

P

# PREMIÈRES INFORMATIONS

## et PREMIÈRES SYNTHÈSES

### L'EXONÉRATION POUR L'EMBAUCHE D'UN PREMIER SALARIÉ : BILAN RÉTROSPECTIF

Pendant treize ans, de 1989 à 2001, l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié a aidé les chefs d'entreprise à créer leur premier emploi. Peu remanié, le dispositif a enregistré plus d'un million d'entrées. Les salariés embauchés étaient essentiellement des hommes, plutôt jeunes, percevant le SMIC et travaillant à temps complet sur des postes d'ouvriers ou d'employés. Les entreprises utilisatrices exerçaient essentiellement dans la construction, le commerce, les services aux particuliers et les services aux entreprises. En raison d'un taux de rupture important des contrats, les postes créés ont connu une forte rotation de la main-d'œuvre.

Une embauche exonérée sur dix a donné lieu à une création nette d'emploi. Cette mesure a également conduit les employeurs à recourir plus souvent au contrat à durée indéterminée.

2001 a marqué la fin de l'exonération des cotisations sociales pour l'embauche d'un premier salarié. Ce dispositif de politique d'emploi, créé en 1989 et prorogé à plusieurs reprises depuis lors, est arrivé à échéance fin décembre.

Cette mesure, avec quelques retouches marginales par rapport à sa philosophie globale, a couru sur une période longue, de 1989 à 2001 (encadré 1), ce qui explique que, malgré l'étroitesse de son champ, elle ait dépassé le million d'entrées. Dès la première année de sa mise en place, un nombre non négligeable d'employeurs l'a utilisée (graphique 1).

Il s'agit ici de rendre compte des caractéristiques des salariés qui ont été embauchés par le biais de ce dispositif et de celles des employeurs qui ont bénéficié de l'exonération. La longévité de la mesure et une certaine stabilité de son cadre réglementaire ont per-

mis de mener plusieurs enquêtes auprès des entreprises utilisatrices pour mesurer l'impact sur l'emploi de cette politique et disposer du recul suffisant pour tenter d'identifier son incidence sur les très petites entreprises.

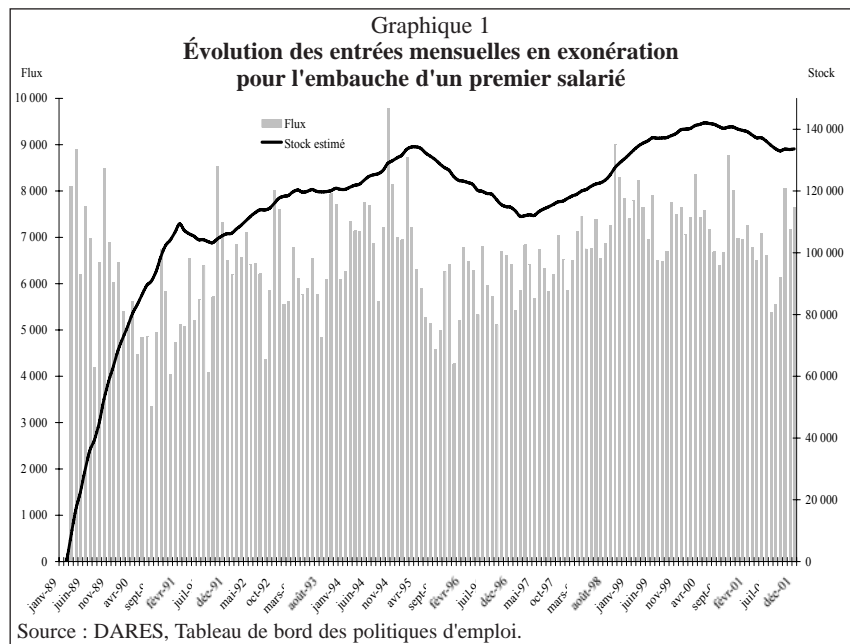
### Des hommes, plutôt jeunes, avec un faible niveau de qualification

Ce sont essentiellement des hommes qui ont été recrutés tout au long des treize années d'existence de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié (deux tiers des recrutements). Ces salariés sont jeunes (près de 40 % de moins de 30 ans en 2001) même si un certain vieillissement s'est opéré à partir du milieu des années 1990 au profit des salariés de plus de 50 ans (tableau 1).

Leur niveau de formation s'avère relativement faible : plus d'un tiers ne possède qu'un CAP ou un BEP et plus d'un quart n'a aucun diplôme. Cependant, au cours des années 1990, le niveau de formation s'élève avec l'accroissement du nombre de titulaires de diplômes de niveau baccalauréat ou de l'enseignement supérieur (1).

La majorité des personnes embauchées étaient d'anciens demandeurs d'emploi, néanmoins plus d'un quart occupaient préalablement un emploi, le plus souvent en CDI. Sur la fin de la période, la part des chômeurs diminue et celle des inactifs augmente ; c'est peut-être là un effet de la baisse du chômage et des nombreuses créations d'emplois survenues à partir de 1997 (ce qu'on appelle « effet de flexion des taux d'activité »).

(1) - Faute de données disponibles du fait des changements relatifs aux renseignements figurant sur les documents servant aux remontées statistiques, on ne peut dire si l'amélioration de la conjoncture du marché du travail a conduit les employeurs à recruter des travailleurs peu qualifiés.



### Des postes d'ouvrier et d'employé à temps complet, en CDI

Les postes d'employé (29 % en moyenne sur la période 1990-1999), d'ouvrier qualifié (25 %) et d'ouvrier non qualifié (12 %) dominant (tableau 2). Les recrutements d'employés se sont particulièrement développés, parallèlement à une certaine augmentation des postes de cadre ou d'ingénieur. Ces embauches sont plus qualifiées que celles effectuées sur les autres contrats aidés par les très petits établissements (Picart, Petit-Jean, 2000). La quasi-disparition des emplois d'ouvriers agricoles est consécutive de la création, en 1997, de l'exonération pour l'embauche du 1<sup>er</sup> au 49<sup>ème</sup> salarié dans les zones de revitalisation rurale (ZRR), financièrement plus avantageuse.

