

PRÉFET DE LA CORRÈZE



EDITO

A l'occasion des vœux qu'il a adressé le 18 janvier 2016 au Conseil économique, social et environnemental devant les acteurs de l'entreprise et de l'emploi, le Président de la République a annoncé l'entrée en vigueur immédiate d'une nouvelle mesure en faveur de l'emploi.

Aides à l'embauche, développement de l'apprentissage, contrats aidés, CICE, choc de simplification ... de multiples dispositifs s'offrent aujourd'hui aux entreprises pour favoriser la formation et l'embauche.

Ce dossier a vocation à vous présenter ces mécanismes de soutien aux entreprises quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité.



Située au coeur de la France, la Corrèze occupe une place stratégique au centre des grands courants européens. Fort de ses infrastructures de transport performantes et ouvertes sur l'étranger, le département bénéficie de filières d'excellence, tant dans l'agroalimentaire que dans la mécanique de précision, facteurs de développement et de croissance.

C'est dans cette optique que tous les acteurs de l'État dans le département sont mobilisés pour mettre en œuvre ces dispositifs et développer l'emploi et l'économie locale.

Bertrand GAUME

Préfet de la Corrèze

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AAH : Allocation aux adultes handicapés

ACCRE : Aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées

ASP : Agence de services et de paiement
ASS : Allocation de solidarité spécifique
ATA : Allocation temporaire d'attente
BER : Bassin d'emploi à redynamiser

C3S : Contribution sociale de solidarité des sociétés

CAE : Contrat d'accompagnement dans l'emploi

CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée

CGI : Code général des impôtsCIE : Contrat initiative-emploi

COV : Certificat d'obtention végétale

EPIC : Etablissement public industriel et commercial

FNAL : Fonds national d'aide au logement

MPS : Marché public simplifié

PME : Petite et moyenne entreprise

SIAE : Structure d'insertion par l'activité économique SMIC : Salaire minimum interprofessionnel de croissance

TPE : Très petite entreprise

VAE : Validation des acquis de l'expérience

ZFU : Zone franche urbaine

ZRD : Zone de restructuration de la défense

ZRR : Zone de revitalisation rurale

SOMMAIRE

Edito	2
Liste des abréviations	3
L'ÉCONOMIE EN CORRÈZE	5
La Corrèze	6
La situation économique corrézienne	7
Les filières d'excellence en Corrèze	8
Les aides à l'emploi et à l'embauche	9
L'aide « Embauche PME »	10
L'aide « 1ère embauche »	12
La réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (réduction Fillon)	14
L'emploi d'avenir	16
Le contrat initiative-emploi (CUI-CIE)	19
Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)	22
Le contrat de génération	25
L'aide à l'embauche jusqu'au 50e salarié dans les zones de revitalisation rurale (ZZR)	28
L'aide « TPE jeunes apprentis »	30
Les dispositifs de formation	32
Le contrat de professionnalisation	33
L'action de formation préalable au recrutement (AFPR)	35
La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)	36
Le contrat d'apprentissage	38
Les dispositifs de soutien aux entreprises	40
Le crédit d'impôt recherche (CIR)	41
Le crédit d'impôt innovation (CII)	43
Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE)	44
La déduction exceptionnelle en faveur de l'investissement, le « suramortissement 40 % »	46
Le pacte de responsabilité et de solidarité	47
Annexes	49



LA CORRÈZE

Le département de la Corrèze, véritable entité historique, occupe le tiers méridional de l'ancienne région Limousin. Limitrophe de la région Languedoc-Roussillon – Midi-Pyrénées au sud et de la région Auvergne – Rhône-Alpes à l'est, la Corrèze est intégrée dans la nouvelle région Aquitaine – Limousin – Poitou-Charentes, plus vaste région de France aujourd'hui.

D'une superficie de 5 857 km², la Corrèze est une terre de liaison entre le nord et le sud, ainsi qu'entre la montagne et la plaine. Très diverse dans ses reliefs, elle connaît une très grande variété de sites et de paysages partagée entre la montagne limousine au nord-est (Plateau de Millevaches), la Moyenne-Corrèze au centre (domaine de la Xaintrie), le plateau du Causse-Corrézien au sud et le bassin de Brive au sud-ouest.

Forte de ses 241 247 habitants, la Corrèze se place désormais dans l'arc attractif du sud et de l'ouest, et demeure un terreau fertile pour les investissements de demain et le développement de ses entreprises.

LA SITUATION ÉCONOMIQUE CORRÉZIENNE

Le tissu économique corrézien est structuré par des entreprises de petite taille qui sont le gage d'une certaine stabilité aux aléas conjoncturels. Même si le secteur tertiaire reste prédominant aujourd'hui, l'agriculture et l'agro-alimentaire demeurent des moteurs de la vie économique du département. L'industrie est marquée par le dynamisme de certaines entreprises technologiques, malgré des faiblesses qui affectent des secteurs plus traditionnels.

Le territoire bénéficie en outre d'infrastructures de transport performantes :

- Autoroutes A20 (axe Paris Limoges Brive Toulouse Espagne) et A89 (axe Bordeaux Brive – Clermond-Ferrand – Lyon);
- Ligne ferroviaire POLT;
- Aéroport de Brive Vallée de la Dordogne.

Le secteur primaire

La petite taille des exploitations reste une spécificité corrézienne mais le métier d'agriculteur se professionnalise de plus en plus¹. L'agriculture locale se caractérise également par le poids économique des productions animales. Les surfaces boisées représentent plus de 45 % du territoire départemental, ce qui permet de produire plus de 900 000 m³ de bois rond et faire vivre près de 85 entreprises.

Le secteur secondaire

Trois grands pôles de compétences et de développement se dégagent dans le département :

- La filière bois ;
- Le pôle « mécanique de précision » ;
- L'agroalimentaire.

De grandes entreprises constituent des piliers de l'industrie corrézienne, aux côtés d'un important tissu de PME.

Le secteur tertiaire

Outre les nombreuses structures des secteurs marchands, administratifs et sociaux, le département se distingue par l'importance des services à la personne, une large offre de formation et le tourisme.

L'économie en Corrèze Page 7

^{1 78 %} des exploitants de moins de 40 ans sont bacheliers.

LES FILIÈRES D'EXCELLENCE EN CORRÈZE

L'agroalimentaire

Avec 300 entreprises représentant 3 400 emplois, de la PME à l'entreprise artisanale, l'agroalimentaire couvre tous les secteurs de la filière : viandes et transformation de la viande, fruits et légumes, salaisons, foies gras et converses, fromages, confiseries et aliments par animaux. La filière se caractérise par ses produits de qualité moyen et haut de gamme, et par une attention toute particulière à la sécurité alimentaire.

La métallurgie, la mécanique et l'électronique

170 entreprises de toutes tailles représentant 5 500 emplois sont présentes sur de nombreux secteurs : aéronautique, aérospatial, automobile, ferroviaire, etc. Ces entreprises s'appuient sur une main d'oeuvre qualifiée et stable.



L'AIDE « EMBAUCHE PME »

Pour quelles entreprises ?

L'aide « Embauche PME » concerne les petites et moyennes entreprises de moins de 250 salariés, y compris celles qui appartiennent à un groupe de 250 salariés ou plus. L'aide ne bénéficie pas aux particuliers employeurs.

Pour quels bénéficiaires ?

L'aide concerne toute personne embauchée, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut.

Pour quels contrats?

L'aide concerne les embauches ayant une date d'effet comprise entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016.

Elle s'applique :

- Aux CDI:
- Aux CDD de 6 mois et plus²;
- Aux contrats de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Pour quelle rémunération ?

Il n'y a pas de niveau minimal de rémunération pour bénéficier de l'aide. En revanche, l'aide est ouverte uniquement pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1,3 SMIC, au moment où l'aide est demandée par l'entreprise³.

Pour quel montant?

Le montant de l'aide peut atteindre 4 000 € au plus pendant 2 ans, à hauteur de 500€ par trimestre.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée du contrat de travail.

Le montant de l'aide est réduit sur la période déclarée si des absences sans maintien de la rémunération ont été déclarées par l'employeur sur l'attestation trimestrielle.

Quelle procédure ?

