

# DEMANDEURS D'EMPLOI CRÉATEURS D'ENTREPRISE

---

## GENERALITES

### EXONERATION

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, tous les bénéficiaires de l'ACCRE <sup>(1)</sup>, qu'ils soient demandeurs d'emploi indemnisés ou non bénéficient d'une exonération plafonnée des cotisations sociales (revenus professionnels ou rémunérations, limités à **120 %** du SMIC).

*(1) L'aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise (ACCRE) est un dispositif d'encouragement à la création d'entreprise, qui consiste principalement en une exonération partielle de charges sociales et en un accompagnement pendant les premières années d'activité. Il permet aussi à certaines catégories de bénéficiaires de prétendre à d'autres formes d'aides.*

### BENEFICIAIRES DE L'ACCRE

Les bénéficiaires de l'ACCRE sont les personnes suivantes :

- demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ou de l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP) ;
- demandeurs d'emploi non indemnisés inscrits sur la liste des demandeurs d'emploi depuis plus de **6** mois au cours des **18** derniers mois ;
- bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation temporaire d'attente (Ata) ;
- personnes âgées de **18** à **25** ans ;
- personnes âgées de **26** à **29** ans non indemnisées par l'assurance chômage ou reconnues handicapées ;
- personnes salariées ou licenciées d'une entreprise en redressement ou liquidation judiciaire, qui reprennent tout ou partie de cette entreprise ;
- titulaires d'un contrat d'appui au projet d'entreprise se trouvant dans l'une des situations énoncées ci-dessus ;
- personnes créant une entreprise dans une zone urbaine sensible (ZUS) ;
- bénéficiaires du complément de libre choix d'activité.

### CONDITIONS A REMPLIR

Pour bénéficier de l'exonération de charges, la personne doit :

- créer ou reprendre une activité économique industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale, soit à titre individuel, soit sous forme de société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle ;
- ou entreprendre l'exercice d'une autre profession non salariée.

Sont considérés comme exerçant effectivement le contrôle de l'entreprise lorsqu'elle est constituée sous forme de société :

- le demandeur qui détient, personnellement ou avec son époux, partenaire pacsé ou concubin, ses ascendants et descendants, plus de **50 %** du capital, dont au moins **35 %** à titre personnel ;
- le demandeur qui a la qualité de dirigeant de la société et qui détient, personnellement ou avec son époux, partenaire pacsé ou concubin, ses ascendants et descendants, au moins **1/3** du capital, dont au moins **25 %** à titre personnel, sous réserve qu'un autre actionnaire ne détienne pas plus de **50 %** du capital ;
- les demandeurs qui détiennent ensemble plus de **50 %** du capital, à condition qu'un ou plusieurs d'entre eux aient la qualité de dirigeant et que chaque demandeur détienne une part de capital égale au moins à **1/10<sup>e</sup>** de la part du principal actionnaire.

## EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES

L'attribution de l'ACCRE ouvre droit au demandeur à une exonération des cotisations :

- maladie, maternité, invalidité, décès ;
- vieillesse ;
- allocations familiales.

Si le bénéficiaire relève d'un régime de salariés, l'exonération porte sur les cotisations salariales et patronales.

L'exonération porte sur la partie des revenus ou rémunérations ne dépassant pas **120 %** du SMIC.

Elle s'applique pendant un an à partir :

- du début d'activité de l'entreprise, si le bénéficiaire relève d'un régime de salariés ;
- ou de la date d'effet de l'affiliation à un régime de non salariés.

Restent dues :

- les cotisations d'allocations familiales, d'assurance maladie, maternité, retraite obligatoire, invalidité décès, sur la partie du revenu professionnel excédant **120 %** du SMIC ;
- la CSG /CRDS ;
- la contribution à la formation professionnelle ;
- la retraite complémentaire obligatoire (pour les artisans et les commerçants).

## PROLONGATION DE L'EXONERATION

La durée d'exonération peut être prolongée de **24** mois sous certaines conditions, pour les bénéficiaires de l'ACCRE qui relèvent du régime fiscal de la micro entreprise et exercent une activité non éligible au régime de l'auto-entrepreneur.

## FORMALITES

La demande d'ACCRE doit être déposée auprès du centre de formalités des entreprises (CFE). La demande d'ACCRE est effectuée au moment du dépôt de la déclaration de création ou de reprise d'entreprise ou à défaut au plus tard le 45<sup>e</sup> jour qui suit la date de ce dépôt. L'arrêté du 8 novembre 2007 publié au journal officiel du 23 novembre 2007 fixe la liste des documents et pièces justificatives que doivent comporter les dossiers de demande d'ACCRE. S'agissant de l'ACCRE, il précise que tous les demandeurs doivent fournir :

- le formulaire de déclaration de l'entreprise au CFE ou sa copie ;
- le feuillet spécifique de demande d'aide qui vaut attestation sur l'honneur de non bénéfice de l'aide depuis **3 ans**.

L'arrêté précise également la liste des justificatifs à produire en fonction du statut du demandeur de l'ACCRE.

Lorsque le dossier de demande d'aide est complet, le CFE délivre au demandeur de l'aide un récépissé indiquant que sa demande a bien été enregistrée. Le CFE informe les organismes sociaux concernés de l'enregistrement de cette demande et transmet dans les vingt-quatre heures le dossier de demande d'aide et une copie du récépissé à l'Urssaf. C'est l'Urssaf qui, au nom de l'État, statue sur la demande dans un délai d'un mois à compter de la date du récépissé.

Lorsque les conditions d'octroi sont remplies, l'Urssaf (pour les professions libérales) ou la caisse du RSI (pour les artisans, commerçants et industriels) délivre à l'intéressé une attestation d'admission au bénéfice de l'ACCRE.

Lorsque ces conditions ne sont pas réunies, elle notifie au demandeur la décision de rejet de sa demande et en informe les organismes sociaux concernés. Le silence gardé par l'Urssaf pendant plus d'un mois à compter de la date du récépissé vaut décision d'acceptation.



## JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES

### DISPOSITIONS GENERALES

#### Textes

- Loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003 - article 131 - JO du 31 décembre 2003 ;
- Décret n° 2004-581 du 21 juin 2004 - JO du 22 juin 2004 p. 11215 ;
- Lettre circulaire ACOSS n° 2004-123 du 2 septembre 2004 et circulaire DSS n° 305/2004 du 29 juin 2004 ;
- Décret n° 2004-1067 du 6 octobre 2004 - JO du 9 octobre 2004 ;
- Loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 - JO du 30 décembre 2013 ;
- Article 131 de la loi de Finances pour 2014 (loi n° 2003-1311 du 30 décembre 2003).

#### Objet

Les jeunes entreprises innovantes bénéficient d'un dispositif d'exonération portant sur les cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales.

#### Champ d'application

##### *Entreprises ouvrant droit à l'exonération*

L'entreprise doit, à la clôture de l'exercice remplir simultanément les conditions définies à l'article 44 sexies-OA du Code général des impôts à savoir :

- employer moins de **250** personnes et réaliser soit un chiffre d'affaires inférieur à **40** millions d'euros au cours de l'exercice, soit un total du bilan inférieur à **27** millions d'euros ;

##### *Seuil de 250 salariés*

Pour l'appréciation du seuil de **250** salariés, l'effectif pris en compte est celui des salariés employés dans la jeune entreprise innovante, tous établissements confondus, au cours de chaque exercice. Le seuil est apprécié en fonction de la moyenne au cours de l'exercice des effectifs déterminés chaque mois (article L. 421-2 du Code du travail) selon les modalités fixées pour les élections des délégués du personnel ;

- avoir été créée depuis moins de huit ans. L'âge de l'entreprise s'apprécie à la clôture de l'exercice au titre duquel l'entreprise prétend à l'exonération ;
- réaliser des dépenses de recherche représentant au moins **15** % des charges totales engagées par l'entreprise au titre de l'exercice ;
- avoir un capital détenu de manière continue à hauteur de **50** % au moins par des personnes physiques, ou certaines catégories d'entreprises limitativement énumérées intervenant dans le secteur du capital-risque ;
- avoir une activité réellement nouvelle : sont exclues les entreprises créées dans le cadre d'une concentration, d'une restructuration, d'une extension ou d'une reprise d'activités préexistantes ;

Peut également être considérée comme JEI, l'entreprise qui est dirigée ou détenue directement à hauteur de **10** % au moins, seuls ou conjointement par :

- des étudiants ;
- des personnes titulaires depuis moins de **5** ans d'un diplôme conférant le grade de master ou d'un doctorat ;
- ou des personnes affectées à des activités d'enseignement et de recherche.

dès lors qu'elle a pour activité principale la valorisation de travaux de recherche auxquels ces dirigeants ou associés ont participé au cours de leur scolarité ou dans l'exercice de leurs fonctions, au sein d'un établissement d'enseignement supérieur habilité à délivrer un diplôme conférant au moins le grade de master.

