

Dernière mise à jour le 14 juin 2016

CICE : Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi

Les dispositions du CICE pour l'année 2016 sont modifiées pour les entreprises situées dans les DOM, qui bénéficient désormais d'un taux de 9 % au lieu de 7,5 % en ...

Sommaire

- Les informations de base
- Assiette du CICE et taux
- Les différents « recalculs » du SMIC

Les dispositions du CICE pour l'année 2016 sont modifiées pour les entreprises situées dans les DOM, qui bénéficient désormais d'un taux de 9 % au lieu de 7,5 % en 2015.

Rappelons que le dispositif a été mis place par la loi de finances rectificative pour 2012.

LOI no 2012-1510 du 29 décembre 2012 de finances rectificative pour 2012, JO 30/12/2012

Les informations de base

Entreprises concernées	Le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est institué en faveur des entreprises imposées, d'après leur bénéfice réel, au titre des rémunérations qu'elles versent à leur personnel salarié. : <ul style="list-style-type: none"> • à l'impôt sur les sociétés ; • ou à l'impôt sur le revenu.
Salariés concernés	Sont concernés par le CICE : <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés de droit privé ; • Les salariés de droit public ; • Les agents des entreprises et établissements publics, quel que soit le régime de sécurité sociale.
Salariés aux statuts particuliers	<p>Les dirigeants 2 situations possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La rémunération versée à un dirigeant d'entreprise (président ou directeur général de société anonyme, gérant de SARL, etc.) au titre de son mandat social n'est pas éligible au crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi ; • En revanche, lorsque le dirigeant cumule des fonctions de mandataire social et de salarié, la rémunération versée au titre d'un contrat de travail, qui le lie à son entreprise pour l'exercice de fonctions techniques distinctes de celles exercées dans le cadre du mandat social, ouvre droit au crédit d'impôt. <p>Les stagiaires Les rémunérations (communément appelées gratifications) sont expressément exclues du dispositif CICE.</p> <p>Salariés mis à disposition C'est l'entreprise qui met à disposition un salarié dans une autre entreprise, et qui le déclare aux organismes sociaux en prenant à charge les cotisations sociales, qui bénéficie du CICE. L'entreprise qui bénéficie de la mise à disposition n'est pas éligible au CICE, au titre du salarié « mis à disposition », y compris lorsque la rémunération est remboursée à l'employeur d'origine.</p> <p>Salariés détachés Les entreprises établies en France et qui envoient des salariés en mission à l'étranger ayant le statut de « salariés détachés », peuvent bénéficier du CICE au titre des rémunérations qu'elles versent. L'assiette du CICE est modifiée par la diffusion du 26/02/2013, les indemnités d'expatriation n'étant plus exclues. Il est en outre précisé que les rémunérations versées aux salariés "impatriés" sont éligibles au crédit d'impôt, dès lors qu'elles sont soumises à cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L242-1 du code de la sécurité sociale. (BOI-BIC-RICI-10-150-20 au I-B-1 § 170). Le CICE est attribué y compris lorsque les rémunérations sont remboursées par les entreprises accueillant les salariés détachés.</p> <p>Salariés en alternance Les salaires versés aux apprentis et aux contrats de professionnalisation bénéficient du CICE.</p> <p>Salariés en contrats aidés Sont éligibles au CICE, les contrats aidés prévus au chapitre IV du titre III du livre 1er de la 5ème partie de la partie législative nouvelle du code du travail, et notamment le contrat initiative-emploi pour les employeurs du secteur marchand mentionné à l'article L. 5134L5134-66 du code du travail. L'aide financière de l'État accordée à ce type de contrats, doit être déduite de l'assiette du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, pour son montant total accordé au titre de l'année civile.</p>
Cumul avec d'autres dispositifs ?	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction FILLON ; • Déduction forfaitaire loi TEPA; • Taux réduit allocations familiales; • Crédit d'impôt recherche.

