

Montreuil, le 08/06/2009
ACOSS

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION, DU
RECOUVREMENT ET DU SERVICE

LETTRE CIRCULAIRE N° 2009-053

OBJET : Exonération applicable aux embauches effectuées en Zones de Redynamisation Urbaine (ZRU) ou en Zones de Revitalisation Rurale (ZRR) – Article L.131-4-2 du code de la Sécurité sociale

La loi n°2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 a modifié le montant de l'exonération accordée pour les embauches effectuées en ZRR-ZRU ayant pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise ou de l'organisme d'intérêt général visé au 1° de l'article 200 du Code général des Impôts (CGI) dans la limite de 50 salariés maximum. Cette modification concerne les contrats dont la date d'effet est postérieure au 1^{er} janvier 2008.

Le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008 modifiant le décret n°97-127 du 12 février 1997 relatif à cette exonération a été publié au JO du 31 décembre 2008. Ce décret modifie également certains points de la réglementation (non licenciement, accroissement de l'effectif).

La présente circulaire fait le point sur les modifications introduites par ces textes.

En vertu de l'article L. 131-4-2 du code de la Sécurité sociale, les embauches effectuées sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou sous contrat à durée déterminée (CDD) conclu en application du 2° de l'article L.1242-2 du code du travail (pour accroissement temporaire d'activité) pour une durée d'au moins 12 mois en Zones de Revitalisation Rurale (ZRR) et en Zones de Redynamisation Urbaine (ZRU) ayant pour effet d'accroître l'effectif pour le porter à 50 salariés maximum ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accident du travail dans la limite du produit du SMIC majoré de 50% par le nombre d'heures rémunérées.

Les ZRU ont été délimitées dans deux décrets n°96-1157 et n°96-1158 du 26 décembre 1996.

Concernant les communes situées en ZRR, un décret n°2005-1435 du 21 novembre 2005 fixe les critères permettant de classer une commune en ZRR. L'article 8 de ce décret prévoit que la liste constatant le classement des communes en ZRR est établie chaque année par arrêté en fonction des créations, suppressions et modifications de périmètre des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre constatées au 31 décembre de l'année précédente. Sur cette base, deux arrêtés (du 30 décembre 2005 et du 6 juin 2006) ont précisé la liste des communes classées en ZRR à compter du 1^{er} janvier 2006. Un troisième arrêté du 23 juillet 2007 est venu compléter cette liste en y ajoutant d'autres communes, ce classement ne prenant effet qu'au 1^{er} janvier 2007.

Un arrêté du 9 avril 2009 (publié au JO du 11 avril 2009) abroge les arrêtés de 2005, 2006 et 2007 et établit un nouveau classement des communes situées en ZRR. Ce classement prend effet au 1^{er} janvier 2009. Des instructions complémentaires seront diffusées ultérieurement quant aux effets sur les droits à exonération de cette nouvelle classification.

Cette exonération s'applique pendant une durée de douze mois à compter de la date d'effet du contrat sous réserve d'avoir adressé la déclaration cerfa n°10791*01 à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) dans le délai de 30 jours à compter de la date d'effet du contrat.

L'exonération de la cotisation accidents du travail a été supprimée pour les rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2008 (article 22 de la loi n°2007-1786 du 19 décembre 2007).

Pour bénéficier de cette exonération, l'employeur doit respecter plusieurs conditions définies par le décret n° 97-127 du 12 février 1997.

L'article 133 de la loi n° 2007-1822 du 24 décembre 2007 de finances pour 2008 a modifié les modalités de calcul de l'exonération pour les contrats prenant effet postérieurement au 1^{er} janvier 2008. Désormais, l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est calculée selon un barème dégressif, 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%. Les modalités de calcul de l'exonération ont été précisées par le décret n° 2008-1478 du 30 décembre 2008 publié au JO du 31 décembre 2008.

La loi de finances pour 2008 n'a pas remis en cause l'exonération applicable aux contrats ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2008 qui reste régie par les dispositions légales en vigueur avant la loi de finances pour 2008 pour la durée restant à courir.

Par ailleurs, le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008 modifie les dispositions relatives à :

- la condition liée à l'accroissement de l'effectif,
- la condition de non licenciement,
- certaines des modalités de calcul de l'exonération pour les contrats ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2008.

Est présenté ci-après le dispositif tel qu'il résulte des modifications législatives et réglementaires exposées ci-dessus.

1. EMPLOYEURS OUVRANT DROIT A L'EXONERATION

1.1 LES ENTREPRISES ET GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Ouvrent droit à l'exonération les entreprises et les groupements d'employeurs exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale au sens de l'article 34 du Code général des Impôts (CGI), une activité agricole ou une activité non commerciale au sens du 1 de l'article 92 du CGI.

Ces employeurs sont éligibles dès lors :

- **que l'embauche est effectuée dans une entreprise implantée dans une ZRR ou ZRU.** Si l'entreprise a plusieurs établissements, il faut qu'au moins un de ses établissements soit situé en ZRR ou ZRU et que l'embauche ait lieu dans celui-ci. S'il s'agit d'un groupement d'employeurs, chacun des membres doit avoir au moins un établissement situé en ZRR ou ZRU.
- **qu'ils embauchent un salarié pour lequel ils sont soumis à l'obligation édictée à l'article L.5422-13 du code du travail** d'assurance contre le risque de privation d'emploi.
- **que leur effectif est inférieur à 50 salariés.**

Ouvrent droit à l'exonération les embauches qui n'ont pas pour effet de porter l'effectif total de l'entreprise à plus de cinquante salariés. Cet effectif est déterminé tous établissements confondus, qu'ils soient situés ou non en ZRR ou ZRU.

Les règles de décompte de cet effectif exposées à l'article 4 du décret n°97-127 du 12 février 1997 sont modifiées par le décret n°2008-1378 du 30 décembre 2008.

Rappel des règles initiales

L'article 4 dernier alinéa du décret du 12 février 1997 précisait que pour l'application de la limite de 50 salariés est pris en compte l'effectif des salariés de l'entreprise ou du groupement employés sous CDI ou sous CDD conclu pour une durée d'au moins 12 mois pour accroissement temporaire d'activité dont le contrat est en cours d'exécution ou suspendu avec ou sans versement de rémunération.

Nouvelles règles de décompte de l'effectif pour la limite de 50 salariés

L'article 1^{er} IV du décret du 30 décembre 2008 modifie la rédaction de l'article 4 précité. Il dispose que la limite de 50 salariés est appréciée selon les modalités prévues aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail. Par exception, les salariés mentionnés au 2° de l'article L.1111-2 du code du travail sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours du mois.

Il en résulte, pour le calcul de l'effectif, que :

- les salariés sous CDI à temps plein et les travailleurs à domicile sont intégralement pris en compte.
- 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 conventionnelle du travail.
- les salariés titulaires d'un CDD, 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. La prise en compte au prorata du temps de présence au cours du mois signifie qu'on prend en compte l'équivalent temps plein mensuel des salariés mentionnés au 2° de l'article L.1111-2 du code du travail. Il se déduit de la durée de travail mentionnée au contrat de travail du salarié : un salarié à temps plein sera pris en compte pour une unité, un salarié à temps partiel sera pris en compte en divisant la somme des horaires inscrits au contrat par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Par ailleurs, le texte prévoit une prise en compte à due proportion du temps de présence au cours du mois. Aussi, une fois l'équivalent temps plein mensuel du salarié déterminé selon les modalités précisées ci-dessus, un prorata devra être effectué en cas d'embauche ou de départ en cours de mois par application du rapport entre le nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi et 30.

En revanche, la maladie, les congés payés... et toute autre absence intervenant au cours de l'exécution du contrat d'un salarié déjà présent à l'effectif sont sans incidence pour l'appréciation de la limite de 50 salariés. Dans ces situations d'absence en cours de contrat, l'absence du salarié est neutralisée, le salarié sera pris en compte en fonction de la durée de travail mentionnée au contrat.

Exemples :

Dans une entreprise appliquant la durée légale :

- un salarié sous CDD dont la durée contractuelle est de 35 heures par semaine présent tout le mois (pas d'entrée ou de sortie en cours de mois) est pris en compte pour une unité ;
- un salarié sous CDD de 15 jours dont la durée contractuelle est de 30 heures par semaine est pris en compte pour : $30/35 \times 15/30 = 0,42$;

- un intérimaire dont la durée contractuelle est de 35 heures par semaine effectuant une mission couvrant tout le mois dans l'entreprise utilisatrice est pris en compte pour une unité ;
- un intérimaire dont la durée contractuelle est de 35 heures par semaine qui effectue une mission de 7 jours au cours du mois dans l'entreprise utilisatrice est pris en compte pour $1 \times 7/30 = 0,23$;
- un salarié sous CDD dont la durée contractuelle est de 35 heures par semaine qui aurait été présent tout le mois s'il n'avait pas été malade au cours du mois (pas d'entrée ou de sortie en cours de mois) est pris en compte pour une unité ;
- un salarié sous CDD dont la durée contractuelle est de 30 heures par semaine qui aurait été présent tout le mois s'il n'avait pas pris deux jours de congés payés au cours du mois (pas d'entrée ou de sortie en cours de mois) sera pris en compte pour $30/35 = 0,85$.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif :

- les CDD, les salariés temporaires et ceux 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, notamment du fait d'un congé de maternité d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- 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.

