



Ordre des experts-comptables  
Paris Ile-de-France

## ZFU : L'EMBAUCHE DE SALARIES ET LA PROBLEMATIQUE DU QUOTA DE RESIDENTS

---

La difficulté majeure rencontrée par les entreprises au regard du dispositif d'exonération de cotisations sociales ZFU consiste dans l'obligation qui leur est faite, sous certaines conditions, d'embaucher des salariés résidents. En effet, le dispositif d'exonération peut être remis en question pour tous les salariés si l'entreprise ne respecte pas ses obligations en ce domaine.

---

## Présentation générale

La principale difficulté d'application du dispositif ZFU est directement liée à l'obligation d'embauche de résidents à laquelle est confronté tout employeur au-delà de deux embauches ouvrant droit à l'exonération.

La problématique est d'appréhender cette obligation au regard du quota de résidents et de la nature du contrat des salariés mais également en cas de rupture du contrat de travail. Pour cela il convient dans un premier temps de déterminer les salariés concernés par ce dispositif.

### 1 Embauche en ZFU : salariés concernés

Le salarié embauché dans les 5 ans suivant l'implantation ou la création de l'entreprise en ZFU peut ouvrir droit, sous certaines conditions, au bénéfice de l'exonération de cotisations sociales ZFU.

#### ▪ Conditions liées à l'effectif total de l'entreprise

L'exonération ZFU est soumise à une condition d'effectif : à l'entrée dans le dispositif, les entreprises doivent employer tous établissements confondus implantés ou non dans une ZFU au plus 50 salariés.

Cependant, les apprentis et les contrats de professionnalisation sont exclus de l'effectif maximum de 50 salariés ouvrant droit à l'exonération ZFU (circulaire DSS n°2004/366 du 30 juillet 2004).

#### ▪ Conditions liées au salarié

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération de cotisations sociales ZFU, les salariés présents ou embauchés doivent remplir 3 conditions cumulatives : être assurés contre le risque chômage, être liés par un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois et, depuis le 4 août 2003 (loi du 1er août 2003), l'activité des salariés doit s'exercer en tout ou partie dans une ZFU de manière réelle, régulière et indispensable à l'exécution de leur contrat de travail.

### 2 Embauche de salariés en ZFU : respect d'un quota de résidents

Après 2 embauches, l'exonération ZFU ne sera possible que si un quota de résidents de la ZFU où est implantée l'entreprise ou dans la zone urbaine sensible (ZUS) comprenant cette ZFU est respecté.

#### ▪ Obligation d'embauche de résidents en ZFU ou ZUS

Lorsque l'employeur, depuis son entrée dans le dispositif, a embauché 2 salariés ouvrant droit à l'exonération, le maintien de l'exonération pour tous les salariés est subordonné à chaque nouvelle embauche en CDI ou CDD d'au moins 12 mois, au respect d'une proportion minimale (33% dans les ZFU récentes) de salariés employés ou embauchés résidents arrondie à l'entier supérieur.

Pour être considéré comme résident, le salarié doit résider depuis au moins 3 mois consécutifs dans la ZFU ou dans la ZUS. L'appréciation se fait soit à la date d'implantation de l'entreprise dans la ZFU s'il est employé par celle-ci à cette date soit à la date d'effet de son embauche si elle est postérieure.

Selon un courrier de l'URSSAF de Paris à Infodoc-Experts en date du 10 avril 2007, les apprentis et contrats de professionnalisation en CDD d'au moins 12 mois ou en CDI, bien qu'exclus de l'effectif maximum de 50 salariés, doivent être pris en compte au regard de l'obligation d'emploi de salariés résidents en ZFU.

▪ **Embauche en ZFU : appréciation du quota de résidents**

Pour respecter le quota de résidents, le choix appartient à l'employeur : l'appréciation se fait par rapport aux salariés embauchés ou employés.

• Appréciation par rapport aux embauches

Dans le cadre d'une appréciation au regard des embauches effectuées depuis la délimitation de la ZFU ou depuis la création ou implantation dans cette zone, le nombre de salariés résidents doit être égal au tiers du total des salariés embauchés au cours de la même période.

Dans ce cas, selon l'URSSAF de Paris, tous les salariés embauchés qu'ils soient encore ou non inscrits à l'effectif, doivent être pris en compte : il s'agit notamment des salariés démissionnaires, licenciés ou dont le contrat de travail a pris fin pendant ou à la fin de la période d'essai.

• Appréciation par rapport à l'effectif total des salariés

A la date d'effet de l'embauche faisant jouer l'obligation du quota de résident, le nombre de salariés employés résidant dans la ZFU ou dans la ZUS où est située la ZFU doit être au moins égal au tiers du total des salariés employés.

Selon l'URSSAF de Paris :

- Il s'agit indifféremment des salariés employés avant ou à compter de la date de délimitation de la ZFU ou de l'implantation de l'entreprise dans la zone.
- Il convient de ne comptabiliser que les seuls salariés dont le contrat est en cours ou suspendu avec ou sans versement de rémunération. Par suite, les salariés démissionnaires, licenciés ou dont le contrat de travail a pris fin pendant ou à la fin de la période d'essai ne doivent pas être pris en compte.

▪ **Embauche de résidents et rupture du contrat de travail**

Dans certains cas, suite à la rupture du contrat de travail d'un salarié, un employeur peut se retrouver dans l'obligation d'embaucher un salarié résident pour conserver le bénéfice de l'exonération ZFU pour tous les salariés.

- Pourcentage de résidents en fonction des embauches

Les salariés, résidents ou non, dont le contrat a pris fin (licenciement, démission ou rupture de la période d'essai) sont, même après leur départ, toujours pris en compte pour apprécier le quota de résidents. En conséquence, la nouvelle embauche faisant suite à la rupture d'un salarié qui était résident et dès lors que le quota est toujours respecté, ne devra pas être nécessairement viser un résident.

- Pourcentage de résidents en fonction des salariés employés

Dans ce cas, l'URSSAF de Paris indique que seuls doivent être pris en compte les salariés dont le contrat est en cours ou suspendu avec ou sans versement de la rémunération, les salariés démissionnaires, licenciés ou dont le contrat a été rompu pendant la période d'essai ne sont pas pris en compte.

On se retrouve alors devant 2 hypothèses :

- Si la rupture du contrat de travail concerne un salarié résident ayant pour effet que l'entreprise ne remplisse plus son quota de résidents : l'exonération sera suspendue pour l'ensemble des salariés et pour en bénéficier à nouveau, toute nouvelle embauche devra nécessairement concerner un résident.
- Si plusieurs salariés dont les contrats ont été rompus étaient non résidents : ces ruptures diminuent mathématiquement le nombre de salariés de l'entreprise voire même l'obligation d'emploi de résidents en fonction du nombre de rupture.

Exemple :

Entreprise de 6 salariés avant son implantation en ZFU en avril 2007 embauchant 1 CDI en mai 2007, un CDD de 14 mois en juin 2007 et 1 CDI en juillet 2007. Si, par hypothèse, 3 contrats de travail de non résidents ont été rompus, le quota de résident à respecter est de  $\{9 \text{ (6 salariés à l'origine + 1 CDI de mai + 1 CDD de 14 mois + 1 CDI de juillet)} - 3 \text{ ruptures}\} \times 33\% = 2$  salariés employés doivent être résidents. En revanche si 1 seul contrat d'un non résident est rompu, l'effectif de l'entreprise passe à 8 salariés mais le quota de résidents est de 2,64 arrondi à 3.

Notons que cette différence de traitement au regard de l'obligation d'embauche ou d'emploi de résidents en cas de rupture de contrat de travail de salariés résidents n'apparaît pas dans l'article 13 II de la loi relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville du 14 novembre 1996 (relatif aux 41 ZFU de 2ème génération et aux 15 dernières ZFU du 1er août 2006), ni dans la circulaire DSS n° 2004/366 du 4 juillet 2004.

Au contraire, dans cette circulaire, la Direction de la Sécurité Sociale précise que la qualité de résident est acquise de manière définitive lors d'embauches ultérieures pour lesquelles la clause d'embauche ou d'emploi (sans distinction) d'une proportion minimale de résidents est appréciée, les lieux de résidence des salariés employés à cette date n'ayant pas à être réexaminés.

En conclusion, dès lors que l'entreprise a procédé à 2 embauches, la principale difficulté du dispositif d'exonération ZFU réside en l'obligation de vérifier, au cas par cas, lors des embauches ultérieures à respecter le quota de résidents sous peine de voir l'exonération remise en cause pour tous les salariés.

## « Note technique »

Le dispositif d'exonération de cotisations des ZFU, aménagé à de nombreuses reprises, doit être examiné au regard du salarié, notion centrale du dispositif.

En effet, la principale difficulté d'application de cette mesure est directement liée à l'obligation de respecter un quota de résidents à laquelle est confrontée tout employeur au-delà de 2 embauches ouvrant droit à l'exonération.

La problématique est d'appréhender cette notion au regard du lieu de résidence et de la nature du contrat des salariés mais également en cas de rupture du contrat de travail.

### 1 Embauche en ZFU : salariés concernés

Le salarié embauché dans les 5 ans suivant l'implantation ou la création de l'entreprise en ZFU peut ouvrir droit, sous certaines conditions, au bénéfice de l'exonération de cotisations sociales ZFU.

#### 1.1 *Conditions liées à l'effectif total de l'entreprise*

L'exonération ZFU est soumise à une condition d'effectif : à l'entrée dans le dispositif, les entreprises doivent employer, tous établissements confondus implantés ou non dans une ZFU, au plus 50 salariés.

Une entreprise qui applique l'exonération peut continuer à en bénéficier si elle accroît son effectif au-delà de ce seuil mais uniquement dans la limite de 50 salariés au plus.

La limite de 50 salariés se fait séparément pour chaque zone, indépendamment de l'effectif employé dans les autres zones.

#### **Exemple :**

Une entreprise d'au plus 50 salariés lors de son entrée dans le dispositif est composée de 3 établissements : l'établissement A implanté dans la ZFU 1 (25 emplois éligibles) et les établissements B (20 emplois éligibles) et C (28 emplois éligibles) situés dans la ZFU 2.

Après son implantation, l'établissement C a embauché 4 salariés éligibles : son effectif est donc passé à 32 salariés.

La limite de 50 emplois exonérés étant appréciée séparément pour chaque zone, les 25 emplois éligibles de l'établissement A dans la ZFU 1 peuvent être exonérés.

Pour les établissements B et C implantés les deux en ZFU 2, la limite de 50 emplois exonérés étant appréciée en fonction de l'effectif total employé dans les établissements implantés dans une même ZFU, si l'établissement B décide d'appliquer l'exonération à ses 20 emplois, l'établissement C ne pourra pas l'appliquer pour 2 salariés pourtant éligibles ( $20+32 = 52$ , donc 2 au-delà de 50).

Pour le calcul de cette limite de 50 salariés, sont pris en compte :

- Les CDI, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés : 1 unité ;

- Les CDD, contrat de travail intermittent ou mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu avec versement de rémunération) : au prorata de leur temps de présence au cours de la période considérée ;
- Les salariés à temps partiel : au prorata de leur temps de présence.

Cependant tous les salariés ne sont notamment pas pris en compte dans le calcul de l'effectif.

La circulaire DSS n°2004/366 du 30 juillet 2004 indique que les apprentis et les contrats de professionnalisation sont exclus de l'effectif maximum de 50 salariés ouvrant droit à l'exonération ZFU : l'exonération ZFU est donc applicable à 50 salariés sans comptabiliser les apprentis et les contrats de professionnalisation.

Plusieurs conséquences découlent de ce point :

- Un salarié embauché, remplissant les conditions visées ci-dessous, dans une entreprise de moins de 50 salariés pourra ouvrir droit à l'exonération ZFU contrairement au salarié embauché au-delà de ce seuil ;
- Une entreprise de 50 salariés peut embaucher un CDI ou CDD d'au moins 12 mois qui pourra ouvrir droit à l'exonération ZFU dès lors que dans l'effectif initial est présent un apprenti (ou contrat de professionnalisation) ayant pour effet de « neutraliser » numériquement cette embauche.

## 1.2 Conditions liées au salarié

Pour pouvoir bénéficier de l'exonération de cotisations sociales ZFU, les salariés présents ou embauchés doivent remplir 3 conditions cumulatives :

- Ils doivent être assurés contre le risque chômage ;
- Ils doivent être liés en CDI ou CDD d'au moins 12 mois ;
- Depuis le 4 août 2003 (loi du 1er août 2003), l'activité des salariés doit s'exercer en tout ou partie dans une ZFU de manière réelle, régulière et indispensable à l'exécution de leurs contrats de travail : il revient à l'employeur de prouver ce point.

Concernant le lieu d'activité du salarié, cette condition sera considérée comme remplie dès lors que :

- Le salarié exerce exclusivement son activité dans l'établissement en ZFU ;
- Le salarié exerce en partie son activité dans l'établissement en ZFU et l'exécution de son contrat de travail rend indispensable l'utilisation régulière des éléments d'exploitation ou de stocks présents dans l'établissement et dès lors que ceux-ci sont suffisants pour permettre à chacun des salariés d'exécuter de manière effective son contrat (salarié venant chercher les matières premières) ;

- Le salarié exerce en partie son activité dans l'établissement en ZFU mais sans utilisation régulière (voire aucune) des éléments d'exploitation ou du stock (chef de chantier rendant des comptes et/ou prenant ses instructions sur les travaux à venir) ;
- Le salarié exerçant son activité hors de l'établissement en ZFU mais travaillant en partie dans une autre ZFU (salarié d'une société de gardiennage assurant la surveillance de sociétés implantées dans une ZFU).

Tous les salariés (présents ou embauchés) qui remplissent les conditions visées ci-dessus sont comptabilisés dans les 50 salariés ouvrant droit à l'exonération ZFU.

L'embauche de salariés en ZFU remplissant les conditions visées ci-dessus, déclenche l'obligation pour l'employeur de respecter un quota de salariés résidents dans la ZFU. Cette obligation représente une des principales difficultés d'application du dispositif d'exonération ZFU, obligation qu'il convient d'analyser à chaque nouvelle embauche ou rupture de contrat.

## **2 Embauche de salariés en ZFU et respect d'un quota de résident**

Après 2 embauches, l'exonération ZFU ne sera possible suite à toute nouvelle embauche que si certains salariés sont résidents de la ZFU où est implantée l'entreprise ou dans la zone urbaine sensible (ZUS) comprenant cette ZFU.

La problématique directement liée à l'embauche de salariés en ZFU concerne l'obligation de respecter un quota de résident, quota délicat à mettre en œuvre notamment en cas de rupture du contrat de travail.

### ***2.1 Obligation d'embauche de résidents en ZFU ou ZUS***

Pour bénéficier de l'exonération ZFU, la loi du 14 novembre 1996 oblige les entreprises, après 2 embauches, à respecter une obligation d'emplois localisés dans la zone concernée, à savoir l'emploi de salariés résidents.

#### **2.1.1 Reconnaissance de la qualité de résident**

Pour être considéré comme résident, le salarié doit résider depuis au moins 3 mois consécutifs dans la ZFU ou dans la ZUS où est située la ZFU :

- à la date d'implantation de l'entreprise dans la ZFU s'il est employé par celle-ci à cette date ;
- ou à la date d'effet de son embauche si elle est postérieure.

L'employeur doit apporter la preuve du lieu de résidence du salarié, par tous moyens (copie des loyers, factures d'électricité ou de téléphone, etc.).

Il peut aussi demander des informations au maire de la commune de résidence du futur embauché. La demande se fait par écrit et doit comporter un certain nombre de mentions (nom ou raison sociale, adresse et numéro SIRET de l'établissement où est employé ou doit être employé le salarié concerné, référence à l'application de l'article 13 de la loi du 14 novembre 1996, adresse pour laquelle l'employeur souhaite obtenir l'attestation).