La demande d'aide est effectuée par l'employeur auprès de l'ASP, sur un formulaire spécifique, dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat. En suite, le versement de l'aide est subordonné à la transmission à l'ASP, avant les 6 mois suivants l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat, d'une attestation de l'employeur justifiant de la présence du salarié.

Le cumul ?

² L'aide n'est pas ouverte pour un CDD conclu pour une durée de mois de 6 mois, même si le contrat initial est prolongé et totalise finalement une durée cumulée de 6 mois ou plus.

³ L'entreprise conserve le bénéfice de l'aide même si le salaire de l'employé dépasse le seuil de 1,3 SMIC suite à une évolution de la rémunération

AIDES	CUMUL POSSIBLE AVEC L'AIDE « EMBAUCHE PME »	
AIDES	Oui	Non
CICE	X	
Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires	X	
Contrat de génération		X
Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de plus de six mois	X	
Contrat d'apprentissage		X
CUI-CAE / CUI-CIE		X
Aide à l'embauche du 1er salarié		X
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X	
ACCRE	X	
Aides Agefiph	X	
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés	X	

• Décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises

Plus d'informations :

• <u>http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/embauchepme</u>

L'AIDE « 1ÈRE EMBAUCHE »

Pour quelles entreprises ?

L'aide concerne les entreprises correspondant à la définition d'une TPE et n'appartenant pas à un groupe d'entreprises.

Les entreprises ne doivent pas avoir été liées, dans les 12 mois précédents l'embauche, à un salarié dont le contrat de travail s'est poursuivi après la période d'essai, sauf si le contrat a été rompu :

- Pour faute grave, lourde ou pour inaptitude;
- En raison du départ à la retraite ou de décès du salarié.

L'aide ne bénéficie pas aux particuliers employeurs.

Pour quels bénéficiaires ?

L'aide concerne toute personne embauchée, quels que soient son âge, son niveau d'études ou son statut.

Pour quels contrats?

L'aide concerne les embauches ayant une date d'effet comprise entre le 9 juin 2015 et le 31 décembre 2016.

Elle s'applique:

- Aux CDI;
- Aux CDD de 6 mois et plus⁴;
- Aux contrats de professionnalisation d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Pour quel montant?

Le montant de l'aide peut attiendre 4 000 € au plus pendant 2 ans, à hauteur de 500€ par trimestre.

Le montant de l'aide est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée du contrat de travail.

Le montant de l'aide est réduit sur la période déclarée si des absences sans maintien de la rémunération ont été déclarées par l'employeur sur l'attestation trimestrielle.

Quelle procédure ?

La demande d'aide est effectuée par l'employeur auprès de l'ASP, sur un formulaire spécifique, dans un délai maximal de 6 mois suivant la date de début d'exécution du contrat. En suite, le versement de l'aide est subordonné à la transmission à l'ASP, avant les 6 mois suivants l'échéance de chaque trimestre d'exécution du contrat, d'une attestation de l'employeur justifiant de la présence du salarié.

L'aide est non due au titre des périodes d'absence du salarié sans maintien de salaire.

Le cumul?

⁴ L'aide n'est pas ouverte pour un CDD conclu pour une durée de mois de 6 mois, même si le contrat initial est prolongé et totalise finalement une durée cumulée de 6 mois ou plus.

Airre	CUMUL POSSIBLE AVEC L'AIDE « 1ÈRE EMBAUCHE »	
AIDES	Oui	Non
CICE	X	
Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires	X	
Contrat de génération		X
Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de plus de six mois	X	
Contrat d'apprentissage		X
CUI-CAE / CUI-CIE		X
Aide « Embauche PME »		X
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X	
ACCRE	X	
Aides Agefiph	X	
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés	X	

- Décret n° 2015-806 du 3 juillet 2015 instituant une aide à l'embauche d'un premier salarié
- Décret n° 2016-40 du 25 janvier 2016 instituant une aide à l'embauche dans les petites et moyennes entreprises

Plus d'informations:

• http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/plan-tpe-pme/article/l-aide-a-l-embauche-d-un-premier-salarie

LA RÉDUCTION GÉNÉRALE DES COTISATIONS PATRONALES SUR LES BAS SALAIRES (RÉDUCTION FILLON)

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif concerne toutes les entreprises relevant du régime d'assurance chômage, à l'exception :

- Des particuliers employeurs ;
- De l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;
- Des chambres de commerce et d'industrie, des chambres de métiers et de l'artisanat, et des chambres d'agriculture ;
- De la Poste ;
- Des employeurs dont les salariés sont soumis à un régime spécial de sécurité sociale autre que ceux des marins, mineurs, clercs et employés de notaires.

Pour quels bénéficiaires ?

Tous les salariés sont concernés.

Pour quels contrats?

Le dispositif s'applique quel que soit le contrat de travail établi (CDD ou CDI) et quelles que soient les horaires de travail.

Pour quelle rémunération ?

La rémunération au-delà de laquelle la réduction ne s'applique pas est fixée à 1,6 SMIC.

Pour quel montant?

Le montant de la réduction se calcule après détermination du coefficient de réduction⁵.

Pour les salariés à temps partiel ou dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée sur la base de la durée légale de travail (et pour les salariés non mensualisés), le montant du SMIC est proratisé entre la durée de travail inscrite au contrat de travail et la durée légale du travail.

Le cumul ?

L'aide peut-être cumulée avec d'autres dispositifs.

AIDES	CUMUL POSSIBLE AVEC LE CONTRAT D'AVENIR	
AIDES	Oui	Non
CICE	X	
Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires	X	
Contrat de génération	X	

⁵ Cf. méthode de détermination du coefficient en annexes

Contrat de professionnalisation	X	
Contrat d'apprentissage		
Aide « Embauche PME »	X	
Aide à l'embauche du 1er salarié	X	
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X	
ACCRE	X	
Aides Agefiph	X	
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés	X	

- Loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008
- Loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014
- Décret n° 2014-1688 du 29 décembre 2014 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions patronales

Plus d'informations:

• http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/remuneration-et-participation-financiere/remuneration/article/la-reduction-de-charges-patronales-sur-les-bas-et-moyens-salaires

L'EMPLOI D'AVENIR

Pour quelles entreprises ?

L'aide concerne les entreprises dont l'activité présente un caractère d'utilité sociale ou environnementale ou ayant un fort potentiel de création d'emplois :

- Organismes de droit privé à but non lucratif;
- Collectivités territoriales et leurs groupements ;
- Autres personnes morales de droit public, à l'exception de l'État (établissements publics, agences, etc.);
- Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ;
- Structures d'insertion par l'activité économique ;
- Personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;
- Sociétés coopératives d'intérêt collectif.

Pour quels bénéficiaires ?

La personne embauchée doit être :

- Un jeune âgé de 16 à 25 ans sans emploi soit sans qualification, soit peu qualifié et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ;
- Un travailleur handicapé de moins de 30 ans.

Parmi les jeunes répondant aux conditions précitées, sont prioritaires ceux dont le domicile est situé dans :

- Une zone urbaine sensible (ne concerne pas la Corrèze);
- Une zone de revitalisation rurale (ZRR)⁶;
- Un département d'outre-mer, à Saint-Martin, Saint-Barthélémy ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pour quels contrats?

L'emploi d'avenir est un contrat de droit privé. Il est conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, sa durée est au minimum d'un an et au maximum de 3 ans (renouvellements et prolongements inclus).

Le contrat peut prendre la forme :

- D'un CUI-CAE à durée déterminée pour les collectivités territoriales et les autres personnes morales de droit public ;
- D'un CUI-CAE ou d'un CUI-CIE en CDI ou CDD pour les autres employeurs selon qu'ils relèvent du secteur marchand (CIE) ou non-marchand (CAE).

⁶ Cf. liste des communes concernées en annexes.

Pour quel montant?

Les taux applicables à l'aide sont fixés par arrêté ministériel :

- 75 % du taux horaire brut du SMIC pour les emplois d'avenir forme CAE ;
- 35 % du taux horaire brut du SMIC pour les emplois d'avenir forme CIE (47 % pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et pour les entreprises d'insertion éligibles au CIE).

L'aide est versée pendant 12 à 36 mois, dans la limite de la durée du contrat.

Le cumul?