Plus des trois quarts des contrats sont à temps complet. À partir de 1998, les embauches à 35 heures progressent relativement rapidement alors même que la réduction du temps de travail n'était pas obligatoire pour ces entreprises de très petite taille. Ces embauches auraient pu donner lieu au régime d'exonération prévu par les lois relatives à l'aménagement et à la réduction

du temps de travail, certes plus complexe. C'est donc peut-être en raison de la simplicité du dispositif que les petites entreprises ont opté pour l'exonération premier salarié.

Enfin, bien qu'autorisés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1994, les recrutements en CDD sont demeurés très minoritaires, au contraire de ce que l'on a constaté en matière de recrutements sur le marché du travail. Sur les dernières années, alors que l'amélioration de la conjoncture du marché du travail se traduit par une remontée générale des CDI, la part des CDD dans les recrutements bénéficiant de l'aide augmente.

### Sept embauches sur dix dans les services

La plupart des entreprises qui embauchent leur premier salarié en ayant recours à l'exonération appartiennent au tertiaire, notamment au secteur du commerce, des services aux particuliers ou aux entreprises (tableau 3). Une embauche exonérée sur deux est le fait d'une entreprise du commerce de détail et de la réparation, d'un hôtel, café, restaurant ou d'une entreprise de conseil. Cependant, près d'une embauche

sur quatre est réalisée par une entreprise de la construction.

Les secteurs très capitalistiques comme l'automobile ou l'énergie, voire les activités financières, qui connaissent un nombre important de grandes entreprises, sont logiquement très peu représentés. La quasi-disparition, au sein des entreprises utilisatrices, du secteur primaire (agriculture, sylvi-

culture, pêche) qui regroupe pourtant de nombreuses petites entreprises, s'explique par la création de l'exonération pour les embauches dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) à compter de 1997.

Les employeurs qui utilisent l'exonération sont surtout des travailleurs indépendants ou des gérants de SARL, minoritaires ou

majoritaires (tableau 4). Bien que possible depuis 1992, l'usage de l'exonération par les autres types d'entreprises ne s'est guère développé. Ces employeurs sont relativement concentrés géographiquement, les dix premiers départements réunissant 38 % de l'ensemble des entrées dans le dispositif (carte 1). Cette dispersion correspond aux circuits d'in-

Tableau 1  
Exonération pour l'embauche d'un premier salarié : caractéristiques des salariés embauchés

En pourcentage

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>Sexe</b>												
Homme .....	63,4	64,7	64,5	65,8	66,6	67,7	66,3	65,9	67,0	65,5	65,2	65,4
Femme .....	36,6	35,3	35,5	34,2	33,4	32,3	33,7	34,1	33,0	34,5	34,8	34,6
<b>Âge</b>												
Moins de 25 ans .....	36,2	30,8	27,1	24,3	25,2	23,7	23,1	21,1	19,4	21,4	21,3	21,8
De 25 à 29 ans .....	21,5	21,8	22,1	22,5	21,9	21,5	21,3	20,4	20,2	19,7	18,9	17,8
De 30 à 39 ans .....	24,1	26,4	27,8	28,8	28,9	29,7	29,1	29,6	30,8	29,9	30,5	30,6
De 40 à 49 ans .....	13,2	15,5	17,6	19,0	19,0	19,5	19,8	20,4	20,6	19,7	19,7	19,6
50 ans ou plus .....	5,0	5,5	5,4	5,4	5,1	5,6	6,7	8,5	9,1	9,4	9,6	10,2
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Niveau de formation</b>												
I et II .....	3,0	4,0	4,8	5,7	6,2	6,2	7,8	8,7	9,1	nd	nd	nd
III .....	4,9	6,8	7,8	9,4	10,3	10,2	11,0	11,0	11,3	nd	nd	nd
IV .....	12,6	14,2	15,1	16,7	17,3	17,3	18,7	17,7	18,0	nd	nd	nd
V .....	48,3	46,1	43,3	40,3	39,3	39,3	37,3	34,3	35,1	nd	nd	nd
Vbis et VI .....	31,2	28,9	29,0	27,9	26,9	27,0	25,3	27,1	26,9	nd	nd	nd
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>			
<b>Situation avant l'embauche</b>												
Salarié en CDI .....	19,5	21,6	20,0	18,8	17,4	19,5	21,2	18,5	20,8	19,5	19,8	20,2
Salarié en CDD .....	9,1	7,5	6,8	6,3	6,3	6,7	6,4	5,9	6,6	6,5	6,3	6,1
Contrat aidé ou stage .....	5,1	3,2	3,1	3,2	3,4	3,9	4,2	3,1	3,2	2,9	3,0	3,1
Demandeur d'emploi .....	51,8	52,0	54,4	56,6	57,9	54,1	51,3	50,8	50,8	48,7	43,6	40,7
dont : inscrit ANPE .....	37,5	37,3	39,1	42,0	44,1	40,5	37,6	36,9	35,4	34,3	30,0	26,7
Étudiant .....	4,9	4,7	4,2	3,7	3,8	3,8	4,1	4,9	4,5	4,8	4,8	4,9
Autre .....	9,6	11,0	11,5	11,5	11,2	11,9	12,8	16,9	15,1	17,7	22,9	25,3
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES.

