

Exonération ZRR ZRU

Textes de référence : Article L.131-4-2 du code de la Sécurité sociale Article L.131-4-3 du code de la Sécurité sociale Décret n°97-127 du 12 février 1997 modifié par le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008 Lettre circulaire Acoss n°2009-053 du 8 juin 2009 Lettre circulaire Acoss n°2009-071 du 24 août 2009

Observation préalable : Suite au décret du 30 décembre 2008 modifiant notamment les dispositions relatives à la condition liée à l'accroissement d'effectif, cette étude présente les conditions à remplir pour bénéficier de l'exonération ZRR/ZRU au titre des embauches réalisées à compter du 1er janvier 2009. S'agissant de l'exonération, la loi de finances pour 2008 ayant modifié les modalités de calcul de l'exonération ZRR/ZRU pour les contrats ayant pris effet postérieurement au 1er janvier 2008, vous trouverez dans cette étude des informations relatives à l'exonération applicable aux contrats conclus avant le 1er janvier 2008 et aux contrats ayant pris effet postérieurement au 1er janvier 2008.

Une exonération des cotisations patronales de Sécurité Sociale est accordée, pour les embauches réalisées jusqu'au 50ème salarié, dans les établissements situés dans les zones de revitalisation rurale (Z.R.R.) et les zones de redynamisation urbaine (Z.R.U.).

Pour connaître la liste des communes classées en ZRR, consultez - l'arrêté du 9 avril 2009, - complété par l'arrêté du 30 décembre 2010 (J.O du 31 décembre 2010) qui introduit de nouvelles communes en ZRR au 1er janvier 2010, sur le site www.legifrance.gouv.fr :

<http://www.legifrance.gouv.fr>

Pour visualiser la liste et les cartes des ZRU, consultez le site i.ville.gouv.fr /les documents les plus demandés/ les cartes :

<http://i.ville.gouv.fr/index.php>

Champ d'application

Employeurs concernés

Employeurs éligibles à l'exonération applicable au titre des embauches effectuées en ZRU

Ouvrent droit à l'exonération :

- les entreprises situées en ZRU exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale ou libérale : si l'entreprise comporte plusieurs établissements, l'un d'entre eux au moins doit être situé en ZRU,
- les associations exerçant des activités du secteur marchand et assujetties, dans les conditions de droit commun, à la TVA, à l'impôt sur les sociétés ainsi qu'à la taxe professionnelle implantées en ZRU,
- les groupements d'employeurs dont chacun des membres possède un établissement situé en ZRU.

Sont exclus du champ d'application de la mesure même s'ils sont implantés en ZRU les associations à but non lucratif, les syndicats, les associations intermédiaires, les OIG visés au 1° de l'article 200 du CGI, les mutuelles.

Employeurs éligibles à l'exonération applicable au titre des embauches effectuées en ZRR

Sont visés :

- les entreprises exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale ou libérale ou associations exerçant des activités du secteur marchand ayant au moins un établissement implanté en ZRR, les groupements d'employeurs dont chacun des membres possède un établissement situé en ZRR.
- Les organismes d'intérêt général (OIG) dont le siège social est implanté en ZRR :

En application du nouvel article L.131-4-3 du code de la Sécurité sociale, les organismes d'intérêt général visés au 1° de l'article 200 du Code général des Impôts ayant leur siège social en ZRR ouvrent droit, dans les mêmes conditions, à l'exonération prévue à l'article L.131-4-2 du code de la Sécurité sociale pour leurs salariés embauchés en ZRR depuis le 1er novembre 2007.

Document d'information synthétique établi à la date du 10/01/11

Les services concernés des Urssaf sont à votre disposition pour vérifier l'application de cette réglementation à votre cas.