Le maire atteste alors si l'adresse du domicile du salarié est ou non comprise dans le périmètre d'une ZUS localisée sur le territoire de cette commune et appartenant à la même unité urbaine que la ZFU.

### 2.1.2 Obligation à respecter pour bénéficier de l'exonération

Selon l'article 13 de la loi du 14 novembre 1996 n°96-987 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville, lorsque l'employeur, depuis son entrée dans le dispositif ZFU, a embauché 2 salariés ouvrant droit à l'exonération, cette dernière sera maintenue pour tous les salariés lors de toute nouvelle embauche si l'une des 2 conditions suivantes est remplie à la date d'effet de celle-ci :

- Le nombre de salariés remplissant les conditions fixées au IV de l'article 12 (à savoir employés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois dans la limite de 50 salariés) dont l'horaire prévu au contrat de travail est au moins égal à une durée minimale fixée par décret (16 heures) et résidant dans l'une des ZFU, ou dans l'une des ZUS dans laquelle est située la ZFU de l'entreprise soit égal au moins au tiers du total des salariés employés dans les mêmes conditions ;
- Ou que le nombre de salariés embauchés à compter de la création ou de l'implantation, employés dans les conditions fixées au IV de l'article 12 (à savoir employés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois dans la limite de 50 salariés) dont l'horaire prévu au contrat de travail est au moins égal à une durée minimale fixée par décret (16 heures) et résidant dans l'une des ZFU ou dans l'une des ZUS de l'unité urbaine considérée, soit égal au tiers du total des salariés embauchés dans les mêmes conditions, au cours de la même période.

Selon un courrier de l'URSSAF de Paris à Infodoc-Experts en date du 10 avril 2007, les apprentis et contrats de professionnalisation en CDD d'au moins 12 mois ou en CDI, bien qu'exclus de l'effectif maximum de 50 salariés ouvrant droit à l'exonération ZFU, doivent être pris en compte au regard de l'obligation d'emploi de salariés résidents en ZFU.

#### Exemples :

- Une entreprise s'implante en avril 2007 en ZFU et embauche un premier salarié en CDI en mai 2007 puis un second salarié en CDI en juin 2007.

La condition de résidence devra être remplie lors de l'embauche en novembre 2007 y compris si celle-ci est effectuée sous forme de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation : 1 des 3 salariés, dont celui en apprentissage ou sous contrat de professionnalisation, présents à l'effectif devra résider dans la ZFU où est implantée l'entreprise ou dans la ZUS dans laquelle est située la ZFU.

- Une entreprise s'implante en avril 2007 en ZFU et embauche un premier salarié en CDI en mai 2007 puis un contrat d'apprentissage (ou de professionnalisation) en juin 2007 et enfin un troisième salarié en CDI en novembre 2007 : la condition de résidence devra être remplie lors de la 3ème embauche (1 des 3 salariés présents à l'effectif devra être résident de la ZFU d'implantation de l'entreprise ou ZUS où est située la ZFU).

## 2.2 Embauche de salariés en ZFU : modalités d'appréciation du quota de résidents

La clause d'emploi ou d'embauche d'une proportion minimale de résidents est applicable pendant 5 ans à compter, soit de la délimitation de la ZFU si l'entreprise est présente à cette date, soit de son implantation ou de la création dans cette zone si elle est postérieure.

Pour respecter le quota de résidents, le choix appartient à l'employeur : l'appréciation se fait par rapport aux salariés embauchés ou employés.

### 2.2.1 Appréciation de la proportion de résidents par rapport aux embauches

Dans le cadre d'une appréciation au regard des embauches effectuées depuis la délimitation de la ZFU ou depuis la création ou implantation dans cette zone, le nombre de salariés résidents doit être égal au tiers du total des salariés embauchés au cours de la même période (depuis la délimitation ou depuis l'implantation ou la création en ZFU).

#### **Exemple**

Entreprise de 6 salariés avant son implantation en ZFU en avril 2007 embauchant 1 CDI en mai 2007, un CDD de 14 mois en juin 2007 et 1 CDI en juillet 2007.  
Le quota de résident à respecter est de :  $\{1 \text{ CDI (mai)} + 1 \text{ CDD de 14 mois} + 1 \text{ CDI (juillet)}\} \times 33\% = 1$  salarié embauché sur les 3 doit être résident.

Dans ce cas, selon le courrier de l'URSSAF de Paris adressé à Infodoc-Experts le 10 avril 2007, tous les salariés embauchés qu'ils soient encore ou non inscrits à l'effectif, doivent être pris en compte : il s'agit notamment des salariés démissionnaires, licenciés ou dont le contrat de travail a pris fin pendant ou à la fin de la période d'essai.

Rappelons qu'en matière d'emploi de résidents ZFU, la Cour de cassation a jugé que le salarié embauché postérieurement aux 2 précédents contrats rompus en cours de période d'essai constituait bien la 3ème embauche à partir de laquelle l'employeur devait justifier d'un quota de résident. Il importe donc peu que, lors de la 3ème embauche, les contrats de travail antérieurement conclus soient ou non toujours en cours d'exécution (Cass. soc. 2ème civ. 3 mai 2006, n°04-30696).

### 2.2.2 Appréciation de la proportion de résidents par rapport à l'effectif total des salariés

A la date d'effet de l'embauche faisant jouer l'obligation du quota de résident, le nombre de salariés employés résidant dans la ZFU d'implantation de l'entreprise ou dans la ZUS où est située la ZFU doit être au moins égal au tiers du total des salariés employés.

Selon l'URSSAF de Paris, il s'agit indifféremment des salariés employés avant ou à compter de la date de délimitation de la ZFU ou de l'implantation de l'entreprise dans la zone.

#### **Exemple :**

Entreprise de 6 salariés avant son implantation en ZFU en avril 2007 embauchant 1 CDI en mai 2007, un CDD de 14 mois en juin 2007 et 1 CDI en juillet 2007.

Si l'entreprise opte pour un pourcentage de résidents en fonction de l'effectif total de l'entreprise, elle doit respecter le quota de :  $\{6 + 1 \text{ CDI (mai)} + 1 \text{ CDD de 14 mois} + 1 \text{ CDI (juillet)} = 9\} \times 33\% = 3$  salariés employés doivent être résidents. Il conviendra d'examiner avec attention chaque cas et éviter d'appliquer systématiquement le quota en fonction des salariés embauchés (cf. 2.2.2) qui peut paraître plus favorable de prime abord : si parmi les 6 salariés employés avant l'implantation en ZFU, 3 étaient déjà résidents dans la ZFU, l'obligation d'emploi de résidents est respectée.

L'URSSAF de Paris précise également qu'en cas de détermination de la proportion de salariés résidents par rapport au nombre de salariés employés, il convient de ne comptabiliser que les seuls salariés dont le contrat est en cours ou suspendu avec ou sans versement de rémunération. Par suite, les salariés démissionnaires, licenciés ou dont le contrat de travail a pris fin pendant ou à la fin de la période d'essai ne doivent pas être pris en compte.

## 2.3 Embauche de résidents et rupture du contrat de travail

Concernant le quota de résidents, au regard de la position de l'URSSAF de Paris, une différence s'impose en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié.

En effet, pour conserver l'exonération ZFU, l'employeur peut se retrouver (selon le mode de décompte du quota de résident retenu) dans l'obligation d'embaucher un salarié résident.

### 2.3.1 Pourcentage de résidents en fonction des embauches

Les salariés, résidents ou non, dont le contrat a pris fin (licenciement, démission ou rupture de la période d'essai) sont, même après leur départ, toujours pris en compte pour apprécier le quota de résidents.

Pour la nouvelle embauche faisant suite à la rupture d'un salarié qui était résident et dès lors que le quota est toujours respecté, le nouveau salarié embauché ne devra pas être nécessairement résident.

### 2.3.2 Pourcentage de résidents en fonction des salariés employés

Dans ce cas, l'URSSAF de Paris indique que seuls doivent être pris en compte les salariés dont le contrat est en cours ou suspendu, avec ou sans versement de la rémunération, les salariés démissionnaires, licenciés ou dont le contrat a été rompu pendant la période d'essai ne sont pas pris en compte.

Dans ce dernier cas on se retrouve devant 2 hypothèses :

- Si la rupture du contrat de travail concerne un salarié résident ayant pour effet que l'entreprise ne remplisse plus son quota de résidents : elle ne pourra plus appliquer l'exonération ZFU pour l'ensemble des salariés. Pour bénéficier à nouveau du dispositif ZFU, toute nouvelle embauche devra nécessairement concerner un résident.

#### **Exemple :**

Entreprise de 6 salariés avant son implantation en ZFU en avril 2007 embauchant 1 CDI en mai 2007, un CDD de 14 mois en juin 2007 et 1 CDI en juillet 2007. Le quota de résident doit donc être de :  $\{6 + 1 \text{ CDI (mai)} + 1 \text{ CDD}$

de 14 mois + 1 CDI (juillet) = 9} x 33% = 3 salariés employés doivent être résidents.

Si le contrat de travail d'un des 3 salariés résidents est rompu, l'obligation d'emploi sera alors de : {9 salariés (effectif total de l'entreprise) – 1 résident (démission ou licenciement ou rupture de l'essai) = 8} x 33% = 2,64. Or, l'obligation d'emploi de résident étant arrondi à l'entier supérieur (en l'espèce 3), l'entreprise devra nécessairement embaucher un résident pour continuer à appliquer l'exonération pour l'ensemble des salariés.

- Si plusieurs salariés dont les contrats ont été rompus étaient non résidents : ces ruptures diminuent de fait le nombre de salariés de l'entreprise voire même l'obligation d'emploi de résidents en fonction du nombre de rupture.

**Exemple :**

Entreprise de 6 salariés avant son implantation en ZFU en avril 2007 embauchant 1 CDI en mai 2007, un CDD de 14 mois en juin 2007 et 1 CDI en juillet 2007. Si, par hypothèse, 3 contrats de travail de non résidents ont été rompus (1 démission, 1 rupture de période d'essai et 1 licenciement), le quota de résident à respecter est de {9 (6 salariés à l'origine + 1 CDI de mai + 1 CDD de 14 mois + 1 CDI de juillet) – 3 ruptures} x 33% = 2 salariés employés doivent être résidents.

En revanche si 1 seul contrat d'un non résident est rompu, l'effectif de l'entreprise passe à 8 salariés mais le quota de résidents est de 2,64 arrondi à 3.

Ainsi, selon l'URSSAF de Paris, en cas de rupture de contrat de travail de salariés résidents, il existe une différence de traitement au regard de l'obligation d'embauche ou d'emploi de résidents. Or cette différence n'apparaît pas dans l'article 13 II de la loi relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville du 14 novembre 1996 (relatif aux 41 ZFU de 2ème génération et aux 15 dernières ZFU du 1er août 2006), ni dans la circulaire DSS n° 2004/366 du 4 juillet 2004.

Au contraire, dans la circulaire citée ci-dessus, la Direction de la Sécurité Sociale précise que la qualité de résident est acquise de manière définitive lors d'embauches ultérieures pour lesquelles la clause d'embauche ou d'emploi (sans distinction) d'une proportion minimale de résidents est appréciée, les lieux de résidence des salariés employés à cette date n'ayant pas à être réexaminés.

En conclusion, la principale difficulté du dispositif d'exonération ZFU réside en l'obligation, dès lors que l'entreprise a procédé à 2 embauches, de respecter un quota de résidents.

Sous peine de voir l'exonération remise en cause pour tous les salariés, il est donc primordial à chaque embauche de déterminer au cas par cas les obligations en la matière pour chaque entreprise.

## Annexe

### Référence législative

Article 13 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville

### Référence administrative

Circulaire DSS n° 2004/366 du 30 juillet 2004 (extraits)

### Référence jurisprudentielle

Cassation sociale 2ème civile 3 mai 2006, n° 04-30696

### Références documentaires

Mémento Pratique F. Lefebvre, Social 2007, n°288 et s.

Mémento Pratique F. Lefebvre, Paie 2007, n°4149 et s.

Lamy social édition 2007, droit du travail charges sociales, n°4663 et s.

### Article 13 de la loi du 14 novembre 1996

modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 art. 33 (JORF 2 avril 2006)

I. - Lorsque l'employeur a déjà procédé, depuis la délimitation de la zone franche urbaine, à l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération prévue à l'article 12, le maintien du bénéfice de l'exonération est subordonné, lors de toute nouvelle embauche, à la condition qu'à la date d'effet de cette embauche :

- le nombre de salariés embauchés depuis la délimitation de la zone franche urbaine, employés dans les conditions fixées au IV de l'article 12 dont l'horaire prévu au contrat est au moins égal à une durée minimale fixée par décret et résidant dans cette zone, soit égal à au moins un cinquième du total des salariés embauchés dans les mêmes conditions, au cours de la même période ;

- ou le nombre de salariés remplissant les conditions fixées au IV de l'article 12 dont l'horaire prévu au contrat est au moins égal à une durée minimale fixée par décret et résidant dans la zone franche urbaine soit égal à un cinquième du total des salariés employés dans les mêmes conditions.

Les dispositions du présent article s'appliquent pendant une période de cinq ans à compter soit de la délimitation de la zone franche urbaine pour les entreprises visées au II et au deuxième alinéa du III de l'article 12, soit de l'implantation ou de la création pour les entreprises visées au troisième alinéa.

En cas de non-respect de la proportion mentionnée aux deuxième et troisième alinéas, constaté à l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date d'effet de l'embauche, l'exonération n'est pas applicable aux gains et rémunérations versés jusqu'à la date d'effet des embauches nécessaires au respect de cette proportion.

Le maire peut fournir à l'employeur, à sa demande, des éléments d'information relatifs à la qualité de résident dans la zone nécessaires à la détermination de la proportion mentionnée aux deuxième et troisième alinéas.

II. - A compter du 1er janvier 2003, pour les entreprises créées ou implantées à compter du 1er janvier 2002 dans les zones franches urbaines figurant sur la liste indiquée au I de l'annexe à la présente loi et à compter du 1er janvier 2004 pour celles existant à cette date ou créées ou implantées à compter de la même date dans les zones franches urbaines figurant sur la liste indiquée au I bis de cette même annexe, ainsi que, à compter du 1er août 2006, pour celles existant à cette date ou créées ou implantées à compter de cette date dans les zones franches urbaines mentionnées au deuxième alinéa du B du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire, lorsque l'employeur a déjà procédé à l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération prévue à l'article 12, le maintien du bénéfice de l'exonération prévue au I de l'article 12 est subordonné, lors de toute nouvelle embauche, à la condition qu'à la date d'effet de cette embauche :

- le nombre de salariés remplissant les conditions fixées au IV de l'article 12 dont l'horaire prévu au contrat de travail est au moins égal à une durée minimale fixée par décret et résidant dans l'une des zones franches urbaines, ou dans l'une des zones urbaines sensibles définies au 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire de l'unité urbaine dans laquelle est située la zone franche urbaine

d'implantation de l'entreprise soit égal au moins au tiers du total des salariés employés dans les mêmes conditions ;

- ou que le nombre de salariés embauchés à compter de la création ou de l'implantation, employés dans les conditions fixées au IV de l'article 12 dont l'horaire prévu au contrat de travail est au moins égal à une durée minimale fixée par décret et résidant dans l'une des zones franches urbaines ou dans l'une des zones urbaines sensibles de l'unité urbaine considérée, soit égal au tiers du total des salariés embauchés dans les mêmes conditions, au cours de la même période.

Les dispositions du présent II s'appliquent pendant une période de cinq ans à compter de la création ou de l'implantation de l'entreprise dans une zone franche urbaine.

En cas de non-respect de la proportion mentionnée aux deuxième et troisième alinéas, constaté à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date d'effet de l'embauche, l'exonération n'est pas applicable aux gains et rémunérations versés jusqu'à la date d'effet des embauches nécessaires au respect de cette proportion.

