



LETTRE CIRCULAIRE

n° 2015-0000031

GRANDE DIFFUSION

Réf Classement 1.034.15

Montreuil, le 22/06/2015

**DIRECTION DE LA
REGLEMENTATION DU
RECOUVREMENT ET DU
SERVICE**

**SOUS-DIRECTION
REGLEMENTATION ET
SECURISATION JURIDIQUE /
DEPARTEMENT EXPERTISE
ET PRODUCTION
JURIDIQUE**

SR/ER

OBJET

Exonération applicable au titre des jeunes entreprises innovantes

Texte à annoter : LCIRC-2004-2004-123 du 02.02.2004;
LCIR-2014-018 du 09.05.2014

En application de l'article 131 de la loi de finances pour 2004, les jeunes entreprises innovantes réalisant des projets de recherche et de développement peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales pour les rémunérations versées au titre de certains emplois.

Le dispositif a été récemment précisé par le décret n°2014-1179 du 13 octobre 2014.

L'article 13 de la n°2003-1311 du 30 décembre 2003 de finances pour 2004 a mis en place des exonérations fiscales au titre des jeunes entreprises innovantes réalisant des projets de recherche et de développement qui remplissent les conditions définies par l'article 44 sexies-O A du code général des impôts.

En application de l'article 131 de cette loi, ces entreprises peuvent ouvrir droit, sous certaines conditions, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales.

L'exonération a dans un premier temps été ouverte aux entreprises créées au 1^{er} janvier 2004 ou qui se sont créées entre cette date et le 31 décembre 2013.

L'article 131 de la loi n°2013-1278 du 29 décembre 2013 de finances pour 2014 a prorogé ce dispositif qui est donc applicable aux jeunes entreprises innovantes qui se créent au plus tard le 31 décembre 2016.

Les décrets n°2004-581 du 21 juin 2004 et le décret n°2014-1179 du 13 octobre 2014. ont apporté des précisions en ce qui concerne les modalités de calcul de l'exonération et la condition d'être à jour de ses obligations sociales.

1. LA QUALITE DE JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE

Est qualifiée de jeune entreprise innovante réalisant des projets de recherche et de développement, l'entreprise remplissant simultanément, à la clôture de chaque exercice, les conditions suivantes définies par l'article 44 sexies-O A du Code général des impôts (CGI) :

- Elle emploie moins de 250 personnes,
- Elle a soit réalisé un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros au cours de l'exercice, ramené ou porté le cas échéant à douze mois, soit un total du bilan inférieur à 43 millions d'euros,
- Elle est créée depuis moins de huit ans. L'âge de l'entreprise s'apprécie à la clôture de l'exercice au titre duquel elle prétend à l'exonération. L'entreprise perd définitivement le statut de JEI l'année de son huitième anniversaire,
- Elle a réalisé des dépenses de recherche représentant au moins 15% des charges fiscalement déductibles par l'entreprise au titre de cet exercice, à l'exclusion des charges engagées auprès d'autres jeunes entreprises innovantes réalisant des projets de recherche et de développement,
- Son capital est détenu de manière continue à 50 % au moins par des personnes physiques ou certaines personnes morales, détaillées à l'article 44 sexies-O A du code général des impôts,
- Elle n'est pas créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités. L'activité doit être nouvelle.

Ces conditions doivent être remplies simultanément à la clôture de chaque exercice pour que l'entreprise puisse être qualifiée de jeune entreprise innovante.

Le statut de JEI a été étendu, par la loi n°2007-1922 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008, aux jeunes entreprises universitaires (JEU) qui constituent une catégorie particulière de JEI.

Peut en effet également être qualifiée de Jeune entreprise innovante réalisant des projets de recherche et de développement l'entreprise qui :

- est dirigée ou détenue directement à hauteur de 10% au moins, seuls ou conjointement, par des étudiants, des personnes titulaires depuis moins de cinq ans d'un diplôme conférant le grade de master ou d'un doctorat ou des personnes affectées à des activités d'enseignement et de recherche,
- dès lors que cette entreprise a pour activité principale la valorisation de travaux de recherche auxquels ces dirigeants ou ces associés ont participé au cours de leur scolarité ou dans l'exercice de leurs fonctions, au sein d'un établissement d'enseignement supérieur habilité à délivrer un diplôme conférant au moins le grade de master.