Entrent dans le champ d'application de cette exonération les organismes habilités à recevoir des dons et versements ouvrant droit à réduction d'impôt mentionnés au 1° de l'article 200 du CGI :

A - les fondations ou associations reconnues d'utilité publique (dont la "Fondation du patrimoine " ou la fondation ou association qui affecte irrévocablement ces dons à la " Fondation du patrimoine dans le cadre des conditions définies au 2 bis de l'article 200), les fondations universitaires ou fondations partenariales mentionnées respectivement aux articles L. 719-12 et L.719-13 du code de l'Education, et, pour les seuls salariés des entreprises fondatrices ou des entreprises du groupe, les fondations d'entreprise lorsque ces organismes répondent aux conditions fixées ci-dessous,

B - les œuvres ou organismes d'intérêt général, ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique notamment à travers les souscriptions ouvertes pour financer l'achat d'objets ou d'œuvres d'art destinés à rejoindre les collections d'un musée de France accessibles au public, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises ;

C - les établissements d'enseignement supérieur ou d'enseignement artistique, publics ou privés, d'intérêt général, à but non lucratif ;

D - les organismes visés au 4 de l'article 238 bis du CGI agréés dont l'objet exclusif est de verser des aides financières aux PME ou de leur fournir des prestations d'accompagnement ;

E - les associations culturelles et de bienfaisance ainsi que les établissements publics des cultes reconnus d'Alsace-Moselle ;

F - les organismes publics ou privés dont la gestion est désintéressée et qui ont pour activité principale la présentation au public d'œuvres dramatiques, lyriques, musicales, chorégraphiques, cinématographiques et de cirque ou l'organisation d'expositions d'art contemporain, à la condition que les versements soient affectés à cette activité (à l'exception des organismes qui présentent des œuvres à caractère pornographique ou incitant à la violence) ;

G - les fonds de dotation répondant aux caractéristiques mentionnées au B, ou ceux dont la gestion est désintéressée et qui reversent les revenus tirés des dons à des organismes mentionnés aux A et F, à la Fondation du patrimoine, ou à une fondation ou association reconnue d'utilité publique agréée par le ministre chargé du budget.

Pour bénéficier du dispositif d'exonération au titre des embauches en ZRR prévu à l'article L.131-4-2 du code de la Sécurité sociale, les organismes sus mentionnés doivent avoir leur siège social en ZRR, respecter l'ensemble des conditions de droit commun présentées ci-après et remplir l'intégralité des critères fiscaux leur permettant d'être qualifiés d'organisme visé au 1° de l'article 200 du CGI. Au regard de la doctrine fiscale, est considéré comme étant d'intérêt général l'organisme qui remplit les trois conditions cumulatives suivantes :

- ne pas exercer d'activité lucrative,
- avoir une gestion désintéressée,
- ne pas fonctionner au profit d'un cercle restreint de personnes.

Exclusion commune aux deux dispositifs

Sont exclus du champ d'application de la mesure dans les deux dispositifs :

- l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ;
- La Poste, France Télécom, les employeurs relevant de régimes spéciaux tels que la SNCF, EDF-GDF, la RATP, la Banque de France, le régime des mines, des clercs et employés de notaire, des marins.

Conditions à remplir par l'employeur

- Avoir un effectif inférieur à 50 salariés tous établissements confondus situés ou non en ZRR-ZRU

Pour les embauches effectuées à compter du 1er janvier 2009, la limite de 50 salariés est désormais appréciée selon les modalités prévues aux articles L1111-2 et 3 et L1251-54 du code du travail. Entrent dans le calcul de l'effectif :

- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle de travail ;
- Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte ;
- Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours du mois.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise ou de l'organisme :

- les CDD, les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- Les apprentis ;
- Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 du code du travail ;
- Les titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-75 du code du travail ;
- Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
- Les titulaires d'un contrat d'avenir ;
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Pour une entreprise de travail temporaire (ETT), l'effectif est calculé en prenant en compte les salariés permanents selon les règles évoquées ci-dessus et les salariés temporaires liés à l'ETT par des contrats de mission pendant une durée totale d'au moins 3 mois au cours de la dernière année civile.

- Ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique

Pour bénéficier de l'exonération ZRR/ZRU l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au sens de l'article L.1233-3 du code du Travail au cours des 12 mois précédant l'embauche pour laquelle l'exonération est sollicitée. En cas de licenciement, l'exonération n'est pas applicable au titre des embauches effectuées au cours des 12 mois de date à date qui suivent la notification du licenciement.

