

P PREMIÈRES SYNTHÈSES

L'EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES POUR L'EMBAUCHE D'UN PREMIER ET D'UN DEUXIÈME OU TROISIÈME SALARIÉ EN 1995

En 1995, près de 74 000 salariés ont été recrutés au titre de l'exonération de charges sociales patronales pour l'embauche d'un premier salarié (soit 18% de moins qu'en 1994), 6800 au titre de l'embauche d'un deuxième salarié (+8%) et 4400 au titre de l'embauche d'un troisième salarié (+7%). Comme en 1994, la très grande majorité (93%) des embauches se sont faites en contrat à durée indéterminée et plus des trois quarts sur des emplois à temps plein. La part des femmes se stabilise aux environs d'un tiers. Les entreprises individuelles et les gérants de SARL représentent plus de 91% des entreprises bénéficiaires de la mesure. Le secteur des services reste prédominant avec près des deux tiers des entrées en mesure.

L'EXONÉRATION A L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ

Baisse des embauches

Le nombre d'embauches d'un premier salarié avec exonération des charges patronales a diminué de près de 18 % en 1995. Cette baisse survient après la hausse de 17 % enregistrée en 1994, année d'extension de la mesure aux employeurs reprenant une entreprise existante (graphique 1). Elle pourrait s'expliquer par le ralentissement de la conjoncture économique en 1995, qui s'est traduit notamment par un tassement des reprises d'entreprises. Parallèlement, les embauches de deuxième et troisième salarié ont connu des hausses déjà respectives



de 8 % et 7 %, après les fortes hausses enregistrées en 1994 (+ 90 % et + 116 % respectivement).

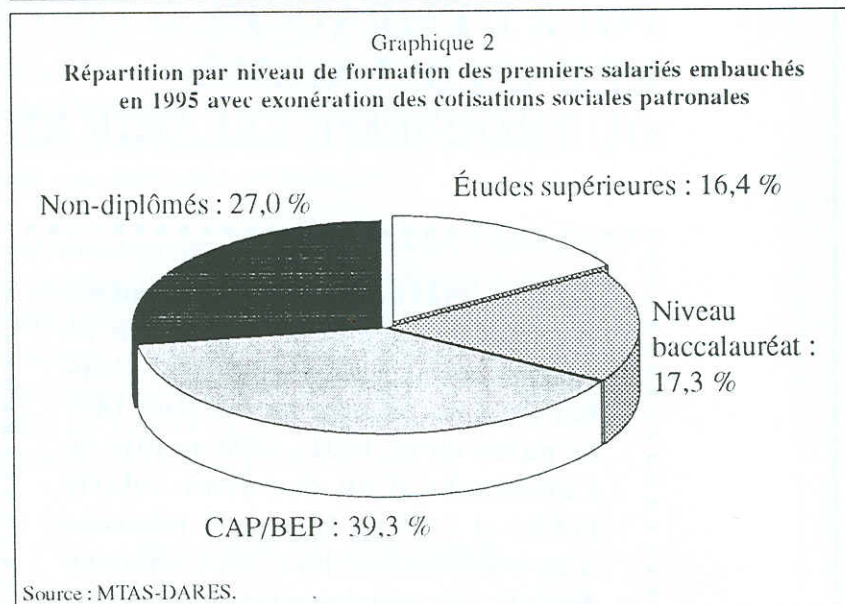
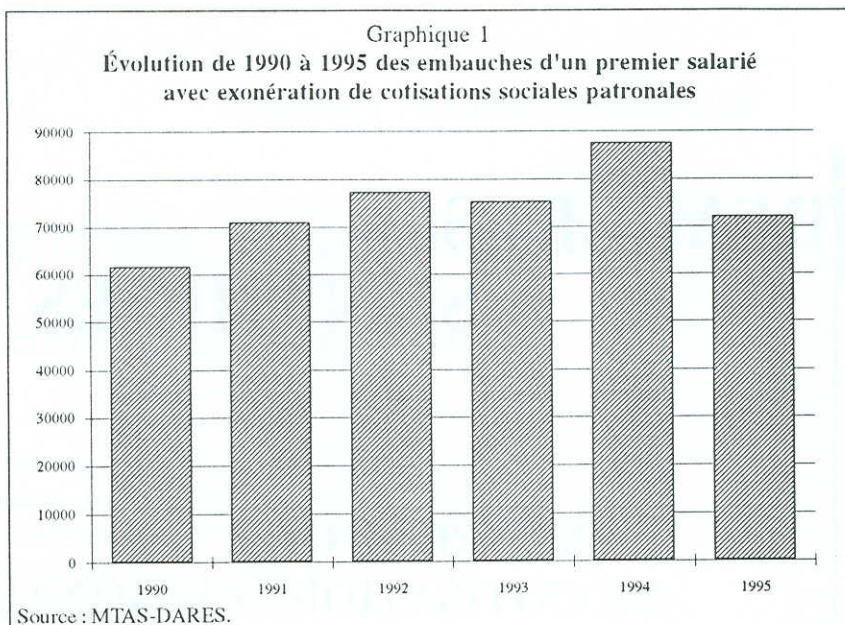
Dans l'ensemble, la répartition sectorielle des embauches constatée depuis 1990 se maintient en 1995, avec près des deux tiers des embauches dans le secteur des services. Le secteur de la construction occupe toujours la seconde position avec une part stabilisée à près de 21 %. Avec près de 11 % des embauches, l'industrie maintient sa part, après un recul de 2 points entre 1993 et 1994 (tableau 1).