Tableau 2  
Exonération pour l'embauche d'un premier salarié : caractéristiques des postes occupés

En pourcentage

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>Emploi offert</b>												
Ouvrier agricole .....	6,0	4,9	4,8	4,5	4,0	3,5	3,7	2,6	0,8	0,2	nd	nd
Ouvrier non qualifié .....	17,4	15,0	14,1	13,0	13,9	14,0	12,5	12,2	11,2	12,4	nd	nd
Ouvrier qualifié .....	29,4	27,3	25,7	24,0	24,3	25,4	24,8	23,8	25,0	26,4	nd	nd
Employé .....	22,4	22,8	23,2	24,9	26,0	26,5	26,6	31,7	36,6	39,8	nd	nd
Profession intermédiaire .....	6,7	7,1	7,5	7,4	6,9	6,3	6,1	5,4	4,7	3,7	nd	nd
dont : technicien, agent maîtrise .....	3,2	4,7	5,1	5,7	5,5	5,6	6,1	5,6	5,8	5,6	nd	nd
Cadre, ingénieur .....	2,2	5,7	6,8	8,4	8,3	7,9	9,5	10,2	11,7	9,1	nd	nd
Autre .....	12,7	12,5	12,8	12,2	11,3	10,8	10,6	8,4	4,3	2,9	nd	nd
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		
<b>Durée hebdomadaire de travail</b>												
Moins de 30 heures .....	20,0	17,2	19,1	16,2	16,7	17,7	18,1	19,2	16,0	17,7	16,9	16,2
dont : moins de 20 heures .....				5,9	6,3	6,9	7,0	7,2	5,0	5,0	5,0	4,8
De 30 à 38 heures .....	3,7	3,3	3,4	3,8	3,9	3,9	4,1	6,9	11,1	14,1	19,4	28,2
dont : 35 heures .....				0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	1,6	3,9	8,8	17,2
39 heures ou plus .....	76,3	79,5	77,5	80,0	79,4	78,4	77,9	74,0	72,9	68,3	63,7	55,6
dont : 39 heures .....	65,1	69,1	67,6	70,4	70,8	70,3	70,6	67,9	68,1	63,3	59,4	51,5
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Nature du contrat</b>												
CDI .....	100,0	100,0	100,0	100,0	93,8	93,8	95,1	97,4	98,19	99,2	92,2	88,0
CDD .....					6,2	6,3	4,9	2,6	1,8	0,8	7,8	12,0

Source : DARES.

Tableau 3  
Exonération pour l'embauche d'un premier salarié : secteurs d'activité des entreprises

*En pourcentage*

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Agriculture, sylviculture, pêche.....	3,6	3,0	2,9	2,8	3,0	2,9	2,0	1,1	1,0	0,6	0,4	0,2
Industrie .....	11,9	11,3	11,2	12,3	10,8	10,7	6,4	9,6	9,5	8,7	8,5	8,4
Industries agricoles et alimentaires.....					2,1	2,1	2,1	2,2	2,1	2,0	1,9	1,9
Industries des biens de consommation .....					4,1	4,2	4,0	3,6	3,7	3,6	3,2	3,0
Industries des biens d'équipement .....					1,9	1,9	1,7	1,6	1,6	1,5	1,4	1,5
Industries des biens intermédiaires.....					2,5	2,3	2,3	2,1	2,0	1,7	1,8	1,9
Construction.....	25,7	23,9	20,6	18,7	20,1	20,6	19,1	18,7	18,5	20,7	23,4	23,9
Tertiaire .....	58,8	61,8	65,3	66,1	66,2	65,9	68,6	70,6	71,0	70,0	67,8	67,5
dont : Commerces.....					26,0	26,0	25,3	25,1	24,5	23,5	22,5	22,1
Transports .....					3,5	3,9	3,6	3,7	3,8	3,8	3,5	3,4
Activités immobilières .....					2,6	2,3	2,4	2,7	3,0	2,8	2,8	2,9
Services aux entreprises.....					13,0	12,9	14,3	14,0	15,3	14,1	15,6	15,2
Services aux particuliers.....					16,0	16,0	16,4	17,6	17,4	18,6	16,8	17,2
Éducation, santé, action sociale .....					3,5	3,2	4,0	4,4	4,3	4,4	4,0	4,1
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES.

Tableau 4  
Exonération pour l'embauche  
d'un premier salarié :  
statut de l'employeur

*En pourcentage*

	Moyenne 1990-1999
Travailleur indépendant .....	49,2
Gérant majoritaire de SARL.....	11,4
Gérant minoritaire de SARL.....	34,3
Association agréée * .....	3,4
Association emplois familiaux ...	0,2
Coopérative de matériel agricole	0,2
Mutuelle .....	0,3
Groupe d'employeurs .....	1,0
<b>Total.....</b>	<b>100,0</b>

\* - Association loi 1901 déclarée avant le 1<sup>er</sup> août 1992 ayant reçu l'agrément de l'autorité administrative.

Source : DARES.

formations sur l'exonération premier salarié mais aussi aux flux de créations d'emplois et de créations d'entreprises (cartes 2a et 2b).

Les entreprises qui ont recours à l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié sont relativement jeunes par définition (environ 30 % ont utilisé l'exonération dès la création de l'entreprise). Toutefois dans les années 1990, 52 % avaient plus de 22 mois d'existence (63 % plus de