L'entreprise peut saisir l'administration fiscale afin de lui confirmer qu'elle constitue bien une jeune entreprise innovante. Une réponse positive est opposable non seulement aux services fiscaux mais également à l'URSSAF.

Pour bénéficier de l'exonération de cotisations, l'entreprise doit par ailleurs remplir ses obligations de déclaration et de paiement à l'égard de l'organisme de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales.

### ***Création d'entreprise***

L'effectif d'une entreprise qui se crée est déterminé en fin d'exercice au prorata de sa durée d'activité au cours de celui-ci.

### ***Conditions relatives aux obligations sociales***

Le bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition que la jeune entreprise innovante soit à jour de ses obligations à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale.

#### ***La nature des obligations sociales***

La condition est appréciée au regard des cotisations et contributions, à la charge de l'employeur et du salarié, dues pour les rémunérations versées aux salariés au titre des assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès), des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles, de la CGS et de la CRDS, de la taxe de prévoyance, du Fonds national d'aide au logement et, le cas échéant, du versement de transport.

Cette condition est également appréciée pour toute nouvelle obligation à l'égard de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales.

Sont également prises en compte les majorations de retard afférentes aux cotisations non versées ainsi que les pénalités afférentes au défaut de production des documents déclaratifs (bordereau récapitulatif des cotisations, déclaration annuelle des données sociales, tableau récapitulatif pour les employeurs du régime général, bordereau de versement mensuel, déclaration trimestrielle de salaires et copie aux caisses de MSA de la déclaration fiscale annuelle pour les employeurs du régime agricole) ou inexactitude des mentions figurant sur ces documents.

Il n'est pas tenu compte des créances de cotisations et majorations de retard n'excédant pas **1,27 %** du plafond de la Sécurité sociale, arrondi à l'euro supérieur, susceptibles de ne pas être mises en recouvrement (*Article D. 133-1 du Code de la Sécurité sociale*) et exigibles à la date à laquelle la jeune entreprise innovante applique pour la première fois l'exonération, ainsi qu'à chacune des dates d'exigibilité postérieures.

#### ***Date à laquelle est appréciée la condition***

La condition doit être remplie à chaque date d'exigibilité du versement des cotisations pendant toute la durée d'application de l'exonération à au moins un des salariés de l'entreprise, tous établissements confondus.

En cas de dettes de cotisations et contributions, le droit à l'exonération est supprimé pour les cotisations afférentes aux rémunérations versées aux salariés concernés à compter du premier jour du mois suivant la date d'exigibilité des cotisations à laquelle la dette a été réglée.

#### ***La contestation de la dette par l'employeur***

Lorsque l'employeur estime ne pas être redevable des cotisations échues et réclamées par l'organisme de recouvrement sur mise en demeure et qu'il a, soit saisi la commission de recours amiable, soit formé opposition à contrainte et saisi le tribunal des affaires de Sécurité sociale, soit fait appel du jugement du tribunal, il n'est pas considéré comme remplissant la condition d'être à jour de ses obligations sociales.

L'employeur est considéré comme remplissant cette condition à compter de la date à laquelle il a, soit réglé à titre provisionnel la dette faisant l'objet du litige, soit constitué des garanties de paiement jugées suffisantes par l'organisme de recouvrement et bénéficié d'un sursis à poursuite ou de délais de paiement accordés selon les modalités prévues à l'article R. 243-21 du Code de la Sécurité sociale ou, pour les employeurs du régime agricole, prévues à l'article 21 du décret n° 76-1282 du 29 décembre 1976 relatif au recouvrement par les caisses de MSA des cotisations assises sur les salaires.

### **Personnes ouvrant droit à l'exonération**

Les personnes ouvrant droit à l'exonération sont :

#### *Les salariés*

■ les salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance contre la privation d'emploi, et occupant des postes de chercheurs, techniciens, gestionnaires de projets de recherche et de développement, juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, et personnels chargés des tests préconcurrentiels.

**Ingénieurs-chercheurs** : Les chercheurs, cadres dans l'entreprise, sont les scientifiques ou les ingénieurs travaillant à la conception ou à la création de connaissances, de produits, de procédés, de méthodes ou de systèmes nouveaux.

Sont assimilés aux ingénieurs les salariés qui, sans posséder un diplôme d'ingénieur, ont acquis cette qualification au sein de leur entreprise.

**Techniciens** : les techniciens sont les personnels travaillant en étroite collaboration avec les chercheurs mentionnés précédemment pour assurer le soutien technique indispensable aux travaux de recherche et de développement et qui notamment :

- préparent les substances, les matériaux et les appareils pour la réalisation d'essais et d'expériences ;
- prêtent leur concours aux chercheurs pendant le déroulement des essais et des expériences ou les effectuent sous le contrôle de ceux-ci, ont la charge de l'entretien et du fonctionnement des appareils et des équipements nécessaires à la recherche et au développement.

**Gestionnaires de projet de recherche et de développement** : les gestionnaires de projet de recherche et de développement, cadres dans l'entreprise, ont en charge l'organisation, la coordination et la planification du projet dans ses aspects administratif, financier et technologique.

**Juristes chargés de la protection industrielle** : les juristes chargés de la protection industrielle et des accords de technologie liés au projet, cadres dans l'entreprise, ont la charge de l'élaboration, du dépôt, de la gestion et de la défense des titres de propriété industrielle, des accords juridiques de toute nature liés au projet, et notamment aux transferts de technologie.

**Personnes chargées des tests préconcurrentiels** : les personnels chargés des tests préconcurrentiels conçoivent, réalisent ou font réaliser des tests techniques nécessaires au développement ou à la mise au point du produit ou du procédé.

**Autres salariés** affectés directement à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits tels que définis au 6 du k du II de l'article 244 quater B du Code général des impôts.

**Les mandataires** : les mandataires sociaux participant, à titre principal, au projet de recherche et de développement de l'entreprise et relevant du régime général de Sécurité sociale ou du régime agricole.

Les dirigeants susceptibles d'être concernés sont les suivants :

- les gérants minoritaires de SARL et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée ;
- les présidents-directeurs généraux et directeurs généraux de SA ;
- les présidents-directeurs généraux et directeurs généraux de sociétés par actions simplifiées.

Le mandataire social est réputé participer à titre principal au projet de recherche et de développement de l'entreprise s'il exerce, en son sein, une activité de recherche ou une activité de gestion de ce projet.

*Décret n° 2004-581 du 21 juin 2004 - article 1<sup>er</sup>*

Sont également concernés par l'exonération, les mandataires sociaux affectés directement à la réalisation d'opérations de conception de prototypes ou installations pilotes de nouveaux produits.

## Demande auprès de l'administration fiscale

Le régime d'exonération Jeune Entreprise Innovante permet à chaque entreprise d'adresser une demande auprès de la direction des services fiscaux du département dont relève l'entreprise. La demande doit être formulée à l'aide d'un modèle de questionnaire joint en annexe. Ce modèle est également disponible sur le site [www.impôts.gouv.fr](http://www.impôts.gouv.fr).

Une fois rempli, le questionnaire doit être adressé par voie postale, en recommandé avec AR (ou par remise directe contre décharge) à la direction concernée. La direction des services fiscaux dispose d'un délai de **4 mois**, à compter de la réception du dossier complet, pour répondre. L'absence de réponse dans ce délai vaut accord tacite.

### Information de l'URSSAF

Les services fiscaux informent l'URSSAF dont relève l'entreprise des suites données à la demande d'exonération. L'entreprise doit informer l'URSSAF de toute modification de sa situation décrite dans sa demande initiale.

L'URSSAF ne peut remettre en cause l'appréciation de la situation de fait au titre de laquelle l'entreprise de bonne fois a obtenu de la direction départementale des services fiscaux un avis favorable sur la base d'une demande complète, précise et exacte. Si l'URSSAF découvre que la demande présentée par l'entreprise à la direction départementale des services fiscaux était inexacte en ce qui concerne l'effectif ou l'âge de l'entreprise, elle remet en cause, à partir de ces éléments de fait, la qualité de jeune entreprise innovante, procède au recouvrement des cotisations indûment exonérées et en avertit aussitôt la direction départementale des services fiscaux.

