

ANNEXE I – Liste des dispositifs nationaux autorisés par la Commission européenne utilisant la règle *de minimis*

La liste est celle figurant dans le vade-mecum sur les règles de concurrence communautaires relatives aux aides aux entreprises élaboré par la DATAR et mis à jour au 31 décembre 2001. La liste fait référence aux numéros des fiches du vade-mecum relatives aux régimes en question. Une mise à jour est en cours actuellement.

- 1) Régime de la loi n°96-987 du 14 novembre 1996 Pacte de relance pour la ville, dans les ZRU et ZFU non couvertes par la PAT « industrie » :
 - L'extension de l'exonération de taxe professionnelle de la LOADT (articles 76 et 77) ;
 - La provision pour les entreprises qui octroient des prêts à taux privilégiés aux entreprises fondées par les membres de leur personnel ;
 - L'exonération d'impôt sur les bénéfices (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, imposition forfaitaire annuelle), taxe professionnelle, taxe foncière en zone franche urbaine (mise à jour par rapport à la liste)
 - L'exonération de cotisations sociales patronales applicable en zone franche urbaine appliquée au titre de l'article 12-II bis (ajout par rapport à la liste).
- 2) Régime de la loi n°95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire (LOADT)

Sur l'ensemble des zones (ZRR, TRDP, ZRU, PAT) :

- Aide du Fonds national de développement des entreprises (article 43) ;
- Exonération d'impôt sur les bénéfices des sociétés (article 44.1) ;
- Crédit bail immobilier (article 57) ;
- Exonération de cotisations d'allocations familiale (article L. 241-6-2 du code de la sécurité sociale).

En dehors des zones PAT industrie :

- Régime d'exonération de la taxe professionnelle pour les grandes entreprises ;
 - Régime d'exonération de cotisations sociales patronales prévue en zones de revitalisation rurale (fiche 70 – article L. 322-13 du code du travail).
- 3) Régime Zone franche de Corse (fiches 39 et 40 – article 4 de la loi n° 96-1143 du 26 décembre 1996)
 - 4) Régime aide à l'immobilier d'entreprise PME en zone PAT tertiaire hors PAT industrie (fiche 55) uniquement pour la partie du rabais comprise entre 7,5% et 25%
 - 5) Régime aide à l'immobilier d'entreprise du décret n° 2001-607 du 9 juillet 2001, en zone PAT industrie (fiche 32) pour les aides à la location de bâtiment, y compris les aides versées par les pépinières d'entreprise aux entreprises locataires sous forme de rabais sur le prix de location
 - 6) Les aides au terrain, à partir du prix du marché (fiche 79), si elles ne respectent pas le règlement d'exemption des aides aux PME, ou le régime d'aide n° 198/99
 - 7) Régime d'aide des collectivités locales aux PME n° 198/99 (fiche 55.1), dans le cas où le taux d'aide de 50% est utilisé pour soutenir les investissements matériels d'une entreprise
 - 8) Prime régionale à la création d'entreprises, sur l'ensemble du territoire et la Corse (aide au maintien et à la création d'emploi limitées à 200 000F)
 - 9) Prime régionale à l'emploi en Corse (aides limitées à 100 000 euros)
 - 10) Aide au télétravail (fiche 54)
 - 11) Réduction des droits de mutation pour les acquisitions de fonds de commerce (fiche 77)
 - 12) Les aides des incubateurs aux entreprises « incubées » en création
 - 13) Plan textile (fiche 66), pour les mesures d'allègement fiscal du crédit d'impôt recherche en faveur du textile
 - 14) Régime d'aide de la SODIV (groupe EMC) (fiche 36), pour la partie du régime correspondant à des interventions en capital
 - 15) Régime cadre tourisme (fiche 53), lorsque ces aides sont allouées à hauteur de 50% pour les petites entreprises
 - 16) Le nouveau dispositif des aides au commerce artisanat (FISAC/ORAC)
 - 17) Les aides octroyées dans le cadre des documents uniques de programmation (DOCUP) dans les régions éligibles aux objectifs 1 et 2, cofinancées par le FEDER lorsque le DOCUP cite la règle de minimis
 - 18) Les aides des collectivités locales conventionnées avec l'Etat sur le fondement de l'article L. 1511-5 du code générale des collectivités territoriales lorsqu'elles font référence au règlement de minimis
 - 19) Les aides allouées dans le cadre du régime d'aide n° 447/2000 relatif aux prêts d'honneur aux créateurs d'entreprise, lorsque les prêts des entreprises ne rentrent pas dans la définition des coûts éligibles (fiche 55.2)
 - 20) L'exonération d'impôt sur les bénéfices, de l'imposition forfaitaire annuelle des sociétés, et de taxe foncière sur les propriétés bâties et de taxe professionnelle au bénéfice des jeunes entreprises innovantes au sens de l'article 44 *sexies 0-A* du code général des impôts (mise à jour par rapport à la liste).