AIDES	CUMUL POSSIBLE AVEC LE CONTRAT D'AVENIR	
AlDES	Oui	Non
CICE	X	
Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires	X	
Contrat de génération		X
Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de plus de six mois		X
Contrat d'apprentissage		X
Aide « Embauche PME »		X
Aide à l'embauche du 1er salarié		X
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X	
ACCRE	X	
Aides Agefiph	X	
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés	X	

- Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir
- Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir
- Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir
- Décret n° 2014-188 du 20 février 2014 portant modification du décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir

Plus d'informations:

 $\bullet \quad \underline{http://travail\text{-}emploi.gouv.} \underline{fr/grands\text{-}dossiers/emplois\text{-}d\text{-}avenir/}$

LE CONTRAT INITIATIVE-EMPLOI (CUI-CIE)

Le CUI-CIE est un contrat aidé dans le secteur marchand.

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse aux employeurs cotisant à l'assurance chômage, aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification et certains employeurs de pêche maritime. Sont en revanche exclus l'État, les collectivités locales et leurs établissements publics administratifs, et les particuliers employeurs.

L'octroi de l'aide est subordonné au respect par l'employeur des conditions suivantes :

- Ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche;
- Etre à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

L'embauche ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI pour un autre motif que la faute grave ou lourde, ou l'inaptitude, ni pour avoir pour conséquence un tel licenciement.

Les personnes employées sous CUI-CIE ne sont pas prises en compte dans l'effectif de l'entreprise, sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour quels bénéficiaires ?

Sont concernées les personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle Emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Les critères d'éligibilité sont définis annuellement au niveau régional par le préfet.

Pour quels contrats?

Le dispositif s'applique aux CDD et aux CDI.

Dans le cas d'un CDD, la durée du contrat ne peut pas être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 24 mois en cas de prolongation⁷.

Le contrat peut être à temps partiel dès lors que la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 20 heures.

Pour quel montant?

Le montant de l'aide correspond à une part du SMIC multipliée par le nombre d'heures travaillées dans la limite du temps de travail inscrite dans la convention.

La durée maximale peut être portée à 5 ans pour les salariés âgés de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à leur insertion durable dans l'emploi, ainsi que pour les personnes reconnues travailleurs handicapés. A titre dérogatoire, pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, ce contrat de travail peut être prolongé jusqu'à la date à laquelle ils sont autorisés à faire valoir leurs droits à la retraite.

Le taux est fixé annuellement par le préfet de région. Pour 2016, il est établi à :

- 30 % du taux horaire brut du SMIC pour :
 - Les demandeurs d'emploi de 30 ans et plus résidant dans les quartiers prioritaires de la ville ;
 - Les demandeurs d'emploi de longue durée depuis 12 mois et plus ;
 - Les publics placés sous main de justice ;
 - Les bénéficiaires de l'ATA.
- 40 % du taux horaire brut du SMIC pour :
 - Les seniors (50 ans et plus) inscrits à Pôle Emploi;
 - Les travailleurs handicapés (bénéficiant de l'obligation d'emploi) inscrits à Pôle Emploi ;
 - Les bénéficiaires du RSA dont le contrat fait l'objet d'un co-financement du conseil départemental ;
 - Les salariés en parcours d'insertion à l'issue d'un contrat en SIAE.

Chaque trimestre, l'employeur doit communiquer les justificatifs (états de présence et bulletins de paie) attestant de la réalité de l'activité du salarié.

Le cumul?

Aides	CUMUL POSSIBLE AVEC LE CUI-CIE	
AIDES	Oui	Non
CICE	X	
Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires	X	
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X	
ACCRE	X	
Aides Agefiph	X	
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés	X	

- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion

Plus d'informations:

• http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/inserer-dans-l-emploi/contrats-aides/article/le-contrat-unique-d-insertion-contrat-initiative-emploi-cui-cie

LE CIE « STARTER »

Cette variante du CUI-CIE est destinée aux jeunes de moins de 30 ans remplissant au moins l'un des critères suivants :

- Résident des quartiers prioritaires de la ville (QPV) ;
- Bénéficiaire du RSA;
- Demandeur d'emploi de longue durée ;
- Travailleur handicapé;
- Bénéficiaire d'un dispositif « 2nde chance » ;
- Bénéficiaire d'un emploi d'avenir CUI-CAE.

Les règles du CUI-CIE s'appliquent en ce qui concerne la nature et la durée du contrat, et la durée du travail. Le montant de l'aide correspond à 45 % du taux brut du SMIC, quels que soient les taux fixés par les arrêtés préfectoraux pour l'aide allouée au CUI-CIE.

LE CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CUI-CAE)

Le CUI-CAE est un contrat aidé dans le secteur non marchand.

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse aux collectivités locales et leurs groupements, aux autres personnes morales de droit public (hormis l'État), aux organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, ateliers et chantiers d'insertion, fondations, comités d'entreprises, etc.), aux personnes morales de droit privé en charge de la gestion d'un service public (dont les établissements de soins).

L'octroi de l'aide est subordonné au respect par l'employeur des conditions suivantes :

- Ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 6 mois précédant la date d'embauche;
- Etre à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales.

Les personnes employées sous CUI-CAE ne sont pas prises en compte dans l'effectif de l'entreprise, sauf pour la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

L'embauche ne doit pas résulter du licenciement d'un salarié en CDI pour un autre motif que la faute grave ou lourde, ou l'inaptitude, ni pour avoir pour conséquence un tel licenciement.

Pour quels bénéficiaires ?

Sont concernées les personnes sans emploi, inscrites ou non à Pôle Emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Les critères d'éligibilité sont définis annuellement au niveau régional par le préfet.

Pour quels contrats?

Le dispositif s'applique aux CDD et aux CDI.

Dans le cas d'un CDD, la durée du contrat ne peut pas être inférieure à 6 mois, ni supérieure à 24 mois en cas de prolongation⁸.

Le contrat peut être à temps partiel dès lors que la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 20 heures.

Pour quel montant?

Le montant de l'aide correspond à une part du SMIC multipliée par le nombre d'heures travaillées dans la limite de 20 heures (sauf pour les adjoints de sécurité où la limite est de 35 heures).

⁸ Il peut être dérogé à la durée maximale pour laquelle est attribuée l'aide, soit lorsque celle-ci concerne un salarié âgé de 50 ans et plus rencontrant des difficultés particulières qui font obstacle à son insertion durable dans l'emploi ou une personne reconnue travailleur handicapé, soit pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation et prévue au titre de l'aide attribuée. La durée de cette prolongation ne peut excéder le terme de l'action concernée.

Le taux est fixé annuellement par le préfet de région. Pour 2016, il est établi à :

- 60 % du taux horaire brut du SMIC pour les publics de 26 ans et plus rencontrant des difficultés d'insertion ;
- 70 % du taux horaire brut du SMIC pour :
 - Les demandeurs d'emploi de moins de 26 ans, à l'exclusion des jeunes éligibles aux emplois d'avenir ;
 - Les publics placés sous main de justice ;
 - Les CAE recrutés par les établissements d'enseignement bénéficiaires d'une prise en charge complémentaire cofinancé par l'éducation nationale ;
 - Les CAE « adjoints de sécurité ».
- 80 % du taux horaire brut du SMIC pour :
 - Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi depuis 12 mois et plus ;
 - Les seniors (50 ans et plus) inscrits à Pôle Emploi;
 - Les travailleurs handicapés (bénéficiant de l'obligation d'emploi) inscrits à Pôle Emploi;
 - Les bénéficiaires de l'ATA.
- 85 % du taux horaire brut du SMIC pour les demandes d'emploi résidant dans la quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- 90 % du taux horaire brut du SMIC pour les bénéficiaires du RSA socle dont le contrat fait l'objet d'un co-financement du conseil départemental.

Chaque trimestre, l'employeur doit communiquer les justificatifs (états de présence et bulletins de paie) attestant de la réalité de l'activité du salarié.

Le cumul?

Aides	CUMUL POSSIBLE AVEC LE CUI-CAE	
THISLO	Oui	Non
CICE	X	
Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires	X	
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X	
ACCRE	X	
Aides Agefiph	X	

Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapés	X	
--	---	--

- Loi n° 2008-1249 du 1er décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion
- Décret n° 2009-1442 du 25 novembre 2009 relatif au contrat unique d'insertion

Plus d'informations:

• http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/inserer-dans-l-emploi/contrats-aides/article/le-contrat-unique-d-insertion-contrat-d-accompagnement-dans-l-emploi-cui-cae

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

Pour quelles entreprises ?