Le maire peut fournir à l'employeur, à sa demande, des éléments d'information relatifs à la qualité de résident dans la zone nécessaires à la détermination de la proportion mentionnée aux deuxième et troisième alinéas.

Afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emplois des zones urbaines sensibles aux recrutements des entreprises des zones franches urbaines définies au B du 3 de l'article 42 de la loi n° 95-115 du 4 février 1995 précitée, le service public de l'emploi, tel qu'il est défini à l'article L. 311-1 du code du travail, s'associe à la région et aux autres collectivités territoriales concernées pour mettre en oeuvre des parcours de formation adaptés.



**Ministère de la santé  
et de la protection sociale**

**Direction de la sécurité sociale**

Sous-direction du financement  
de la sécurité sociale  
Bureau de la législation financière

Personne chargée du dossier :  
Céline LAMBERT  
tél : 01.40.56.69.47.  
fax : 01.40.56.73.61.  
mél : celine.lambert@sante.gouv.fr

**Ministère de l'emploi, du travail  
et de la cohésion sociale**

**Délégation interministérielle à la ville**

Département insertion, emploi  
et développement économique  
Département insertion, emploi et  
développement économique

Personne chargée du dossier :  
Patrick ENGELBACH  
tél : 01.49.17.46.71.  
fax : 01.49.17.45.69.  
mél : patrick.engelbach@ville.gouv.fr

**Ministère de l'agriculture,  
de l'alimentation, de la pêche  
et des affaires rurales**

**Direction générale de la forêt  
et des affaires rurales**

Sous-direction de la protection  
sociale  
Bureau assujettissement et cotisations

Personne chargée du dossier :  
Louis RANVIER  
tél : : 01.49.55.83.41.  
fax : 01.49.55.80.10.  
mél : louis.ranvier@agriculture.gouv.fr

Le ministre de l'emploi, du travail  
et de la cohésion sociale  
Le ministre de la santé et de la protection sociale  
Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation,  
de la pêche et des affaires rurales

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale  
des organismes de sécurité sociale

Monsieur le directeur général de la Caisse centrale  
de mutualité sociale agricole

Mesdames et Messieurs les préfets de Région  
Directions régionales du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle (pour information)  
Directions régionales des affaires sanitaires et sociales  
(pour information)  
Directions de la santé et du développement social  
de Guadeloupe, Guyane et Martinique (pour information)  
Services régionaux de l'Inspection du travail, de l'emploi  
et de la politique sociale agricoles (pour information)

Mesdames et Messieurs les préfets de Département  
Directions départementales du travail, de l'emploi  
et de la formation professionnelle  
Services départementaux de l'Inspection du travail,  
de l'emploi et de la politique sociale agricoles

**Circulaire N°DSS/DIV/DGFAR/2004/366 du 30 juillet 2004 relative à l'exonération de cotisations  
sociales patronales applicable aux entreprises implantées en zones franches urbaines**

Date d'application : immédiate

NOR :

Grille de classement :

**Résumé :** Les entreprises d'au plus 50 salariés implantées en zone franche urbaine (ZFU) ouvrent droit à une importante exonération de cotisations sociales patronales au titre des salariés en CDI ou CDD d'au moins 12 mois travaillant en zone franche urbaine. Après deux embauches ouvrant droit à cette exonération, le maintien de l'exonération est subordonné au respect d'une clause d'emploi ou d'embauche locale. La durée de l'exonération est d'au plus 5 ans à taux plein, puis, selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 5 salariés, de 3 ou 9 ans à taux dégressif.

**Mots-clés :** entreprises – exonération de cotisations sociales patronales – zone franche urbaine – zone urbaine sensible – résidents

**Textes de référence :**

Règlement (CE) n° 69/2001 de la Commission du 12 janvier 2001 concernant l'application aux aides de minimis des articles 87 et 88 du traité CE

Code général des impôts, notamment l'article 44 octies ;

Code rural, notamment l'article L.741-10 ;

Code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 242-1, R. 253-6, R. 253-21 et D. 133-1 ;

Code du travail notamment les articles L. 122-12, L. 322-13 , L. 351-4 et L. 421-2 ;

Articles 12 et 13 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville, successivement modifiés par la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains, la loi de finances pour 2002 (n° 2001-1275 du 28 décembre 2001), la seconde loi de finances rectificative pour 2002 (n° 2002-1576 du 30 décembre 2002), les articles 31 et 32 de la loi n° 2003-710 du 1<sup>er</sup> août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine et, enfin, l'article 66 de la loi de finances rectificative pour 2003 (n° 2003-1312 du 30 décembre 2003) ;

Chapitre I<sup>er</sup> et annexe 1 de la loi n° 2003-710 du 1<sup>er</sup> août 2003 susvisée ;

Listes I et I bis de l'annexe à la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 susvisée (fixation des listes des zones franches urbaines) ;

Décrets n° 96-1154 et n° 96-1155 du 26 décembre 1996 modifiés portant délimitation des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et décret n° 2004-219 du 12 mars 2004 portant délimitation des 41 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;

Décret n° 96-1156 modifié du 26 décembre 1996 fixant la liste des zones urbaines sensibles ;

Décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 portant application des articles 12 à 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville et de l'article 146 modifié de la loi de finances pour 2002 (n° 2001-1275 du 28 décembre 2001) afférents aux exonérations sociales en faveur des zones franches urbaines et des zones de redynamisation urbaine et abrogeant les décrets n° 97-125 et n° 97-126 du 12 février 1997.

**Textes abrogés :**

Décret n° 97-126 du 12 février 1997 relatif à l'exonération de charges sociales patronales dans les zones franches urbaines modifié par le décret n° 2001-1064 du 15 novembre 2001 portant application de la loi n° 2000-1208 du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains ;

Circulaire DSS/FGSS/5B/n° 97/200 du 17 mars 1997 relative à l'allègement de charges sociales en faveur de l'emploi dans les zones franches urbaines ;

Circulaire DSS/DIV n° 2002-61 du 31 janvier 2002 relative à la mise en œuvre des mesures de réforme du dispositif d'exonération de charges sociales patronales applicable en zones franches urbaines ;

Circulaire DSS/DIV/DEPSE n° 2002/235 du 18 avril 2002 prise pour l'application de l'article 145 de la loi de finances pour 2002 relatif au dispositif d'exonération de charges sociales patronales applicable en zones franches urbaines ;

Circulaire DSS/DIV/DGFAR n° 2003/233 du 19 mai 2003 prise pour l'application de l'article 79 de la loi de finances rectificative pour 2002 relatif au dispositif d'exonération de charges sociales patronales applicable en zone franche urbaine.

**Annexes :**

Annexe I : Liste des dispositifs nationaux autorisés par la Commission européenne utilisant la règle *de minimis* ;

Annexe II : Limite de cinquante embauches exonérées accroissant l'effectif (rappel) ;

Annexe III : Dates limites d'entrée dans le dispositif et décompte de la période de cinq ans d'exonération à taux plein ;

Annexe IV : Exemples de suspension puis rétablissement du droit à exonération du fait de l'existence de dettes de cotisations sociales ;

Annexe V : Plan d'apurement progressif des dettes

La loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville avait institué, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1997, divers avantages fiscaux et sociaux en direction des entreprises, dans l'objectif de favoriser l'activité économique et l'emploi dans des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Ainsi, l'article 12 de cette loi prévoyait une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de cotisations au titre du Fonds national d'aide au logement (FNAL) et, le cas échéant, de versement transport, dans la limite de 150 % du SMIC, pour les entreprises d'au plus cinquante salariés implantées au plus tard le 31 décembre 2001 dans les **44 zones franches urbaines (ZFU)** créées par cette même loi et figurant sur la liste indiquée au I de son annexe (désignées ci-après sous les termes « 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 »).

Cette exonération, dénommée ci-après « exonération » ou « exonération ZFU », était maintenue sous réserve que l'entreprise, après avoir embauché deux salariés ouvrant droit à l'exonération, emploie ou ait embauché une proportion minimale d'un cinquième de salariés résidents de la zone franche urbaine dans laquelle elle est implantée, cette clause d'emploi ou d'embauche locale étant définie à l'article 13 de la même loi.

La seconde loi de finances rectificative pour 2002 (article 79) a relancé le dispositif des zones franches urbaines, avec la réouverture à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 des 44 ZFU créées par la loi du 14 novembre 1996 et le report au **31 décembre 2007** de la date limite d'implantation des entreprises dans l'une de ces 44 zones franches urbaines ; pour les entreprises implantées au cours de l'année 2002, l'exonération est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

Cette loi de finances rectificative a également modifié, pour les entreprises implantées à compter de 2002, la clause d'emploi ou d'embauche locale : le bassin de recrutement est élargi à l'ensemble des zones urbaines sensibles (ZUS) appartenant à la même unité urbaine que la ZFU d'implantation de l'entreprise ; la proportion minimale d'emploi ou d'embauche de salariés résidents est portée à un tiers.

La loi n° 2003-710 du 1<sup>er</sup> août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, en créant **41 nouvelles zones franches urbaines** (désignées ci-après sous les termes « 41 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004 »), marque une nouvelle impulsion en faveur du développement économique des quartiers prioritaires. Ces 41 nouvelles zones franches urbaines, dont la liste est fixée au I *bis* de l'annexe à la loi du 14 novembre 1996, sont délimitées par le décret n° 2004-219 du 12 mars 2004 susvisé. Les entreprises implantées dans l'une de ces 41 nouvelles zones au plus tard le **31 décembre 2008 inclus** bénéficient de l'exonération, applicable au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Les entreprises peuvent consulter les cartes des zones franches urbaines, d'une part, dans les départements concernés, auprès de la préfecture, de la direction des services fiscaux et de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), ainsi qu'auprès des mairies des communes concernées et, d'autre part, sur le site internet de la Délégation interministérielle à la Ville (DIV) à l'adresse suivante : <http://www.ville.gouv.fr>

La présente circulaire, prise pour l'application du chapitre I<sup>er</sup> du décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 susvisé, détaille l'ensemble des dispositions applicables à partir de 2004 aux entreprises implantées dans les 44 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ou dans les 41 nouvelles zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Elle remplace, pour l'avenir, les dispositions des précédentes circulaires énumérées en page 2 qui sont abrogées.

## SOMMAIRE GÉNÉRAL

<b>I.</b>	<b>Les entreprises concernées.....</b>	<b>5</b>
A.	Les conditions générales applicables à toute entreprise implantée en ZFU.....	5
	1 – <i>Les activités concernées.....</i>	5
	2 – <i>Le plafond de cinquante salariés.....</i>	6
	3 – <i>La réalité économique de l'établissement implanté dans une ZFU.....</i>	6
B.	Les conditions supplémentaires et les exclusions spécifiques applicables dans les 41 ZFU ouvertes le 1 <sup>er</sup> janvier 2004.....	7
	1 – <i>La condition tenant au plafond relatif aux aides de minimis.....</i>	7
	2 – <i>La condition relative au chiffre d'affaires annuel ou au total de bilan.....</i>	8
	3 – <i>Les exclusions spécifiques.....</i>	8
C.	Les conditions supplémentaires spécifiques aux entreprises présentes au 30 décembre 1996 dans les 44 zones franches urbaines ouvertes le 1 <sup>er</sup> janvier 1997.....	9
<b>II.</b>	<b>Les salariés concernés.....</b>	<b>10</b>
A.	Les salariés dont l'emploi ouvre droit à l'exonération.....	10
B.	La limite de cinquante emplois ou embauches exonérés.....	11
	1 – <i>L'exonération est applicable chaque mois à au plus cinquante emplois.....</i>	11
	2 – <i>L'exonération est applicable à au plus cinquante embauches.....</i>	12
<b>III.</b>	<b>Les transferts d'emplois.....</b>	<b>12</b>
A.	Transfert d'emplois d'un établissement situé hors zone franche urbaine vers un établissement situé en zone franche urbaine.....	12
B.	Transfert d'emplois d'un établissement situé en zone franche urbaine vers un établissement situé dans une autre zone franche urbaine.....	13
C.	Transferts d'emplois aidés.....	13
D.	Transferts de contrat de travail suite à la modification de la situation juridique de l'employeur.....	14
<b>IV.</b>	<b>Claude d'embauche ou d'emploi d'une proportion minimale de résidents de quartiers prioritaires de la politique de la ville.....</b>	<b>14</b>
A.	La proportion minimale de résidents est distincte selon la situation de l'entreprise.....	14
B.	La clause d'emploi ou d'embauche de résidents est applicable pendant cinq ans.....	15
C.	Les salariés à prendre en compte dans le calcul de la proportion minimale de résidents.....	15
	1 – <i>La durée minimale de l'horaire de travail.....</i>	16
	2 – <i>L'appréciation du lieu de résidence du salarié.....</i>	16
D.	Le respect de la clause d'emploi ou d'embauche de résidents.....	17
<b>V.</b>	<b>La nature et le mode de calcul de l'exonération.....</b>	<b>17</b>
<b>VI.</b>	<b>La condition d'être à jour de ses obligations sociales.....</b>	<b>18</b>
A.	La nature des obligations sociales.....	18
B.	La date à laquelle est appréciée la condition d'être à jour de ses obligations sociales.....	19
C.	La conséquence du non respect de la condition d'être à jour de ses obligations sociales.....	19
D.	La contestation de la dette par l'employeur.....	20
E.	Le plan d'apurement progressif des dettes.....	20
<b>VII.</b>	<b>L'articulation avec d'autres mesures.....</b>	<b>20</b>
A.	Non cumul avec une autre mesure d'exonération totale ou partielle de cotisations.....	20
B.	Non cumul avec les aides à l'emploi de l'Etat.....	22
C.	Non cumul avec les taux réduits, les assiettes et montants forfaitaires de cotisations.....	22
<b>VIII.</b>	<b>Les obligations déclaratives des employeurs.....</b>	<b>22</b>
A.	Déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente.....	22
B.	Déclaration lors de toute nouvelle embauche.....	23
<b>IX.</b>	<b>La durée d'application de l'exonération.....</b>	<b>24</b>
A.	L'exonération ZFU est applicable pendant au plus cinq années à taux plein de 100 %.....	24
B.	L'exonération ZFU est ensuite applicable pendant au plus 3 ou 9 ans à taux dégressif.....	25
<b>X.</b>	<b>L'animation et le suivi de la mesure.....</b>	<b>25</b>
A.	Information sur le dispositif et coordination des organismes.....	25
B.	Suivi général.....	26
C.	Suivi statistique.....	27

## I. Les entreprises concernées

L'exonération est applicable aux entreprises exerçant une activité artisanale, industrielle, commerciale ainsi qu'aux membres des professions libérales qui emploient, lors de leur entrée dans le dispositif, au plus cinquante salariés (A/1-2). L'exonération est applicable au titre de chaque établissement présentant une réalité économique dans la zone franche urbaine d'implantation (A/3).

Outre ces conditions générales requises pour toutes les entreprises, des conditions supplémentaires sont posées, distinctes selon que les entreprises sont implantées dans l'une des 41 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004 (B/1-2), qui font également l'objet d'exclusions particulières (B/3), ou dans l'une des 44 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 (D).

### A. Les conditions générales applicables à toute entreprise implantée en ZFU

#### 1 – Les activités concernées

L'exonération bénéficie aux entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale au sens de l'article 34<sup>(1)</sup> et du 5<sup>o</sup> du I de l'article 35<sup>(2)</sup> du code général des impôts, à l'exception des activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation. Elle est aussi applicable aux entreprises exerçant une activité professionnelle non commerciale au sens du 1 de l'article 92 du même code<sup>(3)</sup>.

<sup>(1)</sup> Dont les bénéficiaires sont soumis à l'impôt sur le revenu au titre des bénéficiaires industriels et commerciaux.

<sup>(2)</sup> Qui réalisent des bénéfices issus de la location d'établissements commerciaux ou industriels munis du mobilier ou du matériel nécessaire à leur exploitation, que la location comprenne, ou non, tout ou partie des éléments incorporels du fonds de commerce ou d'industrie.