Recul des embauches de jeunes et de femmes

La répartition des embauches selon le niveau de formation des salariés est restée à peu près stable en 1995. L'élévation du niveau de qualification que l'on avait observée au cours des années précédentes, s'est donc interrompue cette année (tableau 2). Les personnes de niveau bac ou plus représentent néanmoins plus du tiers des salariés embauchés, tandis que ceux de niveau CAP/BEP représentent moins de 40 % des embauches concernées (graphique 2).

La structure par âge de ces recrutements s'est légèrement modifiée au détriment des salariés les plus jeunes: la part des moins de 25 ans a reculé de 1,4 point et celle des 25-29 ans de 0,4 point. Les personnes d'âge intermédiaire (30-49 ans) restent donc les principales bénéficiaires de la mesure (49 %), soit une hausse de 1,2 point par rapport à 1994. La proportion de femmes parmi les salariés embauchés continue à diminuer: de près de 37 % en 1990, elle n'est plus que de 32 % en 1995 (tableau 2).

La baisse amorcée en 1994 de la part des emplois les plus qualifiés (cadres, ingénieurs, professions intermédiaires) se poursuit en 1995 (tableau 1). Cette baisse pourrait s'expliquer par les effets de l'élar-



gissement en 1994 de la mesure aux employeurs reprenant une entreprise existante, qui ont embauché plutôt des ouvriers (qualifiés ou non) et des employés.

Une majorité d'anciens demandeurs d'emploi

L'année 1995 a vu une augmentation des embauches de personnes qui occupaient auparavant un emploi ou étaient en stage (30 % des emplois offerts contre 27 % en 1994). Par contre, la part des demandeurs d'emploi a diminué de près de 4 points en un an. Les demandeurs d'emploi (dont plus des trois quarts sont inscrits à l'ANPE)

continuent cependant à être majoritaires parmi les personnes bénéficiaires de la mesure.

Les contrats conclus sur la base de 39 heures ou plus de travail hebdomadaire représentent 78 % des embauches (+0,4 point) (tableau 1).

La tendance à l'augmentation des salaires mensuels moyens bruts d'embauche (**en francs courants**) s'est confirmée en 1995, avec un salaire moyen tous secteurs d'activité confondus de l'ordre de 7 600 francs, soit une hausse de 3,3 points par rapport à l'année 1994 (tableaux 3 et 3bis). Les services aux entreprises ont offert les salaires les plus élevés (9 767 francs en

ÉVALUATION DE L'EFFET EMPLOI DE LA MESURE D'EXONÉRATION DE CHARGES POUR L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ

Une étude du Ministère du Travail, en collaboration avec l'IGAS, a été mise en oeuvre par le CREDOC à la mi-1995 dans le but de déterminer les effets de la mesure en termes de création nette d'emplois. Il s'agissait d'appréhender la distorsion de concurrence découlant de l'introduction de la mesure dans un marché local et la traduction de cette distorsion en chiffre d'affaires, parts de marché et emplois. Les résultats détaillés de cette étude ont été publiés dans un rapport du CREDOC remis en mars 1996, après un premier rapport de l'IGAS en septembre 1995 relatif à l'exécution de la loi quinquennale du 20 décembre 1993.