L'entreprise peut, dans le cadre de la procédure visée au 4° de l'article L.80 B du livre des procédures fiscales, s'assurer, auprès de la direction des services fiscaux du département dans lequel elle est tenue de souscrire ses déclarations de résultat, qu'elle constitue bien une jeune entreprise innovante au sens du CGI.

L'avis exprès ou tacite de l'administration fiscale est opposable à l'organisme de

recouvrement et la qualification de JEI obtenue pour l'exercice considéré ne peut être remise en cause dès lors que la demande était complète et exacte, faite de bonne foi et que la situation de l'entreprise n'a pas changé.

2. EMPLOIS CONCERNES PAR L'EXONERATION

2.1. Salariés concernés

Sont dans le champ de l'exonération les salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi et qui, compte-tenu de leurs compétences, du poste qu'ils occupent et des fonctions dont ils sont chargés, participent pleinement au projet de recherche et de développement.

Dans la mesure où 50% de leur temps de travail est consacré au projet de recherche et de développement, ainsi que cela a été précisé par le Ministère, l'exonération est ouverte aux salariés qui exercent les fonctions suivantes :

- Les ingénieurs-chercheurs :

Ces personnes, cadres dans l'entreprise, sont les scientifiques ou les ingénieurs travaillant à la conception ou à la création de connaissances sur les produits, de procédés, de méthodes ou de systèmes nouveaux. Sont assimilés aux ingénieurs les salariés qui, sans posséder un diplôme, ont acquis cette qualification au sein de leur entreprise.

- Les techniciens :

Les techniciens sont les personnels travaillant en étroite collaboration avec les chercheurs, pour assurer le soutien technique indispensable aux travaux de recherche et de développement et qui, notamment :

- préparent les substances, les matériaux et les appareils pour la réalisation d'essais et d'expériences ;
- prêtent leur concours aux chercheurs pendant le déroulement des essais ou des expériences ou les effectuent sous le contrôle de ceux-ci ;
- ont la charge de l'entretien et du fonctionnement des appareils et des équipements nécessaires à la recherche et au développement ;

- Les gestionnaires de projet de recherche et de développement :

Les gestionnaires de projet de recherche et de développement, cadres dans l'entreprise, disposant d'un diplôme ou ayant acquis cette qualification au sein de l'entreprise ou d'une entreprise de même nature et dans le même type d'activités, ont en charge l'organisation, la coordination et la planification du projet dans ses aspects administratifs, financiers et technologiques;

- Les juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet :

Ces personnes, cadres dans l'entreprise, disposant d'un diplôme de droit ou ayant acquis cette expérience au sein de l'entreprise ou d'une entreprise de même nature,

ont la charge de l'élaboration, du dépôt, de la gestion et de la défense des titres de propriété industrielle, des accords juridiques de toute nature liés au projet et notamment aux transferts de technologie ;

- Les personnels chargés des tests préconcurrentiels :

Ces personnes conçoivent, réalisent ou font réaliser les tests techniques nécessaires au développement ou à la mise au point du produit ou du procédé ;

- Les salariés affectés directement à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits tels que définis au 6° du k du II de l'article 244 quater B du CGI :

Si le salarié d'une JEI occupe un des emplois faisant partie de la liste ci-dessus, l'exonération s'applique sur l'intégralité de la rémunération versée au cours du mois, dans la mesure où 50% de son temps de travail est consacré au projet de recherche et de développement.

2.2. Mandataires sociaux concernés

Ouvrent droit à l'exonération, au titre de leur mandat social, les mandataires sociaux suivants, relevant du régime général de sécurité sociale ou du régime agricole et participant à titre principal au projet de recherche et de développement de la jeune entreprise innovante :

- les gérants minoritaires de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée,
- les présidents-directeurs et directeurs généraux de société anonyme,
- les présidents et dirigeants de sociétés par actions simplifiées.