Assiette du CICE et taux

Assiette du CICE	Principe général : une référence annuelle Le CICE est assis sur les rémunérations que les entreprises versent à leurs salariés au cours de l'année civile qui n'excèdent pas 2 fois et demie le SMIC calculé sur la base de la durée légale de travail, augmentée le cas échéant des heures complémentaires ou supplémentaires de travail, sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu. Dès lors que la rémunération annuelle d'un salarié dépasse ce plafond, elle est exclue, pour sa totalité, de l'assiette du crédit d'impôt.
Assiette du CICE : cas particuliers	<p>Salariés affectés en partie à des activités imposées La rémunération à prendre en compte est alors proratisée. Exemple : un salarié est affecté à des activités imposées que l'on suppose représenter 30% de son activité. La rémunération qui sera comparée à un plafond de 2,5 fois le SMIC annuel (lui-même proratisé) sera égale à : Montant total de la rémunération annuelle x 30%</p> <p>Entreprises qui appliquent la DFS (abattement) Dans ce cas, il convient de noter que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La rémunération abattue (y compris les remboursements de frais professionnels) sert à la fois à la vérification du seuil de 2,5 fois le SMIC et au calcul du CICE. <p>Apprentis Le CICE est calculé sur la rémunération versée et non la base forfaitaire sur laquelle sont calculées les cotisations sociales.</p>
Taux du CICE	Le taux du CICE est fixé à : • 9 % au titre des rémunérations versées à partir du 1 ^{er} janvier 2016 pour les entreprises situées dans les DOM.
Majoration du CICE	Pour les entreprises affiliées à une caisse des congés payés, suite à la publication des services fiscaux du 1 ^{er} juillet 2015, le montant du CICE est majoré du rapport 100/90 (en lieu et place de la majoration de 10% en vigueur sur 2014).

Extrait du BOI-BIC-RICI-10-150-20-20150701, publié le 1^{er} juillet 2015

b. Salariés pour lesquels l'employeur cotise obligatoirement à une caisse de congés payés⁵⁵

Pour les salariés des professions pour lesquelles le paiement des congés et des charges sur les indemnités de congés est mutualisé entre les employeurs affiliés obligatoirement aux caisses de compensation prévues à l'article L. 3141-30 du code du travail (secteurs du BTP, transport, spectacles et dockers), le crédit d'impôt est calculé selon les modalités de calcul énoncées dans la présente section. Le montant du crédit d'impôt résultant de ce calcul est ensuite majoré du rapport 100/90, par référence à la valeur fixée au IV de l'article D. 241-10 du code de la sécurité sociale (CSS) pour la réduction "Fillon".

Les différents « recalculs » du SMIC

Compte tenu du nombre très important de cas nécessitant un « recalcul » du SMIC, tous les cas ne sont pas abordés dans le présent tableau mais figurent de façon détaillée et chiffrée sur notre outil RH.