ANNEXE II – Limite de cinquante embauches exonérées accroissant l'effectif (rappel)

Les entreprises ne remplissant pas la condition de marché local et implantées au 30 décembre 1996 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1^{er} janvier 1997 bénéficient de l'exonération au titre de 50 embauches nouvelles intervenues au plus tard le 31 décembre 2001 ayant eu pour effet d'accroître l'effectif employé dans l'entreprise au 30 décembre 1996.

Rappel des règles :

→ Effectif de référence

Pour apprécier l'accroissement de l'effectif sont pris en compte les salariés employés ou embauchés dont le contrat de travail est à durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'au moins 12 mois, les salariés employés à temps partiel étant décomptés au prorata du nombre d'heures, heures complémentaires comprises, prévu à leur contrat de travail.

Sont décomptés dans l'effectif de référence tous les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution ou suspendu avec ou sans versement de rémunération au 30 décembre 1996 dans la zone franche urbaine.

Lorsque l'entreprise est implantée dans plusieurs ZFU, est pris en compte l'effectif au 30 décembre 1996 de l'ensemble des établissements situés en ZFU à cette date.

→ Accroissement de l'effectif

L'embauche doit avoir pour effet de porter l'effectif des salariés employés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois dont le contrat de travail est en cours d'exécution à la date d'effet de l'embauche (ou suspendu avec ou sans versement de rémunération) à un niveau supérieur à l'effectif de référence ainsi déterminé.

→ Maintien de l'accroissement pendant l'application de l'allègement

Le maintien de l'exonération au titre de l'accroissement de l'effectif est subordonné à la condition que l'effectif employé dans la zone franche urbaine demeure sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, chaque mois, supérieur à l'effectif de référence.

L'accroissement de l'effectif de référence est apprécié chaque mois civil en fonction des salariés employés dans les conditions mentionnées ci-dessus dont le contrat de travail est en cours d'exécution ou suspendu avec ou sans versement de rémunération au cours du mois.

En cas de baisse de l'effectif postérieurement à une embauche ayant ouvert droit à l'exonération, le nombre des embauches au titre desquelles l'employeur peut appliquer l'exonération ne peut excéder la différence entre le nombre des salariés employés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois et l'effectif de référence.

Le nombre des salariés auxquels l'employeur peut appliquer l'exonération est limité, le cas échéant, à cette différence. Dès lors, l'exonération est supprimée pour les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la baisse de l'effectif aux salariés embauchés qui excède cette différence.

En cas de hausse ultérieure de l'effectif, le droit à l'exonération est à nouveau applicable aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant aux salariés embauchés, le cas échéant dans la limite de la même différence.

Exemple 1 :

• Une entreprise emploie au 30 décembre 1996 :

- 10 salariés sous CDI et 5 salariés sous CDD de 12 mois dont 6 mois ont déjà été exécutés au 30 décembre 1996.
- soit un total de 15 salariés dans l'entreprise.