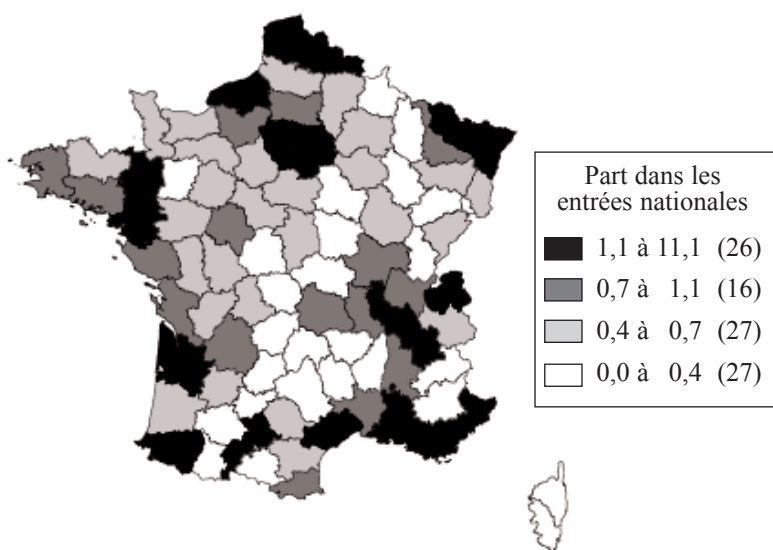
19 mois) lorsqu'elles ont procédé à leur première embauche (2). Ces entreprises produisent essentiellement pour le marché local (56 %), voire régional (26 %), mais guère au-delà (seulement 6 % des entreprises exportent leur production, 12 % ont des clients sur l'ensemble du territoire national). Selon leurs dirigeants, ces entreprises sont très majoritairement indépendantes (96 %). Celles qui appartiennent à un groupe, qui exercent

en franchise ou qui sont liées à un groupement d'entreprises, ne représentent chacune qu'à peine 1 % du total.

### Des salaires très concentrés autour du SMIC

Près d'un salarié sur deux est rémunéré au SMIC horaire ou en dessous (tableau 5). Compte tenu des salariés à temps partiel, cela signifie qu'en 2001 près de trois

Carte 1  
Entrées en exonération premier salarié en 2001



Source : DARES, Tableau de bord des politiques d'emploi.

(2) - On ne prend en compte ici ni les embauches d'apprentis, ni la création d'un emploi salarié liée au recrutement du conjoint.

quarts des personnes embauchées percevaient moins de 1 372 euros bruts par mois (moins de 9 000 francs). Ces résultats sont très proches de ce que l'on observe pour les autres contrats aidés du secteur marchand utilisés par les très petits établissements, hors contrats en alternance (Picart, Petit-Jean, 2000). Le plafonnement de l'exonération introduit en 1999 semble avoir eu pour conséquence de réduire la part des salaires supérieurs à 1,5 SMIC. On observe en effet, à cette date, une

(3) - La rémunération brute mensuelle moyenne du mois de juin issue de l'enquête ACEMO intègre les éventuelles primes versées aux salariés, ce qui n'est pas le cas du salaire mensuel brut qui est renseigné dans les déclarations uniques d'embauche du mois de juin 2001. De plus, l'enquête ACEMO est représentative de l'ensemble des TPE alors que les DUE exploitées par la DARES ne portent que sur les premières embauches exonérées.

rupture dans l'évolution des salaires moyens mensuels et horaires (tableau 6).

Les salaires proposés par les employeurs bénéficiant de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié sont inférieurs aux rémunérations brutes mensuelles qui ont cours dans les entreprises de moins de dix salariés (Vincent, 2002). Ainsi, pour les salariés à temps complet, en juin 2001, l'embauche avec l'exonération procure un salaire brut de 1 398 euros quand les salariés des TPE gagnaient en moyenne 1 930 euros. Mais, par définition, les salariés recrutés dans le cadre de l'exonération « premier salarié » ont une ancienneté inférieure à la moyenne des salariés des TPE, ce qui explique, au moins pour partie, ces écarts (3).

## Forte rotation des premiers salariés

Les enquêtes menées à intervalles réguliers auprès des entreprises ayant recouru à l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié révèlent une forte rotation : avant la fin de la période d'exonération, plus de quatre salariés sur dix ne font plus partie de l'entreprise (tableau 7). Plus du tiers des contrats sont rompus de manière anticipée : 37 % pour les salariés embauchés en 1994 (Gaye, 1998), 39 % pour ceux embauchés en 1996 et 37 % pour ceux embauchés en 1998 (Belleville, 2001). Selon les employeurs, dans près d'un cas sur deux, le salarié était à l'initiative de la rupture (un sur cinq résultant d'un accord des deux parties).

Tableau 5  
Exonération pour l'embauche d'un premier salarié : répartition des salaires bruts à l'entrée

En pourcentage

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Moyenne
<b>Salaire horaire</b>										
Inférieur au SMIC .....	5,3	5,1	6,1	4,9	6,2	4,8	5,6	5,7	6,8	5,5
Égal au SMIC .....	37,9	40,1	41,4	41,2	41,9	41,9	45,8	44,1	41,2	40,2
De 1 à 1,1 SMIC.....	5,8	6,4	5,2	7,2	6,6	4,4	5,8	7,2	6,7	6,6
De 1,1 à 1,2 SMIC.....	10,9	9,1	8,5	8,0	8,1	11,1	10,1	9,8	8,9	9,8
De 1,2 à 1,3 SMIC.....	7,4	7,2	9,3	7,4	7,8	5,9	6,4	7,4	7,5	7,5
De 1,3 à 1,4 SMIC.....	5,7	5,9	4,6	4,6	4,9	5,3	5,2	4,0	6,1	5,2
De 1,4 à 1,5 SMIC.....	4,0	4,0	4,3	4,4	3,0	5,9	5,2	5,4	3,2	4,4
De 1,5 à 2 SMIC.....	11,8	11,0	10,9	12,1	12,3	10,6	9,1	9,7	11,8	11,1
2 SMIC et plus.....	11,3	11,1	9,7	10,3	9,4	10,1	6,8	6,8	7,9	9,8
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Salaire mensuel</b>										
Inférieur au SMIC .....	21,8	22,1	23,3	24,6	27,4	25,7	27,7	27,8	27,3	24,9
Égal au SMIC .....	27,4	28,6	29,3	28,6	29,5	30,2	31,8	30,5	30,6	28,6
De 1 à 1,1 SMIC.....	3,9	5,1	3,7	5,7	5,4	2,8	4,5	5,6	5,3	5,0
De 1,1 à 1,2 SMIC.....	10,2	8,5	8,3	7,3	7,0	9,8	8,5	7,7	6,7	8,6
De 1,2 à 1,3 SMIC.....	6,8	6,6	8,7	6,5	6,6	4,8	5,2	6,4	6,2	6,6
De 1,3 à 1,4 SMIC.....	5,1	5,2	4,0	4,1	4,2	4,3	4,5	3,1	6,2	4,5
De 1,4 à 1,5 SMIC.....	3,6	3,7	3,9	4,0	2,1	5,4	4,6	5,4	2,8	4,0
De 1,5 à 2 SMIC.....	10,7	10,1	10,0	10,5	10,4	8,7	7,3	7,9	8,7	9,5
2 SMIC et plus.....	10,4	10,2	8,7	8,7	7,5	8,4	5,9	5,7	6,2	8,3
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES.