En application de l'article 2 du décret du 30 décembre 2008, ces nouvelles règles de décompte s'appliquent **aux embauches effectuées à compter du 1^{er} janvier 2009**.

- **qu'ils n'ont pas 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.

Rappel des règles initiales

L'article 3 du décret du 12 février 1997 prévoyait qu'en cas de licenciement, l'exonération n'était pas applicable au titre des embauches effectuées à compter de la date de notification du licenciement et avant la fin du 11^{ème} mois civil suivant celui au cours duquel il a été notifié. L'application du décret avait pour effet, dans certaines situations, d'accorder l'exonération alors que le délai de 12 mois prévu par la loi n'était pas expiré.

Exemple : le licenciement d'un salarié a été notifié le 31 mars 2005. L'employeur embauche une personne le 11 mars 2006 pour laquelle il sollicite le bénéfice de l'exonération. Si on applique le décret, l'employeur peut ouvrir droit à l'exonération au titre des embauches effectuées à compter du 1er mars 2006 alors que le délai de douze mois prévu par la loi n'est pas expiré (expiration au 31 mars 2006 et ouverture du droit à exonération pour les embauches effectuées à compter du 1^{er} avril 2006).

Modifications prévues par le décret n°2008-1378 du 30 décembre 2008

L'article 1^{er} III du décret du 30 décembre 2008 modifie la rédaction de l'article 3 du décret du 12 février 1997 en prévoyant qu'en cas de licenciement pour motif économique, l'exonération n'est pas applicable au titre des embauches effectuées au cours des 12 mois, de date à date, qui suivent la date de la notification du licenciement.

- **qu'ils ne sont pas exclus du champ de la mesure.** L'article L.131-4-2 du code de la Sécurité sociale précise que sont exclus du champ de l'exonération les organismes mentionnés à [l'article 1er de la loi n° 90-568 du 2 juillet 1990](#) relative à l'organisation du service public de la poste et des télécommunications (soit la Poste et France Télécom) et les employeurs relevant des dispositions du titre Ier du livre VII du code de la Sécurité sociale (soit les employeurs relevant d'un régime spécial de Sécurité sociale).

1.2 LES ORGANISMES D'INTERET GENERAL MENTIONNES AU 1° DE L'ARTICLE 200 DU CGI AYANT LEUR SIEGE SOCIAL EN ZRR

L'article 19 de la loi n°2007-1786 du 19 décembre 2007 de financement de la Sécurité sociale pour 2008 a abrogé, à compter du 1^{er} novembre 2007, l'article 15 de la loi n°2005-157 du 23 février 2005, qui instituait au profit des organismes visés au 1° de l'article 200 du CGI ayant leur siège social en ZRR une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales¹, de FNAL, et de versement transport dans la limite du produit du SMIC majoré de 50% par le nombre d'heures rémunérées. Cette abrogation ne concerne que les contrats conclus à compter du 1^{er} novembre 2007.

Aussi, pour ces organismes, l'article L. 131-4-3 du code de la Sécurité sociale dispose que l'exonération définie à l'article L. 131-4-2 est applicable, dans les mêmes conditions, aux rémunérations versées aux salariés embauchés à compter du 1er novembre 2007 dans les ZRR par les organismes visés au 1 de l'article 200 du CGI

¹ L'exonération de la cotisation accident du travail a été supprimée pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2008 en application de l'article 22 de la LFSS 2008.

ayant leur siège social dans ces mêmes zones. Pour ces organismes, seules les embauches effectuées en ZRR sont susceptibles d' ouvrir droit à exonération.

1.2.1 Organismes concernés

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, la "Fondation du patrimoine" ou la fondation ou association qui affecte irrévocablement ces dons à la " Fondation du patrimoine sous réserve 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 au B 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, ou à la Fondation du patrimoine dans les conditions prévues au 4 premiers alinéas du 2 bis de l'article 200 du CGI, ou à une fondation ou association reconnue d'utilité publique agréée par le ministre chargé du budget.

Pour bénéficier du dispositif d'exonération 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 et remplir l'intégralité des critères fiscaux leur permettant d'être qualifiés d'organisme visé au 1° de l'article 200 du CGI. A cet égard, le cotisant peut se référer

aux dispositions développées dans la circulaire ministérielle n°2006-206 du 10 mai 2006 (§ I, A, B et C) diffusée par lettre circulaire ACOSS n°2006-75 du 5 juin 2006 quant à la définition de l'organisme d'intérêt général au sens du droit fiscal. Il est également rappelé qu'en application de la circulaire interministérielle n° 2007-161 du 16 avril 2007 diffusée par lettre circulaire ACOSS n° 2007-95 du 4 juillet 2007, les associations et organismes sont invités à effectuer une demande auprès de l'administration fiscale dans le cadre du rescrit fiscal afin de s'assurer qu'ils rentrent bien dans le champ de l'article 200 1° du CGI.

Les organismes doivent en outre respecter l'ensemble des conditions de droit commun prévues à l'article L.131-4-2 précité et rappelées dans la présente lettre circulaire (effectif de l'organisme inférieur à 50 salariés, embauche effectuée au sein du siège social situé en ZRR ou d'un autre établissement de l'organisme implanté en ZRR dès lors que le siège est bien en ZRR ayant pour effet d'accroître l'effectif de l'organisme dans la limite de 50 salariés maximum, salarié recruté sous CDI ou sous CDD conclu pour 12 mois au moins au titre d'un accroissement temporaire d'activité exerçant son activité en tout ou partie dans l'établissement ou siège social situé en ZRR, respect des règles de non cumul et de la condition de non licenciement, envoi de la déclaration dans le délai).

1.2.2 Entrée en vigueur de l'article L. 131-4-3 du code de la Sécurité sociale

En droit, l'exonération prévue à l'article L.131-4-3 du code de la Sécurité sociale s'applique au plus tôt aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2008 (date d'entrée en vigueur de la loi de financement pour 2008 qui a introduit l'article L.131-4-3 dans le code de la Sécurité sociale).

Toutefois, le Ministère a admis que l'exonération «embauche en ZRR» prévue à l'article L.131-4-2 du code de la Sécurité sociale puisse s'appliquer au plus tôt aux rémunérations versées à compter du 1^{er} novembre 2007, dès lors que l'ensemble des conditions mentionnées à l'article L.131-4-2 du code de la Sécurité sociale sont remplies et que la déclaration a été adressée à la DDTEFP.

2. LES SALARIES ELIGIBLES

Sont concernés les salariés recrutés sous CDI ou sous CDD pour une durée de 12 mois au moins en raison d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise :

- sous réserve du respect des règles de cumul (cf. § 4.2.7).
- pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation de s'assurer au régime d'assurance chômage en application de l'article L.5422-13 du code du travail. Cette disposition a pour effet d'exclure du bénéfice de l'exonération les organismes d'intérêt général visés au 1° de l'article 200 du CGI qui n'affilient pas obligatoirement leurs salariés à l'assurance chômage en application de l'article L.5422-13 du code du travail.
- dont l'activité s'exerce exclusivement dans l'établissement implanté en ZRR ou ZRU, ou en partie seulement dans cet établissement, dès lors que cette activité est réelle, régulière, et indispensable à l'exécution du contrat de travail. A été maintenue sans modification la disposition du décret n°97-127 du 12 février 1997 prévoyant : *«qu'en cas de poursuite du contrat de travail au cours des 12 mois suivant l'embauche, dans un établissement de l'entreprise ou d'un membre du groupement d'employeurs situé*

hors d'une ZRR ou ZRU, le droit à exonération cesse définitivement d'être applicable aux rémunérations versées au salarié concerné à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié cesse d'être employé dans un établissement situé en ZRR ou ZRU».

3. LA CONDITION D'ACCROISSEMENT DE L'EFFECTIF

3.1 RAPPEL DU DISPOSITIF INITIAL

Pour que l'embauche ouvre droit à l'exonération, elle doit avoir pour effet d'accroître l'effectif de référence dans la limite de 50 salariés maximum. Le respect de cette condition est apprécié à un seul moment qui est celui de la date d'effet de l'embauche pour laquelle l'employeur souhaite bénéficier de l'exonération. Elle n'a pas à être réexaminée par la suite. Si la condition est remplie, l'employeur bénéficie de l'exonération pour une durée de 12 mois à compter de l'embauche, sous réserve d'avoir adressé la déclaration cerfa n°10791*01 à la DDTEFP dans le délai.

Cette condition est appréciée en comparant :

- l'effectif de référence qui correspond au total des salariés employés au 31 décembre 1996, sous CDI ou sous CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité pour une durée d'au moins 12 mois auquel sont ajoutées les embauches effectuées postérieurement dans les mêmes conditions jusque la veille de l'embauche pour laquelle l'exonération est souhaitée. Sont ainsi exclus tous les CDD de moins de 12 mois, les CDD conclus pour une durée de 12 mois au moins mais pour un motif autre que l'accroissement temporaire d'activité (contrats aidés, remplacement, emploi saisonnier..), les intérimaires (qui ne sont pas des salariés de l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils sont mis à disposition), les embauches compensant la rupture du contrat de travail d'un salarié intervenue à l'initiative de l'employeur, du salarié ou celles compensant la fin d'un CDD.
- à
- l'effectif atteint du fait de l'embauche qui correspond au nombre total de salariés employés sous CDI ou sous CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité pour une durée d'au moins 12 mois dont le contrat est en cours d'exécution ou suspendu avec ou sans versement de rémunération.

