

# Quelle exonération au titre d'un CUI-CAE si l'employeur prend en charge les cotisations vieillesse ?

Publié le 04 juillet 2018 | ACTUALITÉ | MÉTIERS DE LA PAIE

Une nouvelle fois, nous avons contacté les services de l'URSSAF, afin de savoir si l'exonération dont bénéficient les employeurs dans le cadre d'un contrat CUI-CAE pouvait couvrir le « surcoût » issu de la décision de cotiser, au titre de l'assurance vieillesse, sur une base temps plein d'un salarié sous ce contrat aidé à temps partiel.

Nous venons d'obtenir une réponse personnalisée des services de l'URSSAF que nous vous proposons de découvrir.

## Quelques rappels concernant les contrats CUI-CAE

Rappelons que le contrat unique d'insertion (CUI-CAE) associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

### La situation en 2018

En application de la circulaire DGEFP/SDPAE/MIP/MPP 2018-11 du 11 janvier 2018, l'administration confirme que les nouveaux contrats sont recentrés sur les publics les plus éloignés du marché du travail.

D'autre part, la circulaire [DGEFP \(https://www.legisocial.fr/definition-dgefep-delegation-generale-a-l-emploi-et-a-la-formation-professionnelle.html\)](https://www.legisocial.fr/definition-dgefep-delegation-generale-a-l-emploi-et-a-la-formation-professionnelle.html) du 11 janvier 2018 a confirmé le que le dispositif PEC (Parcours Emploi Compétences) remplaçait le CUI-CAE.

C'est ainsi que depuis le 16 janvier 2018, le PEC remplace les 200.000 contrats aidés « budgétés pour 2018 ».

### Régime social

#### Cotisations salariales

Aucune réduction ou exonération de cotisations salariales ne sont prévues.

#### Cotisations patronales

Pendant toute la durée d'attribution de l'aide, l'employeur bénéficie (en sus de l'aide de l'État) des exonérations suivantes :

- > Cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales dans la limite de la rémunération calculée sur la base de la durée légale et le Smic horaire en vigueur ;
- > La taxe sur les salaires ;
- > La participation à l'effort construction ;
- > La taxe d'apprentissage ;
- > La contribution 1% au titre de la formation continue (contribution spécifique applicable aux contrats CDD).

#### Article L5134-31

Modifié par LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 7

Les embauches réalisées en contrat d'accompagnement dans l'emploi donnent droit à l'exonération :

- 1° Des cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant la durée d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, sans qu'il soit fait application des dispositions de l'article L. 131-7 du code de la sécurité sociale. Toutefois, les cotisations afférentes à la partie de la rémunération qui excède un montant fixé par décret ne donnent pas lieu à exonération ;
- 2° De la taxe sur les salaires ;
- 3° De la taxe d'apprentissage ;
- 4° Des participations dues par les employeurs au titre de l'effort de construction.

# Notre question aux services de l'URSSAF

Nous avons donc soumis aux services de l'URSSAF la problématique suivante :

## Contexte

- > Un salarié est sous contrat CUI-CAE ;
- > La durée hebdomadaire de travail est fixée à 20h/semaine ;
- > Salarié et employeur décident, dans le cadre de l'article L 241-3-1 du code de la sécurité sociale, de cotiser sur une base « temps plein » correspondant à l'activité du salarié exercée à temps plein.

## Notre question

Notre question est en fait « double », car nous avons demandé :

1. Si l'exonération CUI-CAE, au titre des cotisations d'assurance vieillesse, est applicable ou non sur les surcotisations patronales ?
2. Et si c'est le cas, l'exonération est-elle alors limitée à la part patronale en cas de prise en charge de la part salariale par l'employeur ?

## La réponse de l'URSSAF

Dans la réponse personnalisée qui nous a été adressée, les points suivants sont confirmés :

1. Dans le cadre d'un contrat CUI-CAE, sont exonérées les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la part de rémunération n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.
2. Il convient donc, pour déterminer la fraction exonérée, de s'attacher au nombre d'heures rémunérées effectuées par le salarié.
3. Dès lors, en réponse à votre question, je vous indique que l'exonération ne pourra pas excéder la fraction de cotisations afférentes à la part de rémunération correspondant au produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite maximum de la durée légale du travail (ou conventionnelle applicable dans l'établissement).
4. Les cotisations patronales de Sécurité sociale et d'allocations familiales restent dues sur la part de la rémunération qui excède une telle limite.

### Extrait de la réponse URSSAF :

Votre demande concerne la portée de l'exonération attachée au CUI-CAE, dans le cas d'un salarié à temps partiel avec maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps complet.

En application de l'article L. 241-3-1 du code de la Sécurité sociale, un maintien d'assiette de cotisations d'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est ouvert à tous les salariés à temps partiel. Lorsque l'employeur prend en charge le surplus de cotisations salariales, cette prise en charge est exonérée de cotisations. Elle n'est en effet pas assimilée à un complément de rémunération.

Par ailleurs, dans le cadre du CUI-CAE, sont exonérées les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales afférentes à la part de rémunération n'excédant pas le produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est inférieure, de la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

Il convient donc, pour déterminer la fraction exonérée, de s'attacher au nombre d'heures rémunérées effectuées par le salarié.

Dès lors, en réponse à votre question, je vous indique que l'exonération ne pourra pas excéder la fraction de cotisations afférentes à la part de rémunération correspondant au produit du Smic par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite maximum de la durée légale du travail (ou conventionnelle applicable dans l'établissement).

Les cotisations patronales de Sécurité sociale et d'allocations familiales restent dues sur la part de la rémunération qui excède une telle limite.

## Référence

Réponse services de l'URSSAF, en date du 18 juin 2018