### Contrôle

En cas de contrôle, l'URSSAF peut demander à la direction des services fiscaux du département dont relève l'entreprise si l'entreprise constitue bien une Jeune Entreprise Innovante. La direction des services fiscaux doit répondre dans un délai de **6 mois** suivant la saisine.

## Régime de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales, des allocations familiales, à l'exclusion des cotisations accidents du travail et maladies professionnelles.

*Article L. 241-5 du Code de la Sécurité sociale*

Les autres cotisations patronales (FNAL, Versement Transport, cotisations Pôle emploi et retraite complémentaire) restent dues intégralement.

## Plafonds de rémunération au titre d'un même salarié

Seules les cotisations assises sur la part de la rémunération inférieure à **4,5 fois le SMIC** peuvent faire l'objet de l'exonération (soit **6 504,37 €** au 1<sup>er</sup> janvier **2014**).

*Article 175 de la loi de finances pour 2011*

Par conséquent, les salariés dont la rémunération est supérieure à ce plafond ne bénéficient de l'exonération que pour la part de rémunération inférieure au plafond.

### Plafond annuel global

La limite annuelle d'exonération dont peut bénéficier un établissement employeur est fixée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 à **5** fois la valeur du plafond annuel de la Sécurité sociale. Le plafond était fixé avant cette date à **3** plafonds annuels de Sécurité sociale.

Ainsi, si au cours de l'année 2012, le plafond annuel d'exonération est atteint pour un établissement, le montant d'exonération appliqué dans la limite de ce plafond n'est pas remis en cause mais l'entreprise ne peut pas bénéficier d'exonération supplémentaire pour cette année au titre des salariés éligibles de cet établissement. Elle pourra à nouveau bénéficier de l'exonération au 1<sup>er</sup> janvier 2013 si elle remplit les conditions.

### Application à titre provisionnel

À titre provisionnel, l'application de l'exonération est limitée chaque mois civil de l'exercice en cours à moins de **250** des salariés.

Sont pris en compte les salariés dont le contrat de travail est en cours d'exécution ou suspendu au premier jour du mois civil.

Les salariés employés dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel sont décomptés au prorata du nombre d'heures de travail prévu dans leur contrat de travail, heures complémentaires comprises, sur la durée du travail à temps plein applicable dans l'établissement et appréciée sur la même période.

### Régularisation

Une régularisation est effectuée au plus tard dans les trois mois qui suivent la clôture de l'exercice en fonction de l'effectif moyen de l'exercice écoulé.

### Reversement

Une entreprise ayant appliqué l'exonération dès le début d'un exercice doit reverser les cotisations indûment exonérées si, à la clôture de l'exercice, elle n'est pas considérée comme une Jeune Entreprise Innovante.

Par dérogation, si l'entreprise a obtenu, au cours de l'exercice considéré, un avis favorable de la direction des services fiscaux du département dont relève l'entreprise dans le cadre de la procédure prévue au 4<sup>o</sup> de l'article L. 80 B du livre des procédures fiscales ("rescrit fiscal") et que sa bonne foi n'a pas été remise en cause, le droit à l'exonération cesse définitivement d'être applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil de l'exercice suivant.

### Durée de l'exonération

La durée de l'exonération est applicable au plus jusqu'au dernier jour de la septième année suivant celle de la création d'entreprise.

Si au cours d'une année l'entreprise ne satisfait plus à l'une des conditions requises pour bénéficier du dispositif relatif aux jeunes entreprises innovantes, elle perd le bénéfice de l'exonération pour l'année considérée et pour les années suivantes tant qu'elle ne satisfait pas à l'ensemble de ces conditions.

Pour bénéficier de nouveau du dispositif d'exonération de cotisations, l'entreprise doit obtenir un avis exprès ou tacite de l'administration fiscale se prononçant sur son statut de JEI.

L'exonération concerne les entreprises qui se créent jusqu'au 31 décembre 2016.

### **Non-cumul**

L'exonération ne peut être cumulée pour l'emploi d'un même salarié, ni avec une aide d'État à l'emploi, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales, ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Les taux réduits de cotisations applicables aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés, voyageurs-représentants-placiers à cartes multiples et membres des professions médicales à employeurs multiples ne sont pas considérés comme des taux spécifiques.

### **Entrée en vigueur**

L'exonération est applicable aux rémunérations versées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

### **Modalités de déclaration**

#### ***Application de l'exonération à taux plein***

L'exonération appliquée à taux plein pendant trois ans continue d'être déclarée au moyen des codes types de personnel positifs suivants :

- 734 Exo JEI ;
- 735 Exo JEI Alsace Moselle ;
- 738 Exo JEI Cas particuliers ;
- 402 Exo JEU Exonération taux plein ;
- 403 Exo JEU Exonération taux Alsace Moselle.

L'employeur renseigne l'assiette des rémunérations concernées par l'exonération JEI qui ne seront assujetties qu'à la cotisation patronale AT, à la CSA et aux cotisations salariales.

**MODELE DE DEMANDE D'AVIS**

**JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE**

**MODELE DE DEMANDE D'AVIS**

**QUESTIONNAIRE RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA GARANTIE PREVUE  
AU 4° DE L'ARTICLE L 80 B DU LIVRE DES PROCEDURES FISCALES**

*Vous voudrez bien apporter des réponses détaillées aux questions ci-après.*

*Il vous est demandé de joindre en annexe tout document susceptible de compléter utilement ces questions.*

**I EXERCICE OU PERIODE D'IMPOSITION SUR LESQUELS PORTE LA DEMANDE :**

**II IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE**

- Nom - Forme juridique	
- Adresse	
- Numéro SIRET - Code APE	
- Date de création de l'entreprise	
- Activités (principales et secondaires)	
- Organisme auprès duquel sont versées les cotisations patronales de sécurité sociale (nom et adresse)	

**III TAILLE ET CAPACITE DE RECHERCHE DE L'ENTREPRISE**

- Effectif salarié <sup>(1)</sup>		
- Chiffre d'affaires <sup>(2)</sup>		
- Total du bilan <sup>(3)</sup>		
- Montant des dépenses de recherche de l'entreprise - Montant des charges totales de l'entreprise	<u>engagées à la date de la demande</u>	<u>prévisions pour l'exercice</u>

(1) Nombre moyen de salariés au cours de l'exercice au titre duquel l'entreprise sollicite le statut de JEI

(2) Ensemble des recettes provenant de l'activité courante de l'entreprise, sur 12 mois, à l'exclusion des produits financiers et des produits exceptionnels.

(3) Tous les postes d'actif ou de passif.

**IV CAPITAL DE L'ENTREPRISE – POUR UNE SOCIETE PRECISER LES CONDITIONS DE DETENTION DU CAPITAL**

<b>Montant du capital</b>		
<b>Détail des participations des associés :</b>		
<b>Nom et prénom ou raison sociale des associés</b>	<b>Adresse</b>	<b>Pourcentage de détention du capital</b>
<p><b>Dans le cas où des structures d'investissement participent au capital de la société, les personnes physiques associées de cette dernière exercent-elles, en droit ou en fait, des fonctions de direction ou d'encadrement dans ces structures? :</b></p> <p style="text-align: center;">oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p><b>La société et les structures d'investissement sont-elles placées sous le contrôle d'une même entreprise ?</b></p> <p style="text-align: center;">oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p>		

**V – RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES ASSOCIES PERSONNES PHYSIQUES**

<p><b>- Exercent-ils d'autres activités en tant que :</b></p> <p>- salariés ..... oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p>- dirigeants ..... oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p>- entrepreneurs individuels ..... oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/></p> <p><b>dans l'affirmative, préciser :</b></p> <p>- la raison sociale ou le nom ainsi que l'adresse des sociétés ou entreprises.....</p> <p>- l'objet et l'activité des sociétés ou entreprises .....</p> <p>- la nature réelle des fonctions exercées .....</p> <p>- Activités exercées précédemment :</p>		
--	--	--

