

News experts

POINT SUR LES
EXONÉRATIONS
« GÉOGRAPHIQUES »

Plusieurs dispositifs d'exonérations de cotisations sociales s'appliquent à des territoires particuliers. Ils ont pour objectif de faciliter la création d'emplois et d'activités nouvelles. Le dispositif le plus connu est sans doute l'exonération dite "zone franche urbaine". L'entrée dans ce dispositif est close depuis le 1^{er} janvier 2015. Cette exonération ne sera donc pas abordée ici. Il en va de même des dispositifs spécifiques aux territoires d'outre-mer.

SOMMAIRE

Zone de restructuration
de la Défense / ZRD

Zone de revitalisation rurale / ZRR

Bassin d'emploi à redynamiser / BER

Emplois francs

Des mesures en évolution

Zone de restructuration de la Défense ZRD

Une exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale est accordée aux entreprises qui s'implantent dans une zone de restructuration de la Défense (ZRD) ou qui s'y créent pour y exercer une nouvelle activité.

L'exonération est réservée aux établissements des entreprises exerçant

- une activité industrielle, commerciale ou artisanale,
- ou une activité de location d'un établissement industriel ou commercial muni du matériel ou du mobilier nécessaire à l'exploitation à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation.

Elle est aussi réservée aux entreprises exerçant une activité professionnelle non commerciale.

L'établissement en question doit présenter une réalité économique caractérisée par :

- une implantation ou une création réelle dans la zone ou dans les emprises foncières libérées,
- la présence des éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à la réalisation, au sein de l'établissement, d'une activité économique effective.

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'Urssaf :

- à la date à laquelle l'établissement applique l'exonération pour la première fois,
- puis pour chaque semestre civil.

Pour les ZRD reconnues depuis le 1^{er} janvier 2015, l'exonération peut s'appliquer au titre des implantations et créations réalisées pendant une période de 6 ans :

- débutant à la date de publication de l'arrêté reconnaissant la ZRD ;
- ou, si cette date est postérieure, au 1^{er} janvier de l'année précédant celle au titre de laquelle le territoire ou la commune est reconnu comme zone de restructuration de la défense par cet arrêté.

Pour les ZRD reconnues avant le 1^{er} janvier 2015, l'exonération pouvait s'appliquer au titre des implantations et créations réalisées pendant une période de 3 ans.

La liste des ZRD est fixée par un arrêté du 1^{er} septembre 2009 qui détermine, pour chaque zone, l'année au titre de laquelle elle reconnue comme zone de restructuration de la défense.

Pour la Lorraine, l'arrêté liste :	Année ZRD reconnue	Période d'implantation ou de création admise
Zone d'emploi de Commercy	2012	2011, 2012 et 2013
Commune de Commercy [Emprise foncière libérée*]	2012	2011, 2012 et 2013
Zone d'emploi de Sarrebourg	2010	du 17/09/2009 au 16/09/2012
Communes de Dieuze et Guéblange-lès-Dieuze [Emprises foncières libérées*]	2010	du 17/09/2009 au 16/09/2012
Communes de Augny, Châtel-Saint-Germain, Marly, Metz, Montigny-lès-Metz et Woippy [Emprises foncières libérées*]	2011	2010, 2011 et 2012

L'entrée dans le dispositif n'est donc plus possible en Lorraine.

Bon à savoir

Lorsqu'une commune fait partie d'une zone d'emploi classée en ZRD, c'est l'intégralité du territoire de la commune qui fait partie de la ZRD. Dans ce cas, l'exonération de cotisations sociales s'applique quel que soit le quartier de la commune dans lequel l'entreprise s'implante ou se crée. Les emprises foncières sont des zones spécifiques situées dans les communes. L'exonération de cotisations sociales n'est applicable qu'aux entreprises qui se créent ou s'implantent dans les emprises foncières situées dans la commune concernée.

Zone de revitalisation rurale - ZRR

L'embauche du premier au **cinquantième salarié** dans une ZRR ouvre droit à une exonération de cotisations sociales, sous certaines conditions.

Un arrêté du 16 mars 2017 a dressé la liste des communes classées en zone de revitalisation rurale à partir du 1er juillet 2017.

L'annexe II liste les communes de montagne sortant du classement en ZRR au 1er juillet 2017 mais continuant à bénéficier des effets du dispositif pendant une période transitoire de 3 ans.

