

## Les zones de revitalisation rurale (ZRR)

Les entreprises implantées en [ZRR](#), peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une **exonération de cotisations patronales** d'assurances sociales et d'allocations familiales pour l'embauche **du premier au cinquantième salarié**.

Cette exonération **d'une durée maximale d'un an** (à compter de la date d'embauche du salarié) 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**.

### Employeurs concernés

#### Vous êtes

- Une entreprise (quelle que soit sa forme juridique) ;
- Un groupement d'employeurs (dont chaque membre a au moins un établissement situé dans la [ZRR](#)) ;
- Un organisme d'intérêt général ([OIG](#)) dont le siège social est implanté en ZRR pour vos salariés embauchés depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2007.
- Et vous exercez une activité artisanale, industrielle, commerciale, libérale ou agricole.

Par ailleurs, vous remplissez les conditions suivantes :

- Votre effectif est inférieur à 50 salariés tous établissements confondus, situés ou non en ZRR ;
- Vous embauchez dans un établissement situé en ZRR dont la réalité économique est établie ;
- Vous n'avez pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche.

•

#### *Bon à savoir*

Ces conditions sont cumulatives.

### Salariés concernés

Les salariés dont l'embauche a pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise (ou de l'organisme d'intérêt général) jusqu'à 50 salariés au maximum :

- exerçant partiellement ou en totalité leur activité dans une entreprise ou organisme d'intérêt général situé en [ZRR](#) ou dans un ou plusieurs établissements situés dans la zone, à condition que l'activité exercée dans la zone soit réelle, régulière, indispensable à la bonne exécution du contrat de travail ;
- titulaires d'un contrat à temps complet ou partiel, à durée indéterminée, ou déterminée d'au moins 12 mois, conclu pour accroissement temporaire d'activité ;
- dont la rémunération horaire est inférieure à 2,4 [Smic](#) ;
- dont l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage.

L'implantation d'un établissement en ZRR ne permet pas à l'employeur de bénéficier de l'ouverture du droit à exonération pour les salariés déjà présents à l'effectif au moment du transfert dans la mesure où il ne s'agit pas d'embauche effectuée en ZRR.

### Sont exclus

- les mandataires sociaux (gérants de [SARL](#) - PDG ne cumulant pas dans l'entreprise un contrat de travail) ;
- les salariés pour lesquels l'employeur bénéficie d'une mesure non cumulable avec l'exonération à l'embauche en ZRR.

**N. B. En cas de poursuite du contrat au cours des 12 mois suivant l'embauche dans un établissement de l'entreprise situé hors ZRR, le droit à exonération cesse définitivement d'être applicable.**

## Nature et durée de l'exonération

Vous bénéficiez d'une exonération de cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

**Restent dues** : les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire, la cotisation accidents du travail, les contributions au [Fnal](#), la contribution au financement des organisations syndicales, le versement transport, les cotisations salariales, la [CSG](#) et la [CRDS](#). Cette 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 s'applique pendant 12 mois à compter de la date d'embauche du salarié si la déclaration a été adressée à la [Direccte](#) dans les délais.

Pour en savoir plus sur cette déclaration, [consultez la page Conditions](#).

L'exonération court de date à date, sans possibilité de report même en cas de travail intermittent, ou de suspension du contrat de travail pour quelque raison que ce soit.

**Le licenciement du salarié** met fin à l'exonération et prive l'employeur de ce droit pour les embauches ultérieures intervenant dans le délai de 12 mois s'il a été prononcé pour motif économique.

L'exonération cesse définitivement d'être applicable en cas de poursuite du contrat de travail dans un établissement situé hors ZRR, dans les 12 mois suivant l'embauche.

## Calcul de l'exonération

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** en multipliant la rémunération mensuelle brute du salarié par un coefficient.

Ce coefficient est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{T}{(0,9)} \times [2,4 \times (\frac{\text{Smic} \times 1,5 \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} - 1,5)]$$

T est égal à la somme des taux de cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales au taux de 3,45 %.

Le résultat obtenu par application de cette formule est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche.

S'il est supérieur à T, il est pris en compte pour une valeur égale à T.

**La rémunération mensuelle brute** correspond au montant retenu pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale, versé au salarié au cours du mois civil.

**Les heures rémunérées** : il s'agit du nombre d'heures rémunérées au cours du mois.

Des modalités de reconstitution des heures rémunérées sont prévues pour les salariés :

- dont la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures. Sont ainsi visés :
- les salariés titulaires d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année,
- les salariés titulaires d'une convention de forfait en heures sur l'année,
- et les autres salariés non rémunérés selon un nombre d'heures ;
- dont le contrat est suspendu avec maintien de la rémunération par l'employeur : le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre de ces périodes de suspension est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur soumise à cotisations.

**Le Smic horaire** est pris en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.