Tableau 6  
Exonération pour l'embauche d'un premier salarié : évolution des salaires bruts

En francs courants

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Salaire mensuel moyen .....	7 193	7 218	7 293	7 453	7 381	7 784	7 412	7 646	8 089
Salaire mensuel médian.....	6 200	6 250	6 450	6 500	6 664	6 800	6 882	7 101	7 389
SMIC 169 heures au 1 <sup>er</sup> juillet.....	5 886	6 010	6 250	6 407	6 664	6 797	6 882	7 101	7 389
Salaire horaire moyen .....	47,00	47,32	48,18	50,27	51,18	53,04	50,52	52,05	55,03
Salaire horaire médian.....	38,49	38,49	39,68	40,94	41,45	43,37	41,92	44,03	46,40
SMIC horaire au 1 <sup>er</sup> juillet.....	34,83	35,56	36,98	37,91	39,43	40,22	40,72	42,02	43,72

Source : DARES.

Près de la moitié des premiers salariés qui ont quitté l'entreprise ont été remplacés, dans quatre cas sur dix avec le report de l'exonération « premier salarié » sur le nouvel embauché (4) ou en recourant à une autre aide de l'État.

## Des entreprises utilisatrices occasionnelles des aides à l'emploi

Les employeurs ont été informés de l'existence de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié principalement par leurs relations, plus d'un employeur sur deux ayant été renseigné par un autre chef d'entreprise ou un comptable. Les organismes professionnels et l'ANPE ont chacun renseigné 15 % des employeurs. Toutefois, plus de 30 % des employeurs ne connaissaient pas l'existence du dispositif avant de procéder à l'embauche de leur premier salarié et moins de 38 % des entrepreneurs savaient quel était le montant de l'exonération dont ils pourraient bénéficier avant de signer le contrat de travail avec le salarié.

Cette méconnaissance ne concerne pas seulement l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié, mais renvoie à une ignorance plus générale en matière d'aides à l'emploi. En effet, plus de 44 % des employeurs enquêtés ne connaissaient pas le CIE ou ignoraient ses avantages (5 %), alors même que cette mesure, financièrement plus avantageuse et plus médiatisée, a connu un nombre de bénéficiaires très important (encadré 1). Ces chiffres paraissent d'autant plus élevés qu'ils sont issus d'enquêtes effectuées auprès d'entreprises qui ont utilisé l'exonération entre 7 et 9 ans après la création du dispositif

(4) - Les ruptures à l'initiative du salarié ouvrent le droit pour l'employeur de reporter l'exonération (encadré 1).

Tableau 7  
Exonération pour l'embauche d'un premier salarié : devenir des salariés après l'embauche

	1991	1996-1997	1998	2000
Salariés toujours présents dans l'entreprise (en %).....	57,3	59,1	66,0	59,3
Salariés remplacés (en % des salariés partis) ...	41,5	51,6	46,8	47,0
Temps moyen écoulé depuis l'embauche (en mois).....	12	24	14	17

Sources : DARES, enquêtes auprès des entreprises utilisatrices et enquête rupture 1996-1997.

Tableau 8  
Les effets de l'exonération premier salarié sur les décisions d'embauche

	En pourcentage			
	1989	1990	1996	1998
<b>« En l'absence de tout dispositif d'aide à l'emploi... »</b>				
« ...l'embauche n'aurait pas eu lieu » (effet emploi brut) .....	36	36	20	19
« ...l'embauche aurait eu lieu, mais plus tard » (effet anticipation) ..	15	19	16	17
« ...l'embauche aurait eu lieu au même moment » (effet d'aubaine).	49	45	64	64
<b>Total</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>« Si cette exonération n'existait pas, auriez-vous recruté sur un autre contrat aidé ? »</b>				
« Oui » (effet substitution entre dispositifs) .....			73	64
« Non » .....			27	36
<b>Total</b> .....			<b>100</b>	<b>100</b>
Effet emploi net * .....			7	12

\* - Effet emploi net : parmi les embauches qui n'auraient pas eu lieu sans aide de l'État, part de celles qui n'auraient pas eu lieu avec un autre dispositif.

Source : DARES, enquêtes auprès des entreprises utilisatrices.

et 1 à 3 ans après l'entrée en vigueur du CIE.

Cette faible maîtrise des aides à l'emploi provient sans doute du fait que près de neuf employeurs sur dix se définissent comme des utilisateurs occasionnels des aides à l'emploi. En outre, dans les années qui suivent l'embauche avec exonération, ces entreprises ne semblent pas devenir des grandes utilisatrices des aides à l'emploi puisque les trois quarts d'entre elles déclarent n'utiliser qu'un seul type d'aide.

## Exonération premier salarié et création d'emploi

Entre 1989 et 2001, quatre enquêtes ont été menées afin d'évaluer les effets sur l'emploi de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié (encadré 2). Les entreprises sont très nombreuses à déclarer que l'embauche

aurait eu lieu sans l'aide de l'État (de 64 % à 81 % selon l'année d'enquête), une sur deux indiquant que la création d'emploi est liée à une augmentation de leur activité.