Problématique et champ de l'étude

L'étude menée par le CREDOC s'est inspirée d'une méthodologie préconisée par l'Université de WARWICK dans le cadre de l'évaluation de la mesure anglaise «Enterprise Allowance Scheme». Cette méthodologie consistait à interroger à la fois les bénéficiaires de la mesure, leurs concurrents et leurs clients puis à procéder à une triangulation des réponses. Dans l'étude menée par le CREDOC, l'interrogation des clients n'a pas été retenue. L'enquête s'est déroulée à la mi-1995 dans les agglomérations de LILLE et de TOULON, qui ont été choisies pour leur contraste en termes d'utilisation de la mesure d'exonération de charges pour l'embauche d'un premier salarié. Les deux critères de sélection retenus étaient l'existence d'un pôle d'emploi bien défini -par exemple une grande agglomération- et le rapport entre le nombre de salariés concernés par la mesure et l'ensemble des effectifs salariés, tels que publiés annuellement par l'UNEDIC. Dans chaque agglomération deux secteurs d'activité ont été retenus : le bâtiment et l'hôtellerie-restauration.

Une faible connaissance de la mesure

L'enquête révèle que les employeurs bénéficiaires de la mesure d'exonération de charges ont très souvent du mal à apprécier l'impact en termes financiers de la mesure sur leur entreprise. Ceci peut s'expliquer par le fait que la mesure est relativement invisible en termes financiers : le montant de l'exonération est calculé automatiquement par les logiciels de paye et ne fait l'objet d'aucune autre démarche visible. Il est ainsi arrivé que seul le service comptable garde la trace de l'existence de la mesure au sein de l'entreprise. Ce fait est révélé par le nombre élevé de réponses «ne sait pas» aux questions faisant appel à une bonne connaissance de la mesure. De manière générale, les employeurs rencontrés ne savent pas qui est exonéré et qui ne l'est pas.

Une perception floue du marché et de la concurrence

Sur les 38 employeurs bénéficiaires interrogés, 31 ont déclaré ne pas savoir quelle est leur part de marché au niveau local. 24 d'entre eux n'ont pu donner une idée précise du nombre de concurrents non exonérés dans leur secteur, tandis que 27 n'ont aucune idée précise du nombre d'entreprises bénéficiant de l'exonération. Les employeurs rencontrés ont une perception imprécise de leur environnement économique. Cependant, 22 des employeurs interrogés pensent que leur marché est plutôt concurrentiel, tandis que 24 déclarent avoir pris des clients à la concurrence. Ces employeurs ayant pris des clients à la concurrence ont vu en général leur chiffre d'affaires augmenter et ont généralement embauché un ancien salarié. La plupart des employeurs ayant récupéré des clients de la concurrence pensent que ce fait n'a que peu d'impact sur leur marché, vu son caractère concurrentiel. Les employeurs bénéficiaires qui n'ont pas le sentiment d'avoir récupéré de clients à la concurrence ont souvent embauché un ancien chômeur et sont caractérisés par une stagnation du chiffre d'affaires.

Le contexte des marchés locaux étudiés étant concurrentiel, aucune entreprise ne semble pouvoir se permettre de s'éloigner des standards imposés par le marché et de pratiquer par exemple une guerre des prix. Le niveau de rémunération du salarié embauché est en général nettement au-dessus du SMIC et les employeurs reconnaissent un effet plutôt positif de l'exonération sur leurs revenus personnels.

Un bilan imprécis en termes de création nette d'emplois

Un an en moyenne après la demande d'exonération, un quart des emplois créés n'existent plus, tandis que la moitié des employeurs interrogés ont connu une croissance de leur chiffre d'affaires depuis l'embauche avec exonération. Ces employeurs ont généralement créé leur entreprise et sont très majoritairement des SARL du secteur du bâtiment. En moyenne, ils ont plus de salariés que les autres et expliquent leurs embauches -souvent à temps plein- par le besoin de développer leur entreprise. Les employeurs bénéficiaires dont le chiffre d'affaires est stable depuis un an appartiennent le plus souvent au secteur de l'hôtellerie-restauration et expliquent l'embauche du premier salarié par des besoins d'organisation interne de leur entreprise. La plupart de ces embauches sont à temps partiel.