L'effectif de référence et l'effectif atteint du fait de l'embauche sont déterminés tous établissements confondus, qu'ils soient situés ou non en ZRR –ZRU.

3.2 NOUVEAU DISPOSITIF VISANT A MAINTENIR L'EFFECTIF DE REFERENCE ACCRU DE L'EMBAUCHE OUVRANT DROIT A EXONERATION

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 1^{er} janvier 2009** (article 2 du décret du 30 décembre 2008).

Ouvrent droit à l'exonération les embauches de salariés effectuées 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, 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.

3.2.1

Détermination de l'effectif de référence

➤ Cas général

L'effectif de référence correspond 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.

Exemple :

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

- sur la période du 1^{er} 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 1^{er} 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.

➤ Lorsque la période entre la date d'effet de l'embauche et la date de création de l'entreprise, du groupement d'employeurs, ou de l'organisme visé au 1^o de l'article 200 du CGI est inférieure à deux ans, l'effectif de référence est l'effectif moyen depuis la création de l'entreprise, du groupement ou de l'organisme.

Exemple :

Pour une embauche effectuée en ZRR – ZRU le 1^e novembre 2009 dans une entreprise créée le 1^{er} février 2009, l'effectif de référence est l'effectif moyen déterminé sur la période du 1^{er} février au 31 octobre 2009 : on effectue la somme de l'effectif obtenu pour chaque mois civil depuis la création de l'entreprise et on divise le total par le nombre de mois écoulé depuis la date de création.

L'effectif de référence est déterminé, tous établissements confondus situé ou non en ZRR-ZRU, selon les règles prévues aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail. Par exception, les salariés mentionnés au 2^o de l'article L.1111-2 du code du travail sont pris en compte dans l'effectif à due proportion de leur temps de présence au cours du mois. Les règles de décompte de l'effectif sont celles figurant au § 1.1 (nouvelles règles de décompte de l'effectif pour la limite de 50 salariés).

L'effectif de référence est déclaré **dans le nouveau formulaire cerfa n°10791*02** envoyé par l'employeur à la DDTEFP dans les 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.

3.2.2 Détermination de l'effectif correspondant à l'embauche

L'effectif correspondant à l'embauche est déterminé selon les modalités prévues aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail. Par exception, les salariés mentionnés au 2° de l'article L.1111-2 du code du travail sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours du mois.

L'objectif est ici de quantifier le poids de l'embauche effectuée ouvrant droit à exonération.

Dans la nouvelle déclaration cerfa n°10791*02, le Ministère indique que l'effectif correspondant à l'embauche est l'équivalent temps plein mensuel du salarié embauché et qu'il se déduit de la durée de travail mentionnée au contrat de travail.

L'embauche ouvrant droit à exonération est effectuée sous CDI ou sous CDD de 12 mois pour accroissement temporaire d'activité soit à temps plein soit à temps partiel. Il en découle :

- qu'une embauche effectuée à temps plein sous CDI ou sous CDD de 12 mois conclu pour accroissement temporaire d'activité est prise en compte pour une unité,
- qu'une embauche effectuée à temps partiel sous CDI ou sous CDD de 12 mois conclu pour accroissement temporaire d'activité est prise 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 nouveau formulaire cerfa n°10791*02** envoyé par l'employeur à la DDTEFP dans les 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.

3.2.3 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.

Ainsi, à chaque embauche pour laquelle l'employeur souhaite bénéficier de l'exonération correspond un engagement spécifique «d'effectif à maintenir» qui diffère d'une embauche à une autre (puisque les paramètres « effectif de référence » et «effectif correspondant à l'embauche» seront propres à chaque embauche effectuée).

Exemples :

- *Une entreprise implantée en ZRR a un effectif de référence de 4 salariés. Elle embauche le 1^{er} juin 2009 un salarié sous CDI pour une durée contractuelle de 35 heures par semaine pour lequel elle souhaite bénéficier de l'exonération, elle applique la durée légale. L'effectif à maintenir pendant la*

période de 12 mois civils suivant la date d'effet de l'embauche est de : $4 + 1 = 5$

- Une entreprise implantée en ZRU a un effectif de référence de 4 salariés. Elle embauche le 1^{er} juillet 2009 un salarié sous CDD pour une durée de 12 mois pour accroissement temporaire d'activité pour lequel l'exonération est souhaitée. Ce salarié est embauché pour une durée contractuelle de 30 heures par semaine, l'entreprise applique la durée légale. L'effectif à maintenir pendant la période de 12 mois civils suivant la date d'effet de l'embauche est de : $4 + (30/35) = 4,85$

Pour chaque mois faisant partie de la période de 12 mois civils suivant la date d'effet de chaque embauche pour laquelle l'exonération est souhaitée, l'employeur vérifie que l'effectif de l'entreprise, du groupement d'employeurs ou de l'organisme visé au 1^o de l'article 200 du CGI 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, du groupement d'employeurs ou de l'organisme visé au 1^o de l'article 200 du CGI 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.

L'effectif de l'entreprise, du groupement d'employeurs, ou de l'organisme visé au 1^o de l'article 200 du CGI est déterminé, tous établissements confondus situés ou non en ZRR-ZRU, selon les modalités prévues aux articles L.1111-2, L.1111-3 et L.1251-54 du code du travail. Par exception, les salariés mentionnés au 2^o de l'article L.1111-2 du code du travail sont pris en compte dans l'effectif à due proportion de leur temps de présence au cours du mois. Les règles de décompte de l'effectif sont donc celles figurant au § 1.1 (nouvelles règles de décompte de l'effectif pour la limite de 50 salariés).

Bien que le décret du 30 décembre 2008 ne le prévoit pas expressément, l'effectif à maintenir doit également être déclaré **dans la nouvelle déclaration cerfa n°10791*02**.

Exemples :

- Pour une embauche sous CDI prenant effet le 31 janvier 2009 avec versement du salaire le 25 de chaque mois (cotisations exigibles le 15 du mois suivant sur un BRC mensuel), la condition de maintien de l'effectif accru s'applique du 1^{er} février 2009 au 31 janvier 2010. Pour les mois de février 2009 à janvier 2010, l'exonération s'applique si l'effectif de l'entreprise est moins égal, pour chacun des mois, à la somme de l'effectif de référence et de l'effectif correspondant à l'embauche ouvrant droit à exonération. L'exonération s'applique pendant 12 mois à compter de la date d'effet du contrat si la déclaration a été adressé dans le délai soit aux rémunérations versées jusqu'au 30 janvier 2010, à savoir en dernier lieu sur le salaire versé le 25 janvier 2010.
- Pour une embauche sous CDI prenant effet le 1er janvier 2009 avec versement du salaire le 25 de chaque mois (cotisations exigibles le 15 du mois suivant sur un BRC mensuel), la condition de maintien de l'effectif accru

s'applique du 1^{er} février 2009 au 31 janvier 2010. Pour le mois de janvier 2009, l'exonération s'applique sans que l'entreprise ait à vérifier que son effectif est moins égal à la somme de l'effectif de référence et de l'effectif correspondant à l'embauche ouvrant droit à exonération. Pour chacun des mois compris dans la période allant de février 2009 à janvier 2010, l'effectif de l'entreprise doit être au moins égal à la somme de l'effectif de référence et de l'effectif correspondant à l'embauche, l'exonération étant appliquée pendant 12 mois à compter de la date d'effet du contrat si la déclaration a été adressée dans le délai soit aux rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2009, à savoir en dernier lieu sur le salaire versé le 25 décembre 2009. Dans cette situation, le Ministère admet que la condition de maintien de l'effectif accru ne soit pas vérifiée pour des périodes postérieures à la durée d'application de l'exonération. Aussi, la condition ne devra être vérifiée, dans l'exemple, que jusqu'au mois de décembre 2009 inclus.

4. EXONERATION

4.1

CONTRATS AYANT PRIS EFFET AU PLUS TARD LE 1^{ER} JANVIER

2008

4.1.1 Rappel des dispositions applicables

La loi de finances pour 2008 n'a pas remis en cause l'exonération applicable aux contrats ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2008 qui reste régie par les dispositions légales en vigueur avant la loi de finances pour 2008. Le décret du 30 décembre 2008 définit les contrats ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2008 comme ceux qui ont pris effet le 1^{er} janvier 2008 au plus tard (article 1 V 1^o du décret).

Ces contrats ouvraient droit, quelle que soit la rémunération horaire du salarié, à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accident du travail dues sur la partie de rémunération égale au produit du SMIC majoré de 50% par le nombre d'heures rémunérées au cours du mois. L'exonération de la cotisation accidents du travail a été supprimée pour les rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2008 (article 22 de la loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007).

Le décret n°97-127 du 12 février 1997 prévoyait, dans son article 5, des dispositions spécifiques permettant de reconstituer les heures rémunérées au cours du mois pour :

- les salariés dont la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures de travail : le nombre d'heures rémunérées est égal au nombre d'heures correspondant à l'application sur la période d'emploi rémunérée de la durée légale, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure.
- les salariés dont le contrat de travail est suspendu avec versement d'une rémunération : le nombre d'heures rémunérées correspond à l'application sur la période d'emploi de la durée légale, ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, ou de la durée prévue au contrat du travail du salarié si elle est inférieure.

