

Jeunes entreprises innovantes

Les entreprises ayant le statut de jeunes entreprises innovantes ([JEI](#)) qui se créent au plus tard le 31 décembre 2019 peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.

Cette exonération s'applique aux rémunérations versées :

- aux salariés exerçant certaines activités,
- pour leur mandat, à certains mandataires sociaux qui participent à titre principal, au projet de recherche et de développement de l'entreprise et à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits.

Cette exonération s'applique sur la part de rémunération inférieure à 4,5 [Smic](#) et dans la limite d'un [plafond](#) fixé, par année civile et par établissement, à 5 fois le plafond annuel de la [Sécurité sociale](#).

Afin d'encourager la création d'entreprise par les étudiants et les chercheurs, le bénéfice de l'exonération applicable à la jeune entreprise innovante est étendu aux jeunes entreprises universitaires (JEU) qui mènent des travaux de recherche dans le cadre d'une convention conclue avec un établissement d'enseignement supérieur.

L'entreprise peut solliciter l'avis de l'administration fiscale afin de savoir si elle bénéficie de la qualité de jeune entreprise innovante. Cette demande d'avis ne constitue pas une condition préalable au bénéfice de l'exonération.

L'entreprise doit être à jour de ses obligations de déclaration et de paiement à l'égard de l'[Urssaf](#) pour bénéficier de l'exonération.

Qu'est-ce qu'une jeune entreprise innovante ?

Pour être qualifiée de jeune entreprise innovante, l'entreprise doit remplir toutes les conditions suivantes :

- l'entreprise doit employer moins de 250 personnes tous établissements confondus ;
- elle doit réaliser soit un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros au cours de l'exercice, ramené ou porté le cas échéant à 12 mois, soit un total du bilan inférieur à 43 millions d'euros ;
- la création de l'entreprise remonte à 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 jeune entreprise innovante l'année de son huitième anniversaire ;
- l'entreprise a réalisé des dépenses de recherche représentant au moins 15 % des charges totales engagées par l'entreprise au titre de cet exercice, à l'exclusion de celles engagées auprès d'autres jeunes entreprises innovantes réalisant des projets de recherche et de développement ;
- elle ne doit pas avoir été créée dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension d'activités préexistantes ou d'une reprise de telles activités ;
- le capital social doit être détenu de manière continue à 50 % au moins par des personnes physiques ou certaines personnes morales listées par la loi.

Les jeunes entreprises universitaires (JEU)

Les jeunes entreprises universitaires ([JEU](#)) constituent une catégorie particulière de [JEI](#).

Elles doivent respecter l'ensemble des conditions rappelées ci-dessus relatives à l'âge, l'effectif...

Toutefois, à la place du critère relatif à la réalisation de dépenses de recherches les conditions cumulatives suivantes doivent être satisfaites :

- elles doivent être dirigées ou détenues 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 ou de recherche,
- elles ont 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,
- les conditions dans lesquelles est organisée cette valorisation sont fixées dans une convention conclue entre l'entreprise et l'établissement d'enseignement supérieur.

Demande d'avis auprès des services fiscaux

Les entreprises qui souhaitent bénéficier des avantages attachés à la qualité de jeune entreprise innovante peuvent, à tout moment de leur existence, interroger par écrit l'administration fiscale afin de savoir si elles respectent les critères fixés pour l'application du dispositif.

Il suffit pour cela d'adresser une demande auprès de la direction des services fiscaux.

Cette demande doit être formulée à l'aide d'un modèle de demande d'avis disponible sur le site www.impots.gouv.fr.

La demande d'avis est une possibilité et non une obligation. Elle ne constitue pas une condition préalable au bénéfice de l'exonération.

L'avis exprès ou tacite délivré au contribuable dans un délai de trois mois par l'administration fiscale est opposable à l'[Urssaf](#).

En revanche, l'Urssaf peut remettre en cause la qualité de jeune entreprise innovante si elle démontre que la demande présentée par l'entreprise à la direction départementale des services fiscaux était inexacte en ce qui concerne l'effectif (moins de 250 salariés) ou l'âge (moins de huit ans) de l'entreprise. L'Urssaf procède alors au recouvrement des cotisations indûment exonérées et avertit la direction départementale des services fiscaux.