Les employeurs ayant récupéré des clients de la concurrence étaient plutôt en croissance de chiffre d'affaires, ont généralement embauché un ancien salarié et estiment qu'ils auraient embauché de toute façon. Les employeurs bénéficiaires qui ne pensent pas avoir récupéré de clients à la concurrence ont souvent embauché un ancien chômeur et sont caractérisés par une stagnation du chiffre d'affaires. Ils ont généralement déclaré qu'ils avaient l'intention d'embaucher mais ne l'auraient pas fait sans l'aide. Globalement, les personnes recrutées viennent pour moitié d'un emploi salarié dans le même secteur. Les recrutements effectués ne correspondent donc pas forcément à des créations nettes d'emplois. En cas de non remplacement dans le poste précédent, il s'agirait d'un transfert de poste d'une entreprise à l'autre. L'enquête n'a pu affiner la connaissance du devenir des postes antérieurs concernés.

Conclusion

L'imprécision des réponses quant à la création nette d'emplois et surtout quant à l'impact financier de la mesure va de pair avec le fait que les entreprises ont du mal à se prononcer quant à l'existence d'éventuelles distorsions de concurrence. Il est cependant notable que tant les entreprises bénéficiaires que leurs concurrents répondent rarement que la mesure est néfaste pour l'emploi dans les entreprises non bénéficiaires. Les employeurs bénéficiaires ont en général une opinion favorable sur la mesure.

Tableau 1
Caractéristiques des employeurs et des emplois offerts de 1990 à 1995

En pourcentage

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Var. 91/90	Var. 92/91	Var. 93/92	Var. 94/93	Var. 95/94
Secteur d'activité économique (NAP5 puis NAF4 en 1995) :											
Agriculture	3,6	3,0	2,9	2,9	2,6	2,8	-0,6	-0,1	0,0	-0,3	0,2
Industrie (hors BGCA)	11,9	11,3	11,2	12,5	10,5	10,6	-0,6	-0,1	1,3	-2,0	0,1
BGCA - Construction	25,7	23,9	20,6	18,6	20,7	20,6	-1,8	-3,3	-2,0	2,1	-0,1
Tertiaire - Services	58,8	61,8	65,3	66,0	66,2	65,9	3,0	3,5	0,7	0,2	-0,3
Emploi offert :											
Ouvrier agricole	6,0	4,9	4,8	4,5	2,5	3,5	-1,1	-0,1	-0,3	-2,0	1,0
Ouvrier non qualifié	17,4	15,0	14,1	12,9	14,5	14,1	-2,4	-0,9	-1,2	1,6	-0,4
Ouvrier qualifié	29,4	27,3	25,7	24,0	25,1	25,3	-2,1	-1,6	-1,7	1,1	0,2
Employé	22,4	22,8	23,2	24,9	26,3	26,7	0,4	0,4	1,7	1,4	0,4
Technicien, agent de maîtrise	3,2	4,7	5,1	5,7	5,6	5,6	1,5	0,4	0,6	-0,1	0,0
Autre profession intermédiaire	6,7	7,1	7,5	7,3	6,7	6,3	0,4	0,4	-0,2	-0,6	-0,4
Cadre, ingénieur	2,2	5,7	6,8	8,4	8,3	7,8	3,5	1,1	1,6	-0,1	-0,5
Autre	12,7	12,5	12,8	12,3	11,0	10,7	-0,2	0,3	-0,5	-1,3	-0,3
Type de contrat :											
Contrat à durée indéterminée	100,0	100,0	100,0	100,0	92,8	92,9				-7,2	0,1
Contrat à durée déterminée	-	-	-	-	7,2	7,1					-0,1
Durée hebdomadaire de travail :											
Moins de 30 h	20,0	17,2	19,1	19,4	18,5	18,0	-2,8	1,9	0,3	-0,9	-0,5
30 à 38 h	3,7	3,3	3,4	3,7	3,8	3,9	-0,4	0,1	0,3	0,1	0,1
39 h	65,1	69,1	67,6	67,6	69,9	70,4	4,0	-1,5	0,0	2,3	0,5
Plus de 39 h	11,2	10,4	9,9	9,3	7,8	7,7	-0,8	-0,5	-0,6	-1,5	-0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0					

Source : MTAS-DARES.