**VI CARACTERE NOUVEAU DE L'ACTIVITE EXERCEE PAR L'ENTREPRISE**

CONDITIONS DE LA CREATION			
<b>La création de l'entreprise résulte-t-elle :</b>			
- d'une concentration d'activités .....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	fusion <input type="checkbox"/>
- d'une restructuration .....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	scission <input type="checkbox"/>
			apport partiel d'actif <input type="checkbox"/>
- d'une acquisition .....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
- d'un changement { de mode d'exploitation .....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
{ ou de l'organisation .....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
- d'une reprise d'activité préexistante .....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
- d'une cession ou concession de licence .....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
- d'un partenariat créant une situation de dépendance avec une entreprise préexistante.....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
- de l'implantation en France d'un établissement stable d'une entreprise étrangère .....	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
<b>L'activité de l'entreprise prolonge-t-elle celle d'une entreprise préexistante ? .....</b>	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
<b>Existe-t-il une communauté d'intérêts avec une ou plusieurs entreprises préexistantes (liens personnels, financiers et commerciaux) ? .....</b>	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
<b>Si la réponse est positive : l'activité est-elle identique à celle de l'entreprise préexistante ? .....</b>	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
<b>Y-a-t-il reprise de tout ou partie du personnel, des locaux, du matériel de production ou de la clientèle d'une entreprise préexistante ?</b>	oui <input type="checkbox"/>	non <input type="checkbox"/>	
<b>- Précisions sur les conditions de création de l'entreprise :</b>			

## VII RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'OPERATION DE RECHERCHE-DEVELOPPEMENT

- 1 Indiquez de quelle manière votre opération de recherche-développement s'insère dans l'ensemble des activités de votre entreprise ;
- 2 Replacer l'opération dans son contexte scientifique et économique ;
- 3 Présenter l'état de l'art existant et les recherches bibliographiques effectuées ;
- 4 Identifier les objectifs visés, les performances à atteindre et les contraintes ;
- 5 Indiquer les incertitudes scientifiques et techniques, les verrous technologiques et les problèmes à résoudre ;
- 6 Décrire les travaux effectués \* :
  - Présenter les développements réalisés, les modélisations, les simulations, les essais, les prototypes « *Recherche* » (à distinguer des prototypes « *validation de conception* » non éligibles), les méthodes et les moyens mis en œuvre ;
  - Faire de même pour les opérations confiées à des sociétés, à des organismes de recherche et des experts agréés par le Ministère chargé de la recherche ;
  - Indiquer les renseignements et les informations issus de ces travaux, en particulier des essais et prototypes « *Recherche* » ;
  - Montrer en quoi ces travaux ne relèvent pas d'un savoir commun à la profession.
  - Conclure en termes d'orientation de la conception d'études \*\*, de conception\*\*, ou d'ingénierie.
- 7 Préciser, pour chaque projet, les ressources associées (temps passé par chaque personne sur chaque projet, dépenses en matériel...);
- 8 Faire état d'éventuelles collaborations avec des industriels (agréés ou non au titre du crédit d'impôt recherche), des laboratoires publics de recherche ;
- 9 Votre projet de recherche-développement est-il la continuité d'un programme déjà commencé dans l'entreprise ?  
 Dans cette hypothèse, souligner les progrès scientifiques ou technologiques réalisés en montrant en quoi les travaux entrepris pour accomplir ce progrès entraînent un écart significatif par rapport à la connaissance et à la pratique généralement répandues dans le domaine ; Présenter les réussites techniques et commerciales qui ont pu en résulter ; Fournir d'éventuels indicateurs témoins de l'activité de recherche-développement (articles scientifiques, conférences, brevets, articles de presse...).

\* Seule cette partie ouvre droit au crédit d'impôt recherche

\*\* Travaux non éligibles au crédit d'impôt recherche

**Etat prévisionnel des dépenses de recherche-développement**

**1. Dotations aux amortissements**

Désignation des immobilisations	Prix d'achat	Amortissement annuel	Prorata d'utilisation en R & D	Amortissement imputé en R & D
a) Immeubles acquis neufs ou achevés à partir de 1991.				
b) Biens autres que les immeubles :				
- biens appartenant à l'entreprise ;				
- biens financés par crédit-bail				

**2. Dépenses de personnel de recherche-développement**

Noms des personnels de R & D *	Coût horaire brut chargé	Nombre d'heures en R & D	Total

\* chercheurs et techniciens de recherche participant aux opérations de R&D

*Si l'entreprise ne connaît pas encore précisément l'identité des personnels affectés au présent projet de recherche-développement, il conviendra toutefois d'indiquer la nature des postes à pourvoir et les dépenses prévisionnelles correspondantes.*

## Personnels prévus pour l'exécution des travaux de recherche-développement

Nom	Prénom	Diplôme *	Fonctions

\* joindre les photocopies des diplômes et/ou des curriculum vitae

3. **Prise et maintenance de brevets :**  
(Nature des frais, références, coût).
4. **Dotations aux amortissements de brevets à acquérir en vue de la recherche :**  
(Nature, références, coût, durée d'amortissement).
5. **Travaux que vous pensez confier à des organismes de recherche agréés :**  
(Indiquer le nom de ces organismes, joindre la décision d'agrément et éventuellement une copie du projet de contrat).
6. **Subventions publiques :**  
(A recevoir ou en cours d'examen : indiquer l'origine, la date de la demande et les montants).

A....., le.....  
Certifié complet, exact et sincère  
Signature et qualité du signataire

## **EXONERATION DE CHARGES PATRONALES DANS LES ZONES FRANCHES URBAINES (ZFU) ET LES ZONES DE REVITALISATION RURALES (ZRR)**

### **TEXTES**

#### **ZFU**

- Article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 ;
- Décrets n° 96-1156, n° 96-1157 et n° 96-1158 du 26 décembre 1996 ;
- Article L. 131-4-2 du Code de la Sécurité sociale ;
- Décret n° 97-127 du 12 février 1997 modifié par le décret de n° 2008-1478 du 30 décembre 2008 ;
- Lettre circulaire Acoss n° 2009-053 du 8 juin 2009.

#### **ZRR**

- Articles L. 131-4-2 et L. 131-4-3 du Code de la Sécurité sociale ;
- Décret n° 2013-548 du 26 juin 2013 relatif aux zones de revitalisation rurale ;
- Décret n° 97-127 du 12 février 1997 modifié par le décret n° 2008-1478 du 30 décembre 2008 ;
- Arrêtés du 10 juillet 2013 (liste des communes classées en ZRR au 1<sup>er</sup> juillet 2013), du 24 juillet 2013 et du 19 décembre 2013 ;
- Lettre circulaire Acoss n° 2009-053 du 8 juin 2009 ;
- Lettre circulaire Acoss n° 2009-071 du 24 août 2009.

## OBJET

Une exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale est attribuée, dans certaines conditions, pour les embauches réalisées dans la limite du 50<sup>e</sup> salarié, dans les établissements situés dans :

- les zones de revitalisation rurale (ZRR) ;
- et les zones de redynamisation urbaine pour les embauches effectuées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et jusqu'au 22 février 2014 inclus (ZFU).

*☞ Cette exonération est supprimée pour les contrats qui ont pris effet à compter du 23 février 2014.*

L'exonération « embauche en ZFU » est maintenue uniquement pour les contrats de travail ayant pris effet jusqu'au 22 février 2014 inclus. L'exonération s'applique pour une durée maximum de **12** mois à compter de la date d'effet du contrat lorsque :

- la déclaration a été adressée à la DIRECCTE dans les **30** jours à compter de la date d'effet du contrat au moyen d'un formulaire spécifique ;
- l'ensemble des conditions d'éligibilité sont remplies.

Les zones de redynamisation urbaine seront supprimées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

*Article 27 de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine*

## CONDITIONS TENANT A L'EMPLOYEUR ET AUX SALARIES

### Employeurs ouvrant droit à l'exonération applicable au titre des embauches effectuées en ZFU

Ouvrent droit à l'exonération :

- les entreprises situées en ZFU exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale au sens de l'article 34 du Code général des impôts ou une activité libérale au sens du 1 de l'article 92 du Code général des impôts : lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, l'un d'entre eux au moins doit être situé en ZFU ;
- les associations exerçant des activités du secteur marchand et assujetties, dans les conditions de droit commun, à la TVA, à l'impôt sur les sociétés ainsi qu'à la contribution économique territoriale implantées en ZFU (la contribution économique territoriale remplace la taxe professionnelle) ;
- les groupements d'employeurs dont chacun des membres possède un établissement situé en ZFU.

Sont exclus du champ d'application de l'exonération, les associations à but non lucratif, les syndicats.

