmentation de 100 € pour les bénéficiaires rémunérés au Smic.

- ✓ Le respect des majorations prévues pour la rémunération des heures supplémentaires ;
- ✓ Les règles relatives à la mensualisation ;
- ✓ Les salaires minimaux et les éléments de rémunération prévus par les conventions ou accords collectifs applicables, ou l'usage éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;
- ✓ Le principe d'égalité de rémunération entre femmes et hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes : ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés.

- ✓ Principe d'égalité de rémunération

En matière de rémunération, les salariés embauchés en contrat à durée déterminée (hors contrat de type particulier, tel que, par exemple, le contrat d'apprentissage), ont les mêmes droits que les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI). Le non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés en CDD et salariés en CDI est sanctionné pénalement.

✓ La non-discrimination

En matière de rémunération il est interdit de moduler la rémunération en fonction de critères discriminants comme les opinions politiques, la religion, les orientations sexuelles, l'appartenance à un syndicat ...

A noter :

Le salaire de base peut-il être modifié ?

Le mode de rémunération et le montant du salaire peuvent être modifiés par accord entre l'employeur et le salarié.

Toute modification unilatérale du salaire par l'employeur constitue une modification substantielle du contrat de travail.

Le salarié peut la refuser : un tel refus ne constitue pas une faute mais peut motiver un licenciement si l'employeur maintient cette modification contre l'avis du salarié.

Lorsque l'employeur envisage de diminuer les salaires à la suite, notamment, de difficultés économiques, il doit en informer chaque salarié concerné, par lettre recommandée avec avis de réception.

Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus.

Selon la Cour de cassation (arrêt du 25 juin 2008), ce délai d'un mois « constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix ; [...] ».

⚠ Point de vigilance :

L'inobservation de ce délai par l'employeur prive de « cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat de travail ».

À défaut de réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Nota Bene : Pour savoir comment établir et modifier un contrat de travail, reportez-vous à l'outil: « Choisir et rédiger un contrat de travail ».

2. Les charges

Les charges sociales et patronales applicables sont les suivantes :



Outils :

Charges sociales et patronales

A noter :

▶ La cotisation de formation professionnelle a été fusionnée avec la taxe d'apprentissage le 1er janvier 2019 pour former la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

Le taux de cette contribution est basé sur la masse salariale de l'année précédente et dépend des effectifs de l'entreprise :

- moins de 11 salariés : 0,99 % ;
- 11 à moins de 250 salariés : 1,48 % ;
- 250 salariés et plus : 1,60 %

► Les cotisations AGFF et GMP ont été supprimées le 1er janvier 2019 et ont été remplacées par la contribution d'équilibre générale (CEG) .



Astuce

Consulter le simulateur de cotisations à l'adresse suivante :

www.urssaf.fr/portail/home/utile-et-pratique/estimateur-de-cotisations-2018.html?ut=estimateurs

3. Les majorations de salaire

Il convient d'être attentif aux majorations de salaires éventuelles que sont les heures supplémentaires, les heures complémentaires, les majorations particulières (travail de nuit, du dimanche, travail salissant ou pénible...) et les majorations prévues par les accords conventionnels ou collectifs.



Point de vigilance :

La Prime ancienneté, souvent prévue dans les conventions collectives, est un complément de rémunération, qui a pour objectif et effet de récompenser la fidélité de certains salariés. Elle concerne les salariés qui sont employés au sein d'une entreprise depuis un certain temps et qui ont donc fait preuve de loyauté envers cette dernière. Elle ne constitue un droit effectif que si elle est prévue par le contrat de travail ou la convention collective, ou un accord collectif ou un usage au sein de l'entreprise.

La prime d'ancienneté doit apparaître sur le bulletin de paie du salarié, elle est prise en compte pour le paiement des charges sociales et pour le calcul de l'impôt sur le revenu.



Outils :

[Exonérations des cotisations salariales pour les heures supplémentaires et complémentaires](#)

4. Les primes

Les primes individuelles ou collectives (quantitative : Objectif, efficacité, rendement, exceptionnelle etc ; ou qualitative : créativité assiduité satisfaction, etc) sont également des éléments de salaire à prendre en compte.

5. Les frais professionnels

Les frais professionnels correspondent à des dépenses engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle. Ces frais sont ensuite remboursés par l'employeur.

Ces frais peuvent être des frais de restauration, de transport, des indemnités kilométriques, des dépenses de déplacement, d'hébergement etc ...

Point de vigilance :

La prise en charge des frais de transport collectif

L'employeur a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Les employeurs peuvent également prendre en charge les frais de carburant ou d'alimentation de véhicules électriques pour les salariés contraints d'utiliser leur véhicule personnel pour ce même trajet « domicile / lieu de travail », ainsi que tout ou partie des frais engagés par leurs salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique. Dans ce cas, il n'y a pas d'obligation légale, mais des exonérations sociales et fiscales sont prévues pour inciter les employeurs à instaurer une telle prise en charge.

Point de vigilance :

Le fait pour l'employeur de méconnaître les dispositions des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 du Code du travail relatifs à la prise en charge des frais de transport est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4ème classe.

A noter :

L'avantage résultant de la prise en charge obligatoire par l'employeur du prix des titres d'abonnement souscrits par les salariés pour les déplacements effectués au moyen de transports publics de voyageurs ou de services publics de location de vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, est exonérée d'impôt sur le revenu. Cette exonération s'applique dans la limite de la prise en charge obligatoire de l'employeur (soit 50 % du coût des titres de transport).

Sur le plan social, la prise en charge légale de 50 % des frais de transports collectif des salariés, dans les conditions mentionnées ci-dessus, est exclue de l'assiette de calcul des cotisations sociales, ainsi que la CSG et de la CRDS.

6. Avantages en nature

Les avantages en nature représentent l'ensemble des biens ou services qu'un employeur fournit à ses salariés de manière gracieuse ou équivalente à une très faible redevance. Ils sont soumis à la même fiscalité que le salaire.

La liste des avantages en nature est longue. A titre d'exemple, nous pouvons citer :

- la voiture de fonction
- le logement de fonction
- les frais de bouche
- le matériel informatique ou téléphone professionnel
- ...

Ce type d'avantages fait partie intégrante de la rémunération du salarié concerné.

Point de vigilance :

Ces avantages doivent obligatoirement faire l'objet d'une évaluation financière. Considérés comme une rémunération, les avantages en nature sont soumis à un régime fiscal et social identique à celui de la partie fixe du salaire. L'évaluation est réalisée en fonction de sa valeur réelle sauf pour les avantages en nature suivants : le logement, la nourriture, l'informatique et communication, le véhicule de fonction. Ces derniers bénéficient d'une évaluation forfaitaire dont les barèmes sont réévalués annuellement.

Point de vigilance :

Attention à l'installation des usages

A noter :

Quelles retenues de salaire sont possibles ?

Le salaire mensuel de base est diminué proportionnellement au travail non accompli en cas de suspension du contrat de travail (maladie, grève, absences diverses...), sauf convention ou accord collectif plus favorable.

Des règles particulières s'appliquent à certaines retenues opérées sur le salaire net (avances, fournitures diverses, trop perçu, saisies, cessions).

Les sanctions pécuniaires sont interdites.

A noter : Les modalités de paiement du salaire

Le destinataire du salaire est :

- Le salarié, majeur ou mineur émancipé.
- Le salarié mineur non émancipé si le représentant légal ne s'y est pas opposé.
- Un tiers autorisé par le salarié, c'est-à-dire muni d'une procuration, datée et signée du salarié, l'autorisant à percevoir le salaire en son nom.

Le moment du paiement :

Le salaire est à payer une fois par mois à date fixe avec possibilité d'un acompte à quinzaine.

Les VRP doivent percevoir leurs commissions au moins tous les trois mois.

Le salaire est versé un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Le lieu du paiement :

Aucune règle du Code du travail n'impose le paiement du salaire en un lieu déterminé. Toutefois, il est d'usage que la paye, lorsque le salaire est payé par chèque ou qu'il peut être payé en espèces, s'effectue sur les lieux de travail.

Le mode de paiement du salaire :

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois.

Si la somme due est inférieure ou égale à ce montant, le salarié peut demander à être payé en espèces.

Le salaire peut également être payé au moyen de dispositifs particuliers : chèque emploi-service universel ou chèque-emploi associatif.

B. Les coûts indirects du contrat de travail :

Il s'agit ici de tous les frais liés indirectement à l'embauche d'un salarié mais que vous devez prendre en compte dans les coûts.

1. Les frais de recrutement.

Si le dirigeant passe par un cabinet de recrutement, ce dernier prendra une commission en pourcentage du salaire une fois la période d'essai validée.

Si le recrutement est géré en interne le recrutement, il correspond au temps dédié à la recherche à la sélection.

Aux frais de recrutement il faut généralement inclure les frais d'intégration.

2. Les frais de formation.

Le salarié devra à minima se former aux outils et processus mis à disposition dans l'entreprise. Cet apprentissage fera baisser la productivité du salarié les premiers mois. Il est donc bon de ventiler ce manque à gagner sur la 1^{ère} année.

A noter :

À partir du 1er janvier 2019, le CPF (Compte personnel de formation) passera d'un crédit en heures de formation (24h par an étaient versées au compte de tous les actifs) à un fonctionnement en euros (500 € par an).

