

# ZRR - Zone de Revitalisation Rurale : exonération de cotisations sociales

## URSSAF

Les entreprises peuvent bénéficier de l'exonération jusqu'au 30 juin 2024.

## Présentation du dispositif

Les entreprises en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR) peuvent être exonérée des charges patronales lors de l'embauche d'un salarié, sous certaines conditions.

Ces conditions sont notamment liées à son effectif, au type de contrat et à son activité.

Le projet de loi de finances pour 2024 prolonge le classement actuel jusqu'au 30 juin 2024 et sera remplacé par un nouveau zonage intitulé "France Ruralités Revitalisation" le 1er juillet 2024.

## Conditions d'attribution

### A qui s'adresse le dispositif ?

#### — Entreprises éligibles

Sont éligibles :

- les entreprises (quelle que soit leur forme juridique),
- ou 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 les salariés embauchés depuis le 1er novembre 2007.

#### — Critères d'éligibilité

Les entreprises doivent remplir les conditions suivantes :

- exercer une activité artisanale, industrielle, commerciale, libérale ou agricole,
- avoir un effectif < à 50 salariés,
- avoir au moins 1 établissement situé en zone de revitalisation rurale (ZRR),
- embaucher dans un établissement situé en ZRR dont la réalité économique est établie,
- être à jour de ses obligations vis-à-vis de l'Urssaf,
- ne pas avoir effectué de licenciement économique durant les 12 mois précédant l'embauche.

Pour que l'employeur puisse bénéficier de l'exonération, l'établissement doit présenter une réalité économique caractérisée par :

- une implantation ou une création réelle dans la zone (ex : local comportant des moyens permettant de réaliser la

- partie administrative de l'activité),
- la présence en son sein des éléments de stocks ou d'exploitation nécessaires à la réalisation d'une activité économique effective (ex : locaux pour recevoir la clientèle, entreposer des marchandises).
- L'activité économique effective des employeurs ayant une activité non sédentaire est présumée dès lors que l'établissement emploie un salarié sédentaire en équivalent temps plein, effectuant la totalité de son temps de travail dans ledit local.

### — Salariés éligibles

Sont éligible les salariés :

- 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, en CDI, ou CDD 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.

## Quelles sont les particularités ?

### — Entreprises inéligibles

L'exonération ne concerne pas les particuliers employeurs.

### — Critères d'inéligibilité

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.

---

## Montant de l'aide

### De quel type d'aide s'agit-il ?

L'exonération porte sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance maladie (maladie-maternité-invalidité-décès), de l'assurance vieillesse plafonnée et déplafonnée et des allocations familiales.

L'exonération est :

- totale jusqu'à 1,5 fois le SMIC (soit jusqu'à 2 650,38 € bruts mensuels au 1er janvier 2024 sur la base de 35h),
- dégressive entre 1,5 et 2,4 Smic (soit entre 2 650,38 € et 4 240,60 € bruts mensuels au 1er janvier 2024 sur la base de 35h).

Le montant de l'exonération est calculé par salarié, par contrat et par mois civil. Il est égal au produit de la rémunération mensuelle brute du salarié par un coefficient de réduction déterminé selon la formule suivante :

$(T / 0,9) * (2,4 * ((1,5 * \text{smic horaire} * \text{nombre d'heures rémunérées}) / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,5)$ .

Pour l'application de cette formule, 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 %.

La rupture du contrat d'un salarié ouvrant droit à l'exonération pour un motif indépendant de la volonté de l'employeur, n'empêche pas celui-ci de reporter l'exonération et s'applique :

- pour la durée restant à courir, à compter de la date d'effet de la rupture,
- au titre de la 1<sup>ère</sup> embauche effectuée postérieurement à la rupture sous CDI ou sous CDD conclu pour une durée de 12 mois au moins pour accroissement temporaire d'activité.

En revanche, le licenciement d'un 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.

L'exonération peut être également remise en cause en cas de non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de maintien de l'effectif. L'employeur doit alors verser les sommes correspondant aux exonérations dont il a bénéficié à tort.

De même, si l'entreprise délocalise son activité dans une ville hors ZRR moins de 5 ans après avoir bénéficié de l'exonération, elle doit rembourser les sommes exonérées (sauf cas de force majeure : Événement exceptionnel, imprévisible et irrésistible justifiant de s'exonérer d'une obligation, d'un engagement ou d'une responsabilité (par exemple : catastrophe naturelle pour un contrat d'assurance, décès du salarié pour un contrat de travail...)).

## Pour quelle durée ?

L'exonération est applicable pendant 12 mois à compter de la date d'embauche du salarié si la déclaration a été adressée à la DREETS dans les délais.

---

## Informations pratiques

### Quelle démarche à suivre ?

#### — Au près de quel organisme

Pour bénéficier de l'exonération, l'entreprise doit renvoyer dans le délai de 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail, une déclaration à la DREETS.

La déclaration doit préciser, l'effectif de référence, l'effectif correspondant à l'embauche et l'effectif à maintenir pour chaque embauche effectuée.

Le nombre de salariés concernés et le montant de l'exonération doivent être mentionnés sur la ligne spécifique de la déclaration Urssaf à l'aide du code type de personnel (CTP) 513 "embauche du 1er au 50ème salarié ZRR".

#### — Éléments à prévoir

Cette déclaration est effectuée au moyen du formulaire cerfa n° 10791\*02.

## Quel Cumul possible ?

L'exonération ZRR n'est pas cumulable, pour l'emploi d'un même salarié avec:

- une aide de l'Etat à l'emploi ;
- 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](#)),
- une assiette ou un montant forfaitaire de cotisations,
- l'application de taux spécifiques.

## Critères complémentaires

- Possibilité d'appartenance à un groupe.
- Effectif de moins de 50 salariés.
- Localisation dans les zones primables
  - › Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)
- Données supplémentaires
  - › Situation - Réglementation
    - › A jour des versements fiscaux et sociaux
    - › Hors licenciement éco. dans les 12 derniers mois

## Organisme

### URSSAF

- **Accès aux contacts locaux**  
Web : [www.urssaf.fr/...](http://www.urssaf.fr/...)

## Liens

- [Formulaire cerfa n° 10791\\*02.](#)
- [Les communes classées en ZRR](#)

## Source et références légales

### Références légales

Code général des impôts : article 44 quinquies

Arrêté du 22/02/18 modifiant l'arrêté du 16/03/17 constatant le classement de communes en zone de revitalisation rurale.

Code général des impôts : articles 1383 E et 1383 E bis

Articles L131-4-2 et L131-4-3 code de la Sécurité sociale

Article 68 de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022.

Article 72 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023.