Tableau 2
Caractéristiques des salariés embauchés de 1990 à 1995

En pourcentage

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Var. 91/90	Var. 92/91	Var. 93/92	Var. 94/93	Var. 95/94
Sexe :											
Femme	36,6	35,3	35,5	34,2	32,9	32,4	-1,3	0,2	-1,3	-1,3	-0,5
Homme	63,4	64,7	64,5	65,8	67,1	67,6	1,3	-0,2	1,3	1,3	0,5
Age :											
Moins de 25 ans	36,2	30,8	27,1	24,3	25,2	23,8	-5,4	-3,7	-2,8	0,9	-1,4
25 à 29 ans	21,5	21,8	22,1	22,5	21,9	21,5	0,3	0,3	0,4	-0,6	-0,4
30 à 39 ans	24,1	26,4	27,8	28,7	28,9	29,6	2,3	1,4	0,9	0,2	0,7
40 à 49 ans	13,2	15,5	17,6	19,0	18,9	19,4	2,3	2,1	1,4	-0,1	0,5
50 ans et plus	5,0	5,5	5,4	5,5	5,1	5,7	0,5	-0,1	0,1	-0,4	0,6
Niveau de formation :											
I et II	3,0	4,0	4,8	5,8	6,1	6,3	1,0	0,8	1,0	0,3	0,1
III	4,9	6,8	7,8	9,4	10,3	10,1	1,9	1,0	1,6	0,9	-0,2
IV	12,6	14,2	15,1	16,7	17,2	17,3	1,6	0,9	1,6	0,5	0,1
V	48,3	46,1	43,3	40,2	39,4	39,3	-2,2	-2,8	-3,1	-0,8	-0,1
Vbis	5,8	5,4	5,2	5,1	5,3	5,8	-0,4	-0,2	-0,1	0,2	0,5
VI	25,4	23,5	23,8	22,8	21,7	21,2	-1,9	0,3	-1,0	-1,1	-0,5
Situation avant l'embauche :											
Salarié sous CDI	19,5	21,6	20,0	18,7	17,4	19,4	2,1	-1,6	-1,3	-1,3	2,0
Salarié sous CDD	9,1	7,5	6,8	6,3	6,3	6,7	-1,6	-0,7	-0,5	0,0	0,4
Contrat aidé ou stage	5,1	3,2	3,1	3,2	3,4	3,9	-1,9	-0,1	0,1	0,2	0,5
Demandeur d'emploi inscrit	37,5	37,3	39,1	42,0	44,1	40,5	-0,2	1,8	2,9	2,1	-3,6
Demandeur d'emploi non-inscrit	14,3	14,7	15,3	14,6	13,9	13,7	0,4	0,6	-0,7	-0,7	-0,2
Etudiant	4,9	4,7	4,2	3,7	3,8	3,8	-0,2	-0,5	-0,5	0,1	0,0
Autre	9,6	11,0	11,5	11,5	11,1	11,9	1,4	0,5	0,0	-0,4	0,8

Source : MTAS-DARES.

moyenne), suivis des industries des biens d'équipement (8 904 francs) et des activités financières (8 629 francs). Plus des trois quarts des salaires offerts sont supérieurs ou égaux au SMIC. L'évolution du salaire moyen est fortement déterminée par la conjoncture dans les secteurs de la construction, du commerce et des services, qui représentent à eux seuls plus de 86 % des embauches et par les mesures de revalorisation du SMIC. Les tableaux 3 et 3bis suivants donnent les salaires moyens dans les secteurs les plus significatifs.

Tableau 3 bis
Salaires mensuels moyens d'embauche par secteur d'activité en 1995
(NAF16)

Bruts en Francs courants

Secteur d'activité économique (NAF)	1995
Industrie des biens de consommation	8 154
Construction	7 716
Commerce	7 443
Services aux entreprises	9 767
Services aux particuliers	6 309
Education, santé, action sociale	6 559
Administrations	7 291
Ensemble	7 632

Source : MTAS-DARES.