Le contrat de génération concerne les entreprises de droit privé de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, les EPIC de moins de 300 salariés et les exploitants agricoles (sous certaines conditions).

Les entreprises ne doivent pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche d'un jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un autre motif que la faute grave ou lourde, ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche.

Pour quels bénéficiaires ?

La personne embauchée doit être un jeune de moins de :

- 26 ans;
- 30 ans reconnu comme travailleur handicapé;
- 30 ans en cas d'embauche par un chef d'entreprise de moins de 50 salariés âgé d'au moins 57 ans en perspective d'une transmission d'entreprise.

La personne maintenue en emploi durant la durée de l'aide ou jusqu'en départ en retraite doit être :

- Un salarié ou un chef d'entreprise de 57 ans ou plus ;
- Un salarié de 55 ans ou plus au moment de son embauche ou qui a la qualité de travailleur handicapé.

Pour quels contrats?

L'aide s'applique aux CDI pour le jeune et pour le senior.

Elle concerne les emplois à temps plein ou les emplois à temps partiel d'au moins 28 heures hebdomadaires sous réserve de l'accord du bénéficiaire.

Pour quel montant?

Le montant de l'aide est de 4 000 € par an : 2 000 € au titre de l'embauche du jeune et 2 000 € au titre du maintien dans l'emploi du salarié senior. Elle est accordée pendant 3 ans par Pôle Emploi et versée trimestriellement.

Elle peut atteindre $8\,000 \in (4\,000 \in +4\,000 \in)$ en cas d'embauches rapprochées d'un salarié âgé d'au moins 55 ans et d'un jeune (au plus tard 6 mois après).

Le montant de l'aide est proratisé pour chacune des deux sommes en cas de travail à temps partiel du jeune ou du senior, ou en cas de départ de l'un des deux en cours de trimestre.

Le cumul ?

AIDES		C L'AIDE À L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ	
	Oui	Non	
CICE	X		
Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires	X		
Contrat de professionnalisation en CDI ou CDD de plus de six mois	X		
Contrat d'apprentissage		X	
CUI-CAE / CUI-CIE		X	
Aide « Embauche PME »		X	
Aide à l'embauche du 1er salarié		X	
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X		
ACCRE	X		
Aides Agefiph	X		
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapées	X		

- Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 relatif au contrat de génération
- Décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014 portant majoration de l'aide accordée au titre du contrat de génération

Plus d'informations :

• http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/contrat-de-generation/

L'AIDE À L'EMBAUCHE JUSQU'AU 50^E SALARIÉ DANS LES ZONES DE REVITALISATION RURALE (ZZR)

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif est applicable aux entreprises (nouvelles ou créées) situées en zone de revitalisation rurale de 50 salariés au plus.

L'employeur ne doit avoir procédé à aucun licenciement économique durant les 12 mois précédant l'embauche.

Pour quels bénéficiaires ?

Tous les salariés dont l'embauche a pour effet d'accroître l'effectif déjà employé dans l'entreprise (ou le groupement d'employeurs).

Pour quels contrats?

L'aide s'applique :

- Aux CDI;
- Aux CDD lorsqu'ils sont conclus pour une durée d'au moins 12 mois pour accroissement temporaire d'activité.

Elle concerne les emplois à temps plein ou les emplois à temps partiel.

Pour quel montant?

L'exonération des charges concernent les cotisations d'assurances sociales (maladie-maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse) et les allocations familiales.

L'exonération est :

- Totale jusqu'à 1,5 SMIC;
- Dégressive entre 1,5 et 2,4 SMIC ;
- Nulle au-dessus de 2,4 SMIC.

Si l'entreprise bénéficiaire cesse volontairement son activité pour la délocaliser dans une ville qui n'est pas située en ZRR, elle est tenue de rembourser les sommes exonérées, sauf si cette délocalisation est due à un cas de force majeure.

Le cumul?

L'aide peut-être cumulée avec d'autres dispositifs, à l'exclusion des autres aides de l'État à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi versées au titre du même salarié.

Aides	CUMUL POSSIBLE AVEC L'AIDE À L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ	
	Oui	Non
CICE	X	
Réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires		X
Aide « Embauche PME »		X
Aide à l'embauche du 1er salarié		X
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X	
ACCRE	X	
Aides Agefiph	X	
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapées	X	

Références juridiques :

- Décret n° 97-127 du 12 février 1997 pris pour l'application de l'article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale relatif à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale en faveur de l'emploi dans les zones de revitalisation rurale et les zones de redynamisation urbaine
- Décret n° 2008-1478 du 30 décembre 2008 modifiant le décret n° 97-127 du 12 février 1997 pris pour l'application de l'article L. 322-13 du code du travail relatif à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale en faveur de l'emploi dans les zones de revitalisation rurale et les zones de redynamisation urbaine

Plus d'informations:

• https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31048

L'AIDE « TPE JEUNES APPRENTIS »

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse aux entreprises de moins de 11 salariés.

Pour quels bénéficiaires ?

Sont concernés les jeunes de moins de 18 ans à la date de conclusion d'un contrat d'apprentissage signé à compter du 1^{er} juin 2015.

Pour quels contrats?

Le dispositif s'applique aux contrats d'apprentissage.

Pour quel montant?

Le montant de l'aide est fixé à 4 440 € au titre de la première année du contrat d'apprentissage, à raison de 1 100 € par période de trois mois.

Chaque trimestre, l'employeur doit communiquer les justificatifs attestant de la réalité de l'exécution du contrat.

En cas d'interruption du contrat au cours d'une des périodes de trois mois, l'aide est versée au prorata des jours d'exécution du contrat (sauf en cas de rupture durant les 45 premiers jours du contrat).

Le cumul?

AIDES	CUMUL POSSIBLE AVEC L'AIDE À L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ	
	Oui	Non
CICE	X	
Exonération de charges « apprentis »	X	
Aide attribuée par un conseil régional ou un conseil départemental	X	
Aides Agefiph	X	
Aide au poste versée aux entreprises adaptées pour les travailleurs handicapées	X	

• Décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis

Plus d'informations:

• http://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/apprentissage-lademande-d-aide-tpe-jeunes-apprentis-est-disponible-en-ligne



LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse aux entreprises privées, y compris les entreprises de travail temporaire assujetties à l'obligation de cotiser au régime d'assurance chômage.

Pour quels bénéficiaires ?

Sont concernés:

- Les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Les demandeurs d'emplois de 26 ans et plus ;
- Les bénéficiaires du RSA, de l'ASS et l'AAH;
- Les anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

Pour quels contrats?

Le dispositif s'applique aux CDD ou CDI avec action de professionnalisation. L'action de professionnalisation d'un CDD ou qui se situe au début d'un CDI est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois⁹.

Pour quelle rémunération ?

La rémunération du titulaire du contrat de professionnalisation ne peut pas être inférieure à :

- 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 à 26 ans.
 - Ces rémunérations ne peuvent, respectivement, être inférieures à 65 % et 80 % du SMIC lorsque le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel.
- 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

L'aide?

En principe, aucune aide spécifique n'est versée, sauf dans certains cas particuliers :

- Dans le cadre de l'aide exceptionnelle et temporaire à la 1ère embauche dans une TPE/PME, les embauches en contrat de professionnalisation d'une durée d'au moins 6 mois et ayant une date d'effet comprise entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016, ouvrent droit à une aide maximale de 4 000 €, sous réserve de remplir les conditions qui lui sont applicables.
- Dans le cadre de l'aide « Embauche PME », les embauches en contrat de professionnalisation d'une durée d'au moins 6 mois et ayant une date d'effet comprise entre le 18 janvier et le 31 décembre 2016, ouvrent droit à une aide maximale de 4 000 €, sous réserve de remplir les conditions qui lui sont applicables.
- En cas de conclusion d'un contrat de professionnalisation avec un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus, l'employeur peut bénéficier d'une exonération des cotisations patronales de la rémunération¹0 et d'une aide de 2 000 €.

⁹ La durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois.

¹⁰ Exonération des cotisations patronales de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail, ou conventionnelle si elle est inférieure.

- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Plus d'informations:

• http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-de-professionnalisation

L'ACTION DE FORMATION PRÉALABLE AU RECRUTEMENT (AFPR)

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse à tout employeur du secteur privé, du secteur public et aux particuliersemployeurs. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 derniers mois.