• Embauche d'un salarié au 1^{er} juillet 1997 sous CDI :

les 5 CDD étant arrivés à leur terme à la date de l'embauche, l'effectif total présent dans l'entreprise est de 11 personnes (les 10 CDI + le salarié embauché le 1^{er} juillet 1997)

• Dans ce cas, l'exonération n'est pas accordée au titre de la nouvelle embauche car il n'y a pas eu augmentation de l'effectif.

Exemple 2 :

• Une entreprise emploie au 30 décembre 1996

- 10 salariés sous CDI et 5 salariés sous CDD de 12 mois dont 6 mois ont été exécutés au 30 décembre 1996
- soit un total de 15 salariés dans l'entreprise.

• Embauche de 5 salariés au 1^{er} avril 1997 sous CDI

- au 30 décembre 1996 : 10 CDI + 5 CDD = 15 salariés dans l'entreprise

- au 1^{er} avril 1997 : 10 CDI + 5 CDD (toujours en cours) + 5 (nouvelles embauches) = 20 salariés dans l'entreprise

- L'exonération est accordée pour les 5 embauches effectuées le 1^{er} avril 1997, car il y a bien augmentation de l'effectif de l'entreprise.
- En août 1997, l'employeur voit son effectif diminuer à 18 salariés du fait de la fin de 2 des CDD présents au 30 décembre 1996.

Le nombre des embauches au titre desquelles l'employeur peut appliquer l'exonération ne peut excéder la différence entre le nombre des salariés employés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois (18) et l'effectif de référence au 30 décembre 1996 (15), soit une différence de 3.

De ce fait, à compter du premier jour du mois suivant la baisse de l'effectif, l'exonération est supprimée pour les rémunérations versées à 2 des 5 salariés embauchés.

- Au 1^{er} octobre 1997, l'employeur embauche 3 salariés sous CDI.

Il y a dans ce cas une hausse de l'effectif, qui passe de 18 à 21. Le droit à l'exonération est applicable à compter du premier jour du mois suivant aux rémunérations versées aux 3 salariés embauchés.

ANNEXE III : Dates limites d'entrée dans le dispositif (entreprises et salariés) et décompte de la période de cinq ans d'exonération à taux plein (art. 12 V, V ter et V quater, loi 14.119.96)

Sont précisées ci-dessous les dates limites jusqu'auxquelles les entreprises peuvent s'implanter en zone franche urbaine pour pouvoir prétendre à l'exonération applicable dans ces zones et jusqu'à quelle date ces entreprises peuvent y embaucher ou transférer des salariés éligibles à l'exonération. Dans chaque cas est précisé le point de départ de la période des cinq ans maximum d'exonération à taux plein.