Emplois concernés

L'exonération peut s'appliquer sur les rémunérations versées :

- aux salariés pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance chômage,
- et aux mandataires sociaux qui participent, à titre principal, au projet de recherche et de développement de l'entreprise.

Salariés concernés

Ingénieur-chercheur, technicien, gestionnaire de projet de recherche et de développement, juriste chargé de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, personnel chargé de tests pré concurrentiels et le salarié affecté directement à la réalisation des opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits.

L'exonération est ouverte par la loi aux salariés qui exercent les fonctions listées ci-avant dans la mesure où l'exercice de ces fonctions conduit à une implication directe dans le projet de recherche et de développement. Ce niveau d'implication n'étant pas explicitement précisé par les textes, il convient d'en retenir une interprétation juste et équitable.

Par simplification, le bénéfice de l'exonération au titre d'un salarié sera considéré comme acquis dès lors que la moitié de son temps de travail au moins est consacrée à un ou des projets de recherche et de développement et l'exonération ne pourra être remise en cause.

En deçà de ce repère, les employeurs pourront être conduits à justifier de la correcte application de l'exonération, au regard notamment de la quotité de travail consacrée aux activités de recherche et développement dans leur entreprise ou du lien effectif existant entre les activités effectuées par ailleurs par le salarié (par exemple l'exploitation commerciale du projet de R&D auquel il consacre une part significative de son temps de travail) et celles directement liées à la recherche et au développement.

Il conviendra également de vérifier si l'activité éligible, sans être majoritaire, constitue l'activité principale du salarié.

Enfin, en cohérence avec la nature de l'exonération (qui porte sur la totalité du salaire) il ressort de la lecture de la loi que les salariés qui se consacrent marginalement à des activités éligibles ne peuvent être considérés comme ouvrant droit au bénéfice de l'exonération.

Les employeurs sont invités à se rapprocher de leur [Urssaf](#), le cas échéant par le biais d'une demande de rescrit, pour s'assurer que leurs salariés sont bien éligibles.

Quelle exonération ?

Cotisations et contributions concernées

L'exonération porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues au titre des rémunérations soumises à cotisations versées au cours d'un mois civil aux salariés et mandataires sociaux éligibles.

Restent dus :

- les cotisations salariales de Sécurité sociale,
- les contributions [CSG](#) et [CRDS](#),
- la contribution de solidarité pour l'autonomie,
- les cotisations patronales d'assurance chômage,
- les cotisations accidents du travail-maladies professionnelles ([AT/MP](#)),
- la contribution au [Fnal](#),
- la contribution au dialogue social,
- le cas échéant, le versement transport et le forfait social et la majoration complémentaire d'accident du travail.

L'exonération s'applique

- à titre provisionnel chaque mois civil de l'exercice en cours,
- aux entreprises de moins de 250 salariés ayant le statut de [JEI](#) et qui se créent au 31 décembre 2019 au plus tard,
- jusqu'au dernier jour de la 7^e année civile suivant celle de la création de l'entreprise dans la mesure où l'entreprise a moins de huit ans à la clôture de l'exercice considéré.

L'exonération est donc fonction de l'ancienneté de l'entreprise et de la date de clôture des exercices. L'exercice correspond à l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Pour le décompte de la limite fixée à moins de 250 salariés

L'exonération s'applique dans la limite de 249 salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution ou suspendu au premier jour du mois civil et aux mandataires sociaux éligibles.

Cet effectif est apprécié au niveau de l'entreprise tous établissements confondus et correspond à la moyenne au cours de l'exercice des effectifs déterminés chaque mois.

Les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris en compte intégralement. Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés intermittents, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure y compris les travailleurs des entreprises de travail temporaire sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents.

[Pour en savoir plus sur le décompte de l'effectif moyen.](#)

Une régularisation peut avoir lieu au plus tard dans les 3 mois suivant la clôture de l'exercice en fonction de l'effectif moyen de l'exercice écoulé calculé conformément aux dispositions du code du travail.