Pour quels bénéficiaires ?

Sont concernés tous les demandeurs d'emploi, qu'ils soient indemnisés ou non, suite à une proposition d'emploi requérant une formation interne ou externe.

Pour quels contrats?

Le dispositif peut concerner :

- Un CDD de plus de 6 mois et de moins de 12 mois ;
- Un contrat de professionnalisation à durée déterminée ;
- Un contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois.

Le contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel avec une durée hebdomadaire de travail de 20 heures au moins.

L'aide?

La formation est financée par Pôle Emploi par la prise en charge de 400 heures de formation au plus, à raison de :

- 5 € maximum par heure si l'organisme de formation est interne à l'entreprise ;
- 8 € maximum par heure si l'organisme de formation est externe à l'entreprise (seule option possible pour les particuliers-employeurs).

L'employeur a l'obligation de recruter le demandeur d'emploi après la formation. L'aide peut être refusée si l'embauche n'a pas lieu.

Le cumul?

Le dispositif peut être cumulé avec tout autre dispositif selon la nature du contrat conclu à l'issue de l'AFPR.

Références juridiques :

- Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Plus d'informations:

• Pôle Emploi : plmpl.fr/a/4d52l

LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse à tout employeur du secteur privé, du secteur public et aux particuliersemployeurs. L'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 derniers mois.

Pour quels bénéficiaires ?

Est concerné tout travailleur ayant besoin d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée à Pôle Emploi.

Il peut s'agir:

- D'un demandeur d'emploi ;
- D'un salarié recruté en CDD ou CDI dans le cadre d'un CUI;
- D'un salarié recruté en CDD d'insertion par une entreprise d'insertion ou une entreprise de travail temporaire d'insertion ou une association intermédiaire ou un atelier/chantier d'insertion.

Pour quels contrats?

Le contrat conclu à la suite de la POE peut être :

- Un CDI:
- Un CDD de 12 mois au moins ;
- Un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage de 12 mois au moins.

Le contrat peut être conclu à temps plein ou à temps partiel avec une durée hebdomadaire de travail de 20 heures au moins.

L'aide?

La formation est financée par Pôle Emploi par la prise en charge de 400 heures de formation au plus, à raison de :

- 5 € maximum par heure si l'organisme de formation est interne à l'entreprise ;
- 8 € maximum par heure si l'organisme de formation est externe à l'entreprise (seule option possible pour les particuliers-employeurs).

L'employeur a l'obligation de recruter le demandeur d'emploi après la formation. L'aide peut être refusée si l'embauche n'a pas lieu.

Le cumul?

Le dispositif peut être cumulé avec tout autre dispositif selon la nature du contrat conclu à l'issue de la POE.

Références juridiques :

- Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie
- Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels
- Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

Plus d'informations:

• Pôle Emploi : <u>plmpl.fr/a/7nw6a</u>

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse à tout employeur du secteur privé y compris aux entreprises de travail temporaire.

Pour quels bénéficiaires ?

Sont concernés les jeunes âgés de 16 à 25 ans au début de l'apprentissage.

A titre dérogatoire, un mineur de 15 ans révolus peut souscrire un contrat d'apprentissage s'il justifie avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, ou avoir suivi une formation dans le cadre du dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

Des dérogations à la limite d'âge de 25 ans sont également possibles dans les cas suivants :

- Sans excéder l'âge de 30 ans :
 - Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment souscrit et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent ;
 - Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes à la volonté de l'apprenti ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci.
- Sans limite d'âge supérieure :
 - Lorsque le contrat est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie;
 - Lorsque le contrat est conclu par une personne reconnue travailleur handicapé.

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise sauf en ce qui concerne la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Pour quels contrats?

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation : elle varie généralement entre 1 et 3 ans.

Cette durée peut exceptionnellement être comprise entre 6 mois et 1 an si la formation a pour objet l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre :

- De même niveau et en rapport avec le premier diplôme ou titre obtenu dans le cadre d'un précédent contrat d'apprentissage ;
- De niveau inférieur à un diplôme ou un titre déjà obtenu ;
- Dont une parte a été obtenu par VAE ;
- Dont la préparation a été commencée sous un autre statut.

La durée du contrat peut par ailleurs être portée jusqu'à 4 ans si l'apprenti est reconnu handicapé.

En cas d'échec à l'examen, la durée de l'apprentissage peut être prolongé d'un an au plus.

Le contrat peut également être un CDI, auquel cas il début par l'apprentissage.

Pour quelle rémunération ?

Le salaire minimum légal de l'apprenti est fixé en fonction de son âge et de l'ancienneté du contrat. Il varie entre 25 % et 78 % du SMIC (sauf dispositions plus favorables).

ANCIENNETÉ DU CONTRAT	AGE DE L'APPRENTI		
	< 18 ANS	DE 18 À 21 ANS	> 21 ANS
1ère année	25 % du SMIC	41 % du SMIC	53 % du SMIC
2º année	37 % du SMIC	49 % du SMIC	61 % du SMIC
3º année	53 % du SMIC	65 % du SMIC	78 % du SMIC

L'aide?

Le contrat d'apprentissage donne droit à une exonération de charges pour l'employeur :

- Exonération totale (part patronale et salariale) des charges sociales pour les artisans et employeurs de moins de 11 salariés¹¹;
- Exonération totale (part patronale et salariale) des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales, et exonération des autres cotisations sociales salariales pour les entreprises de plus de 11 salariés.

En outre, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent recevoir une prime d'apprentissage de la région dans laquelle est situé l'établissement du lieu de travail. Les conditions d'attribution est fixée par la région ; son montant est de 1 000 € par année de cycle de formation en Aquitaine – Limousin - Poitou-Charentes. Les entreprises de moins de 250 salariés peuvent prétendre à cette aide si l'entreprise recrute son premier apprenti ou un apprenti supplémentaire.

Le recrutement d'un apprenti donne droit au crédit d'impôt pour l'emploi d'apprentis. Ce crédit d'impôt est égal au nombre moyen annuel d'apprentis n'ayant pas achevé la 1ère année de leur cycle de formation multiplié par $1 600 \, {\rm e}^{12}$.

Références juridiques :

- Décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 relatif à l'aide à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire dans les petites et moyennes entreprises
- Décret n° 2015-773 du 29 juin 2015 portant création d'une aide en faveur des très petites entreprises embauchant des jeunes apprentis

Plus d'informations:

• http://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-en-alternance/article/le-contrat-d-apprentissage

¹¹ Sont exclues de l'exonération la cotisation sociale patronale d'accidents du travail et des maladies professionnelles, la cotisation supplémentaire d'accidents du travail et la cotisation supplémentaire de retraite complémentaire.

¹² Ou bien 2 200 € si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé et qu'il bénéficie d'un accompagnement personnalisé, ou si l'apprenti est employé par une entreprise portant le label « Entreprise du patrimoine vivant », ou s'il est recruté dans le cadre d'une « formation apprentissage junior ».



LE CRÉDIT D'IMPÔT RECHERCHE (CIR)

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse aux entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles, quelles que soient leur forme juridique et leur taille :

- Nouvelles ou préexistantes ;
- Sans lien de dépendance avec une autre entreprise ayant bénéficié du CIR ;
- Dont au moins un associé ne détient pas plus de 25 % du capital d'une autre entreprise ayant bénéficié du CIR ou dont l'exploitant individuel n'a pas bénéficié du CIR dans les 5 dernières et/ou ne détient pas 25 % du capital d'une société en ayant bénéficié ;
- Imposées d'après leur bénéfice réel ;
- Réalisant des dépenses de recherche.

Pour quelles dépenses ?

Les dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt recherche sont celles qui concernent les opérations de recherche fondamentale et appliquée, y compris la réalisation d'opérations de conception, de prototypes ou d'installations pilote.

Sont ainsi éligibles :

- Les dotations aux amortissements des biens et bâtiments affectés à la recherche ;
- Les dépenses de personnel (chercheurs et techniciens de recherche);
- Les rémunérations supplémentaires des salariés auteurs d'une invention résultant d'opérations de recherche ;
- Les dépenses de fonctionnement ;
- Les frais de prise, maintenance et défense de brevets et COV;
- Les dépenses de normalisation des produits de l'entreprise ;
- Les dépenses de veille technologique ;
- Les dépenses de nouvelles collections dans le secteur textile-habillement-cuir ;
- Les dépenses de recherche confiées à des organismes agréés par le ministère de la recherche ;
- Les dépenses de recherche externalisées¹³.