### Employeurs ouvrant droit à l'exonération applicable au titre des embauches effectuées en ZRR

Sont concernés :

- les entreprises exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale ou libérale ou associations exerçant des activités du secteur marchand ayant au moins un établissement implanté en ZRR, les groupements d'employeurs dont chacun des membres possède un établissement situé en ZRR ;
- les organismes d'intérêt général (OIG) dont le siège social est implanté en ZRR pour leurs salariés embauchés depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2007 :

Selon l'article L. 131-4-3 du Code de la Sécurité sociale, les organismes d'intérêt général visés au 1° de l'article 200 du Code général des Impôts ayant leur siège social en ZRR ouvrent droit, dans les mêmes conditions, à l'exonération pour leurs salariés embauchés en ZRR depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2007.

Entrent dans le champ d'application de l'exonération, les organismes habilités à recevoir des dons et versements ouvrant droit à réduction d'impôt mentionnés au 1° de l'article 200 du Code général des impôts.

Pour bénéficier du dispositif d'exonération au titre des embauches en ZRR, ces organismes doivent avoir leur siège social en ZRR, respecter l'ensemble des conditions de droit commun présentées et remplir l'intégralité des critères fiscaux leur permettant d'être qualifiés d'organisme visé à l'article 200 du Code général des impôts.

Selon la doctrine fiscale, est considéré comme étant d'intérêt général l'organisme qui remplit les trois conditions cumulatives suivantes :

- ne pas exercer d'activité lucrative ;
- avoir une gestion désintéressée ;
- ne pas fonctionner au profit d'un cercle restreint de personnes.

### EXCLUSIONS COMMUNES AUX DEUX DISPOSITIFS

Sont exclus du champ d'application de la mesure d'exonération :

- L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ;
- La Poste, France Télécom, les employeurs relevant de régimes spéciaux tels que la SNCF, EDF-GDF, la RATP, la Banque de France, le régime des mines, des clercs et employés de notaire, des marins.
- les particuliers employeurs.

### Salariés concernés

Sont concernés par le dispositif d'exonération, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI), ou en contrat à durée déterminée (CDD) conclu pour une durée d'au moins **12** mois. Le motif de recours doit exclusivement être l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (*Article L. 1242-2 2° du Code du travail*).

Sont concernés pour l'exonération ZFU, les 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 et ayant pris effet le 22 février 2014 au plus tard. Il doit s'agir de salariés pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'affiliation au régime d'assurance chômage.

Sont exclus du champ d'application :

- les salariés pour lesquels s'applique une mesure d'exonération, une aide de l'État, des taux spécifiques, des montants ou assiettes forfaitaires de cotisations non cumulables avec l'exonération « embauche en ZRR-ZFU » ;
- les salariés dont l'activité n'est pas exercée dans un établissement situé en ZRR ou ZFU ;
- les salariés dont la rémunération horaire est supérieure à **2,4 SMIC** (soit **3 469** € au 1<sup>er</sup> janvier 2014) ;
- les mandataires sociaux (gérants de SARL, président de conseil d'administration de SA) lorsqu'ils ne sont pas titulaires d'un contrat de travail.

Pour être éligible, l'embauche doit être effectuée dans une entreprise (ou dans l'un de ses établissements) située en ZRR ou ZFU.

Les contrats de travail doivent être exécutés dans le ou les établissement(s) de l'entreprise, des groupements d'employeurs situés dans les ZRR ou ZFU.

Pour les organismes d'intérêt général visés à l'article 200 du Code général des impôts, le contrat doit être exécuté au sein du siège social situé en ZRR ou d'un autre établissement de l'organisme implanté en ZRR (celle du siège ou une autre ZRR).

En cas de poursuite de l'exécution du contrat de travail, au cours des **12** mois suivant l'embauche, dans un établissement de l'entreprise, de l'organisme, ou d'un membre du groupement d'employeurs situé hors d'une ZRR ou d'une ZFU, le droit à exonération cesse définitivement d'être applicable aux rémunérations versées au salarié concerné à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié a cessé d'être employé dans un établissement situé dans l'une de ces zones.

L'exonération s'applique aux salariés sédentaires dont l'activité s'exerce exclusivement dans l'établissement implanté en ZRR ou ZFU.

lorsque l'activité du salarié ne s'exerce pas dans l'établissement, ce salarié ne peut être considéré comme employé dans une ZRR ou ZFU et l'exonération n'est pas applicable.

Toutefois, l'exonération peut être appliquée lorsque l'activité du salarié s'exerce normalement en partie hors de l'établissement situé en ZRR ou en ZFU, à la condition que la partie de cette activité exercée en établissement soit exécutée dans un établissement situé en ZRR ou ZFU et que celle-ci soit réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail.

Pour ouvrir droit à l'exonération au titre de salariés non sédentaires, l'employeur doit remplir deux conditions :

- le salarié exerce son activité en partie dans l'établissement situé en ZRR ou ZFU ;
- l'établissement, situé en ZRR ou ZFU, doit correspondre à une réalité économique c'est-à-dire comporter les éléments d'exploitation nécessaires à l'activité des salariés (stocks, services administratifs, locaux destinés au chargement des marchandises ou à la réparation des véhicules...).

#### **Exemple**

*Les employeurs des secteurs du bâtiment et des travaux publics, dont l'entreprise est située en ZRR ou ZFU peuvent ouvrir droit à l'exonération au titre des salariés non sédentaires dont l'activité s'exerce sur des chantiers ou auprès de clients qui ne sont pas situés en ZRR ou ZFU à condition que :*

- *l'établissement situé en ZRR ou en ZFU comporte les éléments d'exploitation nécessaires à l'activité des salariés (stocks, services administratifs, locaux destinés au chargement des marchandises ou à la réparation des véhicules...)* ;
- *et que le salarié exerce pour partie son activité dans l'établissement situé en ZRR ou ZFU, cette activité partielle étant établie par l'utilisation réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son contrat de travail des éléments de stocks ou d'exploitation présents dans l'établissement situé en ZRR ou ZFU.*

### **CONDITIONS A REMPLIR PAR L'EMPLOYEUR POUR BENEFICIER DE L'EXONERATION**

L'employeur doit en plus être situé en ZRR ou ZFU.

**Avoir un effectif inférieur à 50 salariés tous établissements confondus situés ou non en ZRR-ZFU.**

Ouvrent droit à l'exonération les embauches n'ayant pas pour effet de porter l'effectif total de l'entreprise ou de l'organisme à plus de **50** salariés.

L'exonération "embauche en ZFU" n'est pas applicable aux contrats prenant effet à partir du 23 février 2014.

La limite de **50** salariés est appréciée selon les modalités prévues aux articles L. 1111-2 et 3 et L. 1251-54 du Code du travail.

L'effectif est déterminé de la façon suivante :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle de travail ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), les salariés titulaires 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, ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte à due proportion de leur temps de présence au cours du mois.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise ou de l'organisme :

- les CDD, les salariés 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 ;
- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat unique d'insertion ayant la forme d'un contrat initiative emploi (CIE), pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- les titulaires d'un contrat unique d'insertion ayant la forme d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI CAE, y compris ceux destinés à pourvoir un emploi d'avenir) pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- 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.

**Ne pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique.**

Pour bénéficier de l'exonération ZRR/ZFU l'employeur ne doit pas avoir procédé à un licenciement pour motif économique au cours des 12 mois précédant l'embauche pour laquelle l'exonération est sollicitée. En cas de licenciement, l'exonération n'est pas applicable au titre des embauches effectuées au cours des 12 mois de date à date qui suivent la notification du licenciement.

**L'embauche doit avoir pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise ou de l'organisme d'intérêt général 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, du groupement ou de l'organisme 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.

## DETERMINATION DE L'EFFECTIF DE REFERENCE

L'effectif de référence correspond, en principe, 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 ZRR-ZFU effectuée le 1<sup>er</sup> janvier 2013, l'effectif de référence est déterminé :*

- *sur la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012 : 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 2011 : 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.*

Lorsque la période entre la date d'effet de l'embauche et la date de création de l'entreprise, de l'organisme, du groupement est inférieure à deux ans, l'effectif de référence est l'effectif moyen depuis la création de l'entreprise, de l'organisme ou du groupement. L'effectif de référence est déterminé, tous établissements confondus, selon les règles prévues aux articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

## DETERMINATION DE L'EFFECTIF CORRESPONDANT A L'EMBAUCHE POUR LAQUELLE L'EXONERATION EST SOUHAITEE

L'effectif correspondant à l'embauche est l'équivalent temps plein mensuel du salarié embauché, il se déduit de la durée de travail mentionnée au contrat de travail.