Lorsque l'on prend en compte les possibilités de substitution entre les dispositifs de politique d'emploi, l'effet de l'exonération sur le volume d'emploi paraît relativement limité : autour d'un emploi créé pour dix embauches exonérées (tableau 8).

Ces résultats sont très proches de ceux du contrat de retour à l'emploi ou du CIE, son successeur, mais inférieur à ceux des contrats en alternance, pour lesquels l'effet emploi net est compris entre un emploi sur cinq et un emploi sur dix (Bouquillard, Charraud, Michel, Mouranche, 1990 ; Belleville, 2001).

La répétition des enquêtes auprès des employeurs met en évidence le caractère massif et

permanent des effets d'aubaine mais souligne également leur dimension conjoncturelle : ils sont d'autant plus importants que la situation économique des entreprises est bonne (Belleville, 2001). En ce qui concerne l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié cependant, il y a une légère baisse des logiques de substitution entre aides à l'emploi, ce qui signale une certaine spécialisation de la mesure.

Sans l'aide, les employeurs auraient davantage embauché en CDD ou en intérim ainsi qu'à temps partiel. Cependant, l'effet de l'exonération sur le profil du recrutement s'arrête là car, pour la première embauche, dans 60 % des cas, ils recrutent un travailleur qu'ils connaissent déjà, ce qui est nettement plus important que pour les autres embauches en contrat aidé (Picart, 1998).

Si les effets sur le niveau de l'emploi sont faibles, dans 30 % des cas, l'exonération liée à l'embauche du premier salarié a permis à l'entreprise de ne pas augmenter ou d'abaisser ses prix. 46 % notent une répercussion importante de l'aide sur leur situation financière. Comme 40 % des entreprises déclarent avoir irrégulièrement ou régulièrement des difficultés financières, l'aide à l'emploi peut avoir un effet sur la survie de certaines d'entre elles. Par ailleurs, la mesure peut leur permettre d'accroître leurs parts de marché au détriment d'entreprises non utilisatrices de l'exonération et conduire ces dernières à connaître des difficultés plus grandes, voire à licencier ou à disparaître. Cet effet de substitution entre entreprises n'est pas mesurable dans les enquêtes disponibles.

Encadré 2

## ÉVALUATION DES EFFETS EMPLOI DE LA MESURE

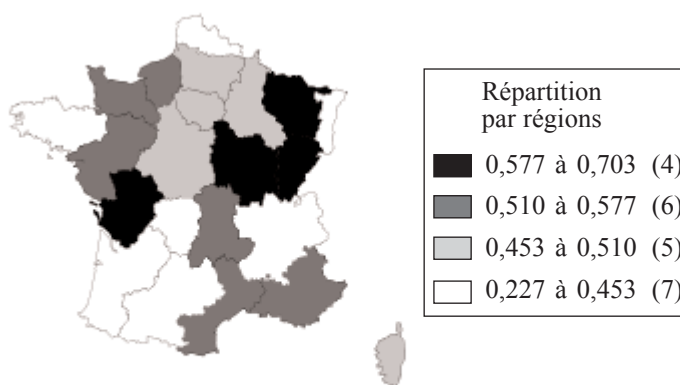
À défaut de pouvoir identifier de manière fiable les entreprises utilisatrices de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié dans les bases de données sur les entreprises, on a adopté deux approches pour mesurer les effets de cette exonération sur le niveau de l'emploi qui aboutissent à des ordres de grandeurs comparables.

La première s'appuie sur des enquêtes auprès des employeurs utilisateurs du dispositif et apprécie, à partir de leurs déclarations, les effets sur le volume de l'emploi, les effets d'aubaine ou les effets d'anticipation. Ce type d'approche présente certaines limites. De manière générale, les enquêtes auprès des employeurs bénéficiaires de mesures d'exonération de cotisations sociales révèlent que ces derniers ont des difficultés à apprécier en termes financiers l'impact du dispositif sur leur entreprise. Surtout, ils ne parviennent pas toujours à se replacer dans le contexte de l'embauche au moment où ils sont interrogés, un an, voire deux ans, après (biais de mémorisation). Leurs réponses apparaissent relativement sensibles au contexte conjoncturel qui prévalait au moment de l'enquête (Lion, 1992).

La seconde approche consiste à estimer des coefficients de créations nettes d'emploi, à partir du montant d'allègement du coût du travail dont bénéficie l'employeur et d'une estimation de l'élasticité de l'emploi au coût du travail (Dares, 1996). Le principal inconvénient de cette méthode tient à la fragilité des estimations de l'élasticité de l'emploi au coût du travail et à leur sensibilité aux spécifications de la modélisation.

Carte 2a

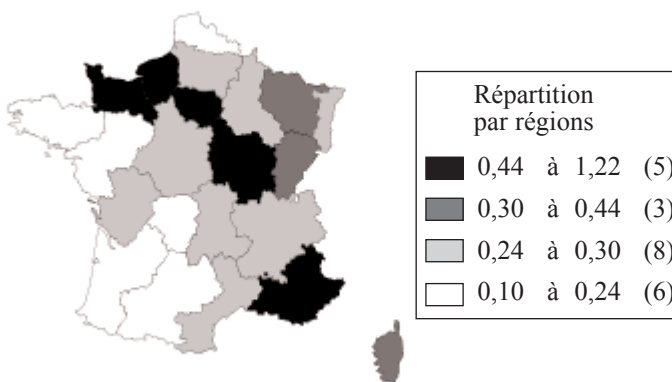
### Ratio entrées exo. premier salarié sur créations d'entreprises



Sources : DARES, Tableau de bord des politiques d'emploi et APCE.