Jusqu'à présent, le montage financier de la formation complexe demandait un accompagnement. Désormais, on pourra accéder à une action de formation en un clic sur l'application mobile dédiée qui sortira au 2nd semestre 2019.

De plus, davantage de formations seront accessibles via le CPF.

3. Le coût global du salaire y compris les coûts indirects de gestion de personnel :

On compare souvent le coût d'un contrat salarié avec celui d'un intérimaire ou même d'un travailleur indépendant.

Très souvent on entend dire que les intérimaires coûtent plus cher qu'un salarié en contrat, ou même que les honoraires d'un indépendant dépassent largement le coût d'un salarié sous contrat ; C'est parce qu'on oublie de « compter » les coûts indirects liés à la gestion du personnel :

Disposer d'un logiciel de paie pour faire la paie des salariés, recruter et payer un salariés pour réaliser ces paie, les contrats, les courriers, les déclarations sociales, etc., tout cela coûte à l'entreprise alors que ces sommes sont « comprises » dans le coût de l'intérimaire ou absentes des honoraires de l'indépendant .

Conseil

Dans une entreprise de 10 salariés ; calculer le coût d'acquisition et de maintenance du logiciel de paie, le coût salarial chargé patronal de l'employé qui travail sur les paies et les éléments de gestion de personnel et divisez ce coût par 10 (salariés), et ajouter ce résultat au cout total de chaque salarié, vous aurez le coût réel d'un salarié pour votre entreprise.

C. Les coûts liés à la rupture du contrat de travail

Le salarié a-t-il droit à une indemnité de fin de contrat ?

Oui, dans certains cas. Cette indemnité, destinée à compenser la précarité de l'emploi, est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat. Toutefois, un taux limité à 6 % peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche étendu applicable à l'entreprise, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, le prévoit tout en organisant un accès privilégié à la formation professionnelle des salariés en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail...); une proposition individuelle d'accès à la formation doit avoir été effectivement faite au salarié, par l'employeur.

Imposable et soumise aux charges sociales, l'indemnité est versée avec la dernière paie et mentionnée sur le bulletin de paie.

Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

Elle est due dans tous les cas, sauf :

- travaux saisonniers y compris le contrat vendanges ;
- dans certains secteurs d'activité pour lesquels, pour certains emplois, il est d'usage constant de n'embaucher que sous CDD ;
- contrats conclus avec des jeunes ou des étudiants pendant les vacances scolaires ;
- contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, contrat unique d'insertion,...) ou, sous certaines conditions, pour permettre à leurs titulaires de bénéficier d'un complément de formation professionnelle ; des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir le versement de l'indemnité de fin de contrat au profit des titulaires de ce type de contrats ;
- conclusion d'un CDI à l'issue du CDD ou refus, par le salarié, du CDI proposé par l'employeur, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente ;
- rupture anticipée du contrat due à une faute grave du salarié ou à un cas de force majeure ;
- rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI.

3- Identifier les majorations de coûts liés à la mise en œuvre de certains contrats de travail

A. Coût contrat en CDD

Le CDD (Contrat à Durée Déterminée) est réputé constituer un « contrat d'exception » dont les motifs de recours et le contenu sont grandement encadrés par le code du travail.

En matière de rémunération, les salariés embauchés en contrat en CDD (hors contrat de type particulier, tel que, par exemple, le contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), ont les mêmes droits que les salariés en CDI. Le non respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés en CDD et salariés en CDI est sanctionné pénalement.

L'indemnité compensatrice :

Les salariés en CDD dans certains cas ont droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de l'emploi, qui est au moins égale à 10% de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat. Toutefois, un taux limité à 6% peut s'appliquer si une convention ou un accord collectif de branche étendu applicable à l'entreprise, ou un accord d'entreprise ou d'établissement, le prévoit tout en organisant un accès privilégié à la formation professionnelle des salariés en CDD (actions de développement des compétences, bilan de compétences à suivre en dehors du temps de travail...) ; une proposition individuelle d'accès à la formation doit avoir été effectivement faite au salarié, par l'employeur.

Imposable et soumise aux charges sociales, l'indemnité est versée avec la dernière paie et mentionnée sur le bulletin de paie.

Une convention ou un accord collectif peut déterminer un taux plus élevé.

Elle est due dans tous les cas, sauf :

- travaux saisonniers y compris le contrat vendanges
- dans certains secteurs d'activités pour lesquels, pour certains emplois, il est d'usage constant de n'embaucher que sous CDD
- contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi (contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, contrat unique d'insertion, ...) ou, sous certaines conditions, pour permettre à leurs titulaires de bénéficier d'un complément de formation professionnelle ; des dispositions conventionnelles peuvent toutefois prévoir le versement de l'indemnité de fin de contrat au profit des titulaires de ce type de contrats ;
- conclusion d'un CDI à l'issue du CDD ou refus, par le salarié, du CDI proposé par l'employeur, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente ;
- rupture anticipée du contrat due à une faute grave du salarié ou à un cas de force majeure ;
- rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI

 **Point de vigilance :**

*A conditions identiques, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des mêmes avantages que les salariés permanents : titre restaurant, congés supplémentaires, indemnisation en cas de maladie ou de chômage- intempéries, prestations offertes par le comité d'entreprise...
Le salarié sous contrat à durée déterminée doit bénéficier du paiement des jours fériés chômés dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient, sauf si le paiement de cet avantage est subordonné à des conditions d'ancienneté qu'il ne remplit pas.*

B. Coût pour l'entreprise du recrutement en contrat de professionnalisation.

Contrat de travail en alternance, le contrat de professionnalisation permet de former un salarié en mêlant enseignement théorique dans un organisme de formation continue et mise en pratique professionnelle au sein de l'entreprise.

Ouvert l'âge de 16 ans, le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de candidats ne disposant pas de qualifications suffisantes à l'issue de leur formation initiale. A vocation qualifiante, il est sanctionné par l'obtention d'un titre ou d'une certification professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles) ou reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche. Il répond aux besoins de recrutement des employeurs sur des secteurs pénuriques et permet d'embaucher de futurs collaborateurs en leur offrant une formation sur mesure aux métiers de l'entreprise tout en facilitant leur insertion professionnelle.

Le recrutement d'un salarié en contrat de professionnalisation engendre des coûts spécifiques pour l'entreprise qu'il convient d'évaluer avant de lancer le processus.

Coûts de rémunération d'un salarié en contrat de professionnalisation

Les niveaux de rémunération minimale des contrats de professionnalisation sont calculés en pourcentage du SMIC ou du revenu minimum conventionnel de branche.

 **Outils :**

Salaire brut mensuel minimal du salarié en contrat de professionnalisation

Le revenu minimum conventionnel de branche s'applique comme base de calcul s'il existe et s'il est plus favorable à l'entreprise.

Charges sociales et patronales du contrat de professionnalisation

Les embauches en contrat de professionnalisation réalisées par des groupements d'employeurs (GEIQ) ouvrent également droit à des exonérations spécifiques de charges patronales. Il faut aussi noter que le recrutement d'un alternant en contrat de professionnalisation n'est pas comptabilisé dans le calcul des effectifs de l'entreprise et des obligations qui lui en incombent.

Coût de formation d'un alternant en contrat de professionnalisation

Le financement de l'organisme externe désigné pour assurer la formation en alternance n'est pas assuré directement par l'entreprise mais versé au titre de ses obligations statutaires de financement de la formation professionnelle.

Le financement de la formation en contrat de professionnalisation est ainsi assuré par l'OPCO (Opérateur de Compétences) en charge de la collecte des obligations financières de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les montants et critères de prise en charge varient suivant la branche d'activité et l'entreprise doit s'informer auprès de son OPCO des dispositions spécifiques relevant de sa section professionnelle.

Le plus souvent, les niveaux de prise en charge financent l'intégralité des coûts des formations courantes aux métiers relevant du secteur professionnel de l'OPCO. Si l'OPCO ne prend pas en charge l'intégralité des coûts de formation ou dans le cadre du développement d'une offre spécifique de formation, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent imputer ces dépenses sur leur budget formation (0,9% au titre du plan).

Coût de formation du tuteur dans l'entreprise

La formation d'un salarié en contrat de professionnalisation suppose obligatoirement la désignation par l'entreprise d'un tuteur qui aura charge suivre l'évolution de l'alternant et faire le lien avec l'organisme de formation.

Pour assurer au mieux ses objectifs pédagogiques de transmissions de savoir-faire et de compétences, le salarié désigné comme tuteur peut suivre une formation spécifique.

La formation des tuteurs est couverte par les obligations financières, versées par l'entreprise au titre de la formation professionnelle qui peut en imputer le coût soit sur les fonds de la Formation Alternée, soit sur le budget de la Formation Continue de l'entreprise. Elle peut également bénéficier de la prise en charge des frais de formation assurée par l'OPCO.

Aides au recrutement en contrat de professionnalisation

Les entreprises qui recrutent bénéficient de plusieurs aides pour diminuer les coûts relatifs à l'embauche d'un salarié en contrat de professionnalisation.

Ces aides sont orientés vers le soutien à l'activité des petites et moyennes entreprises (PME) et la réinsertion professionnelle de publics en difficulté d'accès à l'emploi.