Tableau 3
Salaires mensuels moyens d'embauche par secteur d'activité, de 1990 à 1994 (NAF 15)

Bruts en Francs courants

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Var. 91/90	Var. 92/91	Var. 93/92	Var. 94/93	Var. 95/94
Industrie des biens de consommation	5 773	6 662	7 546	7 765	7 927	-	15,4	13,3	2,9	2,1	-
BGCA	6 274	6 808	7 203	7 471	7 519	-	8,5	5,8	3,7	0,6	-
Commerce	5 222	6 175	6 747	7 055	7 168	-	18,2	9,3	4,6	1,6	-
Services marchands	5 584	6 464	6 904	7 228	7 385	-	15,8	6,8	4,7	2,2	-
Services non marchands	6 278	6 547	7 182	6 694	8 438	-	4,3	9,7	-6,8	26,0	-
Ensemble	5 778	6 527	6 952	7 260	7 386	7 632	13,0	6,5	4,4	1,7	3,3

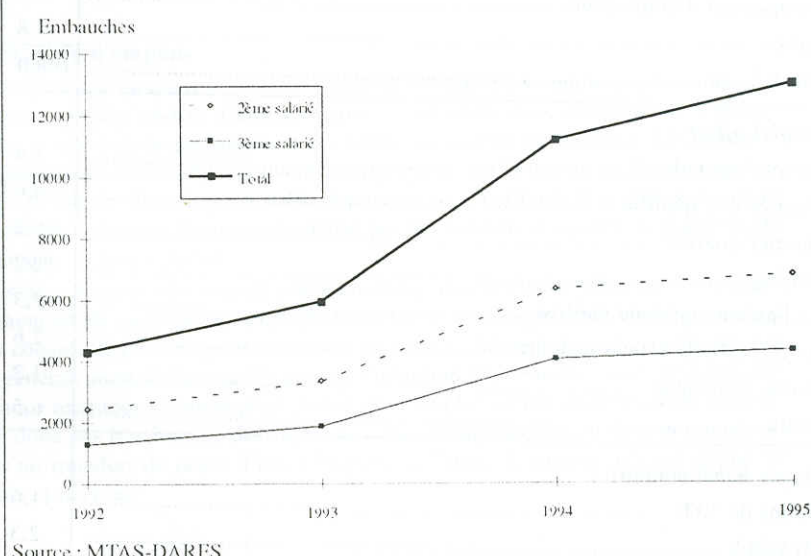
Source : MTAS-DARES.

L'EXONÉRATION A L'EMBAUCHE D'UN DEUXIÈME OU TROISIÈME SALARIÉ

Les embauches de deuxième et troisième salariés : + 7 % en 1995

L'année 1994 avait été marquée par un doublement du volume des embauches de deuxième et troisième salariés. Cette forte hausse était explicable par l'ouverture du dispositif aux zones urbaines en difficulté. La montée en charge du dispositif s'est confirmée en 1995 mais à un rythme sensiblement plus faible : + 7,4 % (tableau 4 et graphique 3). Alors qu'elle avait tendance à diminuer, la part des embauches de deuxième salarié dans l'utilisation de la mesure reste stable par rapport à l'année 1994 : 61 % (ta-

Graphique 3
Évolution annuelle des embauches de deuxième et troisième salariés avec exonération des cotisations sociales patronales, entre 1992 et 1995



Source : MTAS-DARES.

bleau 5). La mesure d'exonération de charges patronales à l'embauche du deuxième au troisième salarié est arrivée à expiration le 31/12/1995 (encadré 2). Les tableaux 6 et 7 re-

tracent les grandes tendances qui l'ont marqué depuis 1992.

Magoume GAYE
(DARES).

Tableau 4
Evolution des embauches de deuxième et troisième salariés, de 1992 à 1995

	Flux d'embauches en 1992	Variation 1993/92 (en %)	Flux d'embauches en 1993	Variation 1994/93 (en %)	Flux d'embauches en 1994	Variation 1995/94 (en %)	Flux d'embauches en 1995
2 ^{ème} salarié	2 412	+38,4	3 338	+89,5	6 324	+7,5	6 798
3 ^{ème} salarié	1 291	+44,7	1 868	+116,1	4 037	+7,2	4326
Total	3 703	+40,6	5 206	+99,0	10 361	+7,4	11 124

Source : MTAS-DARES.