À titre d'exemple, un salarié embauché à temps plein sous CDI ou sous CDD conclu pour une durée de **12** mois au moins pour accroissement temporaire d'activité sera pris en compte pour une unité. Un salarié embauché à temps partiel sous CDI ou sous CDD conclu pour une durée de **12** mois au moins pour accroissement temporaire d'activité sera pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans le contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

### Détermination de l'effectif à maintenir

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.

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, l'employeur vérifie que l'effectif de l'entreprise, de l'organisme ou du groupement est au moins égal à l'effectif à maintenir.

Si tel est le cas, l'employeur applique l'exonération ZRR-ZFU 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, de l'organisme ou du groupement 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.

L'effectif de l'entreprise, de l'organisme ou du groupement est déterminé tous établissements confondus selon les modalités prévues aux articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du Code du travail.

☞ *Ces catégories d'effectif (de référence, d'embauche et à maintenir) sont à déclarer par l'employeur sur le formulaire qui doit être transmis à la Direccte dans les 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.*

## CALCUL DE L'EXONERATION

L'exonération de cotisations patronales est due 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, le versement transport, les cotisations salariales, la CSG et la CRDS. 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.

### Montant

Le montant de l'exonération est calculé pour chaque salarié au titre de chaque mois civil pour lequel l'entreprise remplit la condition d'éligibilité.

### Détermination du montant de l'exonération

Le montant de l'exonération est égal au produit de la rémunération mensuelle brute du salarié soumise à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale par un coefficient déterminé par application d'une formule de calcul comportant plusieurs paramètres

### Formule de détermination du coefficient

La formule permettant de déterminer le coefficient est la suivante :

$$\frac{(0,281) \times (2,4 \times \text{SMIC} \times 1,5 \times \text{nombre d'heures rémunérées} - 1,5)}{(0,9) \quad \text{Rémunération mensuelle brute}}$$

Le paramètre « SMIC » :

Il s'agit du taux horaire du salaire minimum de croissance pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

Le paramètre « rémunération mensuelle brute » correspond aux gains et rémunérations définis à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale versés au salarié au cours du mois civil.

Le paramètre « heures rémunérées » :

Il s'agit du nombre d'heures rémunérées au cours du mois. Il convient de prendre en compte l'article L. 241-15 du Code de la Sécurité sociale qui dispose que doivent être prises en compte toutes les heures rémunérées quelle qu'en soit la nature. Pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié : 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 coefficient, ainsi déterminé, est arrondi à trois décimales au millième le plus proche. Il est pris en compte pour une valeur au plus égale à **0,281**.

## IMPUTATION DE L'EXONERATION

L'exonération déterminée s'applique dans la limite des cotisations d'assurances sociales et d'allocations familiales dues par l'employeur au titre de la rémunération versée au salarié au cours du mois civil.

## DUREE DE L'EXONERATION

L'exonération s'applique pendant **12** mois à compter de la date d'effet du contrat (soit la date d'embauche) sous réserve de l'envoi de la déclaration à la DIRECCTE dans le délai de **30** jours à compter de la date d'effet du contrat de travail.

Elle court de date à date, sans possibilité de report même en cas de suspension du contrat de travail pour quelque raison que ce soit. L'exonération ZFU s'applique pendant **12** mois dans les mêmes conditions mais pour les seuls contrats ayant pris effet au plus tard le 22 février 2014. 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-ZFU, dans les **12** mois suivant l'embauche.

## REPORT DE L'EXONERATION

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 pour la durée restant à courir à compter de la date d'effet de la rupture au titre de la première 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.

### Exemple

*Un salarié A est embauché sous CDI le 1<sup>er</sup> janvier 2012, il ouvre droit à l'exonération jusqu'au 31 décembre 2012. Le 30 avril 2012, il démissionne. L'employeur embauche un salarié B le 1<sup>er</sup> juin 2012 sous CDI postérieurement à la rupture, il peut bénéficier de l'exonération au titre du report pour la durée restant à courir jusqu'au 31 décembre 2012.*

## CUMUL

L'exonération ne peut se cumuler, pour l'emploi d'un même salarié, avec une autre aide de l'État, ou 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 prévue à l'article L. 241-18 du Code de la Sécurité sociale), l'application d'une assiette, d'un montant forfaitaire ou d'un taux particulier de cotisations.

## DECLARATION DE L'EXONERATION

À la DIRECCTE et à l'Urssaf.

## FORMULAIRE A TRANSMETTRE A LA DIRECCTE

L'employeur qui remplit les conditions d'obtention de l'exonération en fait la déclaration par écrit à l'unité territoriale de la Direccte (ex DDTEFP) dans les **30** jours à compter de la date d'effet du contrat au moyen du formulaire cerfa n° 10791\*02.

À 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 ou du dépôt de la déclaration, cette période étant imputée sur la durée d'application de l'exonération.

## DECLARATION A EFFECTUER SUR LE BORDEREAU DE COTISATIONS URSSAF

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

Des codes « types de personnel » permettent d'identifier l'exonération ZRR ou ZFU et d'affecter précisément les montants des cotisations patronales déduites.

CTP 513 « embauche du 1<sup>er</sup> au 50<sup>e</sup> salarié ZRR ».

CTP 515 « embauche du 1<sup>er</sup> au 50<sup>e</sup> salarié ZFU ».

Le nombre de salariés concernés et le montant de l'exonération doivent être mentionnés sur la ligne spécifique du bordereau de cotisations Urssaf. Le code « type de personnel » permettant d'identifier l'exonération ZFU et d'affecter précisément les montants des cotisations patronales déduites est le CTP 515 « embauche du 1<sup>er</sup> au 50<sup>e</sup> salarié ZFU ».

## NON RESPECT DE L'OBLIGATION ANNUELLE DE NEGOCIER

Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile son obligation annuelle de négocier en entreprise sur les salaires, le montant de l'exonération est diminué de **10 %** au titre des rémunérations versées cette même année. Il est diminué de **100 %** lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.

## DELOCALISATION EN DEHORS D'UNE ZRR

Les entreprises et organismes implantés en ZRR, qui cessent volontairement leur activité en ZRR et se délocalisent dans une autre commune qui n'est pas située dans une ZRR, et ce moins de **5 ans** après avoir bénéficié de l'exonération au titre des embauches en ZRR, sont tenus de s'acquitter des cotisations exonérées.

Le délai de **5 ans** est décompté à partir du 1<sup>er</sup> jour du mois civil au titre duquel la mesure d'exonération a été appliquée pour la première fois par l'entreprise ou l'organisme sur les gains et rémunérations versés à l'un de ses salariés.

En principe, il appartient à l'entreprise ou organisme quittant une ZRR sans respecter le délai de **5 ans** de le déclarer et de régulariser spontanément sa situation.

Lorsque l'URSSAF a connaissance d'un fait susceptible d'entraîner le versement des sommes correspondantes aux exonérations pratiquées en ZRR, elle adresse une notification à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai de **30 jours** à compter de la réception de la notification pour formuler ses observations. Les sommes dues sont exigibles à compter de l'expiration du délai de **30 jours**.



## EXONERATION DANS LES BASSINS D'EMPLOI A REDYNAMISER

### TEXTES

- Loi n° 2006-1771 du 30 décembre 2006 ;
- Décret n° 2007-228 du 20 février 2007 ;
- Décret n° 2007-648 du 30 avril 2007 ;
- Lettre circulaire ACOSS n° 2014-18 du 9 mai 2014.

### CONDITIONS A L'EXONERATION

Lorsque l'employeur n'a pas rempli au cours d'une année civile l'obligation définie au 1° de l'article L. 2242-8 du Code du travail (obligation annuelle d'ouvrir une négociation sur les salaires) dans les conditions prévues aux articles L. 2242-1 à L. 2242-4 du même code, le montant de l'exonération est diminué de **10 %** au titre des rémunérations versées cette même année.

Il est diminué de **100 %** lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive.

### OBLIGATION ANNUELLE DE NEGOCIER

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage chaque année une négociation sur les salaires.

À défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, celle-ci s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par une organisation syndicale, l'employeur convoque les parties à la négociation annuelle.

### CONTROLE

Lorsque les parties à l'obligation annuelle de négocier aboutissent à un accord, celui-ci est déposé auprès de la DIRECCTE. Dans le cas contraire, un PV de désaccord déposé dans les mêmes conditions tient lieu de preuve. Par conséquent, à l'occasion d'un contrôle Urssaf, l'entreprise devra justifier soit d'une copie de l'accord, soit du PV de désaccord.