Carte 2b

### Ratio entrées exo. premier salarié sur créations d'emplois en 2001



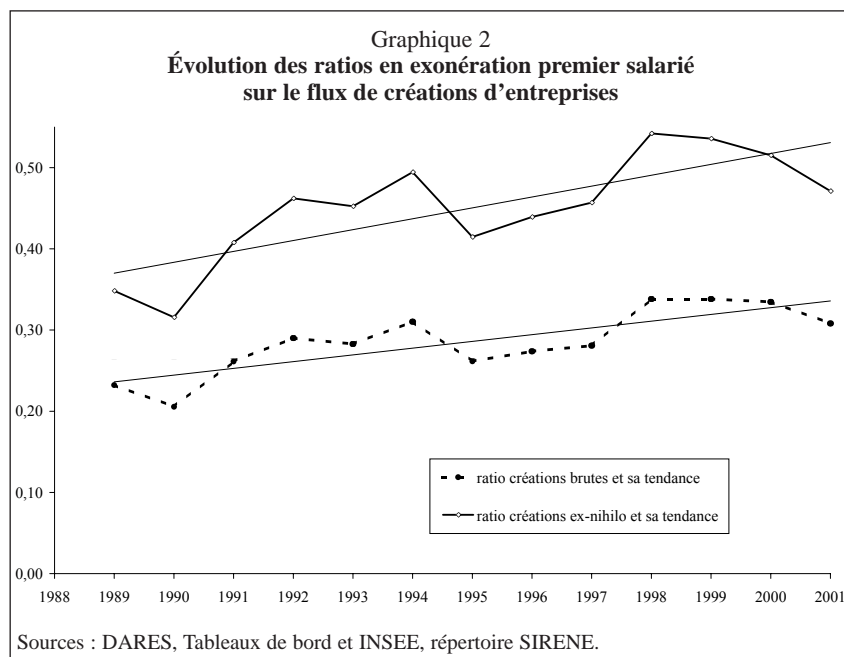
Sources : DARES, Tableau de bord des politiques d'emploi et Unédic.

## Une aide pour les très petites entreprises ?

Par définition, l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié concerne des entreprises au départ très petites, ou même qui viennent de se créer. Mise en place pour les aider à créer leur premier emploi salarié, l'exonération a-t-elle rempli son rôle ?

Tout d'abord, en 2001, 81 % des créations d'entreprises *ex-nihilo* (5) n'ont pas de salarié au démarrage. Parmi les entreprises qui ont réussi à passer le cap des cinq années d'existence, six sur dix n'ont toujours pas embauché le moindre salarié et n'envisagent guère de le faire dans les années suivantes (Demoly, Thirion, 2001). L'exonération pour l'embauche d'un premier salarié ne semble donc avoir qu'un faible rôle dans les créations d'emplois des TPE bien qu'il soit difficile de dire ce qui se serait passé en l'absence de la mesure (faute de données antérieures à son entrée en fonction).

(5) - Les créations *ex-nihilo*, i.e. créations « pures », excluent les six cas suivants qui entraînent un changement de l'identifiant SIRET : réinstallation après transfert, achat, donation, reprise au conjoint ou apport reçu, reprise à un locataire gérant, prise en location gérance.



30 % des exonérations pour l'embauche d'un premier salarié bénéficient à des entreprises qui viennent de se créer.

Entre 1989 et 2001, le dispositif d'exonération s'est développé plus rapidement que les créations d'entreprises, dans un contexte où celles-ci sont moins dynamiques. (graphique 2). La période 1995-1996 constitue toutefois une entorse dans cette évolution : les entrées en exonération « premier salarié » baissent plus fortement que les créations *ex-nihilo*. On peut penser qu'il y a là un effet de la mise en place du CIE. Les deux dispositifs sont en effet très proches et concurrents, utilisés quasiment dans des proportions iden-

tiques par les entreprises récentes et très petites (Picart, Petit-Jean, 2000).

La disparition de l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié en tant que dispositif spécifique n'aura donc probablement pas de conséquence nette sur l'embauche du premier emploi salarié (nombreux effets d'aubaine) ni sur la survie des très petites entreprises (possibilité de report sur d'autres aides à l'emploi).

Tristan KLEIN,  
(Dares).



## CADRE JURIDIQUE DU DISPOSITIF

Créée en janvier 1989, l'exonération pour l'embauche d'un premier salarié concerne tous les salariés à l'exception du conjoint ou concubin de l'employeur, des personnes fiscalement à sa charge, du personnel de maison et des assistantes maternelles.

Peuvent en bénéficier les travailleurs indépendants ainsi que les sociétés dont le dirigeant est non salarié (gérant minoritaire ou égalitaire de SARL, gérant associé de sociétés en nom collectif ou en commandite, gérant associé d'une entreprise unipersonnelle, mutuelles, coopératives d'utilisation de matériel agricole, groupements d'employeurs dont les adhérents sont exclusivement agriculteurs ou artisans, associations régies par la loi de 1901 agréées, associations de service aux personnes déjà agréées pour les emplois familiaux, administrateurs de GIE mandataires).

Aucun salarié ne doit avoir été embauché dans les 12 derniers mois, sauf collaboration n'excédant pas 200 heures. Le conjoint ou le concubin de l'employeur, les personnes à sa charge, les apprentis, les titulaires de contrat de qualification ou de CES, les stagiaires, les aides familiaux et les personnels de maison ne sont pas comptabilisés. Dans le cas particulier de la reprise d'une entreprise de moins de 50 salariés en redressement judiciaire, l'employeur doit maintenir l'emploi durant la période d'exonération.

L'embauche peut prendre la forme d'un CDI, ou d'un CDD d'au moins 12 mois pour accroissement temporaire d'activité.

L'employeur bénéficie de l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse), d'accidents du travail et d'allocations familiales pendant 24 mois. Dans le cas d'une embauche en CDD, l'exonération porte sur une période égale à la durée initiale du contrat hors renouvellement, soit au moins 12 mois et au maximum 18 mois. Seule la rupture du contrat à l'initiative du salarié permet de reporter l'exonération sur l'embauche suivante.

