

*Le point sur...*

# ZRU

## Zone de redynamisation urbaine

*Les entreprises implantées en zone de redynamisation urbaine (ZRU), peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale 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.*

*Article L. 131-4-2 du code de la Sécurité sociale.  
Décret de n°2008-1478 du 30 décembre 2008.  
Lettre circulaire Acoss n°2009-053 du 8 juin 2009.*

*Ce document ne concerne que les embauches effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.*



## Qui est concerné ?

### Vous êtes :

Une entreprise (quelle que soit sa forme juridique) ou un groupement d'employeurs<sup>(1)</sup> exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, libérale ou agricole :

- dont l'effectif est inférieur à 50 salariés<sup>(2)</sup> ;
- embauchant dans un établissement situé en ZRU dont la réalité économique est établie ;
- n'ayant pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les 12 mois précédant l'embauche.

**NB : ces conditions sont cumulatives.**

### Salariés concernés :

Les salariés dont l'embauche a pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise jusqu'à 50 salariés au maximum :

- exerçant partiellement ou en totalité leur activité dans une entreprise ou établissement situé en ZRU, 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 ;
- pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage en application de l'article L.5422-13 du code du travail.

**NB : ces conditions sont cumulatives.**

### ⇒ Sont exclus :

- l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ;
- les associations à but non lucratif ;
- les syndicats ;
- les mutuelles ;
- les particuliers employeurs ;
- La Poste, France-télécom et les employeurs relevant de régimes spéciaux (SNCF, RATP, Banque de France...).

**NB :** les organismes d'intérêt général visés au I de l'article 200 du code général des impôts implantés en ZRU ne sont pas visés par la mesure.

### ⇒ 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 embauche en ZRU.

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

<sup>(1)</sup> Chaque membre doit avoir au moins un établissement situé en ZRU.

<sup>(2)</sup> Tous établissements confondus, situés ou non en ZRU. Les règles de décompte de l'effectif sont identiques à celles applicables pour l'effectif de référence (voir ci-contre).

## Quels avantages ?

Vous bénéficiez d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales et des allocations familiales<sup>(3)</sup>. 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<sup>(4)</sup> dans les délais.

<sup>(3)</sup> Restent dues : les cotisations patronales d'assurance chômage et de retraite complémentaire, la cotisation accidents du travail, les contributions au Fnal, le versement transport, les cotisations salariales, la CSG et la CRDS.

<sup>(4)</sup> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

## Comment calculer l'exonération ?

L'exonération se calcule par salarié et par mois civil en multipliant la rémunération mensuelle brute du salarié par un coefficient déterminé selon la formule suivante :

$$\left( \frac{0,281}{0,9} \right) \times \left[ 2,4 \times \left( \frac{\text{Smic} \times 1,5 \times \text{nombre d'heures rémunérées}}{\text{Rémunération mensuelle brute}} \right) - 1,5 \right]$$

■ La **rémunération mensuelle brute** correspond au montant retenu pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

■ « **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 et pour ceux dont le contrat est suspendu avec maintien de la rémunération par l'employeur.

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

Le coefficient ainsi obtenu est arrondi à trois décimales au millième le plus proche. Il est pris en compte pour une valeur au plus égale à 0,281. L'exonération ainsi déterminée s'applique dans la limite des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales dues au cours du mois au titre de la rémunération du salarié éligible.

# Quelles conditions ?

Cette exonération s'applique lorsque l'embauche a pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise dans la limite de 50 salariés.

Ouvre droit à l'exonération, l'embauche effectuée sous CDI ou sous CDD conclu pour accroissement temporaire d'activité pour une durée d'au moins 12 mois, ayant pour effet de porter l'effectif de l'entreprise 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.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, l'absence d'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire sur les salaires entraîne une réduction, voire une suppression de l'exonération de cotisations patronales dont bénéficie l'entreprise<sup>(5)</sup>.

L'effectif de référence (correspondant à l'embauche) et l'effectif à maintenir pour chaque embauche effectuée, ouvrant droit à l'exonération, doivent être obligatoirement précisés dans la déclaration adressée à la Direccte.

## IMPORTANT

L'employeur ne respectant pas ses engagements et obligations se voit, d'une part, retirer le bénéfice de l'exonération au titre de ses salariés et, d'autre part, demander le reversement des exonérations dont il a bénéficié à tort.