<sup>(3)</sup> Il s'agit des professions libérales et titulaires des charges et offices n'ayant pas la qualité de commerçants.

A ce titre, l'exonération est applicable aux entreprises d'insertion ou d'intérim d'insertion visées par l'article L. 322-4-16 du code du travail.

A ce titre également, l'exonération est ouverte aux activités exercées sous forme associative lorsque cet exercice entraîne l'assujettissement à l'impôt sur les sociétés, à la TVA et à la taxe professionnelle ainsi qu'aux associations qui bénéficient du label « régies de quartier » attribué par le Comité national de liaison des régies de quartier lorsque leur activité est susceptible d'entraîner l'assujettissement à ces impositions, qu'elles en soient ou non effectivement redevables. Si les régies de quartier exercent à la fois des activités relevant du secteur marchand et du secteur non marchand, l'exonération est applicable aux seuls salariés dont l'activité principale (soit plus de 50% de l'horaire de travail prévu au contrat) correspond aux activités entraînant l'assujettissement de la régie de quartier à ces impositions.

En revanche, sont exclus du bénéfice de l'exonération : les associations à but non lucratif non assujetties à l'impôt sur les sociétés et à la T.V.A., les syndicats professionnels, les chambres professionnelles et consulaires, l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, pour leurs salariés statutaires ou non ainsi que les particuliers employeurs.

Il convient de préciser que la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 a, par ailleurs, créé une exonération spécifique pour toute association implantée en zone de redynamisation urbaine ou en zone franche urbaine, qu'elle soit assujettie ou non à l'impôt sur les sociétés et à la TVA. Cette exonération est prévue par l'article 12-1 nouveau de la loi du 14 novembre 1996 modifiée. Toutefois, cette exonération n'est pas applicable si l'association bénéficie ou a déjà bénéficié de l'exonération prévue par l'article 12 de la loi du 14 novembre 1996, précisée par la présente circulaire. Dans le cas contraire, si l'association remplit simultanément les conditions au bénéfice des exonérations prévues aux articles 12 et 12-1 de la loi du 14 novembre 1996, elle doit opter pour l'application de l'une ou de l'autre de ces exonérations. Ces dispositions sont détaillées dans la circulaire N°DSS/DIV/DGFAR/2004/367 du 30 juillet 2004.

## 2 – Le plafond de cinquante salariés

Pour bénéficier de l'exonération, les entreprises doivent employer à leur entrée dans le dispositif, tous établissements confondus implantés ou non dans une zone franche urbaine, au plus cinquante salariés au sens de l'article L. 421-2 du code du travail. Si par la suite, leur effectif dépasse cinquante salariés, l'exonération s'applique dans chaque zone franche urbaine dans la limite mensuelle de cinquante salariés dans les conditions visées au II.

Lorsque l'entreprise est constituée sous la forme d'une société dont la majorité du capital ou des droits de vote est détenue par une ou plusieurs autres sociétés, sont pris en compte les salariés employés par l'entreprise considérée ainsi que par l'entreprise qui en détient directement ou indirectement plus de la moitié du capital ou des droits de vote.

La condition d'emploi d'au plus cinquante salariés est appréciée à l'entrée de l'entreprise dans le dispositif, soit :

- pour les 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 : au cours de l'année 1996 pour l'entreprise dont, au 30 décembre 1996, au moins un établissement était implanté dans l'une de ces zones ou, dans les autres cas, au cours des douze mois civils précédant celui au cours duquel l'entreprise s'implante, se crée ou crée un établissement dans l'une de ces zones ;
- pour les 41 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004 : au cours de l'année 2003 pour l'entreprise dont, au 1<sup>er</sup> janvier 2004, au moins un établissement était implanté dans l'une de ces zones ou, dans les autres cas, au cours des douze mois civils précédant celui au cours duquel l'entreprise s'implante, se crée ou crée un établissement dans l'une de ces zones.

Pour le calcul de ce plafond, sont pris en compte :

- pour une unité, les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés ;
- au prorata de leur temps de présence au cours de la période considérée, les salariés sous contrat à durée déterminée, contrat de travail intermittent ou mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu avec versement de rémunération) ;
- au prorata de leur temps de présence, les salariés à temps partiel.

De même, les salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu sont pris en compte dans l'effectif à la condition qu'ils perçoivent une rémunération.

En revanche, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif : les apprentis, les titulaires d'un contrat de qualification, d'orientation, d'adaptation à l'emploi, jusqu'au terme prévu au contrat ou, à défaut, à l'expiration d'une période de deux ans à compter de sa conclusion ; pendant toute la durée du contrat, les bénéficiaires d'un contrat emploi-consolidé, d'un contrat emploi-solidarité, d'un contrat d'accès à l'emploi et d'un contrat d'insertion - revenu minimum d'activité ; enfin, les titulaires du contrat de professionnalisation défini à l'article L. 981-1 du code du travail (qui pourra être conclu à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004), 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.

## 3 – La réalité économique de l'établissement implanté dans une ZFU

Pour bénéficier de l'exonération, l'établissement implanté en zone franche urbaine doit présenter une réalité économique, ce qui est le cas lorsque deux conditions cumulatives sont remplies :

- d'une part, l'établissement doit avoir une implantation réelle dans la zone franche urbaine, c'est-à-dire une **implantation matérielle** (bureau d'étude ou de conseil, cabinet, commerce, atelier, ...) : le local doit a minima comporter en son sein les moyens lui permettant de réaliser la partie administrative de son activité (branchement eau, EDF, Télécom, ordinateur, ...) ;

- d'autre part, l'établissement doit comporter les **éléments d'exploitation** (locaux pour recevoir la clientèle, pour réparer des véhicules, charger ou entreposer des marchandises, parkings, vestiaires, etc...) **ou de stocks** nécessaires à la réalisation, en son sein, d'une **activité économique effective**, laquelle peut notamment être concrétisée par une présence significative sur les lieux pour accomplir des actes en rapport avec l'activité principale de l'établissement (réalisation de prestations, réception de clientèle notamment).

Pour l'appréciation de cette seconde condition, lorsque l'activité exercée par l'établissement implanté dans la zone franche urbaine est non sédentaire et exercée pour tout ou partie en dehors des zones franches urbaines, la condition de l'activité économique effective de l'établissement est présumée remplie lorsque l'établissement emploie un salarié sédentaire en équivalent temps plein (il peut donc s'agir de deux salariés à mi-temps par exemple) effectuant la totalité de son temps de travail dans le local implanté dans la zone franche urbaine.

## **B. Les conditions supplémentaires et les exclusions spécifiques applicables dans les 41 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004**

Dans les 41 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004, des conditions supplémentaires sont posées pour les entreprises présentes dans ces zones au 1<sup>er</sup> janvier 2004 (**1 et 2**) et pour les entreprises qui s'implantent, se créent ou créent un établissement entre le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et le 31 décembre 2008 inclus (**2**).

Les entreprises implantées dans l'une de ces 41 nouvelles zones franches urbaines font également l'objet d'exclusions spécifiques (**3**).

### **1 – La condition tenant au plafond relatif aux aides *de minimis***

Pour mettre le dispositif ZFU en conformité avec la décision de la Commission européenne autorisant sous conditions les exonérations fiscales et sociales en faveur des nouvelles zones franches urbaines, pour les entreprises dont au moins un établissement était implanté dans l'une de ces zones au 1<sup>er</sup> janvier 2004, l'exonération est accordée dans la limite du plafond des aides *de minimis*.

Conformément à la décision de la Commission européenne, ce plafond ne concerne pas les entreprises implantées en ZFU au 1<sup>er</sup> janvier 2004 dont l'activité se limite aux secteurs suivants : services de proximité ou initiatives locales d'emploi, entreprises d'économie sociale et entreprises de réinsertion.

Ce plafond, fixé à 100 000 euros par période de 36 mois par le Règlement (CE) n° 69/2001 de la Commission du 12 janvier 2001 concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE aux aides *de minimis*, comprend l'ensemble des aides qualifiées *de minimis* octroyées par l'Etat, l'Union européenne ou les collectivités territoriales.

Pour les entreprises concernées, ce plafond est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, sur une période glissante de 36 mois :

- à l'entrée dans le dispositif, sont prises en compte les aides de minimis versées au cours des 36 mois précédents, soit sur la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et le 31 décembre 2003 ;
- chaque mois suivant, l'exonération est applicable si le plafond de 100 000 euros n'a pas été dépassé sur les 36 mois précédents.

Ce plafond comprend, le cas échéant, toutes les aides publiques placées sous ce régime « de minimis » dont l'entreprise bénéficie ou a bénéficié au cours de la période de 36 mois. Notamment, sont prises en comptes les exonérations spécifiques aux ZFU, fiscales (impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, imposition forfaitaire annuelle, taxe professionnelle, taxe foncière) et sociales (exonération ZFU et exonération de cotisations sociales personnelles maladie et maternité des travailleurs indépendants).

Il convient de préciser que l'exonération ZFU est prise en compte, non pas pour son montant total, mais pour le différentiel entre ce montant et le montant de cotisations qui aurait pu être exonéré (si l'exonération ZFU n'avait pas été appliquée) au titre de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale dite « réduction Fillon ».

*Exemple* : l'exonération ZFU représente, un mois donné, 350 euros de cotisations pour un salarié alors que la réduction générale de cotisations patronales, si elle avait été appliquée, aurait permis une réduction de cotisations de 250 euros. Seule la différence de 100 euros est prise en compte pour le calcul du plafond de 100 000 euros.

Pour des raisons de simplification, le coefficient de calcul de la réduction Fillon, nécessaire à la détermination du différentiel, peut être calculé à partir du nombre d'heures figurant au contrat de travail et de la rémunération mensuelle habituelle du salarié, le cas échéant actualisée au 31 décembre de chaque année. En revanche, ce coefficient est multiplié par la rémunération brute mensuelle.

La preuve du respect de ce plafond de 100 000 euros appartient à l'entreprise. Elle doit de ce fait tenir à la disposition de l'inspecteur de contrôle la liste des aides *de minimis* obtenues ainsi que leurs montants. Il lui est notamment conseillé de tenir, en son sein, un compte de cumul des aides *de minimis*. L'entreprise, si elle ne dispose pas de cette information, peut demander aux services préfectoraux de lui communiquer la liste des aides sollicitées ou obtenues ou de l'orienter vers le ou les organismes qui la détiennent.

Les règles relatives au cumul des aides *de minimis* sont précisées par la circulaire du Premier ministre du 8 février 1999 relative à l'application au plan local des règles communautaires relatives aux aides publiques. A l'**annexe I** figure également la liste des dispositifs nationaux autorisés par la Commission européenne utilisant la règle *de minimis*.

## **2 – La condition relative au chiffre d'affaires annuel ou au total de bilan**

L'exonération est applicable par les entreprises implantées dans les 41 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004 dont, soit le chiffre d'affaires annuel hors taxes n'excède pas 7 millions d'euros, soit le total de bilan n'excède pas 5 millions d'euros. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, ces deux plafonds sont portés à 10 millions d'euros.

Il s'agit d'une condition alternative (un seul critère doit être satisfait) appréciée au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus implantés ou non en zone franche urbaine, à son entrée dans le dispositif puis au début de chaque exercice suivant, pendant toute la durée d'application de l'exonération

La condition est appréciée au titre du dernier exercice écoulé ramené sur une base annuelle : le cas échéant, un ajustement *pro rata temporis* du chiffre d'affaires est effectué si la durée de l'exercice écoulé est supérieure ou inférieure à douze mois.

## **3 – Les exclusions spécifiques aux entreprises implantées dans l'une des 41 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004**

a) L'exonération n'est pas applicable aux entreprises dont 25% ou plus du capital ou des droits de vote sont contrôlés, directement ou indirectement, par une ou plusieurs entreprises :

- employant 250 salariés ou plus ;
- **et** dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes excède 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel excède 43 millions d'euros. Un ajustement *pro rata temporis* du chiffre d'affaires est réalisé si la durée de l'exercice est supérieure ou inférieure à douze mois. Il s'agit de critères alternatifs, il suffit donc qu'un seul de ces deux critères soit satisfait. Cette condition est appréciée selon la même périodicité que celle mentionnée au 2 du B ci-dessus.

Le seuil de 250 salariés est déterminé selon les modalités prévues par l'article L. 421-2 du code du travail (Cf. seuil de 50 salariés, I/A/2) en fonction de l'effectif moyen employé par la ou les entreprises qui exercent un contrôle sur l'entreprise implantée en zone franche urbaine.

Ce seuil est apprécié aux dates suivantes :

- pour les entreprises implantées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004, au cours de l'année 2003 ;
- pour les entreprises qui s'implantent, se créent ou créent un établissement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au cours des douze mois civils précédant la date d'implantation ou de création dans la zone franche urbaine ;
- puis, au cours de chaque année civile.

b) L'exonération n'est pas applicable aux entreprises dont l'activité principale relève des secteurs de la construction automobile, de la construction navale, de la fabrication de fibres textiles synthétiques, de la sidérurgie ou des transports routiers de marchandises. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, la condition relative à l'activité est appréciée pour chaque établissement situé en ZFU.

La détermination de l'appartenance d'une activité à l'un des secteurs exclus s'examine à partir de la nomenclature d'activités françaises (NAF) de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Ces secteurs exclus sont répertoriés dans cette nomenclature sous les classes d'activité suivantes :

Secteur d'activité	Code NAF de la classe d'activités	Libellé NAF de la classe d'activités
<b>Construction automobile</b>	34.1 Z	Construction de véhicules automobiles
	34.2 A	Fabrication de carrosseries automobiles
	34.2 B	Fabrications de caravanes et véhicules de loisirs
	34.3 Z	Fabrication d'équipements automobiles
<b>Construction navale</b>	35.1 A	Construction de bâtiments de guerre
	35.1 B	Construction de navires civils
	35.1 C	Réparation navale
	35.1 E	Construction de bateaux de plaisance
<b>Fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques</b>	24.7 Z	Fabrication de fibres artificielles ou synthétiques
<b>Sidérurgie</b>	27.1 Y	Sidérurgie
<b>Transports routiers de marchandises</b>	60.2 L	Transports routiers de marchandises de proximité
	60.2 M	Transports routiers de marchandises interurbains

### C. Les conditions supplémentaires spécifiques aux entreprises présentes au 30 décembre 1996 dans les 44 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997

1 – Pour bénéficier de l'exonération au titre d'au plus cinquante salariés, les entreprises présentes au 30 décembre 1996 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 doivent avoir une activité limitée au marché local, ce qui est le cas si l'une des conditions alternatives suivantes est remplie (non opposable aux établissements situés dans les ZFU des communes des départements d'outre-mer) :

- soit l'activité de l'établissement implanté en ZFU relève de l'une des classes d'activité suivantes, définies selon la NAF de l'INSEE et mentionnées au II de l'annexe à la loi du 14 novembre 1996 :

	INSEE - NAF révisée en application au 1 <sup>er</sup> janvier 2003
45	<b>Construction</b>
50	<b>Commerce et réparation automobile</b>
52	<b>Commerce de détail et réparation d'articles domestiques</b>
55	<b>Hôtels et restaurants</b>
60.2E	<b>Transports de voyageurs par taxis</b>
85	<b>Santé et action sociale</b>
90	<b>Assainissement, voirie et gestion des déchets</b>
91	<b>Activités associatives</b>
92	<b>Activités récréatives, culturelles et sportives</b>
93	<b>Services personnels</b>

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, la condition relative à l'activité est appréciée pour chaque établissement situé en ZFU.

- soit l'entreprise, tous établissements confondus, avait réalisé entre le 1<sup>er</sup> janvier 1994 (ou la date de début de l'activité de l'entreprise si elle est postérieure) et le 31 décembre 1996 un chiffre d'affaires à l'exportation et aux livraisons intra-communautaires, porté sur ses déclarations de TVA, n'excédant pas 15 % du chiffre d'affaires total hors taxes de la période.

