



Z o n e F r a n c h e U r b a i n e

ZFU créée en 2004



Vous créez ou transférez votre entreprise dans l'une des nouvelles Zones franches urbaines (ZFU) créées au 1^{er} janvier 2004 ?
Votre entreprise était présente dans l'une des nouvelles ZFU créées au 1^{er} janvier 2004 ?

Vous pouvez, sous certaines conditions, bénéficier d'une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, d'accidents du travail, du Fonds national d'aide au logement (Fnal) et le cas échéant du Fnal supplémentaire et du versement transport.

Restent dues : les cotisations salariales de Sécurité sociale, la CSG et la CRDS, la contribution de solidarité pour l'autonomie et éventuellement la taxe de prévoyance.

L'exonération est applicable à la fraction de rémunération limitée à 140 % du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures de travail rémunérées.

À JOUR AU

1^{er} juillet 2006

Entreprise concernée

Est concernée par le dispositif, l'entreprise déjà implantée dans la zone franche urbaine à la date de sa délimitation ainsi que celle qui s'y implante ou s'y crée au plus tard le 31 décembre 2011 :

- exerçant une activité professionnelle imposable dans la catégorie des BIC, BNC ou soumise à l'impôt sur les sociétés ;
- dont l'effectif, tous établissements confondus, est au plus de 50 salariés ;
- au titre des établissements situés dans la zone franche urbaine et qui disposent des éléments d'exploitation ou des stocks nécessaires à la réalisation d'une activité économique effective en son sein ;
- dont le chiffre d'affaires annuel hors taxe ou le total du bilan n'excède pas 10 millions d'euros. Ce montant s'apprécie tous établissements confondus⁽¹⁾.

Le seuil de 50 salariés est apprécié en fonction de la moyenne de

l'effectif de l'entreprise tous établissements confondus au cours des 12 mois précédant la date de délimitation de la ZFU ou la date de création de l'établissement dans la zone et selon les modalités applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

Ainsi, ne sont pas pris en compte notamment dans le calcul de cet effectif, les titulaires d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat initiative emploi conclu avant le 1^{er} mai 2005 jusqu'au terme prévu du contrat, ou, à défaut, jusqu'à l'expiration d'une période de 2 ans à compter de sa conclusion, d'un contrat initiative emploi conclu à compter du 1^{er} mai 2005 jusqu'au terme de la convention, les contrats de professionnalisation jusqu'au terme du contrat en cas de CDD ou jusqu'à la fin de la période de professionnalisation en cas de CDI. Les salariés à temps partiel sont décomptés au prorata de leur temps de travail.

⁽¹⁾ Ces montants s'apprécient à l'ouverture du droit, puis au début de chaque exercice.

⁽²⁾ Seuil calculé selon les modalités applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

Sont exclus :

- l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les particuliers employeurs, les chambres consulaires, les chambres professionnelles, les mutuelles, les syndicats..., les activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, les associations non assujetties à l'impôt société et non redevables de la TVA.
- l'entreprise dont 25 % ou plus du capital ou des droits de vote sont contrôlés, directement ou indirectement, par une ou plusieurs entreprises employant 250 salariés⁽²⁾ ou plus et dont le chiffre d'affaires annuel hors taxe excède 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel excède 43 millions d'euros⁽¹⁾ ;
- l'établissement dont l'activité principale relève du secteur de la construction automobile (codes NAF : 34.1Z, 34.2A, 34.2B, 34.3Z) ou navale (35.1A, 35.1B, 35.1C, 35.1E), de la fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques (24.7Z), de la sidérurgie (27.1Y) ou des transports routiers de marchandises (60.2L, 60.2M).

Salariés concernés

Il s'agit des salariés :

- sous contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois ou sous contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- pour lesquels l'employeur est tenu de cotiser au régime d'assurance chômage ;
- dont l'activité réelle, régulière et indispensable à la bonne exécution du contrat de travail, s'exerce soit totalement, soit partiellement dans une ZFU. Dans cette dernière hypothèse, contactez votre Urssaf.

Ainsi, si l'activité du salarié ne s'exerce en aucune façon en ZFU, l'exonération ne lui est pas applicable.

Sont notamment exclus :

- les salariés transférés d'un établissement situé en ZFU vers un autre établissement situé dans une autre ZFU.
- le salarié qui a fait bénéficier son employeur dans les 5 ans précédant son transfert en ZFU :
 - de la prime à l'aménagement du territoire ;
 - d'une exonération en Zone de revitalisation rurale (ZRR) ou en Zone de redynamisation urbaine (ZRU).

Etre à jour de ses obligations à l'égard de l'Urssaf

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

Cette condition s'apprécie :

- à la date de délimitation de la ZFU ou de la création ou de l'implantation dans la ZFU si elle est postérieure, tous les établissements de l'entreprise confondus ;
- et à chaque exigibilité de cotisations, pour les établissements situés dans la ZFU.