I. Entreprise située dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1^{er}/01/1997
A. Entreprise présente en ZFU au 1^{er} /01/97 (plus d'ouverture de droits)
salariés en poste* le 1^{er} janvier 1997 : à compter de cette date ou, dans les entreprises d'au plus neuf salariés pratiquant le décalage de la paye avec rattachement à la période d'emploi, à compter du 16 janvier 1997 pour les salariés du régime général ou du 11 janvier 1997 pour les salariés du régime agricole
salariés dont l'emploi a été transféré au plus tard le 31 décembre 2001 inclus : à compter de la date d'effet du transfert
salariés embauchés au plus tard le 31 décembre 2001 inclus : à compter de la date d'effet de l'embauche
B. Entreprise implantée ou créée en ZFU entre le 1^{er}/01/1997 et le 31/12/2001 inclus
salariés en poste* à la date d'implantation ou de création en ZFU : à compter de cette date
salariés dont l'emploi a été transféré jusqu'au 31 décembre 2001 inclus : à compter de la date d'effet du transfert
salariés embauchés dans les cinq années suivant l'implantation ou la création en ZFU : à compter de la date d'effet de l'embauche
C. Entreprise implantée en ZFU au cours de l'année 2002
salariés en poste* le 1^{er} janvier 2003 : à compter de cette date
salariés dont l'emploi est transféré entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2007 inclus : à compter de la date d'effet du transfert
salariés embauchés entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 décembre 2007 inclus : à compter de la date d'effet de l'embauche
D. Entreprise implantée entre le 1^{er}/01/2003 et le 31/12/2007 inclus
salariés en poste* à la date d'implantation ou de création en ZFU : à compter de cette date
salariés dont l'emploi est transféré dans ces établissements jusqu'au 31 décembre 2007 inclus : à compter de la date d'effet du transfert
salariés embauchés dans les cinq années suivant l'implantation ou la création en ZFU : à compter de la date d'effet de l'embauche
II. Entreprise située dans l'une des 41 ZFU ouvertes le 1^{er} janvier 2004
A. Entreprise présente en ZFU au 1^{er}/01/2004
salariés en poste* le 1^{er} janvier 2004 : à compter de cette date ou, dans les entreprises d'au plus neuf salariés pratiquant le décalage de la paye avec rattachement à la période d'emploi, à compter du 16 janvier 2004 pour les salariés du régime général ou du 11 janvier 2004 pour les salariés du régime agricole
salariés dont l'emploi est transféré jusqu'au 31 décembre 2008 inclus : à compter de la date d'effet du transfert
salariés embauchés jusqu'au 31 décembre 2008 inclus : à compter de la date d'effet de l'embauche
B. Entreprise implantée entre le 1^{er}/01/2004 et le 31/12/2008 inclus
salariés en poste* à la date d'implantation ou de création en ZFU : à compter de cette date
salariés dont l'emploi est transféré jusqu'au 31 décembre 2008 inclus : à compter de la date d'effet du transfert
salariés embauchés dans les cinq années suivant l'implantation ou la création en ZFU : à compter de la date d'effet de l'embauche

* salarié dont le contrat est en cours d'exécution

ANNEXE IV – Exemples de suspension puis rétablissement du droit à exonération du fait de l'existence de dettes de cotisations sociales

A – Exemple pour une entreprise qui verse ses cotisations chaque mois

Pour une entreprise de plus de 9 salariés et de moins de 50 salariés versant les rémunérations au dernier jour du mois et les cotisations afférentes au 15 du mois suivant, le droit à l'exonération est supprimé et rétabli dans les conditions suivantes :

1) Dettes de cotisations et contributions à la charge de ses salariés :

L'employeur est à jour de l'ensemble de ses obligations sociales au 15 mars 2004.

A la date d'exigibilité des cotisations dues au titre des rémunérations du mois de mars, soit le 15 avril 2004, l'employeur effectue un versement partiel ne couvrant pas l'intégralité des cotisations et contributions à la charge de ses salariés.

La condition d'être à jour de ses obligations à l'égard de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales n'est donc pas remplie à la date d'exigibilité du 15 avril.

Principe : *le droit à l'exonération cesse d'être applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle la condition d'être à jour n'est pas remplie*, soit, en l'espèce, le 1^{er} jour du mois suivant le 15 avril : le droit à l'exonération est supprimé pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} mai.

Par conséquent, le droit à l'exonération :

- demeure applicable aux cotisations dues le 15 avril au titre des rémunérations versées le 31 mars ainsi qu'aux cotisations dues le 15 mai au titre des rémunérations versées le 30 avril ;
- est supprimé pour les cotisations dues le 15 juin au titre des rémunérations versées le 31 mai.

L'employeur effectue le 10 mai un versement de régularisation à hauteur des cotisations et contributions à la charge de ses salariés dues le 15 avril. Il est à jour de ses obligations sociales à la date d'exigibilité des cotisations du 15 mai.

Principe : *le droit à l'exonération est réouvert pour les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la date d'exigibilité des cotisations à laquelle la dette a été réglée*, soit, en l'espèce, le droit à l'exonération est repris pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} juin, soit à partir de la rémunération versée le 30 juin.

La période de suspension du droit à exonération de un mois (mois de mai) s'impute sur la durée de cinq ans maximum d'exonération à taux plein de l'ensemble des salariés exonérés.