La loi de finances pour 2018 a étendu à toutes les communes sortant du régime au 1er juillet 2017 les effets du dispositif ZRR pendant une période transitoire jusqu'au 30 juin 2020.

Ouvrent droit à l'exonération de cotisations les entreprises et groupements d'employeurs exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale, une activité agricole ou non commerciales.

Les employeurs doivent :

- avoir un effectif (tous établissements confondus) inférieur à 50 salariés,
- avoir au moins un établissement dans la zone concernée,
- ne pas avoir procédé à un licenciement économique dans les 12 mois qui précèdent l'embauche.

Pour ouvrir droit à l'exonération, l'embauche

- doit également avoir pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise,
- doit concerner un salarié :
 - pour lequel l'employeur est tenu de cotiser à l'assurance chômage,
 - titulaire d'un CDI ou d'un CDD de 12 mois au moins afin de faire face à un accroissement d'activité,
 - employé dans un établissement situé en ZRR.

Calcul de l'exonération

L'exonération des cotisations patronales d'assurance maladie, d'assurance vieillesse et d'allocations familiales est totale pour les rémunérations limitées à 1,5 fois le SMIC horaire.

Pour les rémunérations comprises entre 1,5 et 2,4 fois le SMIC horaire, le

montant de l'exonération est égal à la rémunération mensuelle brute soumise à cotisations versée au salarié, multipliée par un coefficient $C = (T/0,9) \times [(2,4 \times \text{SMIC horaire} \times 1,5 \times \text{nbre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1,5]$.

T est la somme des taux de cotisations à la charge de l'employeur dues au niveau du SMIC au titre des assurances sociales et des allocations familiales.

L'exonération est limitée à 12 mois et conditionnée par le maintien de l'effectif correspondant à un effectif de référence majoré de l'effectif correspondant à l'embauche.

Formalités

L'employeur doit adresser une déclaration par écrit à la direction régionale de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation et de l'emploi (Dircette) dans les 30 jours suivant la date d'effet du contrat. Sont précisés dans cette déclaration :

- effectif de référence,
- effectif correspondant à l'embauche
- effectif à maintenir pour chaque embauche effectuée, ouvrant droit à l'exonération.

A défaut d'envoi dans le délai imparti, l'exonération n'est pas applicable aux rémunérations versées de la date d'embauche au jour de l'envoi de la déclaration, cette période étant imputée sur la durée d'application de l'exonération.

Le nombre de salariés concernés et le montant de l'exonération sont déclarés à l'aide du code type de personnel (CTP) 513 "embauche du 1er au 50e salarié ZRR".



Bon à savoir

Les entreprises intéressées peuvent interroger l'Urssaf sur l'applicabilité du dispositif à leur situation.

- Par téléphone : 3957 (service 0,12 € min + prix d'appel) du lundi au vendredi de 9h à 17h
- Par mail : www.contact.urssaf.fr

Bassin d'emploi à redynamiser - BER

Les employeurs peuvent bénéficier d'une exonération de cotisations sur les rémunérations versées aux salariés employés par un établissement implanté dans un BER, entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2020.

Conditions d'octroi de l'exonération

L'exonération peut être accordée à l'établissement d'une entreprise, quel que soit son effectif, exerçant une activité industrielle, commerciale, artisanale ou libérale, à l'exception des opérations de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation.

L'établissement de l'entreprise demandant l'exonération doit présenter une réalité économique caractérisée par une implantation ou une création réelle dans un BER et par la présence des éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à la réalisation, en son sein, d'une activité économique effective.

L'employeur doit être à jour de ses cotisations sociales ou avoir souscrit un engagement d'apurement progressif de ses dettes. La vérification s'opère à la date d'implantation ou de la création de l'entreprise dans le BER ou à la date de l'extension de l'établissement et, par la suite, à chacune des dates d'exigibilité suivantes.

Afin d'ouvrir droit à exonération, le salarié doit exercer une activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail en tout ou partie dans le BER.

Comme dans les zones franches urbaines, l'exonération porte sur les cotisations patronales d'assurance maladie, d'assurance vieillesse, d'allocations familiales, de FNAL et de versement de transport sur la fraction de rémunération limitée à 140 % du SMIC rapportée au nombre d'heures rémunérées.