### OBJET

L'exonération en faveur des entreprises s'implantant dans les bassins d'emploi à redynamiser est un dispositif temporaire d'exonération des cotisations sociales patronales, ouvert pendant sept ans aux entreprises s'installant ou créant un établissement entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2011 dans un bassin d'emploi à redynamiser (BER). La délimitation des zones reconnues comme BER a été définie par décret.

Elles se situent dans les régions Champagne-Ardennes et Midi-Pyrénées. Un autre décret fixe les conditions à remplir pour bénéficier de cette exonération de cotisations patronales.

L'article 29 de la loi de finances rectificative pour 2013 proroge jusqu'au 31 décembre 2014 la période au titre de laquelle l'implantation ou la création des entreprises dans les BER ouvre droit à l'exonération.

Pour les implantations faites à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'exonération est applicable pendant cinq ans à compter de la date d'implantation ou de création.

## CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL

Il s'agit de zones dans lesquelles le taux de chômage est élevé (supérieur de **3** points au taux national), la variation de la population et de l'emploi négatifs ;

Le décret du 20 février 2007 retient deux zones d'emploi à redynamiser et fixe la composition communale de ces BER.

### BER de la Meuse

La zone d'emploi de la vallée de la Meuse, située en région Champagne-Ardenne, est reconnue comme BER. Elle comprend **362** communes.

## MODALITES DE L'EXONERATION

*(Décret du 30 avril 2007)*

### Entreprises bénéficiaires

Le dispositif n'est soumis à aucune condition d'effectif.

### Activités

#### *Activités industrielles, commerciales ou artisanales.*

L'exonération concerne les employeurs exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale au sens de l'article 34 du Code général des impôts.

#### *Activités professionnelles non commerciales*

Le dispositif est également applicable aux entreprises exerçant une activité professionnelle non commerciale au sens du 1 de l'article 92 du Code général des impôts : professions libérales et titulaires des charges et offices n'ayant pas la qualité de commerçant.

### Activités exclues

Sont exclues du bénéfice de l'exonération de charges patronales les activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, ou agricole au sens de l'article 63 du Code général des impôts (fermiers, métayers, colons partiaires et propriétaires exploitant).

## Conditions relatives à l'employeur

### *Activité au sein d'un BER*

Pour bénéficier de l'exonération, l'établissement doit présenter une réalité économique caractérisée par une implantation ou une création réelle dans un BER entre le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et le 31 décembre 2011 et par la présence des éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à la réalisation, en son sein, d'une activité économique effective.

### *Être à jour de ses cotisations*

L'employeur doit être à jour de ses obligations à l'égard de l'URSSAF ou avoir souscrit un engagement d'apurement progressif de ses dettes.

### **Respecter les formalités**

Pour prétendre à l'exonération, l'employeur doit également accomplir certaines formalités déclaratives.

#### **Déclarations annuelles**

L'employeur adresse, au plus tard le 30 avril de chaque année, pour chaque établissement implanté, créé ou étendu dans un BER, une déclaration des mouvements de main-d'oeuvre intervenus au cours de l'année précédente :

- pour les salariés relevant du régime général : à l'URSSAF et à la DIRECCTE dans le ressort de laquelle est situé l'établissement ;
- pour les salariés relevant du régime agricole : à la DIRECCTE et au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricole dans le ressort territorial duquel est situé l'établissement, ainsi qu'à la caisse de mutualité sociale agricole du lieu de travail des salariés employés par cet établissement.

Cette déclaration datée et signée par l'employeur, comporte notamment les mentions suivantes : nom et adresse de l'employeur ; code APE et numéro SIRET ; effectif de l'établissement au 1<sup>er</sup> janvier et au 31 décembre avec la répartition entre CDI et CDD d'au moins **12** mois ; nombre de salariés auxquels l'exonération a été appliquée l'année précédente ; et en cas de transfert d'activité dans un BER, un état annexé mentionnant les lieux antérieurs d'exercice de l'activité, l'URSSAF alors compétente, la nature et le montant des subventions et aides accordées par l'État et les collectivités publiques.

L'employeur adresse également chaque année 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.

#### **Déclaration en cas d'extension d'activité**

Pour bénéficier de l'exonération au titre des salariés recrutés à l'occasion d'une extension d'établissement réalisée dans un BER, l'employeur doit adresser une déclaration selon les modalités prévues pour la déclaration annuelle des mouvements de main-d'oeuvre.

#### **Salariés concernés**

Pour ouvrir droit à exonération, le salarié doit exercer une activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail dans le BER. Cette condition est remplie lorsque le salarié exerce son activité :

- exclusivement dans l'établissement situé dans le BER ;
- en partie dans cet établissement lorsque l'exécution de son contrat de travail rend indispensable l'utilisation régulière des éléments d'exploitation ou de stocks présents dans l'établissement ou, à défaut, lorsque son activité dans cet établissement est réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son travail ;
- en dehors de cet établissement lorsque son activité dans un BER est réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son travail.

Lorsque le salarié n'exerce pas exclusivement dans le BER, la preuve de la régularité de l'activité incombe à l'employeur. Cette condition est réputée remplie dès lors que le salarié est présent, chaque mois, dans l'établissement ou dans un BER pendant une durée au moins égale à la moitié de la durée de travail prévue à son contrat et que cette présence est indispensable à l'exécution de son contrat de travail.

#### **Extension d'activité**

L'extension d'un établissement ouvrant droit à l'exonération de taxe professionnelle autorise l'exonération de charges sociales patronales pour les salariés recrutés, sous CDI ou CDD d'au moins **12** mois, dans un délai de **12** mois suivant la date d'effet de l'extension. Le bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition que l'employeur n'ait pas procédé à un licenciement pour motif économique dans les **12** mois précédant la même date d'effet.

L'exonération n'est pas applicable pendant les périodes au cours desquelles l'effectif de l'établissement est inférieur à celui existant au dernier jour du mois précédant la date d'effet de l'extension.

### Transfert d'activité

Le transfert d'un emploi existant antérieurement dans l'entreprise peut permettre de bénéficier de l'exonération. Il n'ouvre pas droit à exonération, si l'employeur a déjà bénéficié pour cet emploi, au titre d'une ou plusieurs des cinq années précédentes, de l'exonération applicable pour l'embauche de **1 à 50** salariés dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU) ou les zones de redynamisation rurale (ZRR), ou encore du versement de la prime d'aménagement du territoire.

La période de cinq ans est décomptée de date à date à partir de la date du versement de la prime d'aménagement ou du premier jour du mois au titre duquel est appliquée l'exonération liée à la ZRU ou la ZRR, jusqu'à la date du transfert de l'emploi dans un BER.

## MODALITES DE L'EXONERATION DE CHARGES PATRONALES

### Charges patronales exonérées

Les gains et rémunérations susceptibles d'être exonérés sont les charges patronales versées au titre :

- des assurances sociales (reste dû la cotisation accident du travail et maladie professionnelle).

*Article L. 241-5 du Code de la Sécurité sociale*

- des allocations familiales ;
- du versement de transport ;
- des contributions et cotisations au FNAL.

### Plafond d'exonération

L'exonération s'applique dans la limite du produit du nombre d'heures rémunérées par le montant du SMIC majoré de **40 %**. Pour le calcul de cette limite, la valeur du SMIC prise en compte est celle en vigueur à la date du versement de la rémunération.

En cas de suspension du contrat de travail, le nombre d'heures pris en compte au titre de ces périodes 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 demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation.

Lorsque la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures, le nombre d'heures pris en compte est égal à la durée collective du travail applicable dans l'établissement où travaille le salarié. Lorsque la période d'emploi rémunérée couvre une partie du mois civil, le nombre d'heures à prendre en compte est égal au produit du nombre de jours calendaires compris dans la période par un trentième du nombre d'heures correspondant à cette durée collective.

### Durée d'exonération

L'exonération est applicable pendant une période de **7 ans** à compter de la date d'implantation ou de création de l'établissement dans le BER. En cas d'embauche de salariés dans les sept années suivant la date de l'implantation ou de la création, l'exonération est applicable, pour ces salariés, à compter de la date d'effet du contrat de travail pendant sept ans.

Lorsque la date d'implantation ou de création de l'établissement est postérieure au 31 décembre 2013, l'exonération est applicable pendant une période de **5 ans**.

La suspension du contrat de travail ne prolonge pas la durée d'application de l'exonération.