2) Dettes de cotisations et contributions à la charge de l'employeur :

L'employeur est à jour de l'ensemble de ses obligations sociales au 15 mars 2004.

A la date d'exigibilité des cotisations dues au titre des rémunérations du mois de mars, soit le 15 avril, l'employeur effectue un versement partiel couvrant l'intégralité des cotisations et contributions à la charge du salarié mais non celles à sa charge.

Principe : lorsque la condition d'être à jour de ses obligations sociales est appréciée, à l'entrée dans le dispositif puis à chaque date d'exigibilité postérieure, *il n'est pas tenu compte des dettes sociales à la charge de l'employeur exigibles dans les trois mois précédant la date à laquelle la condition doit être remplie* ; dès lors, le droit à l'exonération n'est supprimé que si la régularisation n'intervient pas à la date de la quatrième exigibilité suivant celle non respectée, soit, en l'espèce, le 15 août 2004.

Par conséquent, le droit à l'exonération demeure applicable aux cotisations dues :

- au 15 avril au titre des rémunérations versées le 31 mars,
- au 15 mai au titre des rémunérations versées le 30 avril,
- au 15 juin au titre des rémunérations versées le 31 mai,
- et au 15 juillet au titre des rémunérations versées le 30 juin.

Si l'employeur effectue au plus tard le 15 août un versement de régularisation des cotisations et contributions à sa charge dues au 15 avril au titre des rémunérations versées le 31 mars, le droit à l'exonération n'est pas supprimé.

Si ce versement intervient postérieurement au 15 août, le droit à l'exonération est supprimé pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} jour du mois suivant, soit pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} septembre : il demeure donc applicable aux cotisations dues le 15 septembre au titre des rémunérations versées le 31 août et est supprimé pour les cotisations dues le 15 octobre au titre des rémunérations versées le 30 septembre.

Le droit à l'exonération est ensuite rétabli pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'exigibilité des cotisations à laquelle la dette a été réglée puisque l'employeur sera alors de nouveau à jour de ses obligations sociales (et à défaut de nouvelle dette).

B – Exemple pour une entreprise qui verse ses cotisations chaque trimestre

Pour une entreprise qui emploie moins de 9 salariés et verse les rémunérations au dernier jour du mois et les cotisations afférentes au 15 du trimestre suivant, le droit à l'exonération est supprimé et rétabli dans les conditions suivantes :

1) Dettes de cotisations et contributions à la charge du salarié :

A la date d'exigibilité des cotisations dues au titre des rémunérations versées le 31 mars, soit le 15 avril 2004, l'employeur effectue un versement partiel ne couvrant pas l'intégralité des cotisations et contributions à la charge du salarié.

La condition d'être à jour de ses obligations à l'égard de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales n'est donc pas remplie à date d'exigibilité des cotisations du 15 avril 2004.

Principe : *le droit à l'exonération cesse d'être applicable aux rémunérations versées à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date à laquelle la condition d'être à jour n'est pas remplie*, soit le 1^{er} jour du mois suivant le 15 avril : le droit à l'exonération est supprimé pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} mai.

Par conséquent, dans le cas d'espèce, le droit à l'exonération :

- demeure applicable aux cotisations dues le 15 avril au titre des rémunérations versées le 31 mars ;
- demeure applicable aux cotisations dues le 15 juillet au titre des rémunérations versées le 30 avril ;
- est supprimé pour les cotisations dues le 15 juillet au titre des rémunérations versées le 31 mai.

L'employeur effectue le 10 septembre un versement de régularisation à hauteur des cotisations et contributions à la charge du salarié dues le 15 avril. Il est de nouveau à jour des cotisations et contributions à la charge du salarié à la date d'exigibilité du 15 octobre (et à défaut de nouvelle dette).

Principe : *le droit à l'exonération est réouvert pour les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la date d'exigibilité des cotisations à laquelle la dette a été réglée*, soit, dans le cas d'espèce, pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} novembre.

