

---

## **L'exonération de cotisations patronales dans les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR)**

*Les Zones de Revitalisation Rurale (ZRR) regroupent des territoires ruraux qui présentent des difficultés économiques et sociales, notamment une faible densité démographique, un déclin de la population totale (ou active) ou une forte proportion d'emplois agricoles.*

*Afin de favoriser le développement économique et l'emploi, les entreprises implantées en ZRR peuvent, sous certaines conditions, être exonérées de cotisations sociales patronales pour l'embauche du premier au cinquantième salarié.*

### **Les conditions d'exonération relatives à l'entreprise bénéficiaire**

L'exonération s'adresse à toutes les entreprises et à tous les groupements d'employeurs, quelle que soit leur forme juridique, dès lors qu'ils exercent une activité artisanale, industrielle, commerciale, agricole ou libérale.

**Sont exclus** : les syndicats, les mutuelles, les particuliers employeurs, l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, les employeurs relevant de régimes spéciaux de sécurité sociale (SNCF, La Poste, etc...).

L'établissement dans lequel le nouveau salarié exerce son activité doit correspondre à une réalité économique, c'est-à-dire comporter les éléments d'exploitation nécessaires à l'activité desdits salariés (stocks, services administratifs, entrepôts, etc...).

**L'entreprise qui effectue l'embauche doit être située dans une zone de revitalisation rurale.**

Si l'entreprise a plusieurs établissements, seule l'embauche effectuée dans un établissement situé en ZRR peut donner lieu à une exonération de cotisations sociales patronales.

Deux arrêtés fixent la liste des communes classées en ZRR :

- l'arrêté du 16 mars 2017 fixe en son annexe 1 la liste des communes classées en ZRR au 1er juillet 2017 et en son annexe 2 les communes de montagne qui sortent du classement ZRR mais qui peuvent bénéficier de l'exonération ZRR jusqu'au 30 juin 2020.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/3/16/ARCR1705918A/jo/texte>

- l'arrêté du 22 février 2018 complète la liste des communes classées en ZRR en y ajoutant au 1er avril 2018 plusieurs communes (annexe 1). Ce même texte réintègre en son annexe 2 les communes sorties du classement en ZRR au 1er juillet 2017 mais qui continuent de bénéficier du dispositif ZRR du 1er juillet 2017 au 30 juin 2020.

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2018/2/22/TERR1801781A/jo/texte>

**A SAVOIR** : En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est privé de son droit à exonération pour toutes les embauches qu'il effectue dans les 12 mois, de date à date, qui suivent la date de notification du licenciement.

## Les conditions relatives à la nouvelle embauche

1. L'exonération est applicable aux revenus d'activité de toute personne sans condition d'âge, de résidence, d'inscription comme demandeur d'emploi.
2. L'embauche peut être à temps plein ou à temps partiel et doit concerner un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée d'au moins 12 mois conclu en raison d'un accroissement temporaire d'activité.
3. L'activité du salarié concerné par l'exonération doit être totalement ou partiellement (secteur du Bâtiment et des Travaux publics notamment) exercée dans un établissement situé en ZRR.

## Les conditions relatives à l'effectif

Ouvrent droit à exonération, les embauches de salariés effectuées sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois si ces embauches :

- **Ont 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.  
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.  
L'effectif correspondant à l'embauche est égal à l'équivalent temps mensuel du salarié embauché (un salarié à temps plein correspond à une unité).
- **N'ont pas pour effet de porter l'effectif de l'entreprise**, tous établissements confondus, à plus de 50 salariés.

**A SAVOIR :** Lorsque l'ensemble des conditions est rempli, l'employeur peut bénéficier d'une exonération de cotisations patronales pendant les 12 mois suivant la date d'effet du contrat de travail.

L'exonération est totale pour une rémunération horaire inférieure ou égale à 150% du Smic puis décroît de manière dégressive et s'annule pour une rémunération horaire égale ou supérieure à 240% du Smic.  
Elle se calcule par salarié et par mois civil.

**ATTENTION :** le bénéfice de l'exonération ne peut être cumulé avec :

- Une autre exonération partielle ou totale de charges patronales de sécurité sociale et notamment la réduction dite « Fillon »
- L'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

**A FAIRE :** L'employeur qui remplit les conditions pour bénéficier de cette exonération doit, dans un **délai de 30 jours** à compter de la date d'effet du contrat de travail, adresser à la Direccte une déclaration écrite sur un formulaire Cerfa prévu à cet effet.

A défaut d'envoi de la déclaration dans le délai imparti, l'exonération ne peut pas être appliquée aux cotisations dues sur les rémunérations versées entre la date d'embauche et la date d'envoi ou de dépôt de la déclaration ; pour autant cette période reste imputée sur la durée d'application de l'exonération.

**N'hésitez pas à prendre contact avec nos juristes en droit social, qui se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous accompagner dans vos démarches.**