2 – Les entreprises présentes au 30 décembre 1996 dont l'activité ne relève pas du marché local peuvent bénéficier de l'exonération, dans la limite, non pas de cinquante emplois, mais de cinquante embauches nouvelles intervenues au plus tard le 31 décembre 2001 inclus et ayant eu pour effet d'accroître l'effectif employé en ZFU au 30 décembre 1996 (Cf. II/B/2).

## II. Les salariés concernés

L'emploi de salariés dont le contrat est en cours d'exécution dans l'établissement présent en zone franche urbaine à la date de sa délimitation ou lors de l'implantation ou de la création ultérieure de cet établissement en zone franche urbaine, ou embauchés dans les cinq années suivant cette délimitation, implantation ou création, ou, encore, transférés en zone franche urbaine avant une date limite (précisions apportées à l'**annexe III**) peut ouvrir droit au bénéfice de l'exonération sous réserve de remplir certaines conditions (**A**) et dans la limite, chaque mois, de cinquante emplois ou embauches exonérés (**B**).

### A. Les salariés dont l'emploi ouvre droit à l'exonération

Pour ouvrir droit à l'exonération, l'emploi du salarié doit répondre aux trois conditions énoncées au **1**, au **2** et au **3** ci-dessous :

**1** – L'emploi du salarié doit entraîner l'obligation pour l'employeur d'assurance contre le risque de chômage en application de l'article L. 351-4 du code du travail. Il est rappelé que les salariés âgés de plus de 65 ans et titulaires d'un contrat de travail entrent bien dans le champ de l'assurance chômage, même si l'employeur est dispensé de verser les cotisations dues à leur titre.

**2** – Le salarié doit être employé sous contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'au moins 12 mois.

**3** – A compter du 4 août 2003 <sup>(4)</sup>, l'activité du salarié en zone franche urbaine, réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son contrat de travail, doit s'exercer en tout ou partie dans une ZFU.

<sup>(4)</sup> Avant l'entrée en vigueur de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, l'exonération était applicable aux salariés employés exclusivement dans le ou les établissements de l'entreprise situés en ZFU ou aux salariés dont l'activité s'exerçait normalement en partie hors de l'établissement à la condition que la partie de l'activité exécutée en établissement soit exécutée dans un établissement de l'entreprise situé en ZFU.

➔ L'activité du salarié s'exerce en tout ou partie dans une zone franche urbaine dans les quatre hypothèses décrites aux a), b), c) et d) ci-dessous :

**a)** le salarié exerce son activité exclusivement dans l'établissement situé dans la ZFU.

**b)** le salarié exerce son activité en partie dans l'établissement situé dans la ZFU et l'exécution de son contrat de travail rend indispensable l'utilisation régulière des éléments d'exploitation ou de stocks présents dans cet établissement.

Les éléments d'exploitation ou de stocks présents dans l'établissement doivent en outre être suffisants pour permettre à chacun de ces salariés d'exécuter de manière effective son contrat de travail.

*Exemple* : le salarié employé par une entreprise du BTP vient chaque matin chercher la bétonneuse pour se rendre sur un chantier situé hors ou en ZFU ; sur ce chantier, les autres salariés utilisent les matériaux et outils entreposés dans l'entreprise située en ZFU.

**c)** le salarié exerce son activité en partie dans l'établissement situé dans la ZFU, cette activité ne nécessitant toutefois qu'une utilisation irrégulière, voire aucune utilisation, des éléments d'exploitation ou de stocks présents dans l'établissement.

*Exemple* : le chef de chantier supervise les travaux mais n'utilise pas les moyens d'exploitation ou de stocks présents dans l'établissement. Néanmoins, il revient en début de chaque semaine dans l'établissement situé en ZFU pour rendre compte à son supérieur hiérarchique de l'état d'avancement des travaux et prendre ses instructions sur les travaux à venir.

**d)** le salarié exerce son activité en dehors de l'établissement situé en ZFU mais exerce une partie de son activité dans une zone franche urbaine (celle de l'implantation de l'établissement ou une autre).

*Exemple* : l'employé d'une société de gardiennage a pour mission permanente d'assurer la surveillance d'un centre commercial implanté dans une ZFU.

➔ La preuve de l'activité du salarié en zone franche urbaine - totale ou partielle et présentant un caractère réel, régulier et indispensable à l'exécution du contrat de travail - incombe à l'employeur, en particulier la preuve de l'utilisation régulière des éléments d'exploitation ou de stocks et de la régularité de l'activité mentionnée aux b), c) et d).

L'activité du salarié est réputée régulière dès lors que le salarié est présent dans l'établissement ou dans une zone franche urbaine **au moins une fois par mois** et que cette présence est indispensable à l'exécution de son contrat de travail.

Ainsi, la condition est remplie si le salarié vient, chaque mois, dans l'établissement situé en ZFU pour prendre les instructions nécessaires à l'accomplissement de sa mission et en rendre compte (exemple du chef de chantier). En revanche, il n'est pas tenu compte du temps que le salarié passe dans l'établissement pour la gestion administrative de sa relation contractuelle de travail (ex : retrait du bulletin de salaire, pose des congés annuels, entretien d'évaluation...) qui n'est pas indispensable pour l'exercice de son activité.

Une attention particulière devra être portée aux entreprises ayant un ou plusieurs établissements situés hors ZFU pour leurs salariés rattachés à un établissement situé en ZFU : l'employeur devra démontrer que le rattachement à l'établissement situé en ZFU n'est pas fictif et que le passage des salariés dans cet établissement à une fréquence au minimum mensuelle est indispensable à l'exercice de leur activité.

## **B. La limite de cinquante emplois ou embauches exonérés**

L'exonération est applicable au cours de chaque mois civil dans la limite de cinquante emplois (1) ou, pour les entreprises présentes au 30 décembre 1996 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 dont l'activité n'est pas limitée au marché local (Cf. I/D), dans la limite de cinquante embauches nouvelles intervenues au plus tard le 31 décembre 2001 inclus ayant eu pour effet d'accroître leur effectif (2).

### **1. L'exonération est applicable chaque mois à au plus cinquante emplois**

A l'exception des entreprises présentes au 30 décembre 1996 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 dont l'activité n'est pas limitée au marché local, l'exonération est applicable chaque mois civil dans la limite d'au plus cinquante salariés dont l'emploi ouvre droit à l'exonération.

Pour le calcul de cette limite de cinquante emplois exonérés chaque mois, sont pris en compte les salariés dont, au premier jour du mois civil, le contrat de travail est en cours d'exécution ou suspendu avec ou sans versement de rémunération.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps plein sont pris en compte pour une unité pour l'appréciation de la limite de cinquante salariés, y compris lorsque la durée travaillée durant le mois considéré est inférieure ou supérieure au temps plein (absence pour maladie, heures supplémentaires, etc.).

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sont pris en compte au prorata du nombre d'heures de travail, heures complémentaires comprises, figurant à leur contrat de travail, sur la durée du travail à temps plein applicable dans l'établissement et appréciée sur la même période (selon les cas, durée hebdomadaire, mensuelle, annuelle).

L'effectif ainsi déterminé est arrondi à l'unité inférieure.

Lorsque l'entreprise est implantée dans plusieurs zones franches urbaines, la limite de cinquante salariés exonérés par mois est appréciée séparément pour chaque zone, indépendamment de l'effectif employé dans les autres zones : l'exonération est applicable dans la limite de cinquante salariés employés dans le ou les établissements de l'entreprise situés dans une même zone franche urbaine.

*Exemple* : Une entreprise, d'au plus 50 salariés lors de son entrée dans le dispositif, a 3 établissements, l'établissement A implanté dans la ZFU I (17 emplois éligibles) et les établissements B (15 emplois éligibles) et C (40 emplois éligibles) implantés dans la ZFU II.

La limite de 50 emplois exonérés étant appréciée séparément pour chaque zone, l'établissement A peut appliquer l'exonération aux 17 emplois éligibles. En revanche, les établissements B et C étant tous deux implantés dans la ZFU II et la limite de 50 emplois exonérés étant appréciée en fonction de l'effectif total employé dans les établissements implantés dans une même ZFU, si l'établissement B décide d'appliquer l'exonération à ses 15 emplois, l'établissement C ne pourra l'appliquer qu'à seulement 35 de ses 40 emplois éligibles, puisque cette limite mensuelle de cinquante emplois exonérés dans une même ZFU est atteinte ; 5 des 40 emplois éligibles de l'établissement C ne seront donc pas exonérés.

## **2. L'exonération est applicable à au plus cinquante embauches**

Les entreprises présentes au 30 décembre 1996 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 dont l'activité n'est pas limitée au marché local (Cf. I/D) bénéficient de l'exonération au titre de cinquante embauches nouvelles intervenues au plus tard le 31 décembre 2001 inclus ayant eu pour effet d'accroître l'effectif employé en zone franche urbaine au 30 décembre 1996.

Pour apprécier l'accroissement de l'effectif, ont été pris en compte les salariés employés ou embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'au moins 12 mois, les salariés employés à temps partiel étant décomptés au prorata de leur temps de travail. L'exonération est maintenue, au titre de l'accroissement de l'effectif, si l'effectif employé dans la zone franche urbaine demeure, chaque mois, supérieur à l'effectif de référence employé au 30 décembre 1996.

En cas de baisse de l'effectif postérieurement à une embauche ayant ouvert droit à l'exonération, le nombre des embauches au titre desquelles l'employeur a pu appliquer l'exonération n'a pu excéder la différence entre le nombre des salariés employés sous contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'au moins 12 mois et l'effectif de référence.

Pour calculer la limite de cinquante embauches, les salariés dont l'embauche a ouvert droit à l'exonération et titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ont été pris en compte au *prorata* du nombre d'heures, heures complémentaires comprises, prévu à leur contrat de travail, sur la durée du travail à temps plein applicable dans l'établissement et appréciée sur la même période.

Le nombre de ces embauches, inférieur à cinquante, a été arrondi, le cas échéant, à l'unité inférieure et l'exonération a été applicable à l'embauche suivante accroissant l'effectif de référence.

A titre de rappel, un exemple figure en annexe II à la présente circulaire.

Outre ces conditions générales, des dispositions particulières sont également applicables au titre des transferts d'emploi (Cf. III) et de la condition d'emploi ou d'embauche d'une proportion minimale de résidents de quartiers prioritaires de la politique de la ville (Cf. IV).

## **III. Les transferts d'emplois**

### **A. Transfert d'emplois d'un établissement situé hors zone franche urbaine vers un établissement situé en zone franche urbaine (art. 12 III, dernier alinéa, loi 14.11.96)**

En application du dernier alinéa de l'article 12-III de la loi du 14 novembre 1996, pour tout salarié dont l'emploi était transféré dans une zone franche urbaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 et qui avait été employé dans la même entreprise dans les douze mois précédant son emploi dans une ZFU, l'exonération était réduite à 50 % du montant des cotisations et versements exonérés dues sur les rémunérations versées audit salarié ; pour les salariés concernés auxquels l'exonération était applicable à taux dégressif (Cf. IX/B), les taux de 60 %, de 40 % et de 20 % étaient respectivement remplacés par les taux de 30 %, de 20 % et de 10 %.

Ce dernier alinéa de l'article 12-III ayant été supprimé par l'article 31-2° de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, à compter du 4 août 2003, date

d'entrée en vigueur de cette loi, le droit à l'exonération est rétabli au taux de 100 % ou, si l'exonération était applicable à taux dégressif, au taux de 60 %, de 40 % ou de 20 % selon le cas, du montant des cotisations et versement exonérés, au titre des rémunérations versées à compter du 4 août 2003 aux salariés dont l'emploi transféré en zone franche urbaine a pris effet entre le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et le 3 août 2003 inclus.

Par ailleurs, le taux de l'exonération est de 100 % pour tous les salariés dont l'emploi est transféré en zone franche urbaine à compter du 4 août 2003.

### **B. Transfert d'emplois d'un établissement situé en zone franche urbaine vers un établissement situé dans une autre zone franche urbaine (art. 12 III bis loi 14.11.96)**

Depuis le 16 décembre 2000 (entrée en vigueur de la loi du 13 décembre 2000 relative à la solidarité et au renouvellement urbains), lorsqu'une entreprise qui a bénéficié de l'exonération au titre de l'emploi de salariés dans un établissement situé en ZFU (ZFU d'origine) s'implante ou crée un nouvel établissement dans une autre ZFU (ZFU de destination), le droit à l'exonération cesse d'être applicable aux salariés précédemment employés dans la ou les ZFU d'origine et dont l'emploi est transféré dans la ZFU de destination, à compter de la date d'effet de ce transfert.

Il importe peu que l'entreprise ne bénéficie plus de l'exonération, dès lors qu'elle en a déjà bénéficié.

Le droit à l'exonération est de nouveau ouvert au titre des embauches effectuées dans la ZFU de destination qui ont pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise au-delà de l'effectif employé dans la ou les ZFU d'origine. Cette condition est appréciée à la date d'implantation dans la ZFU de destination.

Pour apprécier cet accroissement de l'effectif de l'entreprise, sont pris en compte les salariés de l'entreprise employés dans la ou les ZFU d'origine sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois, dont l'emploi entraîne l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi en application de l'article L. 351-4 du code du travail, et dont le contrat de travail est en cours d'exécution ou suspendu avec versement de rémunération à la date d'implantation dans la ZFU de destination.

*Exemple* : Une entreprise se compose d'un établissement A (employant 12 salariés) et d'un établissement B (employant 14 salariés en CDI), seul ce dernier étant situé en ZFU. L'entreprise crée un établissement C dans une autre ZFU et y transfère 10 des 14 salariés de l'établissement B et 3 des 12 salariés de l'établissement A :

- le droit à l'exonération n'est pas applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versés aux 10 salariés provenant de l'établissement B.
- le droit à l'exonération sera réouvert au titre des embauches ayant pour effet de porter l'effectif de l'établissement C au-delà des 14 salariés antérieurement employés en CDI par l'établissement B, c'est-à-dire au titre des embauches réalisées portant l'effectif de cet établissement au minimum à 15 salariés.

### **C. Transferts d'emplois aidés**

L'exonération n'est pas applicable aux salariés dont le contrat de travail est transféré dans un établissement implanté en zone franche urbaine lorsque l'employeur a bénéficié au titre de leur emploi, au cours d'une ou de plusieurs des cinq années précédant ce transfert :

- de la prime à l'aménagement du territoire (PAT) : la période de cinq ans est décomptée de date à date à partir de la date du versement de la PAT correspondant à l'emploi créé ou maintenu et jusqu'à la date du transfert de l'emploi du salarié dans la zone franche urbaine ;
- de l'exonération de cotisations pour les créations d'emploi dans les zones de revitalisation rurale (ZRR) ou de redynamisation urbaine (ZRU) prévue par l'article L. 322-13 du code du travail.

Ces dispositions sont applicables aux salariés dont le contrat de travail est transféré depuis :

- le 30 décembre 1996 dans un établissement implanté dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- le 1<sup>er</sup> janvier 2003 dans un établissement implanté au cours de l'année 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;

- le 1<sup>er</sup> janvier 2004 dans un établissement implanté dans l'une des 41 ZFU ouvertes à cette date.

Ainsi, ces dispositions ne concernent pas les salariés dont le contrat est en cours d'exécution dans l'établissement implanté en zone franche urbaine à son entrée dans le dispositif.

#### **D. Transferts de contrat de travail suite à la modification de la situation juridique de l'employeur**

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur au sens de l'article L. 122-12 du code du travail <sup>(5)</sup>, le nouvel employeur reprend le ou les droits à l'exonération ZFU dont a bénéficié le précédent employeur (salariés en poste lors du transfert) ou aurait pu bénéficier (salariés embauchés ou transférés par la suite), dans les conditions et pour la durée d'application de l'exonération restant à courir pour lesdits salariés.