Ouvrent également droit à l'exonération les mandataires sociaux qui participent à titre principal à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits tels que définis au 6° du k du II de l'article 244 quater B du CGI.

3. EXONERATION

A l'origine, l'exonération était applicable à toute la rémunération.

La loi de finances pour 2011 a prévu que l'exonération s'applique dans la limite d'un double plafonnement :

- un plafond de rémunération mensuelle brute, l'exonération s'appliquant pour la part de rémunération versée au salarié inférieure à 4,5 SMIC,
- un montant maximum d'exonération, applicable par établissement et par année civile, égal à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale. (190 200 € pour 2015).

L'exonération est applicable jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'établissement, si l'entreprise a moins de 8 ans à la clôture de l'exercice fiscal considéré.

3.1. Exonération appliquée dans la limite de 4,5 SMIC

La limite de 4,5 SMIC est appréciée en tenant compte de la valeur du SMIC et du nombre d'heures rémunérées au cours du mois.

En application de l'article L.241-15 du code de la Sécurité sociale, sont prises en compte les heures rémunérées quelle qu'en soit la nature.

Le décret du 13 octobre 2014 a précisé comment se détermine le nombre d'heures en cas de suspension du contrat de travail, au titre des salariés qui ne sont pas rémunérés en fonction d'un nombre d'heures et pour les mandataires sociaux.

3.1.1 Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel de la rémunération par l'employeur, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué de travailler par un coefficient obtenu en effectuant le rapport entre la rémunération du mois soumise à cotisations demeurée à la charge de l'employeur et la rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté.

3.1.2 Salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures

Dans ce cas, le nombre d'heures rémunérées à prendre en compte pour le calcul de l'exonération est déterminé selon les dispositions prévues à l'article D. 241-27 du code de la Sécurité sociale.

- **Période d'emploi couvrant tout le mois civil**

Le nombre d'heures est réputé égal :

1. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en jours, au produit de la durée légale du travail calculée sur le mois et du rapport entre ce forfait et 218 jours.
2. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures, à cinquante-deux douzièmes de leur durée moyenne hebdomadaire de travail.
3. Pour les autres salariés, à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois lorsque la rémunération versée au cours du mois est au moins égale au produit de cette durée collective par la valeur du SMIC. Si la rémunération est inférieure à cette rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures déterminé comme ci-dessus est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et cette rémunération de référence.

- **Période ne couvrant pas tout le mois civil**

Lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est ainsi reconstitué :

Nombre d'heures reconstitué* x nbre de jours calendaires compris dans la période d'emploi

30

* Tel que reconstitué dans les conditions ci-dessus.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien partiel de la rémunération, le nombre d'heures pris en compte au titre de ces périodes de suspension est égal au produit du nombre d'heures reconstitué dans les conditions exposées ci-dessus par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations. Ce pourcentage est déterminé selon les modalités rappelées ci-dessus.

3.1.3 Nombre d'heures rémunérées pour les mandataires sociaux

Il convient de comparer la rémunération du mandataire à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise qui correspond à la durée collective de travail, applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement où est employé le salarié, multipliée par le SMIC.

Si la rémunération du mandataire est au moins égale à cette rémunération de référence, le nombre d'heures rémunérées à prendre en compte est égal à la durée collective du travail mensuelle applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement où il est employé.

Si la rémunération est inférieure à cette rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures déterminé comme ci-dessus est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et cette rémunération de référence.

3.1.4 Cumul mandat social et contrat de travail salarié

En cas de cumul entre un mandat social, au titre duquel le nombre d'heures est déterminé selon les règles prévues au paragraphe 313, et un contrat de travail, l'exonération est calculée sur la base de chacune des rémunérations perçues, sans que le nombre total d'heures rémunérées prises en compte ne puisse excéder la durée légale du travail calculée sur le mois ou, si elle est supérieure, la durée figurant au contrat de travail.

3.2. Le montant maximum d'exonération par établissement et par année civile

L'exonération est accordée dans la limite d'un montant, par année civile et par établissement, égal à cinq fois le plafond annuel de la sécurité sociale soit 190 200 € pour 2015.