Tableau 5
Répartition des embauches de deuxième et troisième salariés, de 1992 à 1995

En pourcentage par rapport au total des embauches de deuxième et troisième salarié

	1992	1993	1994	1995	Var. 93/92	Var. 94/93	Var. 95/94
2 ^{ème} salarié	65,1	64,1	61,0	61,1	-1,0	-3,1	+0,1
3 ^{ème} salarié	34,9	35,9	39,0	38,9	+1,0	+3,1	-0,1

Source : MTAS-DARES.

Tableau 6
Caractéristiques des employeurs et des emplois offerts, de 1992 à 1995

En pourcentage

	1992	1993	1994	1995	Var. 93/92	Var. 94/93	Var. 95/94
Secteur d'activité économique (NAP5 puis NAP4 en 1995)							
Agriculture	1,2	1,3	4,3	4,7	0,1	3,0	0,4
Industrie	22,9	20,3	16,2	14,7	-2,6	-4,1	-1,5
BGCA- Construction	38,3	41,6	34,3	30,2	3,3	-7,3	-4,1
Tertiaire - Services	37,6	36,8	45,2	50,4	-0,8	8,4	5,2
Statut de l'employeur							
Entrepreneur individuel ou gérant majoritaire de SARL	96,2	96,5	86,0	78,4	0,3	-10,5	-7,6
Gérant minoritaire de SARL	-	-	9,4	20,6	-	9,4	11,2
Coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA)	-	-	0,1	0,3	-	0,1	0,2
Groupement d'employeurs	-	-	0,3	0,6	-	0,3	0,4
Autres	3,8	3,5	4,2	-	-0,3	0,7	-4,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0			
Emploi offert :							
Ouvrier agricole	1,4	1,4	3,4	4,1	0,0	2,0	0,7
Ouvrier non qualifié	24,6	25,9	25,3	21,9	1,3	-0,6	-3,4
Ouvrier qualifié	49,2	47,4	37,4	34,4	-1,8	-10,0	-3,0
Employé	12,2	12,0	16,4	19,7	-0,2	4,4	3,3
Technicien, agent de maîtrise	2,3	3,0	3,6	3,7	0,7	0,6	0,1
Autre profession intermédiaire	2,6	3,1	4,1	4,6	0,5	1,0	0,5
Cadre, ingénieur	1,2	1,1	2,0	2,3	-0,1	0,9	0,3
Autre	6,5	6,1	7,8	9,4	-0,4	1,7	1,6
Durée hebdomadaire :							
Moins de 30 h	11,6	9,9	13,0	15,2	-1,7	3,1	2,2
30 à 38 h	2,3	2,5	2,9	2,9	0,2	0,4	0,0
39 h	74,3	76,1	74,5	72,3	1,8	-1,6	-2,2
Plus de 39 h	11,8	11,5	9,6	9,5	-0,3	-1,9	-0,1
Salaires moyens (en francs courants)	6 194	6 426	7 205	7 142	3,7	12,1	-0,9

Source : MTAS-DARES.