### Montant de l'allégement mensuel au 1<sup>er</sup> juillet 2001

	En SMIC mensuel *										
	1	1,1	1,2	1,3	1,4	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9	2
<i>En euros</i>											
Exo. ZRR/ZRU/ZFU * .....	342	377	411	445	479	514	514	514	514	514	514
Exo. premier salarié/CIE .....	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342	342
Allégement 35 heures ** .....	285	235	193	158	128	102	79	59	59	59	59
Allégement bas salaires .....	205	137	68								
<i>En % du salaire brut</i>											
Exo. ZRR/ZRU/ZFU * .....	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	30,4	28,5	26,8	25,3	24,0	22,8
Exo. premier salarié/CIE .....	30,4	27,6	25,3	23,4	21,7	20,3	19,0	17,9	16,9	16,0	15,2
Allégement 35 heures ** .....	26,0	19,5	14,7	11,1	8,3	6,2	4,5	3,1	2,7	2,5	2,4
Allégement bas salaires .....	18,2	11,0	5,1								
<i>En % du coût du travail</i>											
Exo. ZRR/ZRU/ZFU * .....	21,6	21,6	21,6	21,6	21,6	21,6	20,2	19,1	18,0	17,0	16,2
Exo. premier salarié/CIE .....	21,6	19,6	18,0	16,6	15,4	14,4	13,5	12,7	12,0	11,4	10,8
Allégement 35 heures ** .....	18,5	13,9	10,5	7,9	5,9	4,4	3,2	2,2	1,9	1,8	1,7
Allégement bas salaires .....	12,9	7,8	3,6								

\* - Zones de revitalisation rurale/zones de redynamisation urbaine/zones franches urbaines.

\*\* - En garantie mensuelle de rémunération.

Lecture : pour une rémunération brute égale 1,3 SMIC mensuel, l'employeur d'un salarié embauché en exonération premier salarié bénéficie de 342 euros d'exonération, ce qui représente 23,4 % du salaire brut et donc une baisse du coût du travail de 16,6 %.

Source : DARES.

Pour les embauches réalisées après le 1<sup>er</sup> janvier 1999, l'exonération est plafonnée au SMIC par heure rémunérée. L'aide est incompatible avec d'autres exonérations totales ou partielles des cotisations patronales mais peut être cumulée avec une embauche en contrat d'adaptation, ou dans le cadre d'une « convention de coopération ».

L'exonération offerte pour l'embauche d'un premier salarié apparaît conséquente au niveau du SMIC (près de 22 % du coût du travail) et demeure non négligeable à 1,5 SMIC (tableau ci-dessus). Elle est inférieure aux exonérations accompagnant les mesures zonées (qui ne sont plafonnées qu'à partir d'1,5 SMIC). Dans de nombreux cas, l'avantage financier associé au CIE est plus important en raison des primes liées au profil des individus recrutés qui s'ajoutent à l'exonération.

Cependant, avec les allègements accompagnant la réduction du temps de travail à 35 heures, l'écart est désormais relativement faible au voisinage du SMIC par rapport aux contrats de droit commun. Les aides Aubry II sont toutefois beaucoup plus dégressives.

D'abord réservé aux seuls travailleurs indépendants, le bénéfice de l'exonération a été étendu en décembre 1990 aux gérants minoritaires ou égalitaires de SARL, puis ouvert à partir de 1992 aux associations, mutuelles, coopératives d'utilisation du matériel agricole (CUMA) et aux groupements d'employeurs, d'artisans ou de commerçants (loi 91-1405 du 31 décembre 1991). Au 1<sup>er</sup> janvier 1994, le dispositif a été élargi aux cas de reprise d'entreprise de moins de 50 salariés et aux embauches en CDD (loi quinquennale 93-1313 du 20 décembre 1993). Enfin, à partir de 1999, l'exonération a été plafonnée au niveau du SMIC et a été rendue non cumulable avec toute autre exonération totale ou partielle (loi de financement de la sécurité sociale 98-1194 du 23 décembre 1998).

Le dispositif d'exonération pour l'embauche d'un premier salarié est arrivé à échéance fin 2001. Depuis, l'embauche d'un premier salarié ouvre droit au bénéfice des dispositions de la loi du 19 janvier 2000, avec un aménagement de la condition relative à l'accord des salariés sur la durée du travail.

## Bibliographie :

---

Belleville A. (2001), « L'utilisation des aides à l'emploi par les entreprises : permanence ou logique conjoncturelle ? », *Premières Synthèses*, Dares, n° 25.1, juin.

Bouquillard O., Charraud A., Michel B., Mouranche S. (1990), « Aides publiques à l'embauche : quels effets sur l'emploi ? », *Premières Synthèses*, Dares, n° 6, mai.

Dares (1996), *40 ans de politique de l'emploi*, La Documentation française, décembre.

Demoly E., Thirion B. (2001), « Les cinq premières années des nouvelles entreprises », *INSEE Première*, n° 815, décembre.

Gaye M. (1998), « L'exonération de cotisations patronales pour l'embauche d'un premier salarié », *Premières Synthèses*, Dares, n° 38-1, septembre.

Klein T. (2001), « Les politiques d'allègements de cotisations sociales : permanence et inflexions », in Bilan de la politique de l'emploi en 2000, les *Dossiers de la Dares*.

Lion J. (1992), « Exonération pour l'embauche du premier salarié », *Document de travail*, Dares.

Observatoire APCE (2002), « La création/reprise d'entreprises en 2001 », *APCE*, mars.

Picart C. (1998), « Les entreprises et les aides à l'emploi en quatre mesures », *Premières Synthèses*, Dares, n°46.1, novembre.

Picart C., Petit-Jean V. (2000), « L'utilisation des dispositifs de politique d'emploi par les très petits établissements en 1997 et 1998 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 04.1, janvier.

Vincent B. (2002), « La rémunération et l'emploi dans les très petites entreprises en juin 2001 », *Premières Synthèses*, Dares, n° 39.1, septembre.

---