Valeur du SMIC de référence	<p>SMIC mensuel et annuel</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $(35 \times 52 / 12) \times \text{smic horaire}$ ou à titre de tolérance 151,67 h * smic horaire ; • SMIC annuel = 1.820 fois le SMIC horaire au 1er janvier 2016 ou à titre de tolérance 15 fois 151,67 h * smic horaire. <p>En cas de modification du SMIC horaire en cours d'année, le SMIC annuel prend en compte toutes les périodes (période avec valeur SMIC 1 + périodes avec nouvelle valeur SMIC horaire).</p> <p>Salariés à temps plein</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $(35 \times 52 / 12) \times \text{smic horaire}$ ou à titre de tolérance 151,67 h * smic horaire ; • SMIC annuel = 1.820 fois le SMIC horaire au 1er janvier 2016 ou à titre de tolérance 12 fois 151,67 h * smic horaire. <p>Salariés à temps plein faisant des heures supplémentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $[(35 \times 52 / 12) + \text{nombre d'heures supplémentaires effectuées dans le mois}] \times \text{SMIC horaire}$ ou $(151,67 \text{ h} + \text{nombre d'heures supplémentaires effectuées dans le mois}) \times \text{SMIC horaire}$; • SMIC annuel = $(1.820 \text{ h} + \text{nombre d'heures supplémentaires effectuées dans le mois}) \times \text{SMIC horaire}$ ou $(12 \times 151,67 \text{ h} + \text{nombre d'heures supplémentaires effectuées dans le mois}) \times \text{SMIC horaire}$. <p>Salariés à temps partiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $(35 \times 52 / 12) \times \text{smic horaire} \times (\text{durée contractuelle/durée légale})$ ou à titre de tolérance $151,67 \text{ h} \times \text{smic horaire} \times (\text{durée contractuelle/durée légale})$; • SMIC annuel = 1.820 fois le SMIC horaire au 1er janvier 2016 * (durée contractuelle/durée légale) ou à titre de tolérance 12 fois 151,67 h * smic horaire * (durée contractuelle/durée légale). <p>Salariés à temps partiel faisant des heures complémentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $[(35 \times 52 / 12) + \text{nombre d'heures complémentaires effectuées dans le mois}] \times \text{SMIC horaire}$ ou $(151,67 \text{ h} + \text{nombre d'heures complémentaires effectuées dans le mois}) \times \text{SMIC horaire}$; • SMIC annuel = $(1.820 \text{ h} + \text{nombre d'heures complémentaires effectuées dans le mois}) \times \text{SMIC horaire}$ ou $(12 \times 151,67 \text{ h} + \text{nombre d'heures complémentaires effectuées dans le mois}) \times \text{SMIC horaire}$. <p>Salariés effectuant des activités partiellement imposées</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $(35 \times 52 / 12) \times \text{smic horaire} \times (\% \text{ activités imposées})$ ou à titre de tolérance $151,67 \text{ h} \times \text{smic horaire} (\% \text{ activités imposées})$; • SMIC annuel = 1.820 fois le SMIC horaire au 1er janvier 2016 (% activités imposées) ou à titre de tolérance 12 fois 151,67 h * smic horaire (% activités imposées). <p>Salariés en régime d'heure d'équivalence</p> <p>Si les heures d'équivalence font l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale :</p> <p>Dans ce cas, le SMIC est corrigé en fonction de la durée d'équivalence comme suit (supposons une durée d'équivalence fixée à 39 heures) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $(151,67 \text{ h} \times \text{SMIC horaire}) \times (39 \text{ h} / 35 \text{ h})$; • SMIC annuel = $(1.820 \text{ h} \times \text{SMIC horaire}) \times (39 \text{ h} / 35 \text{ h})$. <p>Si un coefficient de conversion est utilisé pour la rémunération des heures d'équivalence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le SMIC n'est alors pas corrigé. <p>Extrait du BOI-BIC-RICI-10-150-20-20160701, publié le 1er juillet 2015</p> <p>c. Salariés entrant dans le champ d'un dispositif d'heures d'équivalence</p> <p>60</p> <p>Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret dans des professions et pour des emplois déterminés. Lorsque les heures d'équivalence effectuées font l'objet d'une rémunération au moins égale à celle d'une heure normale, le montant mensuel du SMIC est corrigé à proportion de la durée de travail inscrite au contrat du salarié rapportée à la durée légale.</p> <p>Exemple : Pour un salarié du secteur du transport routier de marchandises pour lequel la durée d'équivalence hebdomadaire est de 39 heures (conducteurs « courtes distances »), le montant mensuel du SMIC est corrigé par le rapport 39/35.</p> <p>En revanche, lorsqu'un coefficient de conversion est utilisé pour la rémunération des heures d'équivalence, le montant mensuel du SMIC ne fait l'objet d'aucun ajustement.</p> <p>Salariés en suspension du contrat de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $(35 \times 52 / 12) \times \text{smic horaire} \times (\text{salaire versé/salaire habituelle versé})$, hors éléments non liés à l'absence ou à titre de tolérance $151,67 \text{ h} \times \text{smic horaire} \times (\text{salaire versé/salaire habituelle versé})$, hors éléments non liés à l'absence. <p>Entrée ou sortie en cours d'année</p> <ul style="list-style-type: none"> • SMIC mensuel = $(35 \times 52 / 12) \times \text{smic horaire} \times (\text{salaire versé/salaire habituel versé})$, hors éléments non liés à l'absence ou à titre de tolérance $151,67 \text{ h} \times \text{smic horaire} \times (\text{salaire versé/salaire habituelle versé})$, hors éléments non liés à l'absence.
-----------------------------	---