Si l'implantation dans un BER a eu lieu avant le 1er janvier 2014, l'exonération est applicable pendant une période de 7 ans. Si l'implantation dans un BER a eu lieu depuis le 1er janvier 2014, la durée d'exonération est limitée à 5 ans.

L'employeur doit adresser annuellement à l'Urssaf un document conforme à un modèle établi par l'administration comportant les éléments nécessaires à la vérification du respect des conditions et limites prévues par les règlements européens.

(suite BER)

L'employeur n'a plus, depuis la loi de finances pour 2018, à souscrire chaque année une déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente.

Établissement implanté, créé ou étendu dans un BER en 2012, 2013, 2014 ou 2015 (*)	Une seule déclaration est demandée, portant sur les mouvements intervenus entre le 1 ^{er} janvier 2018 et la date de fin du bénéfice de l'exonération.
Établissement implanté, créé ou étendu dans un BER en 2016 ou 2017 (*)	Deux déclarations sont demandées : <ul style="list-style-type: none"> • la 1^{ère} déclaration porte sur les mouvements intervenus en 2018 et 2019 • la 2^e déclaration porte sur les mouvements intervenus entre le 1^{er} janvier 2020 et la date de fin du bénéfice de l'exonération.
Établissement implanté, créé ou étendu dans un BER en 2018, 2019 ou 2020	Trois déclarations sont demandées : <ul style="list-style-type: none"> • la 1^{ère} déclaration porte sur les mouvements intervenus l'année civile d'implantation, de création ou d'extension de l'établissement, ainsi que sur l'année civile suivante • la 2^e déclaration porte sur les deux années civiles suivantes • la 3^e déclaration porte sur les deux années civiles suivant la période couverte par la deuxième déclaration.

(2) Et bénéficiant encore de l'exonération au 1^{er} janvier 2018.

Chaque déclaration doit être envoyée à l'unité territoriale de la Direccte au plus tard le 30 avril de l'année suivant la dernière année civile de la période sur laquelle elle porte.

Aucun BER n'est délimité en Lorraine.



Emplois francs

Le dispositif des emplois francs s'adresse aux entreprises disposant d'un établissement établi sur le territoire national.

L'embauche doit concerner un demandeur d'emploi résidant dans l'un des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) listés par arrêté.

Aucun QPV listé par l'arrêté du 30 mars 2018 n'est situé en Lorraine.

Le demandeur d'emploi doit être inscrit à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8. Sa situation et sa résidence s'apprécient à la date de signature du contrat de travail.

L'attribution de l'aide suppose que l'employeur réponde à plusieurs conditions :

- être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'administration fiscale et des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage (ou avoir souscrit et respecter un plan d'apurement) ;
- ne pas avoir procédé, dans les 6 mois précédant l'embauche, à un licenciement pour motif économique sur le poste pourvu par le recrutement en emploi franc ;
- le salarié recruté en emploi franc ne doit pas avoir appartenu à l'effectif de l'entreprise au cours des 6 derniers mois précédant la date d'embauche.



Bon à savoir

Le salarié doit être maintenu à l'effectif pendant au moins 6 mois. Par ailleurs, si un recrutement en emploi franc a pour conséquence le licenciement d'un autre salarié, l'employeur doit rembourser l'aide.

Le site internet du ministère du travail met à disposition un formulaire, à remplir et à retourner à Pôle Emploi.

Des mesures en évolution ?

Le renforcement des allègements généraux prévu par les lois de financement de la Sécurité sociale pour 2018 et 2019 s'accompagnera du réexamen de dispositifs spécifiques.

Seraient supprimés ou abrogés :

- les exonérations attachées aux contrats aidés (contrats d'accompagnement dans l'emploi, volet secteur non marchand du contrat unique d'insertion) et aux structures d'insertion par l'activité économique,
- l'exonération attachée à certains contrats de professionnalisation,
- les allègements applicables aux apprentis, à l'exception des allègements de cotisations salariales.

Les employeurs concernés pourraient appliquer à la place les allègements généraux.

D'autres dispositifs devraient être "rénovés". Quant aux exonérations attachées aux zones géographiques, il faudra attendre le texte définitif du projet de loi pour savoir ce qu'elles deviennent sachant que leur réexamen avait été annoncé l'année dernière.