Le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008 modifie certaines des dispositions contenues dans l'article 5 précité. Ces modifications, exposées ci-après, sont sans incidence pour les contrats qui ont pris effet au plus tard le 1^{er} janvier 2008.

En effet, pour ces contrats, l'exonération était applicable pendant 12 mois à compter de la date d'effet de l'embauche (si la déclaration a été adressée dans le délai), soit pour une embauche effectuée le 1^{er} janvier 2008 au plus tard une application de l'exonération aux rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2008 maximum. Or, ces modifications sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009, soit à une date où le droit à exonération était expiré pour tous les contrats ayant pris effet le 1^{er} janvier 2008 au plus tard.

4.1.2 Modifications introduites par le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008

❖ Pour les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées

L'article 1^{er} V du décret du 30 décembre 2008 prévoit que pour ces salariés, le nombre d'heures de travail pris en compte pour le calcul de l'exonération est déterminé selon les modalités prévues à l'article D. 241-27 du code de la Sécurité sociale. Ces dispositions concernent les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année, les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, et les autres salariés non rémunérés selon un nombre d'heures de travail.

Ces dispositions ont pour objet de mettre en conformité les dispositions de l'article 5 du décret du 12 février 1997 avec celles prévues à l'article D. 241-27 du code de la Sécurité sociale. L'article D. 241-27 a été inséré dans le code de la Sécurité sociale dans une sous-section 8 intitulée «Dispositions communes à plusieurs dispositifs» par le décret n 2007-1380 du 24 septembre 2007. Il a mis en place des règles de reconstitution des heures rémunérées pour les salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures entraînant de ce fait la caducité des règles prévues dans l'article 5 du décret du 12 février 1997. Compte tenu de sa portée générale, l'article D.241-27 du code de la Sécurité sociale s'applique depuis le 26 septembre 2007, date de son entrée en vigueur, y compris pour le calcul de l'exonération au titre des embauches effectuées en ZRR-ZRU de salariés non rémunérés en fonction d'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 décret du 30 décembre 2008 prévoit qu'en cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées à prendre en compte pour le calcul de l'exonération au titre de ces périodes de suspension est égal au produit de la durée du travail qu'aurait effectuée le salarié s'il avait continué de travailler par le pourcentage de rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2009 et n'ont pas d'incidence pour les contrats ayant pris effet le 1^{er} janvier 2008 au plus tard, car l'exonération leur était applicable jusqu'au 31 décembre 2008 maximum.

4.2 CONTRATS AYANT PRIS EFFET A COMPTER DU 2 JANVIER 2008

La loi de finances pour 2008 a mis en place, pour les contrats ayant pris effet postérieurement au 1^{er} janvier 2008, une exonération dégressive des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dont le montant 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%. Le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008 insère dans le décret du 12 février 1997 un nouvel article 6 précisant les modalités de calcul de l'exonération. 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.

4.2.1 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.

4.2.2 Formule de détermination du coefficient

La formule permettant de déterminer le coefficient est la suivante :

$$(0,281) \times (2,4 \times \frac{\text{SMIC} \times 1,5 \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1,5)$$

(0,9)

Rémunération mensuelle brute

- 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.
- 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**

L'article 6 du décret du 30 décembre 2008 prévoit que pour ces salariés, le nombre d'heures pris en compte pour le calcul de l'exonération est déterminé 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 individuelle de forfait en heures sur l'année ainsi que les autres salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures.

Période d'emploi couvrant la totalité du mois civil

- ✓ pour les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année : le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à $52/12^{\text{ème}}$ de leur durée moyenne hebdomadaire de travail.
- ✓ pour les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année : le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal au produit de la durée légale calculée sur le mois par le rapport entre le nombre de jours prévus au forfait du salarié et 218 jours.
- ✓ pour les autres salariés non rémunérés selon un nombre d'heures de travail : il convient de comparer la rémunération du mois versée au salarié à la rémunération de référence de l'activité à temps plein dans l'entreprise (qui est égale au produit de la durée collective calculée sur le mois applicable dans l'établissement ou partie d'établissement où est employé le salarié par le SMIC). Si la rémunération du salarié est supérieure ou égale à la rémunération de référence de l'activité à temps plein, alors le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à la durée collective mensuelle du travail applicable dans l'établissement ou partie d'établissement où est employé le salarié. Si la rémunération du salarié est inférieure à la rémunération de référence de l'activité à temps plein, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal à la durée collective mensuelle applicable dans l'établissement réduite par le rapport entre la rémunération versée au salarié sur le mois et la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise.

Période d'emploi couvrant une partie du mois civil

Lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal au produit du nombre d'heures reconstitué, dans les conditions exposées ci-dessus par le rapport entre le nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi et 30.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures pris en compte au titre de ces périodes de suspension est égal au produit du nombre d'heures reconstitué dans les conditions exposées ci-dessus par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur soumise à cotisations.

- **les salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié** : en ce cas, 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. En pratique, ce pourcentage est déterminé par application du rapport entre la rémunération du mois soumise à cotisations au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale et la rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté. Le rapport entre ces deux paramètres ne peut pas être supérieur à 1.

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.

4.2.3 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.

4.2.4 Entrée en vigueur de la nouvelle formule

Les nouvelles modalités de calcul de l'exonération et la formule permettant de déterminer le coefficient s'appliquent aux rémunérations versées à compter du lendemain de la publication au JO du décret du 30 décembre 2008 soit le 1^{er} janvier 2009.

Compte tenu de la publication tardive de ce décret, le Ministère a précisé dans une lettre du 8 janvier 2009 ci-jointe, pour les contrats ayant pris effet du 2 janvier au 31 décembre 2008 (soit jusqu'à la veille de l'entrée en vigueur du décret du 30 décembre 2008) :

- qu'il n'y a pas lieu de régulariser la situation des employeurs éligibles à l'exonération qui ont calculé, pour les rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2008, l'exonération de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales par application des anciennes dispositions (exonération des 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), **sous réserve que la rémunération horaire du salarié soit inférieure à 2,4 SMIC**. En revanche, pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2009, les nouvelles modalités de calcul de l'exonération prévues par le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008 s'appliquent.

Exemple : soit un salarié embauché sous CDI en ZRR dont le contrat a pris effet le 15 avril 2008 et dont la rémunération horaire est de 1,8 SMIC : l'exonération est applicable aux rémunérations versées du 15 avril 2008 jusqu'au 14 avril 2009 dans la mesure où la déclaration a été adressée à la DDTEFP dans le délai. Pour les rémunérations versées du 14 avril au 31 décembre 2008, 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. En revanche, pour les rémunérations versées à compter du 1^{er}

janvier 2009, l'exonération dégressive est calculée selon les nouvelles modalités fixées par le décret n° 2008-1478 du 30 décembre 2008.

- qu'il conviendra de procéder à des régularisations, s'il apparaît que certaines entreprises se sont accordées une exonération alors que la rémunération horaire du salarié est égale ou supérieure à 2,4 SMIC. En effet, pour une rémunération horaire égale ou supérieure à 2,4 SMIC, l'exonération devient nulle, cette limite étant d'application directe, dès 2008, pour tous les contrats ayant pris effet à compter du 2 janvier 2008.

4.2.5 Modalités pratiques

- **Contrats ayant pris effet entre le 2 janvier et le 31 décembre 2008 :**

- ❖ pour les rémunérations versées jusqu'au 31 décembre 2008, le montant de l'exonération est calculé selon les anciennes modalités (exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues sur la partie de rémunération égale au produit de 1,5 SMIC par le nombre d'heures rémunérées) et déclaré sur le BRC par les CTP 272, 273 et 282 (ZRR) et 092, 093 et 094 (ZRU) à condition que la rémunération horaire du salarié soit inférieure à 2,4 SMIC.

- ❖ pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2009, le montant de l'exonération est calculé selon les nouvelles modalités exposées aux § 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3 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 1^{er} au 50^{ème} salarié ZRR»,
 - CTP 515 «embauche du 1^{er} au 50^{ème} salarié ZRU».

- **Contrats ayant pris effet à compter du 1er janvier 2009 :** l'employeur calcule pour chaque salarié au titre de chaque mois civil pour lequel il remplit les conditions d'éligibilité, le montant de l'exonération selon les nouvelles modalités exposées aux § 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3. Il en déclare le montant sur le BRC au moyen des CTP 513 «embauche du 1^{er} au 50^{ème} salarié ZRR» et 515 «embauche du 1^{er} au 50^{ème} salarié ZRU».

4.2.6 Report de l'exonération en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié ouvrant droit à l'exonération

Cette disposition n'est pas modifiée par le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008.

En cas de rupture du contrat de travail d'un salarié ouvrant droit à l'exonération pour un motif indépendant de la volonté de l'employeur, le droit à exonération est ouvert pour la période restant à courir à compter de la date d'effet de la rupture, au titre de la première embauche effectuée postérieurement à la date de la rupture, sous CDI ou sous CDD conclu pour une durée d'au moins 12 mois au titre d'un 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 mois 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.

4.2.7 Cumul

Les règles relatives au cumul ne sont pas modifiées.

Le bénéfice de l'exonération ZRR-ZRU ne peut être cumulé au titre d'un même salarié avec une aide de l'Etat à l'emploi, des taux spécifiques de cotisations, des assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, une autre 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 (article L.241-18 du code de la Sécurité sociale).