Pour les établissements créés ou supprimés en cours d'année, il convient de minorer ce plafond. Pour ce faire, le décret du 13 octobre 2014 précise que le plafond annuel tel que rappelé ci-dessus est affecté du rapport suivant : nombre de mois de l'année en cause au cours duquel au moins une rémunération a été versée à un salarié ou à un mandataire social divisé par 12.

Le montant maximum des cotisations exonérées par établissement et par année civile doit donc ainsi être proratisé :

Montant maximum de l'exonération x nbre de mois de l'année où une rémunération a été versée / 12

3.3. Durée de l'exonération

L'exonération est applicable jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'établissement, dans la mesure où l'entreprise a moins de huit ans à la clôture de l'exercice considéré.

A l'origine du dispositif, l'exonération était totale jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'entreprise. La loi de finances pour 2011 a mis en place une dégressivité de l'exonération à compter de la quatrième année. L'exonération était applicable à taux plein pendant uniquement trois ans puis une sortie progressive du dispositif d'exonération était aménagée aux taux dégressifs de 75%, 50%, 30%, 10% pendant quatre ans.

Ces dispositions se sont appliquées au titre des rémunérations versées du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011. La loi de finances rectificative pour 2011 a en effet relevé les taux de l'exonération appliquée de manière dégressive. Ainsi, au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2012, l'exonération était calculée à 80% pour la quatrième année suivant celle de la création de l'établissement, 70% pour la cinquième année, 60% pour la sixième année et 50% pour la septième année.

La loi de finances pour 2014 a supprimé les dispositions relatives aux taux dégressifs et désormais, au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2014, l'exonération est applicable à taux plein jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création de l'établissement, dans la mesure où l'entreprise a moins de huit ans à la clôture de l'exercice considéré.

Si au cours d'une année, l'entreprise ne satisfait plus à l'une des conditions requises pour bénéficier du dispositif, elle perd le bénéfice de l'exonération pour l'année considérée et pour les années suivantes tant qu'elle ne satisfait pas à l'ensemble des conditions. Pour bénéficier à nouveau du dispositif, elle doit obtenir l'avis exprès ou tacite de l'administration fiscale saisie dans le cadre de la procédure de rescrit.

4. CONDITION RELATIVE AUX OBLIGATIONS SOCIALES

Le bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition que la jeune entreprise innovante soit à jour de ses obligations à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

4.1. La nature des obligations sociales

La condition est appréciée au regard des cotisations et contributions, à la charge de l'employeur et du salarié, dues pour les rémunérations versées aux salariés au titre des assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, veuvage, invalidité, décès), des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles, de la CSG et de la CRDS, du Fonds national d'aide au logement et, le cas échéant, du versement de transport.

Sont également prises en compte les majorations de retard afférentes aux cotisations et contributions non versées ainsi que les pénalités afférentes au défaut de production des documents déclaratifs.

Il n'y a pas lieu de tenir compte des créances et majorations de retard n'excédant pas 1,27% du plafond de la sécurité sociale, arrondi à l'euro supérieur (484 € en 2015), susceptibles de ne pas être mises en recouvrement et exigibles à la date à laquelle la JEl applique pour la première fois l'exonération ainsi qu'à chacune des dates d'exigibilités postérieures.

4.2. La contestation de la dette par l'employeur

Même si l'employeur estime ne pas être redevable des cotisations échues et réclamées par l'organisme de recouvrement sur mise en demeure et qu'il a soit saisi la commission de recours amiable, soit formé opposition à contrainte et saisi le tribunal des affaires de sécurité sociale, soit fait appel du jugement du tribunal, il n'est pas considéré comme remplissant la condition d'être à jour de ses obligations sociales.

La condition d'être à jour des obligations de déclaration et de paiement n'est réputée remplie qu'à compter du paiement intégral de la dette ou à compter de la décision accordant un sursis à poursuite selon les modalités prévues à l'article R. 243-21 du code de la sécurité sociale ou un délai de paiement selon les modalités prévues à l'article R. 726-1 du code rural et de la pêche maritime.

4.3 Le plan d'apurement progressif

L'entreprise qui a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations dues est considérée comme à jour de ses paiements et de ce fait peut ouvrir droit à l'exonération.