Pour quel montant?

Le montant du CIR se détermine par année civile quelle que soit la date de clôture de l'exercice comptable. Il est égal à :

- 30 % du montant des dépenses de recherche inférieure ou égales à 100 millions d'euros ;
- 5 % au-delà de ce seuil.

Les subventions publiques reçues pour les projets de recherche ouvrant droit au CIR doivent être déduites des bases de calcul du crédit. Les subventions remboursables sont ajoutées aux bases de calcul pour leur année de remboursement.

¹³ Recherches confiées à tout organisme public, université, fondation reconnue d'utilité publique, association loi 1901 ayant pour fondateur et membre un organisme de recherche ou une université.

Le crédit d'impôt se déduit de l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise pour l'année au cours de laquelle les dépenses de recherche ont été réalisées.

Références juridiques :

- Loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013
- Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014

Plus d'informations:

- http://www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux/competitivite/fiscalite/credit-impot-recherche
- http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24835/credit-impot-recherche-cir.html

LE CRÉDIT D'IMPÔT INNOVATION (CII)

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse aux entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles :

- De moins de 250 salariés ;
- Affichant un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros ou un total du bilan inférieur à 43 millions d'euros.

Pour quelles dépenses ?

Les dépenses ouvrant droit au crédit d'impôt innovation sont celles des opérations :

- De conception de prototypes de nouveaux produits ;
- D'installations pilote de nouveaux produits.

Ne sont pas retenues au titre du crédit d'impôt innovation les dépenses de la phase de recherche retenues par le CIR.

Sont ainsi éligibles :

- Les dotations aux amortissements des immobilisations créées ou acquises à l'état neuf et affectées directement aux opérations de conception de prototypes ou installations pilote de nouveaux produits;
- Les dépenses de personnel affecté à la réalisation des opérations de conception. En cas de temps partiel, les dépenses sont retenues au prorata du temps effectivement consacré à ces opérations ;
- Les dépenses de fonctionnement faites pour ces opérations ;
- Les frais de brevets, COV et dessins ;
- Les dépenses externes confiées à des entreprises ou bureaux d'étude agréés.

Dans le cas où l'entreprise réaliserait des dépenses de recherche et des dépenses d'innovation, il faudra distinguer, parmi les prototypes et installations pilote, ceux qui relèvent de la phase de recherche (CIR) et ceux qui correspondant à des opérations d'innovation (CII).

Pour quel montant?

Le montant du CII se détermine par année civile quelle que soit la date de clôture de l'exercice comptable. Il est fixe et égal à 20 % des dépenses engagées par l'entreprise, plafonnées à 400 000 €.

Le plafonnement des dépenses est global et concerne l'ensemble des dépenses engagées, quel que soit le nombre de prototypes ou d'installations pilote réalisés.

Le crédit d'impôt se déduit de l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise pour l'année au cours de laquelle les dépenses de recherche ont été réalisées.

Références juridiques :

• Loi n° 2012-1509 du 29 décembre 2012 de finances pour 2013

Plus d'informations:

• http://www.entreprises.gouv.fr/politique-et-enjeux/credit-impot-innovation

LE CRÉDIT D'IMPÔT POUR LA COMPÉTITIVITÉ ET L'EMPLOI (CICE)

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse à toutes les entreprises employant des salariés, relevant d'un régime réel d'imposition sur les bénéfices, quels que soient la forme, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

Le CICE est applicable aux entreprises qui bénéficient d'un régime d'exonération :

- Les entreprises nouvelles ;
- Les entreprises créées ou reprises en ZRR;
- Les jeunes entreprises innovantes ;
- Les entreprises créées pour rependre une entreprise en difficulté ;
- Les entreprises implantées en ZFU, en Corse, dans un BER, en ZRD.

Pour quelles rémunérations ?

Sont éligibles au CICE les rémunérations versées au titre :

- D'un contrat de professionnalisation ;
- D'un contrat d'apprentissage ;
- D'un contrat de génération ;
- D'un contrat d'avenir;
- D'un CUI-CIE ou CUI-CIE.

Pour quelle utilisation ?

Le CICE a pour objet de financer les dépenses d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

La trésorerie dégagée par le crédit d'impôt ne peut pas être utilisée pour financer une hausse des bénéfices distribués, ni augmenter les rémunérations des dirigeants de l'entreprise.

Pour quel montant?

La base de calcul du crédit d'impôt est constituée de la rémunération globale brute versée par l'entreprise à ses salariés.

Les rémunérations prises en compte pour la base de calcul sont celles qui sont inférieures à 2,5 fois le SMIC calculé sur un an, sur la base de la durée légale du travail augmentée le cas échéant des heures supplémentaires et complémentaires ¹⁴, et qui servent au calcul des cotisations patronales de sécurité sociale¹⁵.

La rémunération versée à un dirigeant d'entreprise au titre de son mandat social n'est pas éligible au CICE. Toutefois, lorsque le dirigeant cumule des fonctions de mandataire social et de salarié, la rémunération versée au titre du contrat de travail ouvre droit au crédit d'impôt.

¹⁴ Les majorations auxquelles donnent lieu les heures supplémentaires et complémentaires ne sont pas prises en compte.

¹⁵ Notamment le salaire de base, les primes, les indemnités de congés payés, les avantages en nature, etc.

Le montant du crédit d'impôt est égal à 6 % des rémunérations versées¹⁶.

Le CICE s'impute sur l'impôt sur les bénéfices dû au titre de l'exercice au cours duquel il est constaté (exercice au cours duquel les rémunérations ont été versées), puis sur l'impôt éventuellement dû au titre des trois exercices suivants. A l'issue de cette période d'imputation, l'excédent qui n'aurait pas pu être imputé est restitué.

Le cumul?

Le CICE peut se cumuler avec :

- Toutes les exonérations de cotisations sociales dont peuvent bénéficier les rémunérations des salariés ;
- Certains crédits d'impôt ;
- Certains dispositifs d'exonération d'impôt sur les bénéfices.

Dans certaines conditions, les aides incitatives perçues par l'employeur devront être déduites du montant des rémunérations de l'ensemble des salariés qui sont prises en compte, en fin d'année, pour le calcul du crédit.

Références juridiques :

- Loi n° 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012
- Décret n° 2013-1236 du 23 décembre 2013 relatif aux modalités d'application du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi prévu à l'article 244 quater C du code général des impôts

Plus d'informations:

• http://www.economie.gouv.fr/pacte-responsabilite/cice

Dans les départements d'outre-mer, ce taux est porté à 7,5 % des rémunérations versées en 2015 et à 9 % de celles versées à compter du 1^{er} janvier 2016.

LA DÉDUCTION EXCEPTIONNELLE EN FAVEUR DE L'INVESTISSEMENT, LE « SURAMORTISSEMENT 40 % »

Pour quelles entreprises ?

Le dispositif s'adresse aux entreprises industrielles, commerciales, artisanales et agricoles soumises à l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, quelles que soient leur taille et la nature de leur activité.

Pour quelles dépenses ?

La déduction s'applique aux biens qui peuvent être amortis selon le mode dégressif prévu à l'article 39 A du CGI¹⁷ et qui relèvent de l'une des catégories suivantes :

- Les matériels et outillages de fabrication ou de transformation ;
- Les matériels de manutention ;
- Les installations destinées à l'épuration des eaux et à l'assainissement de l'atmosphère ;
- Les installations productrices de vapeur, de chaleur ou d'énergie à l'exception des installations utilisées dans le cadre d'une activité de production d'électricité bénéficiant d'un tarif réglementé;
- Les matériels et outillages utilisés dans le cadre des opérations de recherche scientifique ou technique;
- Les éléments de structure, matériels et outillages utilisés à des opérations de transport par câbles et notamment au moyen de remontées mécaniques ;
- Les logiciels qui contribuent aux opérations industrielles de fabrication et de transformation.

Pour ouvrir droit au suramortissement, les biens d'équipement doivent être acquis ou fabriqués à compter du 15 avril 2015 et au plus tard le 14 avril 2017, ou avoir fait l'objet d'un contrat de crédit-bail ou de location avec option d'achat conclu entre ces mêmes dates.