Ainsi, pour l'emploi d'un même salarié, l'employeur ne peut pas appliquer simultanément l'exonération au titre des embauches en ZRR-ZRU et la réduction de cotisations dite Fillon prévue à l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale.

Toutefois, si au titre d'un des mois civils faisant partie de la période de 12 mois civils suivant la date d'effet de l'embauche, l'effectif de l'entreprise, du groupement d'employeurs ou de l'organisme d'intérêt général n'est pas au moins égal à l'effectif à maintenir tel que défini au § 3.2.3, l'employeur peut appliquer au titre du mois où la condition d'effectif n'est pas remplie, la réduction de cotisations Fillon prévue à l'article L.241-13 du code de la Sécurité sociale, dès lors que les conditions d'éligibilité sont remplies.

4.2.8 Suppression totale ou partielle de l'exonération en cas de non respect par l'employeur de son obligation annuelle de négocier sur les salaires

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 1^{er} 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.

5.

ENVOI DE LA DECLARATION A LA DDTEFP

L'employeur qui remplit les conditions d'obtention de l'exonération en fait la déclaration par écrit à la DDTEFP dans les 30 jours à compter de la date d'effet du contrat en utilisant un formulaire cerfa. Le formulaire n°10791*01 a été remplacé par un **nouveau formulaire cerfa n°10791*02 qui doit être utilisé pour les embauches effectuées à compter du 1^{er} janvier 2009**. Cette déclaration a été mise en ligne sur internet à l'adresse suivante :

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

Cette déclaration est composée de 4 volets que l'employeur adresse à la DDTEFP. La DDTEFP y appose son cachet mentionnant la date de réception. Le volet 1 est ensuite adressé par la DDTEFP à la DARES, le volet 2 est conservé par la DDTEFP, le volet 3 est adressé à la MSA ou à l'URSSAF, le volet 4 est à conserver par l'employeur.

Si la déclaration est adressée dans le délai de 30 jours, l'exonération s'applique pendant 12 mois à compter de la date d'effet du contrat de travail.

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.

Ces dispositions ne sont pas modifiées par le décret n°2008-1478 du 30 décembre 2008.

Le Directeur

Pierre RICORDEAU



**Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité
Ministère de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative
Ministère du budget, des comptes publics et de la fonction publique**

Paris, le - 8 JAN. 2009

Le ministre du budget, des comptes
publiques et de la fonction publique

A

Monsieur le directeur de l'Agence
centrale des organismes de sécurité
sociale

DIRRES

A l'attention de M. LE BONT,
Directeur de la Réglementation,
du Recouvrement et du Service

Objet : réponse au courrier du 11 décembre 2008 au sujet de l'exonération prévue à l'article L. 131-4-2 du code de la sécurité sociale pour les embauches effectuées en ZRR-ZRU

PJ : lettre ministérielle du 28 avril 2008 adressée aux directeurs de l'ACOSS et de la CCMISA

Vous m'interrogez sur l'exonération de cotisations patronales à appliquer dans le cadre de la réforme du dispositif ZRR-ZRU compte tenu du délai écoulé entre la parution de la loi et celle de son décret d'application. En effet, ce dispositif prévu à l'article L.131-4-2 du code de la sécurité sociale a été réformé par l'article 133 de la loi de finances pour 2008, qui a limité le bénéfice de l'exonération aux rémunérations n'excédant pas 2,4 Smic et posé le principe d'un barème dégressif pour les rémunérations comprises entre 1,5 et 2,4 Smic.

La publication du décret¹ fixant la formule applicable pour les rémunérations inférieures à 2,4 Smic est intervenue le 31 décembre 2008. Je vous confirme que, ainsi que vous l'exprimez, ce décret est applicable au 1^{er} janvier 2009, et il n'y a donc pas lieu de procéder à des régularisations pour les entreprises ou OIG qui ont continué à appliquer, en 2008, la franchise à hauteur de 1,5 Smic, pour les rémunérations jusque 2,4 Smic.

¹ Décret n° 2008-1478 du 30 décembre 2008 modifiant le décret n° 97-127 du 12 février 1997 pris pour l'application de l'article L. 322-13 du code du travail relatif à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale en faveur de l'emploi dans les zones de revitalisation rurale et les zones de redynamisation urbaine

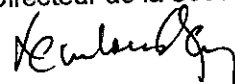
En revanche, l'article L 131-4-2 du code de la sécurité sociale, en tant qu'il fixe le point de sortie à 2,4 Smic, est d'application directe au 1er janvier 2008. Il conviendra donc de procéder à des régularisations si certaines entreprises se sont accordées une exonération pour des rémunérations excédant 2,4 Smic, ce qui concerne néanmoins une population réduite.

L'application directe de cette dimension de la réforme a été confirmée par lettre ministérielle du 28 avril 2008 jointe à ce courrier adressée aux directeurs de l'ACOSS et de la CCMSA.

Je rappelle que la suppression de l'exonération AT / MP est elle aussi applicable pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2008.

Je souhaite être destinataire des projets d'instructions qui seront donnés sur ce sujet aux entreprises et aux URSSAF.

Pour le Ministre et par délégation
Pour le Directeur de la Sécurité Sociale
Le Chef de Service
Adjoint au Directeur de la Sécurité Sociale


Jean-Louis REY



EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE POUR L'EMBAUCHE JUSQU'À 50 SALARIÉS DANS LES ZONES DE REVITALISATION RURALE (ZRR) ET DE REDYNAMISATION URBAINE (ZRU)
 (Article L.131-4-2 du code de la sécurité sociale et décret n° 97-127 du 12 février 1997 modifié)



POUR BÉNÉFICIER INTÉGRALEMENT DE CETTE EXONÉRATION, VOUS DEVEZ NOTAMMENT FAIRE PARVENIR L'ENSEMBLE DE CETTE DÉCLARATION NON DELIASSÉE À LA DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES 30 JOURS SUIVANT L'EMBAUCHE.

CACHET DE LA DDTEFP À LA RÉCEPTION DE L'IMPRIMÉ
TRANSMIS PAR L'EMPLOYEUR

Date d'arrivée : _____ jour _____ mois 20 _____ année

Nom et adresse de l'employeur (ou cachet), à reproduire également sur les autres volets.

Dans le présent formulaire, la notion d'effectif est définie au tableau 4 de la notice.
 J'atteste sur l'honneur, que (cocher le cas échéant les cases correspondantes) :

- 1° je suis dans une des situations suivantes :
 - entreprise exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, agricole ou libérale ayant un établissement implanté en ZRR ou ZRU ou groupement d'employeurs dont chaque membre a au moins un établissement dans une ZRR ou une ZRU
 - entreprise ayant le caractère d'organisme d'intérêt général tel que défini à l'article 200-1 du code général des impôts, implantée en ZRR et dont le siège social est également en ZRR
- 2° l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés tous établissements confondus, situés ou non en ZRR ou ZRU,
- 3° j'emploie le salarié désigné ci-dessous :
 - dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) prévue à l'article 1465 A du code général des impôts et définie par arrêté annuel en application du décret n° 2005-1435 du 21 novembre 2005
 - dans une zone de redynamisation urbaine (ZRU) définie au A du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995
- 4° cette embauche ne porte pas l'effectif de l'entreprise à plus de cinquante salariés,
- 5° il n'a été procédé dans l'entreprise à aucun licenciement pour motif économique dans les douze mois précédant l'embauche,
- 6° ce salarié est sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois conclu pour accroissement temporaire d'activité et qu'il est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque chômage en vertu de l'article L. 5422-13 du code du travail,
- 7° ce salarié n'est ni un aide familial, ni un employé de maison, ni un associé d'exploitation agricole, ni un mandataire social (gérant de SARL, président du conseil d'administration de SA, etc.)
- 8° je ne bénéficie pour ce salarié d'aucune autre exonération (à l'exception de l'exonération « heures supplémentaires »), ni d'aucune aide de l'Etat à l'emploi, ni de taux spécifiques de cotisations, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations,
- 9° je n'appliquerai l'exonération, pendant la période des douze mois qui suit l'embauche, que les mois où l'effectif mensuel sera au moins égal à l'EFFECTIF A MAINTENIR tel que déclaré ci-après.

REMPILIR OU COCHER LES CASES CORRESPONDANTES

N° SIRET _____

CODE APE _____

CODE POSTAL _____

- 1
- 2
- 3
- 4

A _____ le _____

SIGNATURE :

La présente exonération est une aide « de minimis » prévue par le règlement (CE) n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 (JOUE L379/5).