4.4 La date à laquelle est appréciée la condition

La condition est appréciée à la date à laquelle l'entreprise, tous établissements confondus, applique pour la première fois l'exonération puis à chaque date d'exigibilité du versement des cotisations et contributions.

En l'absence de conclusion et de respect d'un plan d'apurement des cotisations et contributions, le droit à l'exonération cesse d'être applicable aux cotisations dues au titre des gains et rémunérations versés aux salariés et mandataires sociaux à compter du premier jour du mois suivant la date d'exigibilité à laquelle la condition n'est pas remplie.

Lorsque l'entreprise est à nouveau à jour de ses cotisations et contributions ainsi que des majorations et pénalités de retard, l'exonération peut être appliquée aux gains et rémunérations versés à compter du premier jour du mois suivant.

Principe d'application rétroactive de l'exonération si l'employeur est à nouveau à jour de ses cotisations

Le décret du 13 octobre 2014 précise que dans ce cas, l'entreprise bénéficie des exonérations liées aux gains et rémunérations versés pendant la période au cours de laquelle elle ne remplissait pas la condition.

Exemple :

Une entreprise ne règle pas les cotisations et contributions exigibles au 15 décembre 2014 au titre des rémunérations versées en novembre.

En l'absence de régularisation, l'entreprise ne pourra plus appliquer l'exonération à compter des rémunérations versées le 1^{er} jour du mois suivant la date d'exigibilité à laquelle la condition n'est pas remplie, soit aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier concernant les cotisations exigibles le 15 février 2015.

Le 5 mars 2015, suite à la régularisation du passif (soit par règlement intégral de la dette, soit par signature d'un plan d'apurement), elle peut bénéficier de l'exonération :

- d'une part, au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} jour du mois suivant le paiement, soit au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} avril 2015 concernant les cotisations exigibles au 15 mai 2015,
- et d'autre part, au titre des rémunérations pour lesquelles elle n'avait plus le droit d'appliquer l'exonération en l'absence de respect de la condition d'être à jour de ses paiements, soit au titre des rémunérations versées du 1^{er} janvier au 31 mars 2015, concernant les cotisations exigibles aux 15 février 2015, 15 mars 2015 et 15 avril 2015, sous réserve, en cas de conclusion d'un plan d'apurement du passif, des précisions ci-après apportées.

Articulation de l'application rétroactive de l'exonération avec la conclusion du plan d'apurement du passif

L'entreprise est considérée à jour uniquement si le plan est respecté. Le respect du plan ne se vérifiant qu'à la fin, il ne peut, au moment de sa signature, tenir compte des exonérations de cotisations dont l'employeur peut potentiellement bénéficier si le plan est respecté.

L'application rétroactive de l'exonération, dans le cadre d'un plan d'apurement, ne sera donc prise en compte qu'à l'issue du plan, date à laquelle l'organisme constate si le plan a ou non été respecté.

5. ENTREE EN VIGUEUR

Sont visées les régularisations constatées à compter du 16 octobre 2014, date d'entrée en vigueur du décret, ainsi que les plans d'apurement en cours à cette date. Le droit à exonération est de nouveau ouvert à compter de la date à laquelle l'employeur est considéré comme à jour de ses cotisations et contributions, soit en cas de plan d'apurement, au terme de celui-ci.

Ainsi, dès lors que l'employeur est à jour de ses cotisations, il est éligible à

l'exonération pour l'ensemble des périodes considérées et ce, quelle que soit la date à laquelle est intervenu l'apurement de la dette, dans la limite de la prescription triennale prévue par l'article L. 243-6 du code de la sécurité sociale. Le remboursement ou le crédit ne pourra en effet porter que sur les cotisations acquittées à tort dans les trois ans précédant la demande de remboursement ou la reprise de crédit.

6. NON CUMUL AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS

L'exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale en faveur des jeunes entreprises innovantes ne peut être cumulée, au titre d'une même période et pour l'emploi d'un même salarié, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale excepté la déduction forfaitaire patronale applicable au titre des heures supplémentaires, ni avec une aide de l'Etat, ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Le Directeur

Jean-Louis REY