Une régularisation peut également intervenir s'il s'avère que l'entreprise ne remplit pas à la clôture de cet exercice l'ensemble des conditions lui permettant d'être qualifiée de JEI.

Plafonnement de l'exonération

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 fixé à 5 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 196 140 € pour 2017).

Appréciation du plafond annuel pour les établissements créés ou supprimés en cours d'année

Le montant maximum des cotisations exonérées par établissement et par année civile doit être proratisé par le nombre de mois de l'année au cours desquels une rémunération a été versée à un salarié ou à un mandataire social :

Montant maximum des cotisations exonérées X (nombre de mois dans l'année où une rémunération a été versée /12).

Appréciation de la limite de la rémunération exonérée par salarié et détermination du nombre d'heures rémunérées à prendre en compte

- **Salariés rémunérés en heures :**
afin de vérifier le plafond de la rémunération mensuelle brute par personne, il convient de multiplier la valeur de 4,5 Smic par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois.
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, d'une part, de la durée de travail que le salarié aurait effectué s'il avait continué de travailler et, d'autre part, d'un coefficient égal au rapport entre la rémunération soumise à cotisations demeurant à la charge de l'employeur et la rémunération soumise à cotisations qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté.
- **Salariés dont la rémunération ne peut être déterminée au cours du mois en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées,** le nombre d'heures de travail à prendre en compte est déterminé en fonction des dispositions prévues par le code de la Sécurité sociale.
- **Mandataires sociaux**
Pour les rémunérations versées au titre du mandat social, le nombre d'heures rémunérées s'apprécie dans les conditions fixées par le code de la Sécurité sociale.

Ainsi, il convient de comparer la rémunération du mandataire à la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise.

Cette rémunération de référence correspond à la durée collective de travail mensuelle applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement où il est employé 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 de travail mensuelle applicable dans l'établissement ou la partie d'établissement où il est employé.
- Si la rémunération versée au mandataire est inférieure à cette rémunération de référence :
le nombre d'heures rémunérées est égal à la durée collective du travail mensuelle applicable dans l'établissement réduite par application du rapport :
rémunération mensuelle versée au salarié / rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise.

En cas de cumul entre un mandat social et un contrat de travail salarié

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.

Condition préalable pour bénéficier de l'exonération

Etre à jour de ses obligations sociales

Pour bénéficier de l'exonération, l'entreprise, tous établissements confondus, doit remplir ses obligations de déclaration et de paiement à l'égard de l'[Urssaf](#).

Cette condition s'apprécie :

- à la date à laquelle l'entreprise applique pour la première fois l'exonération,
- à chacune des dates d'exigibilité suivantes.

En cas de contestation de la dette par l'employeur, la condition d'être à jour des obligations de déclaration et de paiement est réputée remplie :

- à compter du paiement intégral de cette dette,
- ou à compter de la décision accordant un sursis à poursuite,
- ou lorsque l'entreprise a souscrit et respecté un plan d'apurement des cotisations.

Le non-respect de cette condition entraîne la suspension de l'exonération pour l'ensemble des salariés et mandataires éligibles **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 du paiement de ses cotisations et contributions sociales, l'exonération peut être appliquée aux gains et rémunérations versés à compter du premier jour du mois suivant.

Les mois pendant lesquels l'entreprise n'a pas bénéficié de l'exonération [JEI](#) compte tenu du non-respect de cette condition ne sont pas perdus. En effet, dans ce cas,

l'entreprise bénéficie des exonérations liées aux gains et rémunérations versées pendant la période au cours de laquelle elle ne remplissait pas la condition.