Outils :

[Montants de l'aide au recrutement en contrat de professionnalisation](#)

C. Coûts pour l'entreprise d'un contrat d'apprentissage

Les apprentis percevront une rémunération supérieure et pourront bénéficier d'une aide au permis de conduire.

Des moyens supplémentaires seront aussi mis en place pour encourager la mobilité à l'international des apprentis et alternants.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui alterne enseignement théorique dans un organisme de formation et travail en pratique au sein d'une entreprise. Il permet à l'entreprise de former un salarié à ses métiers en vue d'une embauche.

Ouvert depuis le 1^{er} janvier 2019 en priorité aux jeunes de 16 à 29 ans révolus pour une durée comprise entre 6 mois et 3 ans, c'est un moyen pour l'entreprise de faire face à des difficultés de recrutement et de répondre à un besoin de main d'œuvre qualifiée.

En contrepartie, le recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage engendre des coûts à évaluer par l'entreprise au regard de ses objectifs de développement.

Coûts de rémunération d'un salarié en contrat d'apprentissage

Les rémunérations minimales du contrat d'apprentissage sont fixées en pourcentage du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (SMC) de branche s'il est plus favorable.



Outils :

Salaire brut mensuel minimum d'un salarié en contrat d'apprentissage :

Il faut également noter que les apprentis en licence et en master 2 sont rémunérés sur la base de la deuxième année d'exécution du contrat.

Dans le secteur public, le pourcentage de rémunération est augmenté de 20 points lorsque le diplôme préparé est égal ou supérieur au niveau III.

Charges sociales et patronales du contrat d'apprentissage

L'exonération spécifique des cotisations patronales sur les contrats d'apprentissage du secteur privé est supprimée à compter du 1er janvier 2019.

Les rémunérations des apprentis bénéficient dorénavant de la réduction générale de cotisations renforcée dès le 1er janvier 2019.

L'exonération des cotisations salariales spécifique aux contrats d'apprentissage du secteur privé est maintenue mais limitée à 79 % du Smic (soit 1 202€).

A retenir enfin : le recrutement d'un salarié en contrat d'apprentissage peut se faire par la signature d'un CDD qui n'ouvre pas droits aux indemnités habituelles de fin de contrat.

Coût de formation d'un apprenti

Le financement de la formation en apprentissage n'est dans la majorité des cas pas imputable directement à l'entreprise et versé au titre de ses obligations de financement de la taxe d'apprentissage.

Le financement repose sur la part Quota Obligatoire de la Taxe d'apprentissage versée chaque année par l'entreprise. Elle sera reversée à l'organisme désigné en charge de la formation de l'apprenti. Si la partie Quota de la taxe d'apprentissage de l'entreprise ne couvre pas les coûts réels de la formation suivie, l'entreprise peut également verser la partie Hors Quota à l'établissement qui formera son apprenti.

Dans les rares cas où le financement de la taxe d'apprentissage de l'entreprise ne suffit pas à couvrir les frais de formation en alternance, celle-ci peut être amené à abonder la part restante sur ses ressources propres.

Les structures non assujetties à la taxe d'apprentissage (entreprises publiques, associations, professions libérales) doivent verser un tiers du coût réel de la formation dans le cadre d'une convention de partenariat signée avec l'organisme en charge de former l'apprenti.

Coût de formation du maître d'apprentissage

La formation d'un salarié en contrat d'apprentissage suppose obligatoirement la désignation par l'entreprise d'un maître d'apprentissage pour assurer l'accueil et le suivi de l'alternant en son sein. Il aura également en charge d'évaluer l'alternant en lien avec l'organisme de formation dédié.

La fonction tutorale de l'entreprise peut nécessiter la formation du salarié désigné comme maître d'apprentissage afin d'assurer au mieux ses objectifs pédagogiques de transmissions de savoir-faire et de compétences.

La formation du maître d'apprentissage est couverte par les obligations financières versées par l'entreprise au titre de la formation professionnelle et son coût est pris en charge.

L'entreprise peut imputer le coût de cette formation soit sur les fonds de la Formation Alternée, soit sur le budget de la Formation Continue de l'entreprise. Elle peut également bénéficier de la prise en charge des frais de formation assurée par l'OPCO.

Aides au recrutement en contrat d'apprentissage

Afin de favoriser le recrutement en contrat d'apprentissage, l'Etat et les régions ont mis en place plusieurs aides pour alléger les coûts de l'embauche pour l'employeur.

Principalement orientés vers le soutien à l'activité des petites et moyennes entreprises (PME), ces aides sont le plus souvent cumulables et permettent d'alléger les coûts de recrutement en apprentissage.



Outils :

[Montants de l'aide au recrutement en contrat d'apprentissage](#)



Astuce

Simulation de rémunération et de calculs des aides en alternance

www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/gc_5504/simulateur-employeur

www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/hl_6238/simulateur-alternant

4- Solliciter certaines aides, subventions, réductions, pour minorer le coût du travail

A. Les aides à l'embauche

1. les aides à la formation avant l'embauche :

- La Préparation Opérationnelle avant l'Embauche (POE)
- L'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR)

Deux aides pour des formations avant embauche attribuées selon la nature et/ou la durée du contrat de travail.

L'ESSENTIEL À RETENIR

QUEL OBJECTIF ?

Via une action de formation de 400heures maximum, permettre à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé par un employeur.

POUR QUEL PUBLIC ?

→ Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, indemnisé ou non, auquel est proposé un emploi nécessitant l'adaptation ou le développement de ses compétences par le biais d'une formation.

QUELS EMPLOYEURS ?

→ Sont concernés les employeurs du secteur privé ou public ainsi que les particuliers employeurs. Attention : l'entreprise doit être à jour de ses contributions d'assurance chômage.

→ Accès dérogatoire possible, après étude de leur situation, pour les entreprises qui ont licencié pour motif économique dans les 12 derniers mois.

QUEL CONTRAT DE TRAVAIL CONCLURE ?

- Un contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois.
- Un contrat à durée indéterminée.
- Un contrat de professionnalisation.
- Un contrat d'apprentissage.
- Un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois.

QUELS AVANTAGES ?

- L'adaptation ou le développement des compétences du futur salarié.
- L'accompagnement par un conseiller Pôle emploi.
- Le financement de la formation réalisée

Gérées par Pôle emploi, la Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POEI) individuelle et l'Action de Formation Préalable au Recrutement (AFPR) sont des aides au financement d'une formation préalable à l'embauche. Avec une même finalité : permettre au demandeur d'emploi d'acquérir les compétences professionnelles requises pour occuper l'emploi correspondant à l'offre déposée par votre entreprise auprès de Pôle emploi.

POUR QUELLES EMBAUCHES ?

AFPR ou POEI, c'est le projet d'embauche de l'employeur qui détermine l'aide mobilisable.

Le projet d'embauche vise un	- Contrat à durée indéterminée (CDI) - Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois - Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois - Contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois	POEI
	- CDD de 6 mois à moins de 12 mois - Contrat de professionnalisation de moins de 12 mois - Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR)	AFPR

Si le contrat de travail est à temps partiel, l'intensité horaire doit être au moins égale à 20 heures/semaine, sauf pour certains publics (personnes handicapées, victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles, invalides...), sur attestation du médecin du travail.

À NOTER

Pendant la formation, le demandeur d'emploi peut sous certaines conditions bénéficier :

- d'une rémunération versée au titre de l'Assurance chômage ;
- d'une rémunération versée par Pôle emploi s'il n'est pas indemnisé au titre de l'assurance chômage ;
- d'une aide aux frais associés à la formation (transport, repas, hébergement), sauf si la formation est réalisée à l'étranger.

POUR QUELLE FORMATION ?

L'action de formation réalisée suppose que soient précisément identifiés les objectifs pédagogiques et les moyens mis en œuvre pour les atteindre. Sa durée est limitée à 400 heures.

→ Dans le cadre de l'AFPR, la formation est réalisée : - soit par un organisme de formation interne ou externe à l'entreprise ; - soit par l'employeur sous forme de période de tutorat (sauf pour les particuliers employeurs). La période de tutorat comprise dans les 400 heures peut aussi compléter la formation réalisée par un organisme de formation (interne ou externe).

→ Dans le cadre de la POEI, la formation est réalisée : - soit par un organisme de formation interne ; - soit par un organisme de formation externe. Une période de tutorat peut toutefois être prévue, elle est alors obligatoirement associée à la formation réalisée par l'organisme de formation (hors particulier employeur). Elle est à inclure dans les 400 heures et ne sera pas financée au titre de la POE.

QUELS AVANTAGES FINANCIERS ?

L'AFPR est financée par Pôle emploi.

La POE individuelle est financée par Pôle emploi avec un cofinancement, le cas échéant, de l'OPCA dont relève l'entreprise et du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP).