Salariés concernés

Sont concernés les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI), ou en contrat à durée déterminée (CDD) conclu pour une durée d'au moins 12 mois uniquement en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (article L.1242-2 2° du code du travail). Il doit s'agir de salariés pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage prévue à l'article L.5422-13 du code du travail.

Sont exclus du champ d'application :

- les aides familiaux ;
- les employés de maison ;
- les mandataires sociaux (gérants de SARL, président de conseil d'administration de SA) lorsqu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail répondant aux conditions ci-dessus ;
- les VRP ;

Les contrats de travail doivent être exécutés dans le ou les établissement(s) de l'entreprise, des groupements d'employeurs situés dans les ZRR ou ZRU. Pour les organismes visés au 1° de l'article 200 du CGI, le contrat doit être exécuté au sein du siège social situé en ZRR ou d'un autre établissement de l'organisme implanté en ZRR (celle du siège ou une autre ZRR).

En cas de poursuite de l'exécution du contrat de travail, au cours des 12 mois suivant l'embauche, dans un établissement de l'entreprise, de l'organisme, ou d'un membre du groupement d'employeurs situé hors d'une ZRR ou d'une ZRU, le droit à exonération cesse définitivement d'être applicable aux rémunérations versées au salarié concerné à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le contrat a cessé d'être exécuté dans l'une de ces zones.

L'exonération s'applique aux salariés sédentaires dont l'activité s'exerce exclusivement dans l'établissement implanté en ZRR ou ZRU. Dans le cas où l'activité du salarié ne s'exerce pas en établissement, ce salarié ne peut être considéré comme employé dans une ZRR ou ZRU et l'exonération n'est pas applicable. Cependant, l'exonération peut être applicable lorsque l'activité du salarié s'exerce normalement en partie hors de l'établissement situé en ZRR ou en ZRU. Pour ouvrir droit à l'exonération, l'employeur doit remplir deux conditions :

- le salarié exerce son activité en totalité ou en partie dans l'établissement situé en ZRR ou ZRU ;
- l'établissement, situé en ZRR ou ZRU, doit correspondre à une réalité économique c'est-à-dire comporter les éléments d'exploitation nécessaires à l'activité des salariés (stocks, services administratifs, locaux destinés au chargement des marchandises ou à la réparation des véhicules...).

L'employeur peut donc ouvrir droit à l'exonération au titre des salariés des entreprises des secteurs du bâtiment et des travaux publics, de l'entretien et du nettoyage, des transports ou du déménagement, dont l'activité s'exerce sur des chantiers ou auprès de clients qui ne sont pas situés en ZRR ou ZRU si les deux conditions ci-dessus sont remplies.

Condition liée à l'embauche qui doit accroître l'effectif de l'entreprise ou de l'organisme dans la limite de 50 salariés maximum

L'article 1 IV du décret du 30 décembre 2008 modifie intégralement l'article 4 du décret du 12 février 1997 relatif à la condition d'accroissement de l'effectif. Ces nouvelles dispositions sont applicables aux embauches effectuées à compter du 1er janvier 2009 :

Pour ouvrir droit à l'exonération, l'embauche doit avoir lieu :

- au sein d'un établissement d'une entreprise située en ZRR ou ZRU.
- ou, pour les organismes visés au 1° de l'article 200 du CGI, au sein du siège social situé en ZRR ou d'un autre établissement de l'organisme situé en ZRR (celle de l'implantation du siège social ou une autre ZRR).

Par ailleurs, ouvre droit à l'exonération l'embauche effectuée sous CDI ou sous CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité pour une durée d'au moins 12 mois ayant pour effet de porter l'effectif de l'entreprise, du groupement ou de l'organisme au cours des 12 mois civils qui suivent la date d'effet de l'embauche, à un niveau au moins égal à la somme de l'effectif de référence et de l'effectif correspondant à l'embauche.

Détermination de l'effectif de référence

L'effectif de référence correspond, dans le cas général, à l'effectif moyen le plus élevé déterminé parmi les deux périodes consécutives de 12 mois civils qui précèdent la date d'effet de l'embauche ouvrant droit à exonération. Lorsque la période entre la date d'effet de l'embauche et la date de création de l'entreprise, de l'organisme, du groupement est inférieure à deux ans, l'effectif de référence est l'effectif moyen depuis la création de l'entreprise, de l'organisme ou du groupement.

