



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## cotisations

Question écrite n° 12092

### Texte de la question

M. François Vannson attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les modalités d'application de la mesure d'exonération des charges sociales pour l'embauche d'un premier salarié. Pour un contrat à durée indéterminée, par exemple, l'employeur peut bénéficier d'une exonération de charges pour une durée de deux ans. Une période d'essai légale a été fixée. Toutefois, si durant cette période, la personne embauchée ne donne pas satisfaction et que son employeur décide de mettre un terme à son contrat, ce dernier perd le bénéfice de l'exonération même s'il remplace immédiatement le salarié. Afin de rendre la mesure plus équitable, il serait souhaitable de prévoir, dans son contenu, le maintien du bénéfice de l'exonération au salarié remplaçant. Il lui demande en conséquence quelles sont ses intentions à ce sujet.

### Texte de la réponse

L'exonération des cotisations de sécurité sociale pour l'embauche d'un premier salarié (articles 6 à 6-2 de la loi n° 89-18 du 13 janvier 1989) vise à encourager la création d'un premier emploi. Aussi son bénéfice est-il subordonné à la condition que le chef d'entreprise ait exercé son activité sans le concours de salariés au cours des 12 mois précédant l'embauche. La loi a prévu la possibilité de reporter le bénéfice de l'exonération sur une nouvelle embauche en cas du contrat de travail résultant de la démission, du décès du salarié ou de tout autre événement indépendant de la volonté de l'employeur. Le décret d'application (n° 89-392 du 14 juin 1989) a ainsi précité, s'agissant des ruptures intervenant au cours de la période d'essai, que le report était possible lorsque cette rupture intervenait à l'initiative du salarié mais non à l'initiative de l'employeur. Cependant, il a été admis que l'employeur puisse bénéficier de l'exonération au titre de la première embauche s'il n'avait pas employé précédemment de salariés pendant plus de 200 heures. Cette tolérance permet notamment, dans la plupart des cas de rupture pendant la période d'essai, de poursuivre l'exonération sur la nouvelle embauche si ces conditions sont remplies. Il ne serait pas cohérent avec l'objet de cette mesure - l'aide à la création d'un premier emploi - d'admettre un report systématique pour toute rupture intervenant au cours de la période d'essai et à l'initiative de l'employeur.

### Données clés

**Auteur :** [M. François Vannson](#)

**Circonscription :** Vosges (3<sup>e</sup> circonscription) - Rassemblement pour la République

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 12092

**Rubrique :** Sécurité sociale

**Ministère interrogé :** emploi et solidarité

**Ministère attributaire :** emploi et solidarité

### Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 23 mars 1998, page 1576

**Réponse publiée le** : 31 août 1998, page 4807