POE individuelle	AFPR	
<p>Aide à la formation versée par Pôle emploi</p>	<p>Montant maximum (dans la limite de 400 heures et des coûts pédagogiques de la formation) : - 5 €/heure net si la formation est réalisée en interne dans l'entreprise (organisme de formation interne et/ou - uniquement dans le cadre de l'AFPR- tutorat) ; - 8 €/heure net si la formation est réalisée par un organisme de formation externe.</p>	
	<p>Versement au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche : - à l'employeur (si formation réalisée par un organisme de formation interne) ; - ou à l'organisme de formation externe (sauf en cas de non réalisation du plan de formation par cet organisme).</p>	<p>Versement dans tous les cas à l'employeur au terme de la formation et au plus tôt au jour de l'embauche (sauf dans certains cas d'absence d'embauche).</p>
<p>Cofinancement de la formation (OPCA du futur employeur)</p>	<p>Financement éventuel de tout ou partie du reliquat du coût horaire de la formation dans des conditions fixées par une convention-cadre conclue avec Pôle emploi.</p>	<p>Pas de cofinancement</p>

2. Les emplois d'Avenir

Les emplois d'avenir concernent certaines entreprises privées. L'accès aux emplois d'avenir dépend de l'activité exercée par l'entreprise. Celle-ci doit faire partie d'un secteur d'activité avec un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles. Les secteurs d'activité éligibles sont définis dans chaque région.

Les prescriptions d'emplois d'avenir ne sont plus autorisées depuis le 01 janvier 2018 y compris pour les renouvellements.

Les contrats en cours iront à leur terme.

3. Les aides à l'embauche d'un salarié porteur de handicap

L'emploi des travailleurs handicapés est une obligation pour toute entreprise employant plus de 20 salariés. Pour accompagner les employeurs dans l'accueil de travailleurs handicapés, des aides existent.

Diverses aides sont proposées pour permettre aux employeurs de mettre en place plus facilement les aménagements nécessaires à l'accueil et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. L'octroi de ces aides est notamment assuré par l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle.

L'AGEFIPH est la structure de référence en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. À ce titre, l'AGEFIPH dispose d'un fonds dédié à financer des aides, des prestations, et des services pour accompagner les travailleurs handicapés mais aussi les employeurs. À noter que les aides de l'AGEFIPH ne sont pas accordées de manière automatique mais dépendent de critères d'exigibilité et des ressources disponibles en fonction des priorités.

L'annexe outil ci-dessous répertorie les aides :

- A l'accueil et l'intégration et/ou évolution professionnelle
- A l'insertion professionnelle (AIP)
- A l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- Au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière
- A l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap



Outils :

[Dispositifs d'aides à l'embauche d'une personne handicapée](#)

4. Les aides pour l'embauche d'un salarié demandeur d'emploi : Le CIE (Contrat Initiative Emploi)

Le CIE concerne le coût salarial. Mis en place dans le cadre du CUI (Contrat Unique d'Insertion), le CIE permet l'embauche de demandeurs d'emploi ou de personnes connaissant des difficultés sociales et professionnelle. La subvention accordée varie selon chaque région. Son montant et les publics éligibles sont définis dans chaque région, en fonction des difficultés économiques rencontrées sur le territoire.

- le CUI - CIE (contrat unique d'insertion -contrat initiative emploi) concerne les employeurs du secteur marchand, cotisant au régime d'assurance chômage ;
- dans le secteur non marchand, le CUI se décline en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI - CAE).

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

Type de contrat	Qui pouvez-vous embaucher ?	Aides
Le contrat unique d'insertion	Personne rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi sans limite d'âge. : chômeurs de longue durée, bénéficiaires des minimas sociaux, travailleurs reconnus comme handicapés ...	<p>CUI-CIE (contrat unique d'insertion – contrat initiative emploi) :</p> <p>- aide régionale à l'insertion professionnelle dans la limite de 47 % du Smic horaire brut versé pendant 24 mois maximum.</p>
	Procédures déclaratives	<p>CUI-CAE (contrat unique d'insertion – contrat d'accompagnement dans l'emploi) :</p> <p>- aide régionale à l'insertion professionnelle pouvant atteindre 95 % du Smic horaire brut pendant 24 mois maximum.</p>
	Si vous envisagez de recruter en CUI, vous devez vous rapprocher de l'agence Pôle Emploi, du centre Cap Emploi, de la mission locale ou du Conseil départementale dont vous dépendez.	<p>- exonération sur les cotisations au titre des assurances sociales et des allocations familiales</p> <p>- exonération de la taxe sur les salaires, de la taxe d'apprentissage et des participations au titre de l'effort de construction</p>

5. Les aides pour l'embauche dans les zones en difficultés

Afin de lutter contre le chômage, il existe aussi des dispositifs d'aide à l'embauche destinés aux entreprises implantées dans certains secteurs géographiques connaissant des difficultés socio-économiques :

L'annexe outil ci-dessous répertorie les zones et leurs modalités :

- Les zones de revitalisation rurales (ZRR)
- Les zones de restructuration de la défense (ZRD)
- Les quartiers prioritaires de la ville (QPV)



Outils :

Dispositifs d'aide à l'embauche selon secteur géographique

6. Dispositif « Yon a lot »

L'objectif de ce dispositif est de remettre le pied à l'étrier à des chômeurs non indemnisés de plus de 26 ans.

Le fonctionnement se décompose en 4 étapes :

- 1. Une EMT (Evaluation en Milieu de Travail)

40 heures de travail prises en charge par Pôle Emploi. Le salarié est assuré mais non rémunéré.

- 2. Une AFPR (Action de Formation Préalable au Recrutement)

400 heures prises en charge par Pôle Emploi dans le cadre d'une convention de stage avec Pôle Emploi.

L'entreprise bénéficie en fin d'AFPR si elle débouche sur un contrat de travail à une indemnité correspondant (pour 400 heures d'AFPR) à 2000€

Salarié rémunéré par Pôle Emploi entre 500 et 700€ par mois (auquel s'ajoute indemnités de restauration et prime de déplacement).

- 3. PRODIAT (Contrat de **PRO**fessionnalisation pour l'emploi imméDIAT)

Le PRODIAT est un contrat de professionnel adapté à travers lequel la partie formation se fait essentiellement en entreprise. PRODIAT est un dispositif spécifique OPCALIA.

L'entreprise bénéficie d'une prime Pôle Emploi national à la signature du contrat PRODIAT d'un montant de 2000€, auquel s'ajoute le remboursement des heures de formation internes remboursées au minimum 9,15€ par OPCALIA, plus le remboursement du tutorat à hauteur de 230€ par mois. (Soit un total pour 6 mois de PRODIAT à 2000 + 1372,50 (correspondant à 150 heures x 9,15) + (6 x 230€) = 4752,50€.

A noter qu'il existe une prime de la CTM (Collectivité Territoriale de Martinique) de 2500€ pour des PRODIAT signé pour une durée de 12 mois.

➤ 4. CIF CDD

A l'issue du PRODIAT les salariés du programme de moins de 30 ans seront éligibles à une formation de leur choix dans le cadre du CIF CDD géré par le FONGECIF. Les frais pédagogiques sont pris en charge et la rémunération du salarié maintenue par le FONGECIF pendant la formation.

Il correspond en moyenne pour les entreprises à :

- 40h d'Evaluation en milieu de travail préalable au recrutement non indemnisé
- 400h de stage AFPR pris en charge par Pôle Emploi, avec une prime de tutorat versée par Pôle Emploi Martinique de 2000€ réglé en fin de stage si elle débouche sur un contrat de travail, complété par une prime de 2000€ de Pôle Emploi national à la signature du contrat PRODIAT à l'issue de l'AFPR.
- 6 mois de contrat PRODIAT à temps plein (151,67/mois) pour une moyenne estimée à 1500€ brut par mois, partiellement exonéré de charges sociales, soit un taux réduit de cotisations sociales de 20%, un coût de 1800€ par mois, soit un total sur 6 mois de 10 800€
- Un remboursement des heures de formation interne (150 heures à 9,15€ minimum, soit 1 372,50€) et des heures de tutorat (6mois à 230€ par mois, soit 1 380€ au total) par OPCALIA, pour un total de 2752,50€

⇒ 9 mois de travail pour un coût correspondant à 4 047,50€ pour l'entreprise, soit un coût moyen mensuel de 450€ pour l'entreprise.

Conditions d'éligibilité pour l'entreprise :

- Etre adhérent OPCALIA pour bénéficier de l'accès aux contrats PRODIAT (Contrat de professionnalisation avec formation sur le lieu de travail, contrôlée par un organisme architecte désigné par OPCALIA)
- Signer la convention « YONN A LOT » (entreprise, MEDEF Martinique, OPCALIA)

B. Les exonérations de charges sociales

1. Allègement des charges sociales, en remplacement du C.I.C.E.

Avant le 1^{er} janvier 2019, le **crédit d'impôt pour la compétitivité et pour l'emploi (CICE)** était accessible à toutes les entreprises imposées à l'**impôt sur les sociétés (IS)** ou à l'**impôt sur le revenu (IR)** et employant des salariés.

Il a été transformé en un **allègement des charges sociales depuis le 1^{er} janvier 2019**. Cependant, les entreprises disposant d'une créance d'impôt au titre du CICE pourront l'utiliser pour le paiement de l'impôt de 2019 à 2021. Si, après le paiement de l'impôt 2021, il reste un excédent, il sera restitué à l'entreprise.

Concernant l'allègement de cotisations sociales, concrètement cela se traduit par :

- un **allègement uniforme de 6 points des cotisations sociales d'assurance maladie** pour l'ensemble des salariés relevant du régime général de sécurité sociale et du régime des salariés agricoles, applicable sur les salaires dans la limite de 2,5 SMIC pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi à compter du 1^{er} janvier 2019. Cet allègement est donc appliqué sur les mêmes rémunérations qui étaient prises en compte dans le calcul du CICE.
- un **renforcement des allègements généraux de cotisations sociales de 4,05 points** au niveau du SMIC pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi à **compter du 1^{er} octobre 2019**. Ces allègements généraux porteront également sur les contributions d'assurance chômage et de retraite complémentaire.