Ainsi, le droit à l'exonération :

- est repris pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} novembre, soit à partir de la rémunération versée le 30 novembre ;
- sera donc réouvert aux cotisations dues le 15 janvier sur les rémunérations versées le 30 novembre.

La période de suspension du droit à exonération s'impute sur la durée de cinq ans maximum d'exonération à taux plein de l'ensemble des salariés exonérés.

2) Dettes de cotisations et contributions à la charge de l'employeur :

A la date d'exigibilité des cotisations dues au titre des rémunérations versées le 31 mars, soit le 15 avril, l'employeur effectue un versement partiel couvrant l'intégralité des cotisations et contributions à la charge du salarié mais non celles à sa charge.

Principe : lorsque la condition d'être à jour de ses obligations sociales est appréciée, à l'entrée dans le dispositif puis à chaque date d'exigibilité postérieure, *il n'est pas tenu compte des dettes sociales à la charge de l'employeur exigibles dans les trois mois précédant la date à laquelle la condition doit être remplie* ; soit, en l'espèce, le droit à l'exonération n'est supprimé que si la régularisation n'est pas intervenue au 15 août 2004.

Par conséquent, le droit à l'exonération demeure applicable aux cotisations dues :

- au 15 avril au titre des rémunérations versées le 31 mars ;
- au 15 juillet au titre des rémunérations versées le 30 avril, le 31 mai et le 30 juin.

Si l'employeur effectue au plus tard le 15 août un versement de régularisation des cotisations et contributions à sa charge dues au 15 avril au titre des rémunérations versées le 31 mars, le droit à l'exonération n'est pas supprimé.

Si ce versement intervient postérieurement au 15 août, le droit à l'exonération est supprimé pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} jour du mois suivant, soit pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} septembre. Par conséquent, le droit à l'exonération :

- demeure applicable aux cotisations dues le 15 octobre au titre des rémunérations versées le 31 août ;
- est supprimé pour les cotisations dues le 15 octobre au titre des rémunérations versées le 30 septembre.

Le droit à l'exonération est ensuite rétabli pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'exigibilité des cotisations à laquelle la dette a été réglée puisque l'employeur sera alors de nouveau à jour de ses obligations sociales (et à défaut de nouvelle dette). Le cas échéant, la période de suspension du droit à exonération s'impute sur la durée de cinq ans maximum d'exonération à taux plein de l'ensemble des salariés exonérés.

ANNEXE V – Le plan d'apurement progressif des dettes

A – La conclusion du plan d'apurement avec l'organisme de recouvrement

Pour les dettes exigibles à l'entrée dans le dispositif, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements situés dans le ressort d'organismes de recouvrement distincts, il doit être conclu un plan d'apurement avec chacun des directeurs des organismes auprès desquels est constatée une dette.

Le plan d'apurement progressif des dettes de l'entreprise est réputé conclu à la date de la conclusion du dernier des plans d'apurement devant être conclu.

Le plan ne peut être conclu avant la date à laquelle l'employeur est à jour du versement des cotisations et contributions à la charge du salarié, non comprises les pénalités et majorations de retard afférentes.

Ce plan porte sur les cotisations et contributions à la charge de l'employeur au titre des rémunérations versées aux salariés de l'entreprise, tous établissements confondus et exigibles à l'entrée dans le dispositif ainsi que, le cas échéant, aux rémunérations versées aux salariés du ou des établissements de l'entreprise situés dans la zone franche urbaine, pour les dettes exigibles postérieurement à cette date.

S'agissant des pénalités et majorations de retard non encore définitivement liquidées à la conclusion du plan et pouvant faire l'objet d'une remise par le directeur ou la commission de recours amiable de l'organisme de recouvrement, il est recommandé d'inclure dans le plan, à titre prévisionnel, la fraction devant être obligatoirement laissée à la charge de l'employeur (cf. quatrième alinéa de l'article R. 243-20 du code de la sécurité sociale).

Les pénalités et majorations de retard laissées à la charge de l'employeur en application du cinquième alinéa de l'article R. 234-20 du code de la sécurité sociale sont incluses dans le plan d'apurement à leur liquidation définitive.