<sup>(5)</sup> En application de l'article L. 122-12 du code du travail, en cas de modification de la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

*Exemple* : Monsieur A vend son entreprise, implantée le 1<sup>er</sup> janvier 2001 en zone franche urbaine, à Monsieur B, auquel s'impose de maintenir le contrat de travail des trois salariés de l'entreprise, au titre desquels l'exonération ZFU est appliquée depuis son implantation en ZFU. Au titre de la reprise des droits ouverts par Monsieur A, Monsieur B peut continuer à appliquer l'exonération aux rémunérations versées aux trois salariés, à taux plein jusqu'au 31 décembre 2005. Jusqu'au 31 décembre 2005, terme des cinq ans à compter de l'implantation de l'entreprise en ZFU, Monsieur B pourra embaucher des salariés ouvrant droit à l'exonération, puisqu'il reprend les droits qu'aurait pu s'ouvrir Monsieur A.

### **IV. Clause d'embauche ou d'emploi d'une proportion minimale de résidents de quartiers prioritaires de la politique de la ville**

Lorsque l'employeur, depuis son entrée dans le dispositif, a procédé à deux embauches ouvrant droit à l'exonération, le maintien de l'exonération pour tous les salariés est subordonné, lors de toute nouvelle embauche, au respect d'une proportion minimale d'emploi ou d'embauche de résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville, en application de l'article 13 de la loi du 14 novembre 1996. Cette proportion minimale est arrondie à l'entier supérieur.

Cette proportion et les quartiers pris en compte diffèrent selon que l'entreprise s'est implantée dans l'une des 85 zones franches urbaines avant ou à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, la seconde loi de finances rectificative pour 2002 ayant augmenté cette proportion tout en élargissant le bassin de recrutement des entreprises.

#### **A. La proportion minimale de résidents est distincte selon la situation de l'entreprise**

##### **1. Entreprise implantée au plus tard le 31 décembre 2001 dans l'une des 44 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 (article 13-I de la loi du 14 novembre 1996)**

Si l'employeur a déjà procédé, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, à l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération, le maintien du bénéfice de l'exonération est subordonné, lors de toute nouvelle embauche, à la condition que, à la date d'effet de cette embauche :

- le nombre de salariés **employés** sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, dont l'horaire prévu au contrat est d'au moins 16 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), et résidant dans la ZFU d'implantation de l'entreprise, soit au moins égal à un cinquième du total des salariés employés dans les mêmes conditions ;
- ou le nombre de salariés **embauchés**, soit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, soit depuis l'implantation ou la création de l'entreprise dans cette zone si elle est postérieure (même s'ils ont depuis quitté l'entreprise), sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, dont l'horaire prévu au contrat est d'au moins 16 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), et résidant dans la ZFU d'implantation de l'entreprise, soit au moins égal à un cinquième du total des salariés embauchés dans les mêmes conditions au cours de la même période.

**2. Entreprise implantée ou créée, soit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997, soit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 dans l'une des 41 ZFU ouvertes à cette date (article 13-II de la loi du 14 novembre 1996)**

Lorsque, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour les entreprises implantées à compter de 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ou depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour celles implantées dans l'une des 41 ZFU ouvertes à cette date, l'employeur a déjà procédé à l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération, le maintien du bénéfice de l'exonération est subordonné, lors de toute nouvelle embauche, à la condition, à la date d'effet de cette embauche :

- que le nombre de salariés **employés** sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, dont l'horaire prévu au contrat est d'au moins 16 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), et résidant dans l'une des zones urbaines sensibles de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU d'implantation de l'entreprise, soit au moins égal au tiers du total des salariés employés dans les mêmes conditions ;
- ou que le nombre de salariés **embauchés**, soit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2004 selon le cas, soit depuis l'implantation ou la création de l'entreprise dans cette zone si elle est postérieure (même s'ils ont depuis quitté l'entreprise), sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, dont l'horaire prévu au contrat est d'au moins 16 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), et résidant dans l'une des zones urbaines sensibles de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU d'implantation de l'entreprise, soit au moins égal au tiers du total des salariés embauchés dans les mêmes conditions au cours de la même période.

**B. La clause d'emploi ou d'embauche de résidents est applicable pendant cinq ans**

Cette clause d'emploi ou d'embauche d'une proportion minimale de résidents est applicable pendant une période de cinq ans à compter, soit de la délimitation de la zone franche urbaine si l'entreprise est présente à cette date, soit de son implantation ou de sa création dans cette zone si elle est postérieure.

Ainsi, dans les 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997, cette clause n'est plus applicable au plus tard à compter de 2004 pour les entreprises implantées avant le 1<sup>er</sup> janvier 1999 ; pour les entreprises implantées ou créées en 2002 dans l'une de ces 44 ZFU, la période de cinq ans est décomptée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003, l'exonération ZFU ne leur étant applicable qu'à compter de cette date. Dans les 41 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004, cette clause est applicable à compter de cette date aux entreprises présentes au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Cette proportion minimale doit être remplie lors de toute nouvelle embauche sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois prenant effet pendant cette période de cinq ans et postérieurement à la deuxième embauche ayant ouvert droit à l'exonération.

Lorsque l'entreprise comprend des établissements implantés dans plusieurs ZFU, cette proportion est appréciée séparément pour chacune de ces zones, en fonction des seules embauches ou des seuls emplois localisés dans le ou les établissements implantés dans la zone considérée.

**C. Les salariés à prendre en compte dans le calcul de la proportion minimale de résidents**

Lors de toute embauche pour laquelle la proportion minimale de résidents est appréciée, sont pris en compte les salariés qui ont été embauchés ou qui sont employés à cette date en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois dont l'horaire prévu au contrat est au moins égal à une durée minimale (1) et qui résident dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (2).

Si le salarié remplit toutes ces conditions, il est pris en compte de manière définitive dans le calcul de la proportion minimale de résidents, même si l'employeur ne lui applique pas l'exonération ZFU.

Il convient également de préciser que l'employeur n'est pas tenu de réunir les éléments d'appréciation relatifs à la qualité de résidents pour tous les salariés qu'il emploie ou a embauchés, mais seulement pour le nombre suffisant au respect de la proportion minimale qui lui est applicable.

## **1. La durée minimale de l'horaire de travail**

L'horaire de travail prévu au contrat doit être au moins égal à 16 heures hebdomadaires ou, lorsque le contrat de travail est établi sur une base mensuelle ou annuelle, à respectivement 69 heures par mois ou 730 heures par an, heures complémentaires non comprises.

Cette condition de l'horaire de travail minimal des résidents doit être examinée, après les deux premières embauches ouvrant droit à l'exonération ZFU, lors de toute nouvelle embauche intervenue :

- depuis le 19 novembre 2001 (date d'entrée en vigueur du décret 15 novembre 2001 susvisé ayant fixé la durée minimale de 16 heures ; horaire minimal non exigé pour les salariés ayant acquis la qualité de résidents avant cette date, celle-ci étant acquise de manière définitive) dans une entreprise implantée au plus tard le 31 décembre 2001 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- depuis le 4 août 2003 (date d'entrée en vigueur de la loi d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine) dans une entreprise implantée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 dans une entreprise implantée à compter de cette date dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Cette condition doit être appréciée à l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération ZFU pour le salarié dont le contrat de travail est en cours dans l'entreprise à cette date, ou à la date d'effet de l'embauche ou du transfert si elle est postérieure.

## **2. L'appréciation du lieu de résidence du salarié**

Le salarié est considéré comme résident s'il réside depuis une durée d'au moins trois mois consécutifs, soit dans la ZFU d'implantation de son employeur (cas 1 -visé au A/1- : proportion minimale d'un cinquième), soit dans une ZUS de l'unité urbaine dans laquelle se situe la ZFU d'implantation de son employeur (cas 2 -visé au A/2- : proportion minimale d'un tiers).

Cette durée d'au moins trois mois consécutifs est appréciée :

- au 1<sup>er</sup> janvier 1997 pour le salarié dont le contrat de travail est en cours dans l'entreprise implantée à cette date dans l'une des 44 ZFU ouvertes au 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour le salarié dont le contrat de travail est en cours dans l'entreprise implantée à cette date dans l'une des 41 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
- à la date de l'implantation ou de la création de l'entreprise en ZFU ou, au 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour l'entreprise implantée ou créée en 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes au 1<sup>er</sup> janvier 1997 (l'exonération n'étant applicable qu'à compter de cette date), pour le salarié dont le contrat de travail est en cours dans l'entreprise à cette date (quelle que soit la zone) ;
- ou à la date d'effet de l'embauche ou du transfert du salarié dans l'entreprise si elle est postérieure à l'une de ces dates.

La preuve du lieu de résidence du salarié, à la charge de l'employeur, peut être apportée par tous moyens. Les éléments d'appréciation réunis par l'employeur sont présumés établir cette qualité, à défaut de preuve contraire. En pratique, l'employeur peut demander à son salarié de lui remettre la copie de quittances de loyer ou de factures d'électricité ou de téléphone établies au nom du salarié, de son conjoint ou de la personne attestant que le salarié réside à son domicile.

S'il le souhaite, l'employeur peut demander par écrit au maire de la commune dans laquelle est située la résidence du salarié concerné, ou de la personne dont il envisage l'embauche, d'attester si l'adresse du domicile de ce salarié ou de cette personne est, ou non, située, selon le cas, au sein de la zone franche urbaine

localisée sur le territoire de cette commune (cas 1 : proportion minimale d'un cinquième) ou au sein d'une zone urbaine sensible située sur le territoire de cette commune et appartenant à la même unité urbaine que la ZFU d'implantation de l'entreprise (cas 2 : proportion minimale d'un tiers).

Cette demande, datée et signée par l'employeur et établie sur papier libre, comporte, à l'exclusion de tous autres éléments :

- le nom ou la raison sociale, l'adresse complète et le numéro SIRET de l'établissement implanté dans la zone franche urbaine où est employé ou doit être employé le salarié ;
- la référence selon le cas à l'application du I (cas 1 : proportion minimale d'un cinquième) ou du II (cas 2 : proportion minimale d'un tiers) de l'article 13 de la loi n°96-987 du 14 novembre 1996 ;
- l'adresse complète pour laquelle l'entreprise souhaite obtenir une attestation de la mairie.

La qualité de résident étant acquise de manière définitive, lors d'embauches ultérieures pour lesquelles la clause d'embauche ou d'emploi d'une proportion minimale de résidents est appréciée, les lieux de résidence des salariés employés à cette date n'ont pas à être réexaminés.

#### **D. Le respect de la clause d'emploi ou d'embauche de résidents**

Lorsque la proportion minimum d'emploi ou d'embauche, selon le cas, d'un cinquième ou d'un tiers de résidents n'est pas respectée à la date d'effet d'une embauche, l'employeur dispose :

- dans le cas 1 (proportion minimale d'un cinquième), d'un délai de **trente jours** pour procéder à l'embauche d'un salarié sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, dont l'horaire contractuel de travail est d'au moins 16 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), et résident de la ZFU d'implantation de l'établissement ;
- ou, dans le cas 2 (proportion minimale d'un tiers), d'un délai de **trois mois** pour procéder à l'embauche d'un salarié sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, dont l'horaire contractuel de travail est d'au moins 16 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel), et qui réside dans l'une des zones urbaines sensibles de la même unité urbaine que la ZFU d'implantation de l'établissement.

A défaut de nouvelle embauche, dans ce délai, permettant d'assurer à nouveau le respect de cette proportion, le droit à l'exonération n'est pas applicable sur les cotisations afférentes aux rémunérations versées à l'ensemble des salariés employés ou embauchés dans la ZFU à compter du premier jour du mois suivant l'expiration, selon le cas, des trente jours (cas 1 : proportion minimale d'un cinquième) ou des trois mois (cas 2 : proportion minimale d'un tiers) suivant l'embauche au titre de laquelle la proportion n'est pas respectée.

Ce droit est réouvert à compter du premier jour du mois qui suit la date d'effet de l'embauche permettant à l'employeur de remplir à nouveau cette proportion minimale, selon le cas, d'un cinquième ou d'un tiers de résidents. Ainsi, lorsque l'embauche requise prend effet au cours du même mois que celui au cours duquel prend fin le délai de, selon le cas, trente jours ou trois mois, le droit à l'exonération n'est pas suspendu.

#### **V. La nature et le mode de calcul de l'exonération**

L'exonération porte sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse), des allocations familiales et des accidents du travail, des maladies professionnelles et au titre du FNAL et, le cas échéant, sur le versement de transport.

L'exonération est applicable à la rémunération versée au cours de chaque mois civil et soumise à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou, pour les salariés relevant du régime agricole, de l'article L. 741-10 du code rural, n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance, majoré de 50 %, par le nombre d'heures de travail rémunérées.

La fraction de la rémunération excédant la fraction exonérée est soumise à cotisations aux taux de droit commun.

Pour le calcul de la limite, la valeur du salaire minimum de croissance est celle en vigueur à la date du versement de la rémunération.

Le nombre d'heures de travail rémunérées est celui auquel se rapporte la rémunération versée au cours du mois civil considéré. Il intègre les heures payées au taux normal et, le cas échéant, les heures qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause (le nombre d'heures n'est alors pas majoré à hauteur de la majoration applicable à la rémunération).

Pour les emplois des professions comportant des temps d'inaction au profit desquels a été instituée une durée équivalente à la durée légale (*cf.* article L. 212-4 du code du travail, dernier alinéa), le nombre d'heures rémunérées devant être pris en compte correspond :

- lorsque les périodes d'inaction ne sont pas rémunérées, à la durée de travail effectif à laquelle la rémunération est réputée correspondre et non le nombre d'heures figurant au bulletin de salaire (lequel correspond à la durée de présence moyenne mensuelle du salarié) ;
- lorsque les périodes d'inaction sont totalement rémunérées conformément aux usages, aux conventions ou accords collectifs, à la durée de présence du salarié figurant au bulletin de salaire, qui intègre ces périodes d'inaction.

Pour les salariés non soumis à un horaire de travail, le nombre d'heures rémunérées est égal à la durée collective du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement où est employé le salarié ou, en l'absence de telle durée collective, à la durée légale du travail calculée sur le mois, soit 151,67 heures. Lorsque leur période d'emploi ne couvre qu'une partie du mois civil, ce nombre d'heures est réduit selon le rapport du nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi divisé par 30.

Enfin, lorsque la période d'emploi rémunérée comprend une période de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'une rémunération soumise à cotisations, est pris en compte le nombre d'heures correspondant à la durée du travail qu'aurait effectué le salarié sur la période considérée si le contrat de travail avait continué à être exécuté.

En pratique, lorsque la rémunération comprend des périodes d'exécution du contrat de travail et des périodes d'absence rémunérées, le nombre d'heures pris en compte est égal au produit du nombre d'heures de travail habituel sur cette période par le rapport entre la rémunération versée et soumise à cotisations et la rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait été entièrement exécuté.

## **VI. La condition d'être à jour de ses obligations sociales**

Le bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition que l'employeur soit à jour de ses obligations à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale ou ait souscrit un engagement d'apurement progressif de ses dettes.

Un exemple de suspension puis rétablissement du droit à exonération du fait de l'existence de dettes de cotisations sociales est présenté à l'**annexe IV** de la circulaire.

### **A. 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, veuvage, invalidité, décès), des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles, de la C.S.G. et de la C.R.D.S., de la taxe de prévoyance, du Fonds national d'aide au

logement, le cas échéant, du versement de transport. Cette condition sera également appréciée pour toute nouvelle obligation à l'égard de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (notamment, la future contribution de solidarité pour l'autonomie).

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 et 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 cotisations personnelles d'allocations familiales, de la C.S.G. et de la C.R.D.S. dues à titre personnel par les employeurs et travailleurs indépendants ;
- 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 en application de l'article D. 133-1 du code de la sécurité sociale.