Pour quel montant?

Les déductions résultant du suramortissement sont égales à 40 % de la valeur d'origine des biens éligibles (hors frais financiers). Le point de départ des déductions est fixé au premier jour du mois de l'acquisition ou de la construction du bien, indépendamment de la date de mise en service effective.

Les déductions seront pratiquées à partir de l'exercice suivant celui de l'acquisition du bien et réparties linéairement sur la durée normale d'utilisation des biens. En cas de cession du bien avant le terme de cette période, les déductions ne sont acquises à l'entreprise qu'à hauteur des montants déjà déduits du résultat à la date de la cession, qui sont calculés au prorata.

Références juridiques :

- Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques
- Loi n° 2015-1786 du 29 décembre 2015 de finances rectificative pour 2015
- Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016

Plus d'informations:

• http://www.economie.gouv.fr/vous-orienter/entreprises/suramortissement

LE PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

Présenté en janvier 2014, le pacte de responsabilité et de solidarité regroupe différentes mesures destinées à alléger les charges des entreprises, réduire les contraintes sur leurs activités et permettre plus d'embauches et de dialogue social.

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille peuvent bénéficier des dispositions du Pacte, ainsi que les travailleurs indépendants.

Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi

Cf. supra

La baisse des cotisations patronales

La baisse des cotisations patronales est articulée autour de différents axes :

- L'exonération des cotisations patronales versées aux Urssaf¹⁸ et la révision du barème des allègements existants jusqu'à 1,6 SMIC;
- La baisse des cotisations familiales de 5,25 % à 3,45 % pour les salaires allant jusqu'à 1,6 SMIC :

A compter du 1^{er} avril 2016, cette baisse s'applique également pour les salaires compris entre 1,6 et 3,5 SMIC¹⁹. Ce nouvel allègement est automatique et ne nécessite aucune démarche ni formalité particulière.

• La baisse des cotisations familiales pour les travailleurs indépendants.

Pour 2016, ces allègements supplémentaires représentent 9 milliards d'euros (4,5 milliards sur les salaires inférieurs à 1,6 SMIC d'une part et 4,5 milliards sur les salaires supérieurs à 1,6 SMIC d'autre part).

Références juridiques :

- Loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014
- Loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015
- Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016

La suppression de la C3S

Avant le 1^{er} janvier 2015, les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxes excédait 760 000 € étaient redevables de la C3S. Dès 2015, un premier abattement de 3 250 000 € était appliqué à l'assiette de la C3S.

A compter du 1^{er} janvier 2016, cet abattement est porté à 19 millions d'euros. De fait, les entreprises dont le chiffres d'affaires n'excède pas 19 millions d'euros sont exonérées de cette contribution en 2016.

La suppression définitive de la C3S est prévue pour 2017, soit un gain de 6 milliards d'euros pour les entreprises.

¹⁸ Hors cotisations d'assurance chômage.

¹⁹ Cf. flyer édité par le Ministère des finances et des comptes publics et le Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique en annexes.

Références juridiques :

- Loi n° 2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014
- Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016

La simplification des normes et obligations pesant sur les entreprises

Le « choc de simplification » vise, sur la durée, à rendre les procédures plus simples, plus rapides et plus efficaces.

En plus des 600 mesures déjà annoncées à destination des entreprises et des particuliers, 170 mesures supplémentaires ont été annoncées en février 2016, dont 90 concernant les entreprises.

Pour les entreprises, la simplification se traduit par la réduction des charges administratives excessives et inutiles, une meilleure sécurisation de l'environnement légal des entreprises afin de rendre la réglementation plus lisible et prévisible, et un assouplissement de la réglementation lorsqu'elle ne garantit pas une plus grande protection.

Parmi les mesures effectives, on peut citer :

- La délivrance des permis de construire en 5 mois maximum ;
- Le droit de saisir l'administration par voie électronique ;
- Le guichet unique national de dédouanement ;
- La mise en œuvre du MPS.

Plus d'informations

http://www.economie.gouv.fr/pacte-responsabilite



Méthode de calcul du coefficient de réduction du dispositif Fillon

Le coefficient évolue en fonction du niveau réel de cotisations.

Pour les entreprises soumises à la contribution FNAL de 0,1 % (entreprises de moins de 20 salariés) :

Coefficient = 0,2802 / 0,6 x [1,6 x (montant annuel du SMIC / rémunération annuelle brute) – 1]

Pour les entreprises soumises à la contribution FNAL de 0,5 % (entreprises de 20 salariés et plus) :

Coefficient = 0,2842 / 0,6 x [1,6 x (montant annuel du SMIC / rémunération annuelle brute) – 1]

Le SMIC annuel retenu est calculé sur la base de 1 820 heures annuelles.

Liste des communes de la Corrèze situées en ZRR

Affieux Champagnac-la-Noaille Eygurande Aix Champagnac-la-Prune Eyrein Chanac-les-Mines Albignac Favars Albussac Chanteix **Fevt** Alleyrat La Chapelle-aux-Saints Forgès Altillac La Chapelle-Saint-Geraud Goulles

Ambrugeat Gourdon-Murat Chapelle-Spinasse Les Angles-sur-Corrèze Le Chastang Grandsaigne Chauffour-sur-Vell Gros-Chastang Argentat Chaumeil Arnac-Pompadour Gumond Astaillac Chavanac Hautefage Aubazines Chaveroche Le Jardin Auriac Chenailler-Mascheix Lacelle

Chirac-Bellevue Bar Ladignac-sur-Rondelles Bassignac-le-Bas Clergoux Lafage-sur-Sombre Bassignac-le-Haut Collonges-la-Rouge Lagarde-Enval Beaulieu-sur-Dordogne Combressol Lagleygeolle Beaumont Concèze Lagraulière Bellechassagne Condat-sur-Ganaveix Laguenne

BenayesCornilLamazière-BasseBeynatCorrèzeLamazière-HauteBeyssacCouffy-sur-SarsonneLamongerieBeyssenacCourteixLanteuilBilhacCuremonteLapleau

Bonnefond Darazac Laroche-près-Feyt

Bort-les-Orgues Darnets Latronche

Branceilles Davignac Laval-sur-Luzège

Brivezac **Egletons** Lestards **Bugeat** L'Eglise-aux-Bois Liginiac Camps-Saint-Mathurin-Léobazel Espagnac Lignareix Chamberet Espartignac Ligneyrac Chamboulive Estivaux Liourdres Chameyrat Eyburie Le Lonzac Lostanges Rilhac-Xaintrie Saint-Pardoux-la-Croisille Lubersac La Roche-Canillac Saint-Pardoux-le-Neuf Madranges Roche-le-Peyroux Saint-Pardoux-le-Vieux

Marcillac-la-Croisille Rosiers-d'Egletons Saint-Paul

Marcillac-la-Croze Saillac Saint-Priest-de-Gimel

Marc-la-TourSaint-AngelSaint-PrivatMargeridesSaint-AugustinSaint-RémyMasseretSaint-Bazile-de-la-RocheSaint-SalvadourMaussacSaint-Bazile-de-MeyssacSaint-Setiers

Meilhards Saint-Bonnet-Avalouze Saint-Sornin-Lavolps Ménoire Saint-Bonnet-Elvert Saint-Sulpice-les-Bois

MercoeurSaint-Bonnet-l'EnfantierSaint-SylvainMerlinesSaint-Bonnet-les-Tours-de-MerleSaint-VictourMestesSaint-Bonnet-près-BortSaint-Ybard

Meymac Saint-Chamant Saint-Yrieix-le-Déjalat

Meyrignac-l'Eglise Saint-Cirgues-la-Loutre Salon-la-Tour

MeyssacSaint-ClémentSarranMillevachesSaint-Eloy-les-TuileriesSarroux

Monceaux sur Dordogne Saint-Etienne-aux-Clos Ségur-le-Château

Monestier-Merlines Saint-Etienne-la-Geneste Seilhac Monestier-Port-Dieu Saint-Exupéry-les-Roches Sérandon Montaignac-Saint-Hippolyte Sainte-Fortunade Sérilhac

Montgibaud Saint-Fréjoux Servières-le-Château

Moustier-VentadourSaint-Geniez-ô-MerleSexclesNavesSaint-Germain-LavolpsSioniacNeuvicSaint-Germain-les-VergnesSornac