SALARIÉ EMBAUCHÉ	NOM et PRÉNOM _____	
	ADRESSE _____ CODE POSTAL _____	
	SEXE (porter le chiffre correspondant : Masculin = 1, Féminin = 2) _____	<input type="checkbox"/>
	DATE DE NAISSANCE _____	_____ jour _____ mois 19 _____ année
	NIVEAU DE FORMATION (codez de 2 à 7 suivant le tableau 1 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
CONTRAT DE TRAVAIL	SITUATION AVANT L'EMBAUCHE (codez de 2 à 7 suivant le tableau 2 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
	Le contrat est-il un CDD ou un CDI (CDI = 1, CDD = 2) _____	<input type="checkbox"/>
	Si CDD, durée du contrat (en mois) _____	_____ jour _____ mois 20 _____ année
	DATE DE L'EMBAUCHE _____	_____ jour _____ mois 20 _____ année
	NATURE DE L'EMPLOI (codez de 1 à 8 suivant le tableau 3 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
SALAIRE BRUT MENSUEL À L'EMBAUCHE _____	_____ €/mois	
DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL _____	_____ heures/semaine	

CALCUL DE L'EFFECTIF À MAINTENIR (voir tableau 4 au verso)

(1) L'effectif mensuel moyen sur les douze mois civils qui précèdent la date de l'embauche	Somme des effectifs de chacun des douze mois civils qui précèdent la date de l'embauche, le tout divisé par douze	
(2) L'effectif mensuel moyen entre le 13 ^{ème} et le 24 ^{ème} mois civil qui précède l'embauche	Somme des effectifs de chacun des mois compris entre le 13 ^{ème} et le 24 ^{ème} mois civil qui précèdent la date de l'embauche, le tout divisé par douze**	
(3) L'EFFECTIF DE RÉFÉRENCE de l'entreprise	C'est l'effectif le plus élevé parmi les deux effectifs calculés en (1) et en (2) ci-dessus	0
(4) L'EFFECTIF CORRESPONDANT À L'EMBAUCHE (qui ouvre droit à l'exonération)	C'est l'équivalent temps plein mensuel du salarié embauché. Il se déduit de la durée du travail telle qu'indiquée au contrat de travail (exemple : 1 pour un temps plein, 0,5 pour un mi-temps, etc.)	
EFFECTIF A MAINTENIR suite à l'embauche	C'est la somme de l'EFFECTIF DE RÉFÉRENCE (3) et de l'EFFECTIF CORRESPONDANT À L'EMBAUCHE (4)	0

** Lorsque le délai entre la date d'effet de l'embauche et la date de création de l'entreprise est inférieur à 2 ans, l'effectif de référence correspond à la somme des effectifs de chaque mois, le tout divisé par le nombre de mois écoulés depuis la date de création.

SANCTIONS : LA LOI REND PASSIBLE D'AMENDE ET/OU D'EMPRISONNEMENT QUI CONQUE SE REND COUPABLE DE FRAUDE OU DE FAUSSE DÉCLARATION. La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

**Volet 1
DESTINÉ À LA DDTEFP
(DDTEFP → DARES)**



EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE POUR L'EMBAUCHE JUSQU'À 50 SALARIÉS DANS LES ZONES DE REVITALISATION RURALE (ZRR) ET DE REDYNAMISATION URBAINE (ZRU)

(Article L.131-4-2 du code de la sécurité sociale et décret n° 97-127 du 12 février 1997 modifié).



POUR BÉNÉFICIER INTÉGRALEMENT DE CETTE EXONÉRATION, VOUS DEVEZ NOTAMMENT FAIRE PARVENIR L'ENSEMBLE DE CETTE DÉCLARATION NON DELIASSEE A LA DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES 30 JOURS SUIVANT L'EMBAUCHE.

CACHET DE LA DDETEFP À LA RÉCEPTION DE L'IMPRIMÉ TRANSMIS PAR L'EMPLOYEUR

Date d'arrivée : _____ jour _____ mois 20 _____ année

Nom et adresse de l'employeur (ou cachet), à reproduire également sur les autres volets.

Dans le présent formulaire, la notion d'effectif est définie au tableau 4 de la notice. J'atteste sur l'honneur, que (cocher le cas échéant les cases correspondantes) :

- 1° je suis dans des situations suivantes :
 - entreprise exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, agricole ou libérale ayant un établissement implanté en ZRR ou ZRU ou groupement d'employeurs dont chaque membre a au moins un établissement dans une ZRR ou une ZRU
 - entreprise ayant le caractère d'organisme d'intérêt général tel que défini à l'article 200-1 du code général des impôts, implantée en ZRR et dont le siège social est également en ZRR
- 2° l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés tous établissements confondus, situés ou non en ZRR ou ZRU,
- 3° j'emploie le salarié désigné ci-dessous :
 - dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) prévue à l'article 1465 A du code général des impôts et définie par arrêté annuel en application du décret n° 2005-1435 du 21 novembre 2005
 - dans une zone de redynamisation urbaine (ZRU) définie au A du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995
- 4° cette embauche ne porte pas l'effectif de l'entreprise à plus de cinquante salariés,
- 5° il n'a été procédé dans l'entreprise à aucun licenciement pour motif économique dans les douze mois précédant l'embauche,
- 6° ce salarié est sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois conclu pour accroissement temporaire d'activité et qu'il est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque chômage en vertu de l'article L. 5422-13 du code du travail,
- 7° ce salarié n'est ni un aide familial, ni un employé de maison, ni un associé d'exploitation agricole, ni un mandataire social (gérant de SARL, président du conseil d'administration de SA, etc.)
- 8° je ne bénéficie pour ce salarié d'aucune autre exonération (à l'exception de l'exonération « heures supplémentaires »), ni d'aucune aide de l'Etat à l'emploi, ni de taux spécifiques de cotisations, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations,
- 9° je n'appliquerai l'exonération, pendant la période des douze mois qui suit l'embauche, que les mois où l'effectif mensuel sera au moins égal à l'EFFECTIF A MAINTENIR tel que déclaré ci-après.

SIGNATURE :

A _____ le _____

N° SIRET

CODE APE

CODE POSTAL

REMPHIR OU COCHER LES CASES CORRESPONDANTES

- 1
- 2
- 3
- 4

La présente exonération est une aide « de minimis » prévue par le règlement (CE) n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 (JOUE L379/5).

SALARIÉ EMBAUCHÉ	NOM et PRÉNOM _____	
	ADRESSE _____	CODE POSTAL _____
	SEXE (porter le chiffre correspondant : Masculin = 1, Féminin = 2) _____	<input type="checkbox"/>
	DATE DE NAISSANCE _____	jour mois 1 9 année
	NIVEAU DE FORMATION (codez de 2 à 7 suivant le tableau 1 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
	SITUATION AVANT L'EMBAUCHE (codez de 2 à 7 suivant le tableau 2 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
CONTRAT DE TRAVAIL	Le contrat est-il un CDD ou un CDI (CDI = 1, CDD = 2) _____	<input type="checkbox"/>
	Si CDD, durée du contrat (en mois) _____	<input type="checkbox"/>
	DATE DE L'EMBAUCHE _____	jour mois 2 0 année
	NATURE DE L'EMPLOI (codez de 1 à 8 suivant le tableau 3 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
	SALAIRE BRUT MENSUEL À L'EMBAUCHE _____	_____ €/mois
	DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL _____	_____ heures/semaine

CALCUL DE L'EFFECTIF À MAINTENIR (voir tableau 4 au verso)

(1) L'effectif mensuel moyen sur les douze mois civils qui précèdent la date de l'embauche	Somme des effectifs de chacun des douze mois civils qui précèdent la date de l'embauche, le tout divisé par douze	
(2) L'effectif mensuel moyen entre le 13 ^{ème} et le 24 ^{ème} mois civil qui précède l'embauche	Somme des effectifs de chacun des mois compris entre le 13 ^{ème} et le 24 ^{ème} mois civil qui précèdent la date de l'embauche, le tout divisé par douze**	
(3) L'EFFECTIF DE RÉFÉRENCE de l'entreprise	C'est l'effectif le plus élevé parmi les deux effectifs calculés en (1) et en (2) ci-dessus	0
(4) L'EFFECTIF CORRESPONDANT À L'EMBAUCHE (qui ouvre droit à l'exonération)	C'est l'équivalent temps plein mensuel du salarié embauché. Il se déduit de la durée du travail telle qu'indiquée au contrat de travail (exemple : 1 pour un temps plein, 0,5 pour un mi-temps, etc.)	
EFFECTIF A MAINTENIR suite à l'embauche	C'est la somme de l'EFFECTIF DE RÉFÉRENCE (3) et de l'EFFECTIF CORRESPONDANT A L'EMBAUCHE (4)	0

** Lorsque le délai entre la date d'effet de l'embauche et la date de création de l'entreprise est inférieur à 2 ans, l'effectif de référence correspond à la somme des effectifs de chaque mois, le tout divisé par le nombre de mois écoulés depuis la date de création.

SANCTIONS : LA LOI REND PASSIBLE D'AMENDE ET/OU D'EMPRISONNEMENT QUICONQUE SE REND COUPABLE DE FRAUDE OU DE FAUSSE DÉCLARATION. La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

**Volet 2
À CONSERVER
PAR LA DDETEFP**



EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE POUR L'EMBAUCHE JUSQU'À 50 SALARIÉS DANS LES ZONES DE REVITALISATION RURALE (ZRR) ET DE REDYNAMISATION URBAINE (ZRU)
(Article L.131-4-2 du code de la sécurité sociale et décret n° 97-127 du 12 février 1997 modifié)



POUR BÉNÉFICIER INTÉGRALEMENT DE CETTE EXONÉRATION, VOUS DEVEZ NOTAMMENT FAIRE PARVENIR L'ENSEMBLE DE CETTE DECLARATION NON DELIASSEE A LA DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES 30 JOURS SUIVANT L'EMBAUCHE.