## **B. La date à laquelle est appréciée la condition d'être à jour de ses obligations sociales**

Cette condition doit être remplie à l'entrée de l'entreprise dans le dispositif ainsi qu'à chaque date d'exigibilité du versement des cotisations et contributions suivantes :

**1 – A l'entrée dans le dispositif**, sont prises en compte les dettes de cotisations et contributions dues par l'entreprise, tous établissements confondus, et exigibles :

- au 30 décembre 1996 pour l'entreprise présente à cette date dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- au 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour l'entreprise présente à cette date dans l'une des 41 ZFU ouvertes à cette date ;
- à la date d'implantation ou de création dans l'une des 85 zones franches urbaines, si elle est postérieure, sous réserve du cas particulier ci-dessous ;
- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003 pour l'entreprise implantée ou créée en 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997, l'exonération ne lui étant applicable qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003.

**2 – A chacune des dates d'exigibilité postérieures à l'entrée dans le dispositif**, et pendant toute la durée d'application de l'exonération à taux plein ou dégressif à au moins un des salariés de l'entreprise, sont prises en compte les dettes de cotisations et contributions dues par le ou les établissements situés dans une même zone franche urbaine : ainsi, il n'est pas tenu compte des dettes éventuelles des autres établissements situés dans une autre zone franche urbaine ou hors zone franche urbaine.

En outre, pour apprécier la condition d'être à jour des obligations sociales, il n'est pas tenu compte des dettes de cotisations et contributions à la charge de l'employeur exigibles dans les trois mois précédant la date à laquelle cette condition doit être remplie.

## **C. La conséquence du non respect de la condition d'être à jour de ses obligations sociales**

Sous réserve de la conclusion d'un plan d'apurement progressif, le droit à exonération cesse d'être applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la date d'exigibilité à laquelle la condition d'être à jour n'est pas remplie.

Le droit à exonération est à nouveau applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la date d'exigibilité des cotisations à laquelle la dette a été réglée.

## **D. 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 pour l'application du droit à l'exonération ZFU.

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 a constitué des garanties de paiement jugées suffisantes par l'organisme de recouvrement et a 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.

Ces dispositions pourront notamment être appliquées dans les cas où la dette contestée fait suite à un redressement de l'employeur après contrôle.

## **E. Le plan d'apurement progressif des dettes**

Les employeurs débiteurs de cotisations peuvent bénéficier de l'exonération s'ils s'engagent à régler leur dette dans le cadre d'un plan d'apurement progressif attesté par le directeur de l'organisme de recouvrement. Le plan d'apurement fixe les conditions de son application.

Le plan ne peut porter sur les cotisations et contributions à la charge du salarié ni être conclu avant le versement intégral de ces cotisations et contributions.

Les entreprises bénéficiant par ailleurs de délais de paiement de leurs dettes sociales, soit avec l'organisme de recouvrement, soit dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, soit dans le cadre de la commission des chefs des services financiers et des représentants des organismes de sécurité sociale, sont considérées comme ayant conclu un plan d'apurement de leurs dettes pour l'ouverture du droit à l'exonération ZFU, sous réserve, le cas échéant, de la conclusion avec l'organisme de recouvrement d'un plan d'apurement pour les dettes non comprises dans ces autres procédures d'apurement.

Des précisions sont apportées par l'**annexe V** de la présente circulaire.

## **VII. L'articulation avec d'autres mesures**

L'exonération ZFU ne peut être cumulée, au titre d'une même période et pour l'emploi d'un même salarié, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale (**A**), ni avec une aide de l'Etat à l'emploi (**B**), ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations (**C**).

### **A. Non cumul avec une autre mesure d'exonération totale ou partielle de cotisations**

L'exonération applicable en zone franche urbaine ne peut être cumulée, au titre d'une même période et pour l'emploi d'un même salarié, avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations.

Lorsque l'emploi d'un salarié ouvre droit simultanément, au titre des rémunérations versées au cours d'une même période, à l'exonération ZFU et à une autre mesure d'exonération, l'employeur peut opter pour l'exonération applicable en ZFU au lieu de l'autre mesure d'exonération, dans les conditions définies ci-après.

L'option en faveur de l'exonération applicable en ZFU s'effectue salarié par salarié et non au niveau de l'établissement.

L'option se concrétise par l'application de l'exonération ZFU aux rémunérations versées au salarié concerné. L'employeur renonce ainsi définitivement au bénéfice de l'autre mesure d'exonération (sauf 2<sup>ème</sup> § du 2).

### **1. Mesure donnant lieu à l'accomplissement par l'employeur, pour un salarié donné, d'une procédure déclarative ou de conventionnement**

a) Lorsque l'autre mesure, qui donne lieu à l'accomplissement d'une procédure déclarative, ne comporte pas de limite dans le temps, l'employeur peut y renoncer pour appliquer l'exonération ZFU.

b) Si, en revanche, cette autre mesure a une durée d'application limitée, il convient de distinguer selon que le salarié est employé à la date d'entrée en vigueur de l'exonération ZFU dans le cadre d'une autre mesure d'allègement ou qu'il a été employé après cette date, l'employeur étant seulement dans ce dernier cas en mesure de choisir l'autre mesure d'allègement.

- *La procédure déclarative a été accomplie avant l'entrée en vigueur de l'exonération ZFU :*

A l'origine, pour les salariés dont le contrat était en cours au 30 décembre 1996 dans une entreprise présente à cette date dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997, l'employeur ne pouvait renoncer à l'autre mesure d'exonération et devait donc attendre son terme pour appliquer l'exonération ZFU.

Il est à présent admis, pour les salariés dont le contrat était en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2004 dans une entreprise présente à cette date dans l'une des 41 nouvelles zones franches urbaines, que l'employeur renonce au bénéfice de l'autre mesure d'exonération sans attendre son terme pour appliquer l'exonération ZFU car il n'a pas été en mesure de choisir entre cette autre mesure et l'exonération ZFU, qui n'était pas encore applicable au moment de l'accomplissement de la procédure.

Il en a été de même pour les salariés dont le contrat était en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2003 dans une entreprise implantée ou créée en 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

Dans tous les cas, l'exonération ZFU est applicable au titre de la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée ou de l'embauche du salarié en CDI ou en CDD d'au moins douze mois au terme du précédent contrat à durée déterminée.

La période d'application de l'autre mesure d'exonération s'impute sur la durée d'au moins douze mois et d'au plus cinq ans d'exonération ZFU à taux plein, qui sera elle-même décomptée, dans tous les cas, depuis l'entrée en vigueur de l'exonération ZFU (1<sup>er</sup> janvier 1997, 2003 ou 2004 selon le cas).

- *La procédure déclarative a été accomplie une fois l'exonération ZFU entrée en vigueur :*

L'accomplissement de la procédure déclarative vaut option pour le bénéfice de cette mesure pour la durée de son application aux termes de laquelle l'exonération ZFU sera applicable au titre de la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée ou de l'embauche du salarié en CDI au terme du précédent contrat à durée déterminée. Dans ce dernier cas, la durée de cinq ans d'exonération à taux plein est décomptée à partir de la date d'effet de la première embauche du salarié.

Dans tous les cas :

- la période d'application de l'autre mesure d'exonération s'impute sur cette durée ;
- et l'embauche du salarié sous CDD d'au moins douze mois au terme du précédent contrat conclu pour une durée déterminée n'ouvre pas droit à l'exonération.

c) Lorsque l'autre mesure a une durée d'application limitée mais donne lieu à une procédure de conventionnement, l'accomplissement de cette procédure vaut option pour le bénéfice de cette autre mesure pour la durée de son application.

L'exonération ZFU est applicable à l'issue de l'autre mesure d'exonération dans les conditions définies au b) ci-dessus en distinguant, pour le décompte de la durée de l'exonération et l'éligibilité des salariés embauchés sous CDD, selon que la procédure de conventionnement a été accomplie avant ou à compter de l'entrée en vigueur de l'exonération ZFU.

## **2. Mesure ne donnant lieu à l'accomplissement, pour un salarié donné, d'aucune procédure**

L'employeur peut opter pour l'exonération ZFU en lieu et place de l'autre mesure d'exonération, et sans attendre son terme, les dispositions des deux derniers paragraphes du b) ci-dessus étant alors applicables si l'autre mesure d'exonération comportait une limite dans le temps.

L'employeur peut aussi renoncer définitivement à l'exonération applicable en ZFU sans attendre son terme pour appliquer la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale ou, dans les départements d'outre-mer, l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale.

### **B. Non cumul avec les aides à l'emploi de l'Etat**

L'exonération ZFU ne peut se cumuler avec un dispositif d'aide à l'emploi de l'Etat, tel que, notamment, le dispositif emploi – jeunes prévu à l'article L. 322-4-19 du code du travail, le dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise prévu par l'article L. 322-4-6 du même code, l'aide versée dans le cadre du contrat initiative – emploi (CIE) prévue à l'article L. 322-4-2 du même code ou, encore, le dispositif de contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

### **C. Non cumul avec les taux réduits, les assiettes et montants forfaitaires de cotisations**

Le bénéfice de l'exonération ZFU ne peut être cumulé avec l'application de taux spécifiques (ex : artistes et musiciens du spectacle auxquels sont applicables les dispositions de l'article L. 762-1 du code du travail), d'assiettes forfaitaires 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.

## **VIII. Les obligations déclaratives des employeurs**

Pour maintenir le bénéfice de l'exonération pour l'ensemble de ses salariés éligibles, l'employeur implanté en zone franche urbaine doit déclarer chaque année les mouvements de main d'œuvre intervenus dans la zone au cours de l'année précédente.

En outre, pour bénéficier de l'exonération au titre d'une nouvelle embauche, l'employeur doit également adresser une déclaration spécifique.

### **A. Déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente**

#### **1. Déclaration des mouvements de main-d'œuvre : principes**

Tout employeur implanté dans une ZFU doit remplir chaque année une déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente.

Cette obligation s'applique également aux entreprises s'implantant, se créant, ou créant en cours d'année un établissement dans une zone franche urbaine, qui sont tenues de déclarer au début de l'année suivante les mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année de leur implantation ou création.

Cette déclaration, datée et signée par l'employeur, est à compléter pour chaque établissement de l'entreprise situé en zone franche urbaine.

Cette formalité doit être accomplie pour chaque établissement situé en zone franche urbaine auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) territorialement compétente et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès du service départemental de l'ITEPSA, ainsi qu'auprès de l'organisme chargé du recouvrement dont relève chacun de ces établissements pour le paiement des cotisations.

La déclaration comporte quatre volets destinés respectivement :

- à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF, CGSS ou MSA : volet 1),
- au ministère chargé du travail (DARES par l'intermédiaire de la DDTEFP : volet 2),
- à la DDTEFP ou, pour les salariés relevant du régime agricole, au service départemental de l'ITEPSA (volet 3).
- à l'employeur qui conserve le volet 4.

L'employeur adresse la déclaration établie au titre de l'année n **au plus tard le 31 janvier de l'année n + 1**. A défaut d'envoi des volets 1, 2 et 3 aux organismes destinataires dans ce délai, le droit à l'exonération est suspendu au titre des rémunérations versées à tous les salariés de l'établissement à compter du 1<sup>er</sup> janvier.

Le droit à l'exonération est réouvert au titre des rémunérations versées à compter du jour suivant celui de l'envoi ou du dépôt de la déclaration à la DDTEFP ou, pour les salariés agricoles, au service départemental de l'ITEPSA et à l'organisme chargé du recouvrement, le cachet de la poste faisant foi.

Le respect de cette condition est apprécié pour chaque établissement implanté dans une ZFU. Le cas échéant, la période de suspension de l'exonération ZFU s'impute sur la durée d'application de l'exonération applicable aux salariés éligibles.

## **2. Déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année 2003 (rappel)**

La déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre au titre de l'année 2003 aurait dû être renvoyée par les employeurs concernés au plus tard le 31 janvier 2004. En raison des délais de mise à disposition du formulaire 2003, les organismes de recouvrement ont admis, sans suspendre le droit à l'exonération, les déclarations adressées **au plus tard le 31 mars 2004**, le cachet de la poste faisant foi.

Pour les déclarations adressées après cette date, le droit à l'exonération est suspendu à compter du 31 mars 2004 et réouvert au titre des gains et rémunérations versés à compter du jour suivant celui de l'envoi ou du dépôt de la déclaration à la DDTEFP ou, pour les salariés agricoles, au service départemental de l'ITEPSA, et à l'organisme chargé du recouvrement, le cachet de la poste faisant foi.

Ne sont visées par l'envoi de cette déclaration que les entreprises implantées au 31 décembre 2003 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

## **B. Déclaration lors de toute nouvelle embauche**

Lorsque l'employeur procède à une nouvelle embauche, le bénéfice de l'exonération au titre de cette embauche est subordonné à l'envoi ou au dépôt d'une déclaration à la DDTEFP territorialement compétente pour l'établissement en ZFU ou, pour les salariés relevant du régime agricole, au service départemental de l'ITEPSA, ainsi qu'à l'organisme chargé du recouvrement dont relève l'établissement pour le paiement des cotisations.

La déclaration doit être déposée ou envoyée dans les 30 jours suivant la date d'effet du contrat de travail du salarié embauché, le cachet de la poste faisant foi.

Dans ce cas, le droit à l'exonération est applicable aux rémunérations versées à compter de la date d'effet de l'embauche.

Toutefois, compte tenu des délais de mise en conformité du formulaire de déclaration d'embauche pour le rendre applicable aux entreprises implantées dans l'une des 41 nouvelles zones franches urbaines ouvertes au 1<sup>er</sup> janvier 2004, **pour les embauches intervenues dans ces 41 ZFU entre le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et le 30 septembre 2004 inclus, la déclaration devra être déposée ou envoyée au plus tard le 31 octobre 2004.** Dans ce cas, le droit à l'exonération est applicable aux gains et rémunérations versés à compter de la date d'effet de l'embauche.

La déclaration comporte quatre volets destinés respectivement :

- à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF, CGSS ou MSA : volet 1),
- au ministère chargé du travail (DARES par l'intermédiaire de la DDTEFP : volet 2),
- à la DDTEFP ou, pour les salariés relevant du régime agricole, au service départemental de l'ITEPSA (volet 3).
- à l'employeur qui conserve le volet 4.

A défaut d'envoi des volets 1, 2 et 3 de la déclaration à ces destinataires dans le délai imparti, le droit à l'exonération n'est pas applicable au titre des gains et rémunérations versés à compter du jour où l'embauche prend effet, mais seulement à compter du jour suivant celui de l'envoi ou du dépôt de cette déclaration à chaque destinataire, le cachet de la poste faisant foi. En ce cas, la période de suspension s'impute sur la durée d'application de l'exonération visée au VIII de la présente circulaire.

Cette déclaration peut être retirée, avec sa notice, auprès de ces destinataires. L'employeur peut également télécharger le modèle de formulaire, avec sa notice, depuis les sites internet suivants :

- <http://www.travail.gouv.fr>, dans la rubrique "Formulaires en ligne" ;
- <http://www.ville.gouv.fr> dans la rubrique "Actualité", au point "Zones franches urbaines".

## **IX. La durée d'application de l'exonération**

L'exonération est applicable, pour chaque salarié, pendant au maximum cinq années à taux plein (A), puis pendant au maximum trois ou neuf années à taux dégressif selon que l'effectif total de l'entreprise qui l'emploie est respectivement de plus ou de moins de cinq salariés (B).

La date à compter de laquelle la durée maximum de cinq ans d'exonération à taux plein est décomptée dépend de la date d'implantation de l'entreprise dans la zone franche urbaine et de l'emploi concerné : l'**annexe III** indique, pour chaque situation, la date limite à laquelle l'entreprise doit s'être implantée ou créée en zone franche urbaine et la date limite à laquelle une embauche ou le transfert d'un emploi doit intervenir.