Neuville Saint-Hilaire-Foissac Soudaine-Lavinadière

Noailhac Saint-Hilaire-les-Courbes Soudeilles Nonards Saint-Hilaire-Luc Soursac Orgnac-sur-Vézère Saint-Hilaire-Peyroux Tarnac Orliac-de-Bar Saint-Hilaire-Taurieux Thalamy **Palazinges** Saint-Jal Toy-Viam Palisse Saint-Julien-aux-Bois Treignac Pandrignes Saint-Julien-le-Pélerin Troche Saint-Julien-le-Vendômois **Tudeils** Péret-Bel-Air Pérols-sur-Vézère Saint-Julien-Maumont Tulle Perpezac-le-Noir Saint-Julien-près-Bort Turenne Le Pescher Sainte-Marie-Lapanouze Ussel Saint-Martial-de-Gimel Peyrelevade Uzerche Peyrissac Saint-Martial-Entraygues Valiergues Pierrefitte Saint-Martin-la-Méanne Végennes Confolent-Port-Dieu Saint-Martin-Sepert Veix Pradines Saint-Merd-de-Lapleau Veyrières

Reygade Saint-Pantaléon-de-Lapleau Vitrac-sur-Montane

Saint-Mexant

Saint-Merd-les-Oussines

Rilhac-Treignac Saint-Pardoux-Corbier

Puy-d'Arnac

Queyssac-les-Vignes

Annexes Page 51

Viam

Vigeois



Dans la continuité de ses engagements, le Gouvernement confirme l'entrée en vigueur de la seconde phase des allègements de cotisations patronales.

À compter du 1^{er} avril 2016, **les cotisations d'allocations familiales sont abaissées de 1,8 point** pour les salaires compris entre 2346 et 5133 euros (soit 1,6 à 3,5 Smic). Cette baisse de cotisations concernera au total **plus de 90% des salariés**, et représente plus de **4 milliards** d'euros par an.

Comme pour les autres exonérations, ce nouvel allègement est automatique. Il ne nécessite aucune démarche ni formalité particulière de la part des entreprises bénéficiaires.

Pour qui?

Toutes les entreprises qui bénéficient déjà des allègements généraux de cotisations sociales et de la baisse des cotisations d'allocations familiales mise en œuvre en 2015 sont éligibles à cette nouvelle baisse. Près de la moitié (47%) des entreprises sont concernées par la baisse de 1,8 point au-dessus de 1,6 Smic (2346 euros bruts mensuels).

60% du montant de cette exonération supplémentaire bénéficiera à des entreprises de moins de 500 salariés.

Pour un salarié rémunéré à 3 000 € brut par mois, cumulée avec le CICE, cette réduction représente un allègement de 234 € par mois pour l'entreprise, soit plus de 2 800 € par an.



Un soutien à la compétitivité de l'industrie française

Plus de 50% des salariés de l'industrie française bénéficieront ainsi de ce nouvel allègement.

Cette baisse qui permet donc à la France de creuser un peu plus l'écart avec l'Allemagne en terme de coût du travail horaire, déjà allégé grâce au premier volet du Pacte.

Les secteurs bénéficiaires dans l'industrie

Les secteurs qui bénéficieront le plus de cette nouvelle baisse du coût du travail sont aussi ceux qui sont le plus exportateurs



% du taux d'exportation

Depuis 2012, le Gouvernement se mobilise sans relâche pour la compétitivité et l'emploi.

Aux chefs d'entreprise de se saisir pleinement du dispositif pour embaucher et investir!

Article 39 A du Code général des impôts

(version issue de la loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008)

1. L'amortissement des biens d'équipement, autres que les immeubles d'habitation, les chantiers et les locaux servant à l'exercice de la profession, acquis ou fabriqués à compter du 1er janvier 1960 par les entreprises industrielles, peut être calculé suivant un système d'amortissement dégressif, compte tenu de la durée d'amortissement en usage dans chaque nature d'industrie. Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités de l'amortissement dégressif.

Les taux d'amortissement dégressif sont obtenus en multipliant les taux d'amortissement linéaire par un coefficient fixé à :

- a. 1,75 lorsque la durée normale d'utilisation est de trois ou quatre ans ;
- b. 2,25 lorsque cette durée normale est de cinq ou six ans ;
- c. 2,75 lorsque cette durée normale est supérieure à six ans.

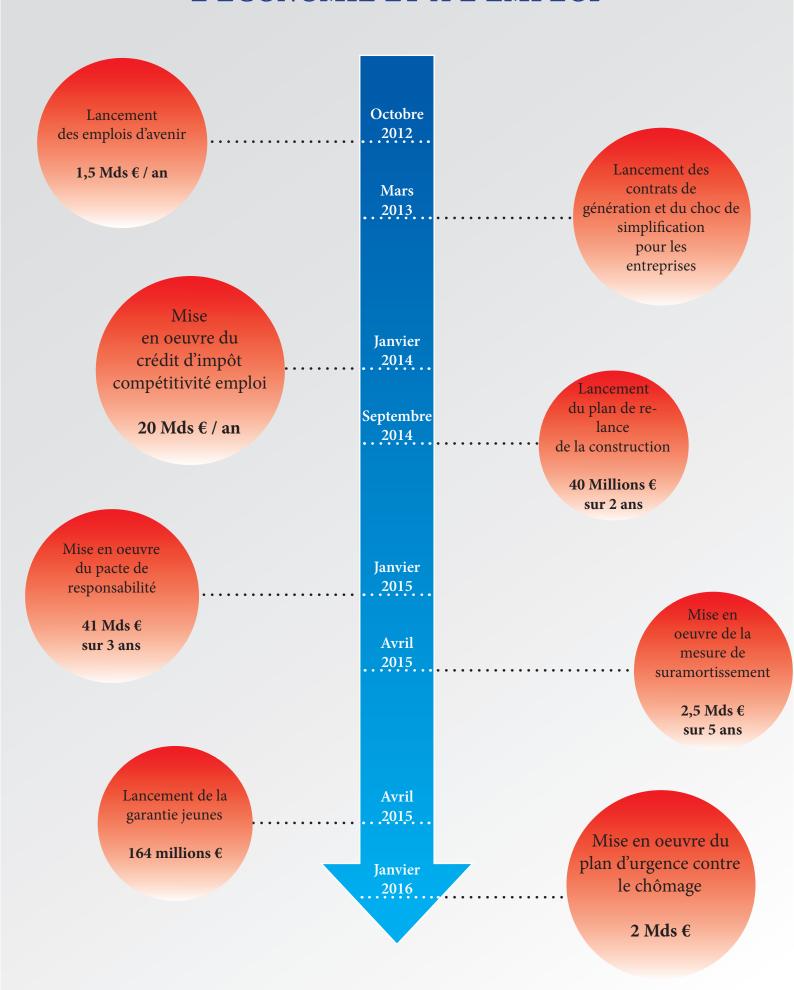
L'amortissement dégressif s'applique annuellement, dans la limite des plafonds, à la valeur résiduelle du bien à amortir.

Ces modalités d'amortissement correspondent à une utilisation quotidienne traditionnelle quant à la durée ; dans le cas d'utilisation continue des matériels considérés, les taux d'amortissement sont majorés.

- 2. Les dispositions du 1 sont applicables dans les mêmes conditions :
 - 1° Aux investissements hôteliers, meubles et immeubles ;
 - 2° Aux bâtiments industriels dont la durée normale d'utilisation n'excède pas quinze années et dont la construction est achevée postérieurement à la date de la publication de la loi n° 62-873 du 31 juillet 1962, à l'exclusion cependant des immeubles ayant fait l'objet de l'amortissement exceptionnel prévu au 1 de l'article 39 quinquies A;
 - 3° Aux satellites de communication ;
 - 4° Aux immeubles destinés à titre exclusif à accueillir des expositions et des congrès et aux équipements affectés à ces mêmes immeubles.

Annexes Page 53

LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS DE SOUTIEN À L'ÉCONOMIE ET À L'EMPLOI





PREFET DE LA CORREZE

Préfecture de la Corrèze 1, rue Souham B.P. 250 19012 – TULLE CEDEX

05.55.20.55.20 05.55.26.82.02

prefecture@correze.gouv.fr