2. La Loi Fillon

Cette aide est destinée aux salaires ne dépassant pas 1,6 fois le SMIC mensuel. Le calcul de l'allègement s'effectue sur la base de la rémunération annuelle brute du salarié. Seuls les salariés relevant de l'assurance chômage (en CDI ou CDD temporaires ou à temps partiel) peuvent bénéficier de la Loi Fillon. Grâce à ce dispositif, vous n'aurez plus à vous acquitter des cotisations sociales du salarié à l'exception de la cotisation chômage.

- La réduction Fillon au niveau du SMIC au 1er janvier 2019

Le montant du SMIC est fixé à 10,03€ en 2019. Le montant maximum de la réduction Fillon pour 35 heures en 2019 s'élève à :

- 427,30€ dans les entreprises de moins de 20 salariés ;
- 433,39€ dans les entreprises de 20 salariés et plus lorsque le FNAL est au taux de 0.50%.

- La réduction Fillon au niveau du SMIC au 1er octobre 2019

Le montant maximum de la réduction Fillon pour 35 heures en 2019 s'élève à :

- 488,92€ dans les entreprises de moins de 20 salariés ;
- 495,00€ dans les entreprises de 20 salariés et plus lorsque le FNAL est au taux de 0.50%.



Outil

Calcul de la réduction Fillon en 2019

Pour obtenir une estimation précise de cette aide, rendez-vous sur ce site :

<http://www.declaration.urssaf.fr/calcul/>

3. LODEOM (Loi pour le Développement Economique des Outre-Mer)

Les entreprises dont le lieu d'activité se situe en Martinique (et autres DOM) bénéficient, sous certaines conditions, de l'exonération LODEOM. Vu la suppression des dispositifs CICE et CITS à compter du 1er janvier 2019, le gouvernement a voulu renforcer l'exonération spécifique aux employeurs situés en Outre-mer. Suite au décret publié au JO ce 17 mars en application de la loi de financement de la Sécurité sociale 2019, voici les nouvelles modalités de calcul des exonérations Lodeom.

Rappel du dispositif

L'exonération Lodeom est une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales. Celle-ci est ouverte aux employeurs situés dans les départements d'Outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, la Réunion) ainsi qu'à Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

L'exonération est accordée aux employeurs dont l'effectif est inférieur à 11 salariés, ainsi qu'aux employeurs des secteurs d'activité suivants, quel que soit leur effectif :

- BTP
- Industrie
- Hotellerie, restauration, tourisme
- Presse et production audiovisuelle
- Energies renouvelables
- NTIC et centres d'appel
- Agriculture, pêche, cultures marines, aquaculture
- Transport aérien assurant la liaison entre la métropole et la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane, La Réunion, Saint Martin, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre et Miquelon ou Mayotte, la liaison entre ces départements ou collectivités, les dessertes intérieures de ces départements.
- Transport fluvial ou maritime assurant la desserte locale de ces départements ou collectivités.

Sont exclues les entreprises publiques et les EPIC.

Le dispositif est composé de deux régimes: une exonération de droit commun et une autre renforcée lorsque l'entreprise remplit certaines conditions supplémentaires.

Nouveaux barèmes LODEOM 2019

Vu la suppression des dispositifs CICE et CITS à compter du 1er janvier 2019, l'exonération Lodeom est renforcée afin de compenser la perte de 9% en Outre-mer (hors Mayotte, où le CICE est maintenu). Ainsi, à compter du 1er janvier 2019, le dispositif est étendu aux cotisations et contributions sociales suivantes : assurance chômage (4,05 %), fonds national

d'aide au logement (FNAL, 0,10 % ou 0,50 % selon l'effectif de l'entreprise), retraite complémentaire (6,01 % au plus), à la contribution solidarité autonomie (0,30 %) et pour partie aux accidents du travail et maladies professionnelles (0,78 %).

Selon la zone géographique, nous pouvons distinguer deux modalités de calcul d'exonération différents :

- pour les départements et régions d'Outre-mer hors Mayotte (Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion);
- pour les collectivités d'Outre-mer de Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

3 barèmes d'exonération distinctes sont maintenus dans la première région : le barème de compétitivité de droit commun, le barème de compétitivité renforcé et le barème de compétitivité spéciale. Dans la deuxième région, deux profils sont en place: un pour le cas général et un d'exonération renforcée.



Outils :

[Synthèse des principales caractéristiques pour chacun des barèmes LODEOM](#)

Pour rappel, les employeurs implantés en Outre-mer qui n'entrent pas dans le champ du dispositif Lodeom peuvent appliquer, à compter du 1er janvier 2019, la réduction générale de cotisations patronales renforcée (ex-réduction Fillon), ça veut dire étendue aux contributions patronales Agirc-Arrco et d'assurance chômage.



Outils :

[LODEOM 2019 : Nouvelles modalités de calcul](#)

Cumul avec d'autres dispositifs d'exonération et option irrévocable pour la réduction générale

Les exonérations prévues par le présent article ne peuvent être cumulées avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable pour les heures supplémentaires aux employeurs de moins de 20 salariés.

La réduction générale n'est donc pas cumulable avec l'exonération Lodeom.

Lorsqu'un employeur opte pour la réduction générale, il renonce de manière définitive et irrévocable à l'exonération Lodeom uniquement pour les salariés concernés.

Ainsi au sein d'un même établissement peuvent coexister des salariés ouvrant droit à l'exonération Lodeom et d'autres ouvrant droit à la réduction générale.

A noter :

Exonération renforcée LODEOM

L'exonération renforcée LODEOM est soumise à certaines obligations cumulatives :

1. Employer moins de 250 salariés et avoir un chiffre d'affaire annuel inférieur à 50 millions d'euros.
2. Avoir une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt sur le revenu, en raison des investissements productifs neufs

réalisés Outre-mer ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques à destination des entreprises, recherche et développement ou technologies de l'information et de la communication.

3. Etre soumis au régime réel d'imposition
4. Exercer l'activité principale dans la R&D, les NTIC, le tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant, l'environnement, l'agronutrition ou les énergies renouvelables.

Ou avoir signé une convention, avec un organisme public de recherche ou une université, sur un programme de recherche dans le cadre d'un projet de développement du territoire.

Ou avoir réalisé des opérations sous le bénéfice du régime de transformation sous douane, si le chiffre d'affaires provenant de ces opérations représente au moins un tiers du chiffre d'affaire de l'exploitation au titre de l'exercice écoulé.

Seules les 3 premières conditions sont obligatoires pour les entreprises situées dans les zones :

- Guyane, îles des Saintes, Maries-Galante, la Désirade et communes de la Réunion définies par décret portant création d'une zone spéciale d'action rurale.
- Communes de la Guadeloupe et de la Martinique, dont la liste est fixée par décret et qui cumulent les critères suivants :
 - o Classées en zone de montagne
 - o Situées dans un arrondissement dont la densité de population est inférieure à 270 habitants/km²
 - o Dont la population était inférieure à 1000 habitants en 2008

3. Le TESE (Titre Emploi-Service Entreprise)

Lorsqu'une entreprise embauche en CDI un jeune de moins de 26 ans, elle peut bénéficier d'une exonération temporaire de la part patronale de cotisation d'assurance chômage.

L'exonération s'applique pendant les premiers mois qui suivent la fin de la période d'essai.

L'exonération peut également s'appliquer pour la transformation d'un CDD en CDI.

Cette mesure s'applique pour la Martinique depuis le 01 janvier 2017.

L'URSSAF a mis en place le TESE pour simplifier les embauches par les TPE ou pour les embauches « ponctuelles » par les entreprises. Le TESE n'est pas une aide financière, mais un « soutien » technique de l'URSSAF. Cette aide permet d'établir en une seule fois l'ensemble des formalités administratives liées à une embauche. Le TESE permet également à l'entreprise d'obtenir le calcul de la rémunération, des cotisations sociales et l'établissement du bulletin de paie.

Annexes : outils et documents

Simulation de coût d'embauche (Exemple)

27/03/2019

Simulateur d'embauche 🍷

CADRE

TEMPS PARTIEL

LOCALISATION

CDD

Total chargé Dépensé par l'employeur	1654 €
Salaire brut de base Inscrit dans le contrat de travail	1 522 €
Salaire net Salaire net avant impôt	1 183 €
Salaire net après impôt Versé sur son compte bancaire	1 183 €

Êtes-vous satisfait de ce simulateur ? [Oui](#) [Non](#)[Signaler une erreur](#)

mois année

À quoi servent mes cotisations ?



Retraite : Garantit en moyenne 60 à 70 % de votre dernier revenu d'activité après 65 ans.

181 €



Santé : Couvre la plupart des soins de santé de la vie quotidienne et 100 % des maladies graves comme les séjours à l'hôpital.

142 €



Assurance chômage : Assure un revenu aux travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi.

64 €



Accidents du travail et maladies professionnelles : Offre une couverture complète des maladies ou accidents du travail.

34 €



Formation : Donne aux employés l'accès à la formation professionnelle.