CACHET DE LA DDETEFP À LA RÉCEPTION DE L'IMPRIMÉ TRANSMIS PAR L'EMPLOYEUR

Nom et adresse de l'employeur (ou cachet), à reproduire également sur les autres volets.

Dans le présent formulaire, la notion d'effectif est définie au tableau 4 de la notice. J'atteste sur l'honneur, que (cocher le cas échéant les cases correspondantes) :

- 1° je suis dans une des situations suivantes :
 - entreprise exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, agricole ou libérale ayant un établissement implanté en ZRR ou ZRU ou groupement d'employeurs dont chaque membre a au moins un établissement dans une ZRR ou une ZRU
 - entreprise ayant le caractère d'organisme d'intérêt général tel que défini à l'article 200-1 du code général des impôts, implantée en ZRR et dont le siège social est également en ZRR
- 2° l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés tous établissements confondus, situés ou non en ZRR ou ZRU,
- 3° l'emploi le salarié désigné ci-dessous :
 - dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) prévue à l'article 1465 A du code général des impôts et définie par arrêté annuel en application du décret n° 2005-1435 du 21 novembre 2005
 - dans une zone de redynamisation urbaine (ZRU) définie au A du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995
- 4° cette embauche ne porte pas l'effectif de l'entreprise à plus de cinquante salariés,
- 5° il n'a été procédé dans l'entreprise à aucun licenciement pour motif économique dans les douze mois précédant l'embauche,
- 6° ce salarié est sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois conclu pour accroissement temporaire d'activité et qu'il est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque chômage en vertu de l'article L. 5422-13 du code du travail,
- 7° ce salarié n'est ni un aide familial, ni un employé de maison, ni un associé d'exploitation agricole, ni un mandataire social (gérant de SARL, président du conseil d'administration de SA, etc.)
- 8° je ne bénéficie pour ce salarié d'aucune autre exonération (à l'exception de l'exonération « heures supplémentaires »), ni d'aucune aide de l'Etat à l'emploi, ni de taux spécifiques de cotisations, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations,
- 9° je n'appliquerai l'exonération, pendant la période des douze mois qui suit l'embauche, que les mois où l'effectif mensuel sera au moins égal à l'EFFECTIF A MAINTENIR tel que déclaré ci-après.

Date d'arrivée : _____ jour _____ mois 20 _____ année

REPLIR OU COCHER LES CASES CORRESPONDANTES

N° SIRET _____

CODE APE _____

CODE POSTAL _____

- 1
- 2
- 3
- 4

A _____ le _____

SIGNATURE :

La présente exonération est une aide « de minimis » prévue par le règlement (CE) n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 (JOUE L379/5).

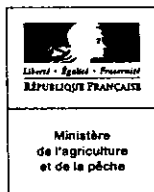
SALARIÉ EMBAUCHÉ	NOM et PRÉNOM _____	
	ADRESSE _____	CODE POSTAL _____
	SEXE (porter le chiffre correspondant : Masculin = 1, Féminin = 2) _____	<input type="checkbox"/>
	DATE DE NAISSANCE _____	_____ jour _____ mois 19 _____ année
	NIVEAU DE FORMATION (codez de 2 à 7 suivant le tableau 1 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
CONTRAT DE TRAVAIL	SITUATION AVANT L'EMBAUCHE (codez de 2 à 7 suivant le tableau 2 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
	Le contrat est-il un CDD ou un CDI (CDI = 1, CDD = 2) _____	<input type="checkbox"/>
	Si CDD, durée du contrat (en mois) _____	<input type="checkbox"/>
	DATE DE L'EMBAUCHE _____	_____ jour _____ mois 20 _____ année
	NATURE DE L'EMPLOI (codez de 1 à 8 suivant le tableau 3 de la notice) _____	<input type="checkbox"/>
	SALAIRE BRUT MENSUEL À L'EMBAUCHE _____	_____ €/mois
DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL _____		_____ heures/semaine

CALCUL DE L'EFFECTIF À MAINTENIR (voir tableau 4 au verso)

(1) L'effectif mensuel moyen sur les douze mois civils qui précèdent la date de l'embauche	Somme des effectifs de chacun des douze mois civils qui précèdent la date de l'embauche, le tout divisé par douze	
(2) L'effectif mensuel moyen entre le 13 ^{ème} et le 24 ^{ème} mois civil qui précède l'embauche	Somme des effectifs de chacun des mois compris entre le 13 ^{ème} et le 24 ^{ème} mois civil qui précèdent la date de l'embauche, le tout divisé par douze**	
(3) L'EFFECTIF DE RÉFÉRENCE de l'entreprise	C'est l'effectif le plus élevé parmi les deux effectifs calculés en (1) et en (2) ci-dessus	0
(4) L'EFFECTIF CORRESPONDANT À L'EMBAUCHE (qui ouvre droit à l'exonération)	C'est l'équivalent temps plein mensuel du salarié embauché. Il se déduit de la durée du travail telle qu'indiquée au contrat de travail (exemple : 1 pour un temps plein, 0,5 pour un mi-temps, etc.)	
EFFECTIF A MAINTENIR suite à l'embauche	C'est la somme de l'EFFECTIF DE RÉFÉRENCE (3) et de l'EFFECTIF CORRESPONDANT A L'EMBAUCHE (4)	0

** Lorsque le délai entre la date d'effet de l'embauche et la date de création de l'entreprise est inférieur à 2 ans, l'effectif de référence correspond à la somme des effectifs de chaque mois, le tout divisé par le nombre de mois écoulés depuis la date de création.
SANCTIONS : LA LOI REND PASSIBLE D'AMENDE ET/OU D'EMPRISONNEMENT QUICONQUE SE REND COUPABLE DE FRAUDE OU DE FAUSSE DECLARATION.
La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

**Volet 3
DESTINÉ À L'URSSAF
OU À LA MSA**



EXONÉRATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE POUR L'EMBAUCHE JUSQU'À 50 SALARIÉS DANS LES ZONES DE REVITALISATION RURALE (ZRR) ET DE REDYNAMISATION URBAINE (ZRU)

(Article L.131-4-2 du code de la sécurité sociale et décret n° 97-127 du 12 février 1997 modifié).



POUR BÉNÉFICIER INTÉGRALEMENT DE CETTE EXONÉRATION, VOUS DEVEZ NOTAMMENT FAIRE PARVENIR L'ENSEMBLE DE CETTE DECLARATION NON DELIASSEE A LA DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES 30 JOURS SUIVANT L'EMBAUCHE.

CACHET DE LA DDTTEFP À LA RÉCEPTION DE L'IMPRIMÉ TRANSMIS PAR L'EMPLOYEUR

Date d'arrivée : _____ jour _____ mois 20 _____ année

Nom et adresse de l'employeur (ou cachet), à reproduire également sur les autres volets.

REMPILIR OU COCHER LES CASSES CORRESPONDANTES

N° SIRET _____

Dans le présent formulaire, la notion d'effectif est définie au tableau 4 de la notice. J'atteste sur l'honneur, que (cocher le cas échéant les cases correspondantes) :

- 1° je suis dans une des situations suivantes :
 - entreprise exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, agricole ou libérale ayant un établissement implanté en ZRR ou ZRU ou groupement d'employeurs dont chaque membre a au moins un établissement dans une ZRR ou une ZRU
 - entreprise ayant le caractère d'organisme d'intérêt général tel que défini à l'article 200-1 du code général des impôts, implantée en ZRR et dont le siège social est également en ZRR
- 2° l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés tous établissements confondus, situés ou non en ZRR ou ZRU,
- 3° j'emploie le salarié désigné ci-dessous :
 - dans une zone de revitalisation rurale (ZRR) prévue à l'article 1465 A du code général des impôts et définie par arrêté annuel en application du décret n° 2005-1435 du 21 novembre 2005
 - dans une zone de redynamisation urbaine (ZRU) définie au A du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995
- 4° cette embauche ne porte pas l'effectif de l'entreprise à plus de cinquante salariés,
- 5° il n'a été procédé dans l'entreprise à aucun licenciement pour motif économique dans les douze mois précédant l'embauche,
- 6° ce salarié est sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois conclu pour accroissement temporaire d'activité et qu'il est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque chômage en vertu de l'article L. 5422-13 du code du travail,
- 7° ce salarié n'est ni un aide familial, ni un employé de maison, ni un associé d'exploitation agricole, ni un mandataire social (gérant de SARL, président du conseil d'administration de SA, etc.)
- 8° je ne bénéficie pour ce salarié d'aucune autre exonération (à l'exception de l'exonération « heures supplémentaires »), ni d'aucune aide de l'Etat à l'emploi, ni de taux spécifiques de cotisations, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations,
- 9° je n'appliquerai l'exonération, pendant la période des douze mois qui suit l'embauche, que les mois où l'effectif mensuel sera au moins égal à l'EFFECTIF A MAINTENIR tel que déclaré ci-après.

SIGNATURE :

A _____ le _____

CODE APE _____

CODE POSTAL _____

1

2

3

4

La présente exonération est une aide « de minimis » prévue par le règlement (CE) n° 1998/2006 du 15 décembre 2006 (JOUE L379/5).