Exemple :

Dans le cas général, pour une embauche en ZRR-ZRU effectuée le 1er janvier 2009, l'effectif de référence est déterminé :

- sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2008 : on effectue la somme de l'effectif obtenu pour chaque mois civil et on divise le total par 12.

- sur la période du 1er janvier au 31 décembre 2007 : on effectue la somme de l'effectif obtenu pour chaque mois civil et on divise le total par 12.

Est retenu comme effectif de référence l'effectif moyen le plus élevé.

L'effectif de référence est déterminé, tous établissements confondus, selon les règles prévues aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail. Les règles de décompte de l'effectif sont celles présentées dans le paragraphe « avoir un effectif inférieur à 50 salariés » (page 2). L'effectif de référence est déclaré sur le formulaire envoyé par l'employeur à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) dans les 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Détermination de l'effectif correspondant à l'embauche pour laquelle l'exonération est souhaitée :

L'effectif correspondant à l'embauche est l'équivalent temps mensuel du salarié embauché, il se déduit de la durée de travail mentionnée au contrat de travail.

Ainsi, un salarié embauché à temps plein sous CDI ou sous CDD conclu pour une durée de 12 mois au moins pour accroissement temporaire d'activité sera pris en compte pour une unité. Un salarié embauché à temps partiel sous CDI ou sous CDD conclu pour une durée de 12 mois au moins pour accroissement temporaire d'activité sera pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans le contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

L'effectif correspondant à l'embauche est déclaré dans le formulaire envoyé par l'employeur à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) dans les 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Détermination de l'effectif à maintenir

L'effectif à maintenir correspond à la somme de l'effectif de référence et de l'effectif correspondant à l'embauche ouvrant droit à l'exonération. Il doit être maintenu pendant la période de 12 mois civils qui suit la date d'effet de l'embauche. Pour chaque mois faisant partie de la période de 12 mois civils suivant la date d'effet de l'embauche pour laquelle l'exonération est souhaitée, l'employeur vérifie que l'effectif de l'entreprise, de l'organisme ou du groupement est au moins égal à l'effectif à maintenir. Si tel est bien le cas, l'employeur applique l'exonération ZRR-ZRU au titre de ce mois. Si, au terme d'un mois civil faisant partie de la période de 12 mois civils suivant la date d'effet de l'embauche, l'effectif de l'entreprise, de l'organisme ou du groupement est inférieur à l'effectif à maintenir, l'exonération ne s'applique pas au titre du mois considéré. L'exonération s'applique de nouveau pour la durée restante, au titre des mois civils, pour lesquels la condition d'effectif est de nouveau remplie. Le décret du 30 décembre 2008 prévoit que l'effectif de l'entreprise, de l'organisme ou du groupement est déterminé tous établissements confondus selon les modalités prévues aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail. Les règles de décompte de l'effectif sont celles présentées dans le paragraphe « avoir un effectif inférieur à 50 salariés » L'effectif à maintenir doit également être mentionné dans le formulaire.

Exonération

Contrats ayant pris effet le 1er janvier 2008 au plus tard:

Ces contrats ouvraient droit quel que soit le montant de la rémunération horaire du salarié, à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), d'accidents du travail et d'allocations familiales dues sur la partie de rémunération égale au produit du nombre d'heures rémunérées au cours du mois par le SMIC majoré de 50 %. L'exonération de la cotisation accidents du travail a été supprimée pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008. Restent dus :

- Les cotisations d'accidents du travail – maladies professionnelles au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2008,
- les cotisations salariales,
- la C.S.G et la C.R.D.S,
- le FNAL,
- la contribution solidarité autonomie,

- le Versement Transport,
- la taxe d'apprentissage,
- les cotisations de retraite complémentaire et de chômage,
- les cotisations patronales relatives le cas échéant à la partie de rémunération supérieure à 150 % du SMIC.

Pour ces contrats, l'exonération s'est appliquée au plus tard aux rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2008, l'exonération étant applicable pendant une durée de 12 mois à compter de la date d'effet du contrat (si la déclaration a été adressée à l'unité territoriale de la Direccte, ex DDTEFP dans le délai).