### **A. L'exonération ZFU est applicable pendant au plus cinq années à taux plein de 100 %**

L'exonération est applicable pendant une période à taux plein d'au plus cinq ans, décomptée salarié par salarié. Son terme n'est pas reporté en cas de suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (par exemple, en cas de maladie, de congés rémunérés ou non...).

Pour les salariés dont le contrat de travail est à durée déterminée d'au moins douze mois, l'exonération est donc applicable :

- pendant la durée du contrat en cas d'embauche ;
- ou pour la durée du contrat restant à courir au moment de l'entrée en vigueur de la présente exonération, de l'implantation ou de la création en zone franche urbaine pour le salarié dont le contrat de travail est en cours d'exécution à cette date ;
- ou, enfin, pour la durée du contrat restant à courir au moment du transfert de son emploi en zone franche urbaine s'il est postérieur.

En cas d'embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée au terme d'un contrat à durée déterminée ayant ouvert droit à l'exonération, la période de cinq ans est décomptée à partir de la date d'effet de l'embauche sous contrat à durée déterminée dans un établissement de l'entreprise situé en ZFU.

## **B. L'exonération ZFU est ensuite applicable pendant au plus trois ou neuf ans à taux dégressif de 60 %, de 40 % et de 20 %**

L'article 145 de la loi de finances pour 2002 a inséré un article 12-V *bis* à la loi du 14 novembre 1996 aux termes duquel, à l'expiration de la période de cinq ans d'exonération à taux plein, l'entreprise bénéficie pour chacun de ses salariés d'une sortie progressive du dispositif d'exonération sur trois ans, à taux dégressif : le taux d'exonération est de 60 % la première année, de 40 % la deuxième année et de 20 % la troisième année.

Par la suite, la loi de finances rectificative pour 2002 a introduit une distinction selon la taille de l'entreprise de sorte que, pour les entreprises de moins de 5 salariés, la sortie progressive du dispositif d'exonération soit étalée sur neuf années au lieu de trois : le taux de l'exonération est de 60 % les cinq premières années suivant la période d'exonération à taux plein, de 40 % la sixième et la septième années et de 20 % la huitième et la neuvième années.

Ce plafond d'effectif de moins de cinq salariés est apprécié au niveau de l'entreprise, tous établissements confondus, au cours des douze mois civils précédant le mois au cours duquel l'entreprise applique pour la première fois l'exonération à taux dégressif au titre d'un ou de plusieurs de ses salariés employés dans un établissement implanté dans une zone franche urbaine.

Cet effectif est déterminé en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chacun de ces douze mois, conformément aux règles énoncées par l'article L. 421-2 du code du travail et décrites au I-A-2.

Si, postérieurement, ce plafond d'effectif est dépassé, l'entreprise conserve le bénéfice de l'exonération applicable à taux dégressif pendant neuf années au lieu de trois, au titre des seuls salariés présents dans l'établissement en zone franche urbaine au dernier jour du mois civil précédant celui au cours duquel l'entreprise a appliqué pour la première fois l'exonération à taux dégressif et qui sont toujours employés dans cet établissement au cours du mois pour lequel sont dues les rémunérations et cotisations.

Enfin, l'employeur peut renoncer à l'exonération dégressive pour appliquer, à la place, la réduction générale prévue par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Cette option, qui s'effectue salarié par salarié, est irrévocable : l'exonération dégressive cesse définitivement d'être applicable au salarié concerné.

## **X. L'animation et le suivi de la mesure**

### **A. Information sur le dispositif et coordination des organismes**

Les préfets des départements dans lesquels sont situées les 85 zones franches urbaines coordonnent les actions des différents partenaires intéressés en matière d'information sur le présent dispositif d'exonération.

Il leur est demandé d'assurer la plus large information sur ce dispositif d'exonération auprès de l'ensemble des collectivités territoriales, des administrations d'Etat, des acteurs économiques et des autres partenaires locaux, en premier lieu en direction des maires des communes où sont instituées ces zones franches urbaines ainsi que des présidents des établissements de coopération intercommunale compétents en matière de développement économique pour lesdites zones.

Compte tenu des missions qu'assurent les organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale tant en matière d'information et de conseil aux entreprises présentes ou qui s'implantent dans les zones franches urbaines qu'en matière de gestion et de suivi des exonérations sociales spécifiques, les préfets veilleront à associer les représentants de ces organismes à toutes les actions de communication et d'information conduites par l'Etat, les collectivités et les organismes consulaires en direction des entreprises et des créateurs d'entreprise.

Dans chaque département concerné, la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, le ou les organismes chargés du recouvrement, ainsi que le cas échéant le service départemental de l'ITEPSA pour les employeurs en ZFU relevant du régime agricole, doivent se coordonner de la manière la plus étroite pour permettre une mise en œuvre efficace du présent dispositif d'exonération.

Il leur est en particulier demandé d'assurer la plus large information des employeurs sur les conditions de son application et de diffuser dans les meilleurs délais par tous moyens aux entreprises concernées le formulaire et la notice des deux déclarations spécifiques visées au VIII de la présente circulaire qu'elles doivent remplir : déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre, déclaration d'embauche en ZFU.

Il convient également de signaler au plus tôt aux employeurs les erreurs qui seraient décelées dans les différentes déclarations qu'ils souscrivent pour leurs établissements implantés en ZFU – déclarations visées au VIII de la présente circulaire, bordereaux récapitulatifs de cotisations –, afin de faciliter le contrôle ultérieur et de limiter les risques de contentieux.

Enfin, il est demandé aux services et organismes précités de vérifier que chacun d'entre eux a reçu les volets 1, 2 et 3 des déclarations visées au VIII de la présente circulaire au titre des mêmes établissements et, en cas d'erreur ou omission de destinataire par l'entreprise, d'assurer directement le renvoi du ou des volets concernés (ou le cas échéant d'une copie du volet reçu) à l'autorité ou à l'organisme prévu.

## **B. Suivi général**

### **1. Dispositions permanentes**

Afin de permettre au Gouvernement de présenter chaque année au Parlement le rapport annuel détaillé sur l'évolution des zones urbaines sensibles et des zones franches urbaines prévu par l'article 5 de la loi n° 2003-710 du 1<sup>er</sup> août 2003 susvisée, le préfet de département coordonne la réalisation du bilan annuel de la zone franche urbaine nécessaire à l'application des articles 1, 2 et 3 et de l'annexe 1 de ladite loi.

Le préfet transmet ce bilan avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année à l'Observatoire national des zones urbaines sensibles, créé par l'article 3 de la loi du 1<sup>er</sup> août 2003 précité et placé auprès de la Délégation interministérielle à la Ville.

A cette fin, les organismes de recouvrement et les DDTEFP concernés doivent transmettre **avant le 31 mai de chaque année** au préfet de département les données suivantes :

#### a) organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale :

- le nombre d'établissements concernés au 31 décembre de l'année écoulée par l'exonération prévue par l'article 12 de la loi du 14 novembre 1996 ;
- la masse salariale totale déclarée par ces établissements et les effectifs salariés correspondants ;
- les effectifs salariés exonérés au 31 décembre de l'année écoulée en équivalent temps plein ;
- et le montant des cotisations patronales exonérées.

#### b) DDTEFP :

- les flux d'embauches déclarés par ces établissements au cours de l'année écoulée ;
- le nombre et les caractéristiques des embauches ayant bénéficié de l'exonération ZFU ;
- la part de ces embauches ayant bénéficié à des résidents des quartiers prioritaires au titre de la clause d'emploi ou d'embauche locale.

## 2. Dispositions applicables en 2004

a) Bilan annuel 2003 pour les 44 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997

Pour permettre l'établissement du bilan annuel pour 2003 que réaliseront prochainement les préfets, les organismes de recouvrement concernés sont invités à leur transmettre dans les meilleurs délais les données mentionnées au a) du 1 ci-dessus relatives à la situation au 31 décembre 2003 et les DDTEFP concernées les données figurant au b) du 1 concernant l'année 2003.

b) Appréciation de la situation au 1<sup>er</sup> janvier 2004 des 41 nouvelles zones franches urbaines

Afin d'apprécier la situation à l'ouverture le 1<sup>er</sup> janvier 2004 des 41 nouvelles zones franches urbaines, les organismes de recouvrement concernés transmettront dans les meilleurs délais aux préfets de département les éléments suivants sur les établissements employeurs du secteur privé présents dans ces zones au 31 décembre 2003 :

- le nombre d'établissements ;
- les effectifs salariés au 31 décembre 2003 (nombre de salariés) ;
- la masse salariale totale déclarée par ces établissements ;
- et le montant des cotisations patronales dues correspondantes.

Les DDTEFP concernées transmettront dans les meilleurs délais aux préfets de département les informations relatives aux flux d'embauches déclarés par ces établissements en 2003, en précisant le nombre et les caractéristiques des embauches ayant bénéficié de l'exonération applicable en zone de redynamisation urbaine et prévue par l'article L. 322-13 du code du travail.

## C. Suivi statistique

### 1. Déclaration des mouvements de main d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente

Les DDTEFP recueillent les volets n° 2 et n° 3 des **déclarations de mouvements de main d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente** qui leur sont adressées par chaque établissement de l'entreprise situé en zone franche urbaine.

Elles adressent le plus rapidement possible, après vérification, le volet n° 2 à la DARES, à l'adresse suivante : Ministère de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale, DARES, B.P. 119.07, 75326 PARIS CEDEX 07. Elles conservent le volet n° 3.

Tout problème rencontré dans la collecte des déclarations de mouvement de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente doit être signalé à Madame Hélène THÉLOT à la DARES (helene.thelot@dares.travail.gouv.fr).

### 2. Déclaration lors de toute nouvelle embauche exonérée en ZFU

#### Remontées rapides au 1<sup>er</sup> jour ouvré du mois :

Pour le 1<sup>er</sup> jour ouvré du mois **n**, les DDTEFP saisissent dans le système IRMA – STAT ( Macro - Série MS01, Série EASM01, Variable EXO008) le nombre de nouvelles embauches exonérées du mois (**n-1**) en zone franche urbaine.

Ce nombre est obtenu à partir du décompte des CERFA « **Exonération de cotisations sociales patronales dans les zones franches urbaines (ZFU). Embauche d'un salarié** », reçus et acceptés en DDTEFP entre le 26 du mois (**n-2**) et le 25 du mois (**n-1**).

Pour le deuxième jour ouvré du mois **n**, les directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle contrôlent la validité des données avant de les transférer, par messagerie, avec les autres données de la Macro – Série MS01 à la DARES.

Tout problème statistique posé par la collecte des informations destinées aux remontées rapides IRMA – STAT doit être signalé à Monsieur Xavier JANSOLIN à la DARES (xavier.jansolin@dares.travail.gouv.fr).

**Transmission des CERFA relatifs aux embauches exonérées en zone franche urbaine :**

Pour le 10 du mois **n**, les DDTEFP transmettent à la DARES le volet n° 2 des CERFA « **Exonération de cotisations sociales patronales dans les zones franches urbaines (ZFU). Embauche d'un salarié** » reçus et acceptés par la DDTEFP entre le 26 du mois (**n-2**) et le 25 du mois (**n-1**).

Les documents doivent être envoyés par courrier à l'adresse suivante : **Ministère de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale, DARES, B.P. 119.07, 75326 PARIS CEDEX 07.**

Tout problème rencontré lors de la collecte et de la transmission des CERFA « **Exonération de charges sociales patronales dans les zones franches urbaines (ZFU). Embauche d'un salarié** » doit être signalé à Madame Hélène THÉLOT à la DARES (helene.thelot@dares.travail.gouv.fr).

\* \* \*

Vous voudrez bien faire connaître toute difficulté de mise en œuvre de ce dispositif à la Direction de la sécurité sociale – Bureau de la législation financière, 8 avenue de Ségur 75007 PARIS (tél. : 01 40 56 69 47), à la Délégation interministérielle à la Ville – Département insertion, emploi et développement économique, 194 avenue du Président Wilson 93217 Saint-Denis La Plaine cedex (tél. : 01 49 17 46 71) ou, pour le secteur agricole, à la Direction générale de la forêt et des affaires rurales – Bureau assujettissement et cotisations, 78 rue de Varenne 75349 PARIS (tél. : 01 49 55 83 41).

*Le directeur de  
la sécurité sociale*

*Dominique LIBAULT*

*Le directeur général de la forêt  
et des affaires rurales*

*Alain MOULINIER*

*La déléguée  
interministérielle à la ville*

*Claude BRÉVAN*

Cassation sociale 2ème civ. 3 mai 2006, n° 04-30696

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, DEUXIEME CHAMBRE CIVILE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles 13 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville et 10 du décret n° 97-126 du 12 février 1997 pris pour son application ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que lorsque l'employeur a déjà procédé, depuis la délimitation de la zone franche urbaine, à l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération des cotisations sociales patronales prévue à l'article 12 de la loi, le maintien du bénéfice de l'exonération est subordonné lors de toute nouvelle embauche, à la condition qu'à la date d'effet de celle-ci, le nombre de salariés engagés depuis la délimitation de la zone franche urbaine remplissant les conditions d'exonération et résidant dans cette zone soit égal à au moins un cinquième du total des salariés embauchés dans les mêmes conditions au cours de la même période ; qu'il résulte du second que le nombre de salariés embauchés est décompté depuis la délimitation de la zone franche urbaine pour les entreprises ayant un établissement dans cette zone ou depuis l'implantation de l'entreprise dans la zone si elle est postérieure à cette implantation, et qu'est pris en compte le nombre de salariés employés ou embauchés dans le ou les établissements de l'entreprise situés dans une même zone ;

Attendu qu'à la suite d'un contrôle, l'URSSAF a remis en cause l'exonération des cotisations patronales appliquée à la rémunération d'une salariée embauchée le 4 février 2002 par la société Anceau-Baralo-Bonnet laquelle, installée dans la zone franche urbaine de Valence depuis le 1er juillet 2001, avait en septembre et octobre 2001 engagé deux salariées dont les contrats de travail avaient été rompus en période d'essai ;

Attendu que, pour annuler la mise en demeure délivrée pour obtenir paiement des cotisations correspondantes, le tribunal des affaires de sécurité sociale énonce que l'obligation de résidence en zone franche urbaine ne s'appliquait pas à la salariée embauchée en février 2002 dès lors que la période d'essai constitue une condition suspensive du contrat de travail en sorte que cette embauche ne pouvait être considérée comme la troisième et qu'au moment où elle est intervenue il n'y avait pas d'autre salarié dans la société ;

Qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants alors que la personne engagée le 4 février 2002, qui ne résidait pas dans la zone franche urbaine, était la troisième salariée embauchée par la société depuis son installation dans cette zone, le tribunal a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 19 août 2004, entre les parties, par le tribunal des affaires de sécurité sociale de Valence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le tribunal des affaires de sécurité sociale de Grenoble ;

Condamne la société Anceau-Baralo-Bonnet aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société Anceau-Baralo-Bonnet ;

Dit que sur les diligences du Procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite du jugement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Deuxième chambre civile, signé et prononcé par M. Ollier, conseiller le plus ancien, conformément aux dispositions des articles 452 et 456 du nouveau Code de procédure civile, en l'audience publique du trois mai deux mille six.

Publication : Bulletin 2006 II N° 118 p. 112

Décision attaquée : Tribunal des affaires de sécurité sociale de Valence, 2004-08-19  
Titrages et résumés SECURITE SOCIALE - Cotisations - Exonération - Emplois dans une zone franche urbaine - Conditions - Détermination.

Aux termes de l'article 13 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996, lorsque l'employeur a déjà procédé à l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération des cotisations patronales prévue par l'article 12 de la même loi, le maintien du bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition qu'à la date de toute nouvelle embauche, au moins 1/5e des salariés réside dans la zone franche urbaine.

Dès lors, ne peut bénéficier de l'exonération pour un salarié qui n'y réside pas la société qui, depuis son installation dans cette zone, a embauché deux salariés, peu important que leurs contrats de travail aient été rompus durant la période d'essai.