19 €

Autres : Autres contributions au système social.

17 €

27/03/2019

Simulateur d'embauche 🍷



Famille : Offre une vie professionnelle et familiale équilibrée. Finance des crèches et divers services de garde d'enfants.

15 €

	Salaire net	1 183 €
+	Cotisations	471 €
=	Total chargé	1 654 €

Simulation personnalisée

Il s'agit pour l'instant d'une **première estimation** sur la base d'un contrat générique. La législation française prévoit une multitude de cas particuliers et de règles spécifiques qui modifient considérablement les montants de l'embauche.

[FAIRE UNE SIMULATION PERSONNALISÉE](#)

Fiche de paie mensuelle

Heures travaillées par mois : 152

Salaire

Rémunération brute 1 521,97 €

Cotisations sociales Part employeur Part salariale

Santé

Médecine du travail	6,67 €	—
Complémentaire santé	20,00 €	20,00 €
Maladie	111,10 €	—

Accidents du travail et maladies professionnelles

Cotisation Accidents du Travail et Maladies Professionnelles	33,79 €	—
---	---------	---

Retraite

Contribution d'équilibre général	19,63 €	13,09 €
Retraite complémentaire	71,84 €	47,94 €
Viellissement	159,05 €	111,10 €

Famille

27/03/2019

Simulateur d'embauche 🍌

<u>Contribution au Fonds National d'Aide au Logement</u>	1,52 €	—
<u>Allocations familiales</u>	52,51 €	—
<i>Assurance chômage</i>		
<u>AGS</u>	2,28 €	—
<u>Chômage</u>	61,64 €	—
<i>Formation</i>		
<u>Taxe d'apprentissage</u>	10,35 €	—
<u>Formation professionnelle</u>	8,37 €	—
<i>Autres</i>		
<u>Contribution au dialogue social</u>	0,24 €	—
<u>CRDS</u>	—	7,58 €
<u>CSG</u>	—	139,41 €
<i>Réductions</i>		
<u>Réductions de cotisations</u>	-426,96 €	—
Total des retenues	132,03 €	339,12 €
<u>Total chargé</u>	1 654,00 €	—

Salaire net

<u>Salaire net imposable</u>	1 246,79 €
<u>Rémunération nette de cotisations</u>	1 182,85 €
<u>Impôt neutre sur le revenu</u>	—
<u>Salaire net après impôt</u>	1 182,85 €

Le simulateur vous aide à comprendre votre bulletin de paie, sans lui être opposable. Pour plus d'informations, rendez vous sur Service-public.fr.

Il ne prend pour l'instant pas en compte les accords et conventions collectives, ni la myriade d'aides aux entreprises. Trouvez votre convention collective [ici](#), et explorez les aides sur Aides-entreprises.fr.



EN

 PLEIN ÉCRAN

IMPRIMER

Charges sociales et patronales

Valeurs 2019

Régimes	Taux global %	Répartition		Assiette
		Employeur %	Salarié %	
I. URSSAF				
Assurance maladie	7,00 ou 13,00	7,00 ou 13,00		Totalité du salaire
Solidarité autonomie	0,30	0,30		
Allocations familiales*	3,45 ou 5,25	3,45 ou 5,25		
Assurance vieillesse déplafonnée	2,30	1,90	0,40	
Fnal (au moins 20 salariés)	0,50	0,50		
Contribution au dialogue social	0,016	0,016		
Accidents du travail	Taux variable selon l'entreprise			
CSG déductible	6,80		6,80	Salaire total après déduction de 1,75 % pour frais professionnels
CSG non-déductible	2,40		2,40	
CRDS	0,50		0,5	
Assurance vieillesse plafonnée	15,45	8,55	6,90	Salaire limité à 1 P
Fnal (moins de 20 salariés)	0,10	0,10		
AGS	0,15	0,15		Salaire limité à 4 P
Chômage	4,05	4,05	0	

II. Retraites et prévoyance				
Cadres				
Ass. décès obligatoire	1,50	1,50		Salaire limité à 1 P
Apec	0,06	0,036	0,024	Salaire limité à 4 P
Cadres et non-cadres				
Agirc-Arrco Tranche 1	7,87	4,72	3,15	Salaire limité à 1 P
CEG sur Tranche 1	2,15	1,29	0,86	
Agirc-Arrco Tranche 2	21,59	12,95	8,64	Salaire limité de 1 à 8P
CEG Tranche 2	2,70	1,62	1,08	
CET	0,35	0,22	0,13	Salaire limité à 8 P
III. Taxes				
Sur les salaires	4,25	4,25		Totalité du salaire
Construction (au moins 20 salariés)	0,45	0,45		
Formation continue (au moins 11 salariés)	1,00	1,00		
Formation continue (moins de 11 salariés)	0,55	0,55		

Exonérations des cotisations salariales pour les heures supplémentaires et complémentaires

La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019 instaure une exonération de cotisations salariales initialement prévue à compter du 1er septembre 2019, applicable dans l'ensemble des départements de métropole et d'Outre-mer - dont Mayotte, ainsi qu'à Saint-Pierre-et-Miquelon. La loi portant mesures d'urgence économiques et sociales avance la date d'entrée en vigueur de cette exonération au 1er janvier 2019, et l'étend à l'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € par salarié et par an.

Cotisations exonérées dans le cadre de la réduction salariale

Les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées des cotisations salariales d'assurance veuvage et d'assurance vieillesse. Seules la CSG et la CRDS resteront dues.

Rémunérations entrant dans le champ de la réduction

Ouvrent droit à la réduction de cotisations salariales les rémunérations versées au titre :

- des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale fixée à 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente ;
- des heures effectuées au-delà de 1 607 heures pour les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en heures ;
- des heures supplémentaires effectuées par un salarié qui bénéficie de la réduction de sa durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle - article L3123-2 du code du travail ;
- des heures supplémentaires décomptées à l'issue de la période de référence lorsqu'est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine. Si la période de référence annuelle est inférieure à 1 607 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée et ne dépassant pas 1 607 heures n'ouvrent pas droit à la réduction salariale ;
- la majoration de salaire versée, dans le cadre des conventions de forfait annuel en jours, en contrepartie de la renonciation par les salariés, au-delà du plafond de 218 jours, à des jours de repos ;
- les rémunérations versées aux salariés à temps partiel au titre des heures complémentaires ;
- les rémunérations versées aux salariés des particuliers employeurs au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ;
- les rémunérations versées aux assistants maternels au titre des heures supplémentaires qu'ils accomplissent au-delà d'une durée hebdomadaire de 45 heures ainsi que les salaires qui leur sont versés au titre des heures complémentaires accomplies au sens de la convention collective nationale qui leur est applicable.

Selon des modalités qui seront prévues par décret, la réduction de cotisations d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage est également applicable :

- aux éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires et non titulaires au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif ;
- à la rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées par les salariés relevant de régimes spéciaux.

A noter :

La LFSS pour 2019 inclut dans le champ d'application de la mesure les rémunérations qui seraient versées au titre de temps supplémentaires et complémentaires de travail qu'effectueraient des salariés ne relevant pas de la partie du code du travail afférente à la durée du travail (applicable aux employeurs du droit privé et aux établissements publics à caractère industriel et commercial). A ce titre, la réduction de cotisations salariales sera notamment applicable aux concierges et employés d'immeubles rémunérés en unités de valeurs.

Modalités de calcul

Le montant de la réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage est égal au produit d'un taux qui sera fixé par décret par les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires dans la limite des cotisations d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées.

La réduction est imputée sur les cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'assurance veuvage dues pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération pour les périodes au titre desquelles elle est attribuée et ne peut dépasser ce montant.

Limites d'application de la réduction salariale

En ce qui concerne la majoration salariale applicable au titre de l'heure supplémentaire ou complémentaire, la réduction s'applique dans la limite des taux prévus par la convention ou l'accord collectif applicable.

A défaut d'un tel accord, la réduction s'applique, en ce qui concerne la majoration salariale, dans la limite :

- pour les heures supplémentaires, des taux de 25 % ou 50 % selon les cas ;
- pour les heures complémentaires, du taux de 10 % ou 25 %, selon les cas.

En ce qui concerne les heures complémentaires et supplémentaires ou les temps supplémentaires effectuées par les salariés relevant de régimes spéciaux et par les agents publics titulaires ou non titulaires, la réduction s'applique dans la limite des dispositions qui leurs sont applicables.

Principe de non-substitution

La réduction n'est pas applicable lorsque les rémunérations qui y sont éligibles se substituent à d'autres éléments de rémunération, à moins qu'un délai de douze mois ne se soit écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et le premier versement des salaires ou éléments de rémunération précités.

Le non-respect de cette condition impliquera la remise en cause de la réduction de cotisations salariales.

Règles relatives au cumul

Le cumul de la réduction avec l'application d'une exonération totale ou partielle de cotisations salariales de Sécurité sociale ou avec l'application de taux réduits, d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations ne peut être autorisé que dans des conditions fixées par décret, compte tenu du niveau des cotisations dont sont redevables les salariés concernés.

Déduction forfaitaire des cotisations patronales

La rémunération versée au titre des heures supplémentaires ouvre également droit à une déduction forfaitaire patronale.