Contrats ayant pris effet à compter du 2 janvier 2008

La loi de finances pour 2008 a mis en place, pour les contrats ayant pris effet postérieurement au 1er janvier 2008, une exonération dégressive des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales qui varie en fonction de la rémunération horaire du salarié, de sorte que l'exonération soit totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale au SMIC majoré de 50% et devienne nulle pour une rémunération horaire égale ou supérieure au SMIC majoré de 140%.

Ces nouvelles dispositions ont pour effet d'accorder :

- une exonération moins importante pour les salariés dont la rémunération horaire est supérieure à 1,5 SMIC et inférieure à 2,4 SMIC ;
- d'exclure du dispositif, dès le 2 janvier 2008, les salariés dont la rémunération horaire est égale ou supérieure à 2,4 SMIC.

Les modalités de calcul de l'exonération dégressive ont été précisées par le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008 publié au JO du 31 décembre 2008. La nouvelle formule s'applique donc aux rémunérations versées depuis le 1er janvier 2009. En conséquence, deux périodes doivent être distinguées :

Pour les rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2008

Faute de formule applicable, dans la mesure où la rémunération horaire du salarié est inférieure à 2,4 SMIC, il est admis que soient exonérées les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues sur la partie de rémunération égale au produit du smic majoré de 50% par le nombre d'heures rémunérées. Pour les rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2008, le montant de l'exonération est calculé selon les anciennes modalités et déclaré sur le BRC par les CTP 272, 273,282 (ZRR), et 092, 093, 094 (ZRU).

Pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2009

Ce sont les nouvelles modalités de calcul de l'exonération dégressive qui s'appliquent.

- Détermination du montant de l'exonération

Le montant de l'exonération est égal au produit de la rémunération mensuelle brute du salarié soumise à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale par un coefficient déterminé par application d'une formule de calcul comportant plusieurs paramètres

- Formule de détermination du coefficient

La formule permettant de déterminer le coefficient est la suivante :

- Le paramètre « SMIC » est le taux horaire du salaire minimum de croissance pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.
- Le paramètre « rémunération mensuelle brute » correspond aux gains et rémunérations définis à l'article L. 242-1 du code de la Sécurité sociale versés au salarié au cours du mois civil.
- Concernant le paramètre « heures rémunérées »

Il s'agit du nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Il conviendra de prendre en compte l'article L.241-15 du code de la Sécurité sociale qui dispose que doivent être prises en compte toutes les heures rémunérées quelle

qu'en soit la nature. Le décret du 30 décembre 2008 prévoit également des modalités permettant de reconstituer les heures rémunérées pour :

- les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée au cours du mois en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées : les heures sont reconstituées selon les modalités prévues à l'article D. 241-27 du code de la Sécurité sociale. Sont visés les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, les salariés titulaires d'une convention de forfait en heures sur l'année, et les autres salariés non rémunérés selon un nombre d'heures.
- Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié : le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre de ces périodes de suspension est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur soumise à cotisations.

Le coefficient, ainsi déterminé, est arrondi à trois décimales au millième le plus proche. Il est pris en compte pour une valeur au plus égale à 0,281.

- Imputation de l'exonération

L'exonération déterminée selon les modalités précitées s'applique dans la limite des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales dues par l'employeur au titre de la rémunération versée au salarié au cours du mois civil.

Modalités pratiques

Pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2009, le montant de l'exonération est calculé pour chaque salarié au titre de chaque mois civil pour lequel il remplit les conditions d'éligibilité. L'employeur en déclare le montant sur le BRC au moyen des deux nouveaux CTP suivants :

- CTP 513 « embauche du 1er au 50ème salarié ZRR »,
- CTP 515 « embauche du 1er au 50ème salarié ZRU ».

Durée de l'exonération

L'exonération s'applique pendant 12 mois à compter de la date d'effet du contrat (soit la date d'embauche) et court de date à date, sans possibilité de report même en cas de travail intermittent, ou de suspension du contrat de travail pour quelque raison que ce soit. Le licenciement du salarié met fin à l'exonération et prive l'employeur de ce droit pour les embauches ultérieures intervenant dans le délai de 12 mois s'il a été prononcé pour motif économique. L'exonération cesse définitivement dès lors que le salarié est affecté en dehors de la zone.