### **Fin de l'exonération**

L'exonération prend fin dans trois situations :

#### ***Dépassement de certaines limites***

Le droit à exonération n'est plus applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de dépassement de la limite du montant total des aides pouvant être accordées aux entreprises, en vertu :

- des conditions et limites communautaires prévues pour les aides nationales à l'investissement à finalité régionale, en cas d'implantation dans une zone d'aide à finalité régionale ;
- de la règle communautaire de « minimis » dans le reste des cas.

#### ***Poursuite du contrat de travail hors du BER***

L'exonération cesse définitivement de s'appliquer aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a cessé d'être employé dans un établissement situé dans un BER, en cas de poursuite du contrat de travail hors du BER.

#### ***Non-respect de l'obligation d'être à jour de ses cotisations***

Le droit à l'exonération cesse d'être applicable aux gains et rémunérations versés à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle la condition d'être à jour de ses cotisations n'est pas remplie et jusqu'à la date du premier jour du mois suivant celui au cours duquel cette condition est à nouveau remplie.

### **Non-cumul**

Le bénéfice de l'exonération ne peut être cumulé, pour l'emploi d'un même salarié avec :

- une aide à l'emploi de l'État ;
- une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale ;
- l'application de taux spécifiques d'assiettes ou de montants de cotisations.

### **ANNEXE**

Composition communale des bassins d'emploi à redynamiser en application de l'article 42 de la loi n° 95-115 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire.

La liste des communes ci-après fait référence au Code officiel géographique en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

### Région Champagne-Ardenne Zone d'emploi de la Vallée de la Meuse (362 communes)

Aiglemont, Alland'Huy-et-Sausseuil, Les Alleux, Amblimont, Anchamps, Angecourt, Antheny, Aouste, Apremont, Ardeuil-et-Montfauvelles, Les Grandes-Armoises, Les Petites-Armoises, Arreux, Artaise-le-Vivier, Attigny, Aubigny-les-Pothées, Aubrives, Auflance, Auge, Aure, Authé, Autrecourt-et-Pourron, Autruche, Autry, Auvillers-les-Forges, Les Ayvelles, Baâlons, Balaives-et-Butz, Balan, Ballay, Barbaise, Bar-lès-Buzancy, Bayonville, Bazeilles, Beaumont-en-Argonne, Beffu-et-le-Morthomme, Belleville-et-Châtillon-sur-Bar, Belval, Belval-Bois-des-Dames, La Berlière, La Besace, Bièvres, Blagny, Blanchefosse-et-Bay, Blombay, Bosseval-et-Briancourt, Bossus-lès-Rumigny, Bouconville, Boul-t-aux-Bois, Boulzicourt, Bourcq, Bourg-Fidèle, Boutancourt, Bouvellemont, Bogny-sur-Meuse, Brécly-Brières, Brévilly, Briulles-sur-Bar, Briquenay, Brognon, Bulson, Buzancy, Carignan, Cernion, Chagny, Chalandry-Elaine, Challerange, Champigneulle, Champigneul-sur-Vence, Champlin, La Chapelle, Chappes, Charbogne, Charleville-Mézières, Charnois, Chatel-Chéhéry, Le Châtelet-sur-Sormonne, Chaumont-Porcien, Chéhéry, Chémery-sur-Bar, Le Chesne, Cheveuges, Chevières, Chilly, Chooz, Chuffilly-Roche, Clavy-Warby, Cliron, Condé-lès-Autry, Contreuve, Cornay, Coulommes-et-Marqueny, La Croix-aux-Bois, Daigny, Damouzy, Les Deux-Villes, Deville, Dom-le-Mesnil, Dommery, Donchery, Doumely-Bégnay, Douzy, Draize, L'Echelle, Ecordal, Elan, Escombres-et-le-Chesnois, Estrebay, Etalle, Eteignières, Etrépigny, Euilly-et-Lombut, Evigny, Exermont, Fagnon, Falaise, Fépin, La Férée, La Ferté-sur-Chiers, Flaignes-Havys, Fleigneux, Fléville, Fligny, Flize, Floing, Foisches, Fossé, Fraillcourt, Francheval, La Francheville, Le Fréty, Fromelennes, Fromy, Fumay, Germont, Gernelle, Gespunsart, Girondelle, Givet, Givonne, Givron, Givry, Glaire, Gué-d'Hossus, Grandham, Grandpré, La Grandville, Grivy-Loisy, Gruyères, Guignicourt-sur-Vence, Guincourt, Ham-les-Moines, Ham-sur-Meuse, Hannappes, Hannogne-Saint-Martin, Haraucourt, Harcy, Hargnies, Harricourt, Haudrecy, Haulmé, Les Hautes-Rivières, Haybes, Herbeuval, Hierges, La Horgne, Houldizy, Illy, Imécourt, Issancourt-et-Rumel, Jandun, Joigny-sur-Meuse, Jonval, Laifour, Lalobbe, Lametz, Lançon, Landres-et-Saint-Georges, Landrichamps, Launois-sur-Vence, Laval-Morency, Lépron-les-Vallées, Létanne, Liart, Linay, Liry, Logny-Bogny, Longwé, Lonny, Louvergnay, Lumes, Mairy, Maisoncelle-et-Villers, Malandry, Manre, Maranwez, Marby, Marcq, Margny, Margut, Marlemont, Marquigny, Mars-sous-Bourcq, Marvaux-Vieux, Matton-et-Clémency, Maubert-Fontaine, Mazerny, Les Mazures, Messincourt, Mogues, Moiry, La Moncelle, Mondigny, Montcheutin, Montcornet, Montcy-Notre-Dame, Le Mont-Dieu, Montgon, Monthermé, Monthois, Montigny-sur-Meuse, Montigny-sur-Vence, Montmeillant, Mont-Saint-Martin, Mouron, Mouzon, Murtin-et-Bogny, Neufmaison, Neufmanil, La Neuville-à-Maire, La Neuville-aux-Joûtes, Neuville-lez-Beaulieu, Neuville-Day, Neuville-lès-This, Noirval, Nouart, Nouvion-sur-Meuse, Nouzonville, Noyers-Pont-Maugis, Oches, Olizy-Primat, Omicourt, Omont, Osnes, Poix-Terron, Pouru-aux-Bois, Pouru-Saint-Remy, Prez, Prix-lès-Mézières, PUILLY-et-Charbeaux, Pure, Quatre-Champs, Raillcourt, Rancennes, Raucourt-et-Flaba, Regniowez, Remaucourt, Remilly-Aillicourt, Remilly-les-Pothées, Renneville, Renwez, Revin, Rilly-sur-Aisne, Rimogne, Rocquigny, Rocroi, La Romagne, Rouvroy-sur-Audry, Rubécourt-et-Lamécourt, Rubigny, Rumigny, La Sabotterie, Sachy, Saily, Saint-Aignan, Saint-Jean-aux-Bois, Saint-Juvin, Saint-Lambert-et-Mont-de-Jeux, Saint-Laurent, Saint-Loup-Terrier, Saint-Marceau, Saint-Marcel, Sainte-Marie, Saint-Menges, Saint-Morel, Saint-Pierremont, Saint-Pierre-sur-Vence, Sainte-Vaubourg, Sapogne-sur-Marche, Sapogne-et-Feuchères, Saulces-Champenoises, Sauville, Savigny-sur-Aisne, Séchault, Sécheval, Sedan, Semuy, Senuc, Sévigny-la-Forêt, Signy-l'Abbaye, Signy-le-Petit, Signy-Montlibert, Singly, Sommauthe, Sommerance, Sormonne, Stonne, Sugny, Sury, Suzanne, Sy, Taillette, Tailly, Tannay, Tarzy, Termes, Terron-sur-Aisne, Tétaigne, Thelonne, Thénorgues, Thilay, Thin-le-Moutier, This, Toges, Touligny, Tournavaux, Tournes, Tourteron, Tremblois-lès-Carignan, Tremblois-lès-Rocroi, Vandy, Vaux-Champagne, Vaux-en-Dieulet, Vaux-lès-Mouron, Vaux-lès-Rubigny, Vaux-lès-Mouzon, Vaux-Villaine, Vendresse, Verpel, Verrières, Villers-Cernay, Villers-devant-Mouzon, Villers-le-Tilleul, Villers-Semeuse, Villers-sur-Bar, Villers-sur-le-Mont, Ville-sur-Lumes, Villy, Vireux-Molhain, Vireux-Wallerand, Vivier-au-Court, Voncq, Vouziers, Vrigne-aux-Bois, Vrigne-Meuse, Vrizey, Wadelincourt, Warcq, Warnécourt, Williers, Yoncq, Yvernaumont.