Cessation du droit à l'exonération

La qualité de jeune entreprise innovante s'apprécie à la clôture de l'exercice fiscal. Diverses situations peuvent se présenter lorsqu'à cette échéance l'entreprise ne répond plus aux critères régissant le statut de jeune entreprise innovante :

- L'entreprise, titulaire d'un [avis favorable de la direction départementale des services fiscaux](#), a appliqué l'exonération par anticipation sans attendre la clôture de l'exercice.
Toutefois elle ne remplit pas les conditions posées par le code général des impôts lors de la clôture de l'exercice fiscal.
Elle perd alors le droit à exonération à compter du premier jour du mois civil de l'exercice suivant.
L'entreprise conserve le bénéfice de l'exonération pour l'exercice écoulé.
Si la bonne foi de l'entreprise est remise en cause par les services fiscaux, elle doit reverser les cotisations indûment exonérées au titre de l'exercice écoulé auxquelles s'ajoutent, le cas échéant, les pénalités et majorations de retard.
- L'entreprise ne peut se prévaloir d'un avis favorable de la direction départementale des services fiscaux et applique l'exonération sans attendre la clôture de l'exercice : elle n'a pas la qualité de jeune entreprise innovante et doit reverser les cotisations indûment exonérées au cours de l'exercice auxquelles s'ajoutent, le cas échéant, les pénalités et majorations de retard.

Dans tous les cas, **l'entreprise doit informer l'Urssaf de toute modification de sa situation** susceptible de remettre en cause sa qualité de jeune entreprise innovante.

Pour bénéficier à nouveau de l'exonération, elle doit [obtenir l'avis](#) exprès ou tacite (absence de réponse dans le délai de trois mois à compter de la réception du dossier complet) de l'administration fiscale sur son statut de jeune entreprise innovante.

Règles de cumul

L'exonération n'est pas cumulable pour l'emploi d'un même salarié, avec le bénéfice d'une aide à l'emploi de l'Etat, d'une autre mesure d'exonération totale ou partielle des cotisations patronales, de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Toutefois, il est possible de cumuler l'exonération [JEI](#) avec [la déduction forfaitaire de cotisations patronales prévue au titre des heures supplémentaires](#).

Une option entre mesures d'allègements est toutefois possible.

L'option en faveur de l'exonération jeune entreprise innovante s'effectue salarié par salarié et non au niveau de l'entreprise.

Elle se concrétise par l'application de l'exonération aux rémunérations versées aux salariés concernés.

Modalités déclaratives

Le bénéfice de l'exonération sociale n'est subordonné à aucune demande ou déclaration préalable auprès de l'[Urssaf](#).

L'exonération est applicable mois par mois dès le début de l'exercice dès lors que l'entreprise considère remplir les conditions requises pour en bénéficier.

Les rémunérations ouvrant droit à l'exonération sont déclarées en DSN (blocs S21.G00.23 pour la partie agrégée et S21.G00.81 pour la partie nominative) à l'aide de l'un des codes types de personnel suivants :

- jeunes entreprises innovantes : [CTP 734](#) ;
- jeunes entreprises universitaires : CTP 402.

La cotisation salariale maladie supplémentaire applicable dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle : CTP 381.

Dans tous les cas :

- [CSG-CRDS](#) au taux de 9,70 % : CTP 260 ;
- Assurance chômage : CTP 772 (au taux de 4,05 %) et « cotisations [AGS](#) » CTP : 937 (au taux de 0,15 %). Dans la limite de 4 fois le [plafond](#) annuel de la [Sécurité sociale](#) ;
- Fnal :
 - employeurs de moins de 20 salariés :
la contribution au Fnal est due au taux de 0,10 % sur les rémunérations plafonnées CTP 332 « Fnal cas général / secteur public - de 20 salariés » ;
 - employeurs de 20 salariés et plus :
la contribution au Fnal est due au taux de 0,50 % sur la totalité des rémunérations CTP 236 « Fnal Totalité » ;
- Contribution au dialogue social au taux de 0,016 % : CTP 027.

Si vous êtes assujetti :

- au versement transport : CTP 900 ;
- au forfait social de 8 % : CTP 479 ;
- au forfait social de 20 % : CTP 012.

Afin d'éviter une remise en cause des exonérations, nous vous invitons à solliciter l'avis de l'administration fiscale afin de savoir si vous bénéficiez de la qualité de jeune entreprise innovante.

Il vous suffit pour cela d'adresser une demande auprès de la direction des services fiscaux du département dans lequel vous devez déposer les déclarations de résultats de votre entreprise.

Cette demande, que vous pouvez effectuer à tout moment, doit être formulée à l'aide d'un modèle de demande d'avis disponible sur le site impots.gouv.fr