B – Le contenu du plan d'apurement

Le plan d'apurement précise, pour chaque date d'exigibilité de cotisations et contributions non réglées et, le cas échéant, pour chacun des établissements concernés :

- le montant des rémunérations au titre desquelles sont dues les cotisations et contributions,
- le montant du principal des cotisations et contributions dues,
- le montant des pénalités éventuelles et des majorations de retard tel qu'il est calculé à la date de sa conclusion.

Le plan d'apurement fixe également :

- le montant et la date de chacun des versements que l'employeur s'engage à effectuer,
- les garanties de paiement que souscrit l'employeur,
- les conditions de sa dénonciation en cas de non respect des échéances fixées.

Le plan d'apurement peut être modifié en cours d'exécution par avenant (anticipation du terme, rééchelonnement des versements, modification des garanties de paiement).

En cas de dénonciation du plan, il ne peut être conclu de nouveau plan d'apurement au titre des mêmes dettes.

Sauf cas de force majeure ou circonstances exceptionnelles appréciées par le directeur de l'organisme de recouvrement, il ne peut être conclu un autre plan d'apurement au titre des dettes de cotisations exigibles postérieurement à la conclusion du plan d'apurement.

Si la situation de l'entreprise le justifie, la durée du plan d'apurement pourra excéder la durée habituelle des délais de paiement accordés aux débiteurs présentant des garanties de paiement jugées suffisantes par le directeur de l'organisme de recouvrement.

Le plan d'apurement prend effet à la date de sa conclusion et le droit à l'exonération est applicable aux rémunérations versées à compter de cette date.

C – Les entreprises bénéficiant par ailleurs de délais de paiement de leurs dettes sociales

Les entreprises ayant conclu, avant l'entrée dans le dispositif, un accord de règlement échelonné de leurs dettes avec l'organisme de recouvrement peuvent conclure, le cas échéant, un avenant à cet accord au titre des dettes non comprises dans l'accord et prises en compte pour l'appréciation de la condition d'être à jour de ses obligations sociales.

Les entreprises bénéficiant, avant l'entrée dans le dispositif, d'un échelonnement de leurs dettes fiscales et sociales arrêté par le tribunal dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire ou accordé par la commission des chefs de services financiers et des représentants des organismes de sécurité sociale sont considérées comme remplissant la condition relative aux obligations sociales, sous réserve, le cas échéant, de la conclusion d'un plan d'apurement avec l'organisme de recouvrement au titre des dettes non comprises dans cet échelonnement et prises en compte pour l'appréciation de la condition d'être à jour de ses obligations sociales (dettes nées postérieurement à l'ouverture de la procédure ou à l'accord de la commission).

Le droit à l'exonération est applicable aux rémunérations versées depuis la date d'entrée dans le dispositif ou, le cas échéant, depuis la conclusion du plan d'apurement conclu avec l'organisme de recouvrement si cette dernière est postérieure.

En cas d'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ou d'accord d'échelonnement des dettes par la commission des chefs de services financiers et des représentants des organismes de sécurité sociale, postérieurement à la date d'entrée dans le dispositif, l'employeur est considéré comme remplissant la condition à compter de la date d'effet fixée par le jugement arrêtant le plan de redressement ou par l'accord de la commission. Le droit à l'exonération est applicable aux rémunérations versées depuis cette date.

Lorsque la procédure de redressement judiciaire ne conduit pas à l'adoption d'un plan de redressement, les dettes des cotisations nées antérieurement à l'ouverture de la procédure font obstacle à l'application du droit à l'exonération au titre des rémunérations versées depuis l'ouverture de la procédure et jusqu'à la clôture pour insuffisance d'actif.

Les organismes de recouvrement devant produire leurs créances au cours de la procédure de redressement judiciaire peuvent informer le juge de la possibilité d'ouvrir le droit à l'exonération afin de favoriser l'adoption d'un plan de redressement.