SALARIÉ EMBAUCHÉ	NOM ET PRÉNOM _____	
	ADRESSE _____ CODE POSTAL _____	
	SEXE (porter le chiffre correspondant : Masculin = 1, Féminin = 2) _____	[]
	DATE DE NAISSANCE _____	[] jour [] mois 19 [] [] année
	NIVEAU DE FORMATION (codez de 2 à 7 suivant le tableau 1 de la notice) _____	[]
CONTRAT DE TRAVAIL	SITUATION AVANT L'EMBAUCHE (codez de 2 à 7 suivant le tableau 2 de la notice) _____	[]
	Le contrat est-il un CDD ou un CDI (CDI = 1, CDD = 2) _____	[]
	Si CDD, durée du contrat (en mois) _____	[]
	DATE DE L'EMBAUCHE _____	[] jour [] mois 20 [] [] année
	NATURE DE L'EMPLOI (codez de 1 à 8 suivant le tableau 3 de la notice) _____	[]
	SALAIRE BRUT MENSUEL À L'EMBAUCHE _____	[] €/mois
DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL _____		[] heures/semaine

CALCUL DE L'EFFECTIF À MAINTENIR (voir tableau 4 au verso)

(1) L'effectif mensuel moyen sur les douze mois civils qui précèdent la date de l'embauche	Somme des effectifs de chacun des douze mois civils qui précèdent la date de l'embauche, le tout divisé par douze	
(2) L'effectif mensuel moyen entre le 13 ^{ème} et le 24 ^{ème} mois civil qui précède l'embauche	Somme des effectifs de chacun des mois compris entre le 13 ^{ème} et le 24 ^{ème} mois civil qui précèdent la date de l'embauche, le tout divisé par douze**	
(3) L'EFFECTIF DE RÉFÉRENCE de l'entreprise	C'est l'effectif le plus élevé parmi les deux effectifs calculés en (1) et en (2) ci-dessus	0
(4) L'EFFECTIF CORRESPONDANT À L'EMBAUCHE (qui ouvre droit à l'exonération)	C'est l'équivalent temps plein mensuel du salarié embauché. Il se déduit de la durée du travail telle qu'indiquée au contrat de travail (exemple : 1 pour un temps plein, 0,5 pour un mi-temps, etc.)	
EFFECTIF A MAINTENIR suite à l'embauche	C'est la somme de l'EFFECTIF DE RÉFÉRENCE (3) et de l'EFFECTIF CORRESPONDANT A L'EMBAUCHE (4)	0

** Lorsque le délai entre la date d'effet de l'embauche et la date de création de l'entreprise est inférieur à 2 ans, l'effectif de référence correspond à la somme des effectifs de chaque mois, le tout divisé par le nombre de mois écoulés depuis la date de création.

SANCTIONS : LA LOI REND PASSIBLE D'AMENDE ET/OU D'EMPRISONNEMENT QUICONQUE SE REND COUPABLE DE FRAUDE OU DE FAUSSE DECLARATION. La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire. Elle vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant. Votre demande doit être adressée au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

**Volet 4
À CONSERVER
PAR L'EMPLOYEUR**

NOTICE

Chaque mois civil au cours de la période de douze mois civils consécutifs qui suit la date de l'embauche, l'employeur vérifie si l'effectif de son entreprise au cours de ce mois a été au moins égal à l'EFFECTIF A MAINTENIR tel que déclaré au recto.

Si cela est bien le cas, l'employeur peut appliquer la présente exonération au titre dudit mois, en la déduisant sur le bordereau récapitulatif des cotisations de l'URSSAF. La formule de calcul de l'exonération est prévue dans le décret n°97-127 du 12 février 1997 modifié. A défaut, l'entreprise peut néanmoins appliquer, le mois où la condition d'effectif n'est pas remplie, la réduction de droit commun prévue par l'article L.241-13 du code de la sécurité sociale, si elle en remplit par ailleurs les conditions.

Tableau 1- LISTE DES NIVEAUX DE FORMATION (avec ou sans les diplômes correspondants)

- 7- Sorties de Classe préparatoire à l'apprentissage (CPA), ou de Classe d'initiation pré professionnelle en alternance (CLIPA), ou sorties de collège avant la 3e (équivalent au niveau VI de l'Éducation nationale).
- 6- Sorties de 3e ou abandon d'une classe de Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou de Brevet d'études professionnelles (BEP) avant l'année terminale (équivalent au niveau V-bis de l'Éducation nationale).
- 5- Sorties de l'année terminale de Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou de Brevet d'études professionnelles (BEP) ou abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe de terminale (équivalent au niveau V de l'Éducation nationale).
- 4- Sorties des classes terminales du second cycle long ou abandon des études supérieures avant le niveau III (BAC ou équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale).
- 3- Sorties avec le niveau Bac+2 : DUT, BTS, DEUG, etc. (équivalent au niveau III de l'Éducation nationale).
- 2- Sorties avec un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire ou diplôme de grande école (équivalent aux niveaux II et I de l'Éducation nationale).

Tableau 2- SITUATION AVANT L'EMBAUCHE

- 1 - Salarié sous contrat à durée indéterminée.
- 2 - Salarié sous contrat à durée déterminée, intérimaire ou autre contrat occasionnel.
- 3 - Contrat de travail particulier ou stage particulier pour jeune ou pour chômeur de longue durée (Contrat initiative emploi, Contrat d'avenir, Contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, etc.).
- 4 - Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi.
- 5 - Personne sans emploi non inscrite à Pôle emploi.
- 6 - Étudiant, élève.
- 7 - Autres.

Tableau 3- NATURE DES EMPLOIS

- 1 - Ouvriers agricoles.
- 2 - Ouvriers non qualifiés.
- 3 - Ouvriers qualifiés.
- 4 - Employés de commerce ou administratifs.
- 5 - Techniciens et agents de maîtrise.
- 6 - Autres professions intermédiaires : administratives, commerciales, de la santé et du travail social.
- 7 - Ingénieurs et cadres.
- 8 - Autres.

Tableau 4- REGLES DE CALCUL DES EFFECTIFS

Les effectifs sont calculés, mois par mois, conformément aux dispositions suivantes :

1° 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 ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise pour le mois considéré ;

3° Sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours du mois :

- 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, y compris les salariés temporaires,

Toutefois, ces salariés, à l'exception des salariés intermittents, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

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

- 1° Les apprentis ;
 - 2° Les titulaires d'un contrat initiative-emploi, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-66 ;
 - 3° Les titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, pendant la durée de la convention prévue à l'article L. 5134-75 ;
 - 4° Les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ;
 - 5° Les titulaires d'un contrat d'avenir ;
 - 6° 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.
- Les effectifs des entreprises de travail temporaire sont déterminés en application de l'article L.1251-54 du code du travail.

ANNEXE – ARTICLE D.241-27 du Code de la Sécurité sociale

Salariés visés	Détermination du nombre d'heures rémunérées au cours du mois	
	Période d'emploi couvrant tout le mois civil	Période d'emploi ne couvrant qu'une partie du mois civil (entrée, sortie en cours de mois)
Salariés titulaires d'une convention de forfait en jours sur l'année	<p>Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal :</p> <p>151,67 heures x forfait jours du salarié / 218 jours</p>	<p>Le nombre d'heures reconstitué pour une période d'emploi complète est proratisé par application du rapport : nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi / 30</p>
Salariés titulaires d'une convention de forfait en heures sur l'année	<p>Le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal :</p> <p>Forfait annuel en heures du salarié / nombre moyen de semaines travaillées dans l'année x 52/12</p>	<p>Le nombre d'heures reconstitué pour une période d'emploi complète est proratisé par application du rapport : nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi / 30</p>
Autres salariés non rémunérés en heures	<p>1) Détermination de la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise = durée collective de travail calculée sur le mois applicable dans l'établissement x SMIC</p> <p>2) Comparaison avec la rémunération mensuelle versée au salarié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la rémunération du salarié est > ou = à la rémunération de référence, le nombre d'heures rémunérées est égal à la durée collective mensuelle de travail applicable dans l'établissement - si la rémunération du salarié est < à la rémunération de référence, le nombre d'heures rémunérées est égal à la durée collective mensuelle de travail applicable dans l'établissement réduite par le rapport : rémunération mensuelle du salarié / rémunération de référence de l'activité à temps plein dans l'entreprise 	<p>1) Détermination de la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise = durée collective de travail calculée sur le mois applicable dans l'établissement x SMIC</p> <p>2) Détermination de la rémunération équivalente temps plein du salarié pour tout le mois civil</p> <p>3) Comparaison de la rémunération équivalente temps plein du salarié avec la rémunération de référence de l'activité à temps plein de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - si la rémunération équivalente temps plein du salarié est > ou = à la rémunération de référence, le nombre d'heures rémunérées correspondant à l'activité temps plein est égal à la durée collective de travail mensuelle applicable dans l'établissement. - si la rémunération équivalente temps plein du salarié est < à la rémunération de référence, le nombre d'heures rémunérées correspondant à l'activité temps plein est égal à la durée collective mensuelle de travail applicable dans l'établissement réduite par le rapport : rémunération mensuelle équivalente temps plein du salarié / rémunération de référence de l'activité à temps plein dans l'entreprise. <p>4) Le nombre d'heures rémunérées réputé correspondre à l'activité à temps plein du salarié sur tout le mois civil est ensuite proratisé par le rapport : nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi / 30</p>

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures pris en compte au titre de ces périodes est égal au produit du nombre d'heures reconstitué dans les conditions prévues pour une période d'emploi couvrant tout le mois civil par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur soumise à cotisations.