Tableau 7
Caractéristiques des salariés embauchés, de 1992 à 1995

En pourcentage

	1992	1993	1994	1995	Var. 93/92	Var. 94/93	Var. 95/94
Sexe :							
Femme	23,4	20,1	25,0	26,2	-3,3	4,8	1,2
Homme	76,6	79,9	75,0	73,8	3,3	-4,8	-1,2
Age :							
Moins de 25 ans	39,7	34,0	36,4	33,3	-5,7	2,4	-3,1
25 à 29 ans	20,4	21,6	21,8	22,4	1,2	0,2	0,6
30 à 39 ans	23,2	26,8	24,8	26,3	3,6	-2,0	1,5
40 à 49 ans	13,3	14,3	13,6	14,8	1,0	-0,7	1,2
50 ans et plus	3,4	3,3	3,4	3,2	-0,1	0,1	-0,2
Niveau :							
I et II	1,1	1,4	2,8	2,8	0,3	1,4	0,0
III	3,6	4,8	6,7	7,7	1,2	1,9	1,0
IV	9,3	10,1	11,9	14,1	0,8	1,8	2,2
V	60,5	56,3	49,4	46,8	-4,2	-6,9	-2,6
Vbis	5,9	6,2	6,0	6,6	0,3	-0,2	0,6
VI	19,6	21,2	23,2	22,0	1,6	2,0	-1,2
Situation à l'embauche :							
Salarié sous CDI	16,5	15,5	15,4	17,4	-1,0	-0,1	2,0
Salarié sous CDD	11,3	9,5	10,2	11,1	-1,8	0,7	0,9
Contrat aidé ou stage	6,6	6,0	5,9	5,1	-0,6	-0,1	-0,8
Demandeur d'emploi inscrit	39,6	45,0	44,4	40,1	5,4	-0,6	-4,3
Demandeur d'emploi non-inscrit	10,4	9,8	9,9	11,4	-0,6	0,1	1,5
Etudiant	6,4	4,6	5,1	4,6	-1,8	0,5	-0,5
Autre	9,2	9,7	9,1	10,3	0,5	-0,6	1,2

Source : MTAS-DARES.

Encadré 2

LE DISPOSITIF JURIDIQUE

L'exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale pendant deux ans pour l'embauche d'un premier salarié sur contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel) a été instaurée en janvier 1989. Le bénéfice de cette exonération a été accordé dans un premier temps aux seuls travailleurs indépendants, puis a été étendu aux gérants minoritaires ou égalitaires de SARL en décembre 1990. En mars 1992, l'accès à cette exonération a été ouvert aux associations, aux mutuelles, aux coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et aux groupements d'employeurs, d'artisans ou de commerçants.

En mars 1994, la mesure a été reconduite et élargie aux contrats à durée déterminée d'au moins 12 mois et aux employeurs reprenant une entreprise existante (circulaire n° 94/12 du 10 mars 1994). Dans le cas d'un CDD, l'exonération porte sur une période égale à la durée initiale du contrat hors renouvellement, soit au moins 12 mois et au plus 18 mois.

Les conditions à remplir par l'employeur pour obtenir l'exonération sont de ne pas avoir exercé son activité avec un salarié dans les douze derniers mois, à l'exception de personnes issues d'un des dispositifs d'emploi aidé suivants - contrat emploi-solidarité, contrat d'apprentissage, contrat de qualification (selon le cas) -; de stagiaires de la formation professionnelle, ou de personnes bénéficiant d'un statut particulier; d'aides familiaux et employés de maison spécifiques; de conjoint ou concubin dans des cas très précis, ou de personnes à charge fiscalement.

Par ailleurs, les salariés embauchés ne peuvent pas bénéficier d'un des statuts particuliers susmentionnés.

L'exonération totale de cotisations patronales de sécurité sociale pendant un an pour l'embauche d'un deuxième ou troisième salarié (à temps plein ou à temps partiel) a été instaurée par la Loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991. Peuvent en bénéficier les artisans en milieu rural dans les zones éligibles aux programmes d'aménagement concerté de territoires ruraux définies par les Contrats de Plan Etat-Région ou dans les zones de montagne des DOM. Les apprentis et les jeunes en contrat de qualification, le conjoint de l'employeur ainsi que les personnes fiscalement à sa charge, les associés, les aides familiaux et les employés de maison ne peuvent être concernés par cette mesure. La mesure a été reconduite par la circulaire n° 94/13 du 10 mars 1994 qui en élargit le champ d'application, couvrant désormais les travailleurs indépendants, les gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, les coopératives d'utilisation de matériel agricole et les groupements d'employeurs dont les adhérents sont exclusivement agriculteurs ou artisans. Géographiquement, elle s'appliquait depuis 1994 aux zones urbaines dégradées, aux zones rurales en difficulté, et aux DOM. La mesure a pris fin le 31-12-1995, conformément à ce qui avait été prévu par la loi quinquennale du 20 décembre 1993. Deux nouvelles mesures d'exonération devraient s'appliquer à partir du 1er janvier 1997, étendant les exonérations de cotisations patronales jusqu'au 50ème salarié mais les réservant à des zones prioritaires (zones de redynamisation urbaine, zones de revitalisation rurale et zones franches -loi du 4 février 1995-).