## Détermination de l'effectif de référence

L'effectif de référence correspond, dans le cas général, à l'effectif moyen le plus élevé déterminé parmi les deux périodes consécutives de 12 mois civils qui précèdent la date d'effet de l'embauche ouvrant droit à exonération.

### Exemple :

Dans le cas général, pour une embauche en ZRU effectuée le 1<sup>er</sup> janvier 2011, l'effectif de référence est déterminé :

- sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2010 : on additionne les effectifs obtenus pour chaque mois civil et on divise le total par 12.
- sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2009 : on additionne les effectifs obtenus pour chaque mois civil et on divise le total par 12.

⇒ **Est retenu comme effectif de référence l'effectif moyen le plus élevé entre 2009 et 2010.**

Lorsque la période entre la date d'effet de l'embauche et la date de création de l'entreprise est inférieure à deux ans, l'effectif de référence est l'effectif moyen depuis la création de l'entreprise.

**L'effectif de référence est déterminé tous établissements confondus en comptabilisant<sup>(6)</sup> :**

- pour une unité, les salariés sous CDI à temps plein et les travailleurs à domicile ;
- à due proportion de leur temps de présence au cours du mois : 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, les salariés temporaires ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

**Ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de référence :**

- les salariés titulaires d'un CDD de remplacement 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 un d'un congé parental d'éducation ;
- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat unique d'insertion - CIE, pendant la durée de la convention ;
- les titulaires d'un contrat insertion-revenu minimum d'activité, pendant la durée de la convention conclue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (ou le 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les Dom) ;
- les titulaires d'un contrat unique d'insertion - CAE ;
- les titulaires d'un contrat d'avenir dont la convention a été conclue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (ou le 1<sup>er</sup> janvier 2011 dans les Dom) ;
- 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.

<sup>(5)</sup> Seules sont visées les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections de syndicats représentatifs.

<sup>(6)</sup> Pour les salariés des entreprises de travail temporaire, contactez votre Urssaf.

## Détermination de l'effectif à maintenir suite à l'embauche

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. L'effectif correspondant à l'embauche 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...)

Pour chaque mois faisant partie de la période de 12 mois civils suivant la date d'effet de l'embauche pour laquelle l'exonération est souhaitée, **vous devez vérifier que l'effectif de l'entreprise<sup>(7)</sup> est au moins égal à l'effectif à maintenir.**

Si tel est bien le cas, vous pouvez appliquer l'exonération 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 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.

<sup>(7)</sup> Les règles de décompte de l'effectif après embauche sont les mêmes que celles appliquées pour l'effectif de référence.

## Quel cumul ?

L'exonération ZRU n'est pas cumulable, pour l'emploi d'un même salarié, avec une aide de l'État à l'emploi, avec une 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), avec une assiette ou un montant forfaitaire de cotisations et avec l'application de taux spécifiques.

## Quelles formalités ?

Vous retirez un **formulaire de déclaration spécifique** à la demande d'exonération, auprès de la DIRECCTE<sup>(8)</sup>.

Vous **remplissez et renvoyez cette déclaration dans les 30 jours** suivant la date d'effet du contrat de travail, à la DDTEFP qui en transmet un exemplaire à l'Urssaf.

Vous établissez un **contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois** conclu pour accroissement temporaire d'activité.

À défaut d'envoi de la déclaration à la DIRECCTE dans les 30 jours, le droit à exonération n'est pas applicable aux cotisations dues sur les gains et rémunérations versés de la date d'embauche au jour de l'envoi ou du dépôt de la déclaration. Cette période est imputée sur la durée d'application de l'exonération.

<sup>(8)</sup> Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. (Cerfa 10791\*02). Ce formulaire est également disponible sur internet : [www.formulaires.modernisation.gouv.fr](http://www.formulaires.modernisation.gouv.fr)

## Comment remplir votre déclaration

Le nombre de salariés concernés et le montant de l'exonération doivent être mentionnés sur la ligne spécifique de votre bordereau récapitulatif des cotisations.

Un code « type de personnel » permet d'identifier l'exonération et d'affecter précisément les montants des cotisations patronales déduites.

Code type de personnel	Libellé
515	Embauche du 1 <sup>er</sup> au 50 <sup>e</sup> salarié ZRU



Espace Employeurs

Retrouvez toute l'information relative à cette exonération de cotisations sur le site portail des Urssaf : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)