Salaire brut mensuel minimal du salarié en contrat de professionnalisation

Contrat de professionnalisation	Moins de 21 ans	Base SMIC 2018	De 21 à 25 ans révolus	Base SMIC 2019	Plus de 26 ans	Base SMIC 2017
Niveau inférieur au Bac	55% du salaire mini	836,67 €	70%	1064,85 €	100% du SMIC ou 85% du min. conventionnel de branche	1521,22 €
Niveau égal ou supérieur au Bac	65% du salaire mini	988,80 €	80%	1216,98 €		

% montant du Smic mensuel brut au 01/01/2019

Montants de l'aide au recrutement en contrat de professionnalisation

	Entreprises bénéficiaires	Montants de l'aide
Prime à l'embauche PME	PME (- 250 salariés)	Jusqu'à 4000€
Aide forfaitaire Pôle emploi pour les 26 ans et +	TOUS	2000€ max
Aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de 45 ans et +	TOUS	2000€ max
Aide à l'embauche d'un 1er salarié	TPE	Jusqu'à 4000€
Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé	TOUS	Jusqu'à 4000€ en 2 aides

Salaire brut mensuel minimum d'un salarié en contrat d'apprentissage

Contrat d'apprentissage	Moins de 18 ans	Base SMIC 2019	De 18 à 20 ans	Base SMIC 2019	Plus de 21 ans	Base SMIC 2019
1ere année	25% du salaire minimum	380,30 €	41%	623,70 €	53%	806,25 €
2eme année	37% du salaire minimum	562,85 €	49%	745,40 €	61%	927,94 €
3eme année	53% du salaire minimum	806,25 €	65%	988,80 €	78%	1 186,55 €

% montant du Smic mensuel brut au 01/01/2019, soit 1521,22 €

Montants de l'aide au recrutement en contrat d'apprentissage

	Entreprises bénéficiaires	Montants de l'aide
Aide unique employeurs qui recrutent en apprentissage pour préparer un diplôme inférieur ou égal au Bac	PME (- 250 salariés)	Jusqu'à 4125€ 1ère année
		Jusqu'à 2000€ 2ème année
		Jusqu'à 1200€ 3ème et 4ème année
Aides à l'embauche d'un travailleur handicapé	TOUS	Jusqu'à 3000€ en 2 aides

A noter :

L'aide unique remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt

Apprentissage :

∅ versement par l'ASP chaque mois

Dispositifs d'aides à l'embauche d'une personne handicapée

Aide à l'accueil et l'intégration et/ou l'évolution professionnelle des personnes handicapées

➤ Objectif de l'aide

L'objectif de cette aide est d'apporter un accompagnement lors de la prise de fonction du travailleur nouvellement recruté.

➤ Critères à respecter

L'aide s'adresse à toute entreprise recrutant un travailleur handicapé en CDI ou en CDD de 6 mois ou plus.

➤ Montant de l'aide

Le montant de l'aide est de maximum **3000€**.

➤ Modalités de demande

La demande d'aide doit être validée au préalable par un conseiller Cap Emploi, Pôle Emploi, Mission Locale ou AGEFIPH.

L'aide est cumulable avec d'autres aides AGEFIPH et aides à l'emploi ou à l'insertion professionnelle de l'Etat ou des régions.

Aide à l'insertion professionnelle (AIP)

➤ Objectif de l'aide

L'objectif de l'AIP est d'encourager les employeurs à recruter durablement des personnes handicapées éloignées de l'emploi.

➤ Critères à respecter

Vous pouvez prétendre à cette aide si vous employez un travailleur handicapé répondant à l'un des critères suivants :

- Âgé de 45 ans ou plus ;
- Demandeur d'emploi n'ayant pas travaillé plus de 6 mois consécutifs dans l'année précédant le recrutement ;
- Ayant fait partie d'un établissement du secteur protégé ou adapté (Impro, Ime, Esat, EA, CRP) ;
- Employé en CDI ou CDD (pour une durée minimum de 12 mois).

➤ Montant de l'aide

Le montant de l'aide s'élève à **2000€** pour un CDI ou un CDD de 12 mois à temps plein et à **1000€** pour un temps partiel (minimum 24h hebdomadaire).

➤ Modalités de demande

L'AIP n'est pas cumulable avec les aides suivantes :

- L'aide au contrat de professionnalisation et à l'apprentissage ;
- Les contrats aidés ;
- Les aides à l'embauche d'un premier salarié pour les TPE/PME ;
- L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés ([AETH](#)).

La demande de l'aide doit par ailleurs être visée par un conseiller Cap Emploi-Sameth, Pôle Emploi ou Mission Locale dans les 3 mois suivant l'embauche

Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

➤ Objectif de l'aide

Cette aide a pour objectif d'encourager l'embauche en contrat de professionnalisation de travailleurs handicapés mais aussi la pérennisation de ce type d'emploi.

➤ Critères à respecter

Vous pouvez prétendre à l'aide si vous engagez un travailleur handicapé en contrat de professionnalisation pour une durée minimum de 6 mois, à raison d'au moins 24h par semaine (16h en cas de dérogation légale).

➤ Montant de l'aide

Le montant de l'aide est proratisé en fonction du nombre de mois du contrat avec un plafond fixé à **4000€**. À noter qu'il est également possible d'obtenir une aide à la pérennisation d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en cas d'embauche du salarié.

➤ Modalités de demande

L'aide à l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage est cumulable avec les autres aides de l'AGEFIPH ainsi qu'avec les aides dédiées à l'insertion professionnelle accordées par l'Etat ou les régions.

La demande d'aide est à adresser à l'AGEFIPH par l'employeur ou via son conseiller Cap Emploi, Pôle Emploi ou Mission Locale dans les 3 mois qui suivent l'embauche de l'alternant.

Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière

➤ Objectif de l'aide

Cette aide a été créée pour accompagner les travailleurs handicapés seniors dans leur maintien en poste jusqu'à la retraite.

➤ Critères à respecter

Vous devez employer des travailleurs handicapés ayant 52 ans ou plus, en CDI et pour lesquels une réduction du temps de travail est préconisée.

➤ Montant de l'aide

- Pour une réduction du temps de travail de 20 à 34%, l'aide s'élève à **4 000€** par an ;
- Pour une réduction du temps de travail de 35 à 50%, l'aide s'élève à **6 700€** par an ;
- Pour un salarié déjà employé à temps partiel, l'aide est calculée au prorata avant réduction du temps de travail.

À noter que cette aide est accordée sur une durée maximum de 3 ans.

➤ Modalités de demande

L'aide ne peut pas être demandée directement par l'employeur mais doit être adressée par le conseiller AGEFIPH en charge du dossier.

Il existe également une aide pour permettre le maintien dans l'emploi des personnes handicapées par des formations utiles à la qualification. Pour en savoir plus sur cette aide, contacter l'AGEFIPH.

Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap

➤ Objectif de l'aide

L'objectif de cette aide est d'adapter le lieu de travail en vue d'une meilleure intégration et adaptation du travailleur handicapé.

➤ Critères à respecter

L'aide peut être demandée par l'employeur pour les salariés ou travailleurs indépendants reconnus handicapés. Elle s'applique également pour les personnes en voie de reconnaissance d'un handicap (ou d'une aggravation de celui-ci) qui complique les conditions de travail sur le poste occupé.

➤ Montant de l'aide

Le montant octroyé dépend des aménagements à mettre en place. Le plafond maximum de l'aide est fixé à **9 150€**.

➤ Modalités de demande

L'aide est demandée directement par l'employeur ou par son conseiller Cap Emploi, Pôle Emploi ou Mission Locale.

Dispositifs d'aide à l'embauche selon secteur géographique

➤ Les zones de revitalisation rurales (ZRR),

Aucune zone répertoriée en Martinique.

Zones concernées	Entreprises concernées	Qui pouvez-vous embaucher ?	Aides	Procédures déclaratives
Zones de revitalisation rurales (ZRR)	Toutes les entreprises soumises à un régime réel d'imposition s'installant en ZRR à l'exception des activités de construction automobile et navale, la sidérurgie, les transports routiers de marchandises, les activités de construction – vente, le crédit – bail immobilier, la location d'immeuble à usage non professionnel.	Tous les salariés dont l'embauche fait croître l'effectif de l'entreprise. : en CDD de 12 mois au moins ou en CDI.	Exonération de charges patronales pendant 1 an pour l'embauche du 1 ^{er} au 50 ^{ème} salarié : - totale sur les salaires jusqu'à 1,5 fois le Smic - dégressive sur les salaires entre 1,5 et 2,4 Smic - nulle pour une rémunération à 2,4 fois Smic L'exonération porte sur la part patronale des assurances sociales et des allocations familiales.	Vous devez remplir un formulaire et l'envoyer dans les 30 jours suivant l'embauche, à la Direccte dont vous dépendez.

➤ Les zones de restructuration de la défense (ZRD),

Communes concernées en Martinique : 97209 Fort-de-France ; 97213 Le Lamentin ; 97224 Saint-Joseph ; 97229 Schœlcher.