Report de l'exonération

La rupture du contrat d'un salarié ouvrant droit à l'exonération pour un motif indépendant de la volonté de l'employeur, n'empêche pas celui-ci de reporter l'exonération pour la durée restant à courir à compter de la date d'effet de la rupture au titre de la première embauche effectuée postérieurement à la rupture sous CDI ou sous CDD conclu pour une durée de 12 mois au moins pour accroissement temporaire d'activité. Exemple : A est embauché sous CDI le 1/01/2009, il ouvre droit à l'exonération jusqu'au 31/12/2009. Le 30/04/2009, il démissionne. L'employeur embauche B le 1/06/2009 sous CDI postérieurement à la rupture, il peut bénéficier de l'exonération au titre du report pour la durée restant à courir jusqu'au 31/12/2009, sous réserve que l'effectif de l'entreprise soit au moins égal sur la période de 12 civils suivant la date d'effet de l'embauche initiale (A) à l'effectif à maintenir tel que déclaré dans la déclaration cerfa établie pour l'embauche de A.

Cumul

L'exonération ne peut se cumuler, pour l'emploi d'un même salarié, avec une autre aide de l'Etat, ou exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale (à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales au titre des heures supplémentaires prévue à l'article L.241-18 du code de la Sécurité sociale), l'application d'une assiette, d'un montant forfaitaire ou d'un taux particulier de cotisations. Si vous êtes

susceptible de bénéficier d'une autre aide de ce type, vous devez choisir entre celle-ci et l'exonération accordée pour l'embauche d'un salarié en ZRR ou en ZRU.

Formalité

L'employeur qui remplit les conditions d'obtention de l'exonération en fait la déclaration par écrit à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) dans les 30 jours à compter de la date d'effet du contrat. Pour les embauches réalisées à compter du 1er janvier 2009, il convient d'utiliser le nouveau formulaire cerfa n°10791*02 disponible sur le site www.modernisation.gouv.fr

<https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/showFormulaireSignaletiqueConsulter.do?numCerfa=10791>

A défaut d'envoi de la déclaration dans le délai imparti, l'exonération n'est pas applicable aux rémunérations versées de la date d'embauche au jour de l'envoi ou du dépôt de la déclaration, cette période étant imputée sur la durée d'application de l'exonération.

Non respect de l'obligation annuelle de négocier

L'article 26 de la loi n°2008-1258 en faveur des revenus du travail du 3 décembre 2008 prévoit que lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation annuelle de négocier en entreprise sur les salaires, le montant de l'exonération est diminué de 10% au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de 100% lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive. La date d'entrée en vigueur est fixée au 1er janvier 2009. La réduction des allègements sera applicable pour la première fois aux entreprises n'ayant pas négocié sur les salaires au titre de l'année 2009 sur le tableau récapitulatif des cotisations à produire le 31 janvier 2010 au plus tard.

Délocalisation hors ZRR

Les entreprises et organismes implantés en ZRR, qui cessent volontairement leur activité en ZRR et se délocalisent dans une autre commune qui n'est pas située dans une ZRR, et ce moins de 5 ans après avoir bénéficié de l'exonération au titre des embauches en ZRR, sont tenus de s'acquitter des cotisations exonérées.

Le délai de 5 ans est décompté à partir du 1er jour du mois civil au titre duquel la mesure d'exonération a été appliquée pour la première fois par l'entreprise ou l'organisme sur les gains et rémunérations versés à l'un de ses salariés.

En principe, il appartient à l'entreprise ou organisme quittant une ZRR sans respecter le délai de 5 ans de le déclarer et de régulariser spontanément sa situation.

Toutefois, si l'URSSAF a connaissance d'un fait susceptible d'entraîner le versement des sommes correspondantes aux exonérations pratiquées en ZRR, alors elle adresse une notification à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la notification pour formuler ses observations. Les sommes dues sont exigibles à compter de l'expiration du délai de 30 jours.