Zones concernées	Entreprises concernées	Qui pouvez-vous embaucher ?	Aides	Procédures déclaratives
Zones de restructuration de la défense (ZRD)	Entreprises nouvelles ou existantes créant des activités nouvelles dans les ZRD.	Tous les salariés sont concernés quels que soient la forme ou la durée du contrat de travail les liant à l'entreprise.	Franchise des cotisations patronales pendant 5 ans à compter de l'implantation ou de la nouvelle activité : cotisations maladie – vieillesse et allocations familiales. L'exonération est : - totale pour les rémunérations brutes mensuelles inférieures à 1,4 Smic - dégressive ensuite pour les rémunérations allant de 1,4 et de 2,4 Smic - nulle pour une rémunération à 2,4 fois Smic L'exonération porte sur la part patronale des assurances sociales et des allocations familiales.	Vous devez vous rapprocher de l'URSSAF et la Dicccte dont vous dépendez.

➤ Les quartiers prioritaires de la ville (QPV),

Les QPV en Martinique :

- Fort de France : Quartiers Ouest, Quartiers Sainte-Thérèse-Bon Air, Quartier Volga Plage, Quartier Haut Dillon
- Lamentin : Frange Ouest du Centre-Ville Aggloméré
- Le Robert : Zone de Cité Lacroix Trou Terre Pointe Lynch
- Sainte-Marie : Tombolo City

Zones concernées	Entreprises concernées	Qui pouvez-vous embaucher ?	Aides	Procédures déclaratives
Quartiers prioritaires de la ville (QPV)	Entreprises embauchant dans des quartiers prioritaires de la ville dans le cadre du dispositif « emplois francs »	Tout demandeur d'emploi inscrit à Pôle Emploi résidant en QPV embauché en CDI ou CDD d' au moins 6 mois entre le 1^{er} avril 2018 et le 31 décembre 2019.	Vous pouvez bénéficier d'une aide financière pour le recrutement d'un salarié à temps plein d'un montant de : - 5000€ par an sur 3 ans pour une embauche en CDI - 2500€ sur 2 ans maximum pour une embauche en CDD d' au moins 6 mois	Vous devez remplir un formulaire de demande d'aide à Pôle Emploi au plus tard 2 mois après la signature du contrat.

Calcul de la réduction Fillon en 2019

Calcul de la réduction Fillon en 2019 dans les entreprises de moins de 20 salariés

La formule de la réduction générale de cotisations patronales ou réduction Fillon reste identique. La seule différence est la diminution du coefficient de 0,05% avant augmentation de 4,05% pour tenir compte :

- de la diminution patronale de cotisations d'assurance maladie ;
- de la diminution de la fraction de cotisations accident du travail imputable sur la réduction générale de cotisations patronales.

Cette fraction imputable passe de 0,84 à 0,78% quel que soit le taux réel de la cotisation AT/MP applicable dans l'entreprise.

Calcul de la réduction Fillon au 1^{er} janvier 2019

Réduction Fillon = coefficient * rémunération brute annuelle

Coefficient Fillon = $(0,2809 / 0,6) * ((1,6 * (\text{nombre d'heures annuel} * 10,03)) / \text{rémunération brute annuelle}) - 1$

Pour distinguer les montants pour l'URSSAF et la retraite complémentaire, il suffit de calculer ainsi.

Réduction Fillon obtenue x $(0,2809 - 0,0601) / 0,2809$ pour l'URSSAF

Réduction Fillon obtenue - montant destiné à l'URSSAF = montant Agirc-Arrco.

Calcul de la réduction Fillon au 1^{er} octobre 2019

Réduction Fillon = coefficient * rémunération brute annuelle

Coefficient Fillon = $(0,3214 / 0,6) * ((1,6 * (\text{nombre d'heures annuel} * 10,03)) / \text{rémunération brute annuelle}) - 1$

Calcul de la réduction Fillon en 2019 dans les entreprises de 20 salariés et plus

Comme dans les entreprises de moins de 20 salariés, le coefficient diminue de 0,05%. La formule de calcul reste la même et change toujours en fonction du taux du FNAL applicable dans l'entreprise.

Calcul de la réduction Fillon en janvier 2019

Réduction Fillon = coefficient * rémunération brute annuelle

Coefficient Fillon = $((0,2799 + (\text{FNAL} / 100)) / 0,6) * ((1,6 * (\text{nombre d'heures annuel} * 10,03)) / \text{rémunération brute annuelle}) - 1$

Lorsque le FNAL vaut 0,50%, le coefficient Fillon devient : $((0,2849 / 0,6) * ((1,6 * (\text{nombre d'heures annuel} * 10,03)) / \text{rémunération brute annuelle}) - 1$

Pour distinguer les montants pour l'URSSAF et la retraite complémentaire, il suffit de calculer ainsi.

Réduction Fillon obtenue x (0,2849 - 0,0601) / 0,2849 pour l'URSSAF

Réduction Fillon obtenue - montant destiné à l'URSSAF = montant Agirc-Arrco

Calcul de la réduction Fillon en octobre 2019

Réduction Fillon = coefficient * rémunération brute annuelle

Coefficient Fillon = $((0,3204 + (\text{FNAL} / 100)) / 0,6) * ((1,6 * (\text{nombre d'heures annuel} * 10,03) / \text{rémunération brute annuelle}) - 1)$

Lorsque le FNAL vaut 0,50%, le coefficient Fillon devient : $((0,3254 / 0,6) * ((1,6 * (\text{nombre d'heures annuel} * 10,03) / \text{rémunération brute annuelle}) - 1)$

Synthèse des principales caractéristiques pour chacun des barèmes LODEOM

Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion

Barèmes	Employeurs concernés	Dispositif d'exonération 2019
Barème de compétitivité de droit commun	Entreprises de moins de 11 salariés, quel que soit leur secteur d'activité	<ul style="list-style-type: none"> – exonération totale des cotisations patronales jusqu'à 1,3 SMIC – EXONÉRATION dégressive jusqu'à 2,2 SMIC – exonération nulle à partir de 2,2 SMIC
Barème de compétitivité renforcé	Entreprises employant moins de 250 salariés ayant un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros	<ul style="list-style-type: none"> – exonération totale jusqu'à 1,7 SMIC – exonération dégressive jusqu'à 2,7 SMIC – exonération nulle à partir de 2,7 SMIC
Barème dit de compétitivité spéciale (recherche et développement TIC)	Employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros	<ul style="list-style-type: none"> – exonération totale jusqu'à 1,7 Smic – pour les revenus entre 1,7 et 2,5 Smic, exonération calculée sur la part de rémunération égale à 1,7 Smic – pour les revenus supérieurs à 2,5 Smic, exonération dégressive devenant nulle à partir de 3,5 Smic

Saint-Martin et Saint-Barthélemy

Barèmes	Employeurs concernés	Dispositif d'exonération 2019
Barème cas général	Employeurs de moins de 11 salariés	<ul style="list-style-type: none"> – exonération totale jusqu'à 1,4 Smic – de 1,4 SMIC à 2 SMIC, exonération calculée pour 1,4 Smic – au-delà de 2 Smic, exonération dégressive devenant nulle à partir de 3 Smic
	Employeurs de 11 salariés et plus des secteurs listés par la loi	<ul style="list-style-type: none"> – exonération totale jusqu'à 1,4 Smic – au-delà de 1,4 SMIC, exonération dégressive devenant nulle à partir de 3 Smic
Barème d'exonération renforcée	Employeurs occupant moins de 250 salariés et ayant réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros	<ul style="list-style-type: none"> – exonération totale des cotisations patronales jusqu'à 1,7 Smic – de 1,7 Smic à 2,5 Smic, exonération calculée pour 1,7 Smic – au-delà de 2,5 Smic, exonération dégressive devenant nulle à partir de 4,5 Smic

LODEOM 2019 : Nouvelles modalités de calcul

A chacun des barèmes ci-dessus une exonération totale est associée lorsque le niveau de rémunération ne dépasse pas un certain seuil. Celle-ci est calculé en multipliant la rémunération annuelle brute par le paramètre T. Ce dernier se détermine comme pour la réduction générale de cotisations patronales renforcée. Hors cas particuliers (professions particulières, taux dérogatoires Agirc-Arrco...), le paramètre T est égal à 0,3214 en cas de FNAL à 0,10% et à 0,3524 en cas de FNAL à 0,50%.

A l'opposé, comme expliqué ci-avant, l'exonération Lodeom devient nulle lorsque le niveau de rémunération dépasse certains seuils. Entre les deux niveaux de rémunération marquant les seuils inférieur et supérieur, pour chacun de ces barèmes, on parle d'une exonération dégressive. Celle-ci est calculé en multipliant la rémunération annuelle brute par le paramètre C. Une formule de calcul doit être appliquée afin de déterminer le coefficient C de cette exonération dégressive :

Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion

Barèmes	Exonération dégressive : calcul paramètre C
Barème de compétitivité de droit commun	$C = 1,3 \times T / 0,9 \times (2,2 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$
Barème de compétitivité renforcé	$C = 1,7 \times T \times (2,7 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$
Barème dit de compétitivité spéciale (recherche et développement TIC)	$C = 1,7 \times T \times (3,5 \times \text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$

Saint-Martin et Saint-Barthélemy

Barèmes	Exonération dégressive : calcul paramètre C
Barème cas général (employeurs de moins de 11 salariés)	$C = 1,4 \times T \times (3 \times \text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$
Barème cas général (employeurs de 11 salariés et plus)	$C = 1,4 \times T / 1,6 \times (3 \times \text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$
Barème d'exonération renforcée	$C = 1,7 \times T / 2 \times (4,5 \times \text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$