Le non-respect de cette condition entraîne la suspension de l'exonération pour l'ensemble des salariés.

L'exonération concernant les mois suspendus est définitivement perdue et la durée d'exonération n'est pas prorogée.

Condition de résidence

Après l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération, l'entreprise doit, pour continuer à bénéficier du dispositif ZFU, embaucher ou employer au moins un tiers⁽¹⁾ de salariés résidant soit dans l'une des ZFU ou dans l'une des Zones urbaines sensibles (ZUS) de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU d'implantation.

Cette condition est à examiner lors de toute nouvelle embauche⁽²⁾, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois. Elle s'apprécie :

- soit par rapport aux embauches effectuées depuis la délimitation de la zone ou depuis l'implantation dans la zone ;
- soit par rapport aux salariés employés.

Le salarié résident est une personne habitant la Zone urbaine sensible ou la ZFU depuis au moins 3 mois consécutifs.

Ces 3 mois s'apprécient :

- au 1^{er} janvier 2004 pour le salarié présent dans l'entreprise déjà implantée dans la ZFU à cette date ;
- à la date de création ou d'implantation de l'entreprise dans la zone si le salarié y est employé à cette date ;
- à la date d'effet de l'embauche ou du transfert du salarié si elle est postérieure.

Le salarié résident doit être titulaire d'un CDI ou CDD d'au moins 12 mois, conclu pour une durée minimale de 16 heures par semaine, heures complémentaires non comprises.

⁽³⁾ La proportion d'un tiers est arrondie à l'entier supérieur.

⁽⁴⁾ Que le salarié ouvre droit ou non au dispositif.

En cas de non-respect de la condition de résidence et à défaut d'embauche d'un salarié résident sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, dans le délai de 3 mois de date à date, l'exonération est suspendue pour l'ensemble des salariés :

- à compter du premier jour du mois suivant l'expiration du délai de 3 mois ;
- jusqu'au premier jour du mois suivant la date d'effet de l'embauche ayant pour conséquence de porter la proportion de résidents à au moins un tiers.

L'exonération concernant les mois suspendus est définitivement perdue et la durée d'exonération n'est pas prorogée.

Exonération

Nature et calcul de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale, le Fnal et le versement transport. Elle est limitée à la fraction de rémunération égale à 1,4 Smic⁽⁵⁾ horaire multiplié par le nombre d'heures rémunérées. Si la rémunération n'est pas déterminée par référence à un nombre d'heures, contactez votre Urssaf.

L'exonération est applicable à 50 salariés au plus (équivalents temps plein) au cours d'un mois civil. Cet effectif est apprécié au 1^{er} jour de chaque mois.

⁽⁵⁾ Pour les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2006.

Taux et durée de l'exonération

Période initiale d'exonération		Sortie dégressive du dispositif
Salariés déjà présents dans l'entreprise située dans une ZFU le 1 ^{er} janvier 2004 Salariés présents dans l'entreprise lors de son implantation ou de sa création en ZFU	Exonération de 100 % des cotisations patronales pendant 5 ans à compter du 1 ^{er} janvier 2004 ou de la date de création ou d'implantation en ZFU.	A l'expiration de la période initiale d'exonération à taux plein, l'exonération est dégressive. Pendant 3 ans pour les entreprises de 5 salariés et plus soit : 60 % la 1 ^{re} année 40 % la 2 ^e année 20 % la 3 ^e année
Salariés embauchés dans les 5 ans suivant le 1 ^{er} janvier 2004 ou suivant la date d'implantation de l'entreprise en ZFU si celle-ci est postérieure	Exonération de 100 % des cotisations patronales pendant 5 ans à compter de la date d'embauche.	Pendant 9 ans pour les entreprises de moins de 5 salariés soit : 60 % pendant les 5 premières années 40 % la 6 ^e et la 7 ^e année 20 % la 8 ^e et la 9 ^e année
Salariés transférés au plus tard le 31 décembre 2011 d'un établissement situé hors ZFU vers un établissement situé en ZFU	Exonération de 100 % des cotisations patronales pendant 5 ans à compter de la date de transfert.	
Salariés transférés d'un établissement situé en ZFU vers un établissement situé dans une autre ZFU	Pas d'exonération. Toutefois, l'exonération sera applicable aux salariés embauchés dans la nouvelle ZFU et qui contribuent à accroître l'effectif de l'entreprise au-delà de l'effectif employé dans la ou les zones franches d'origine.	

Principe de non-cumul

L'exonération ne peut être cumulée, pour l'emploi d'un même salarié, avec une aide à l'emploi de l'Etat ou une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale ou avec l'application de taux spécifiques (artistes du spectacle), d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations. Lorsque différents dispositifs peuvent être appliqués, l'employeur opte pour l'un ou l'autre d'entre eux.

Toutefois, si le 1^{er} dispositif a donné lieu à une procédure déclarative ou de conventionnement avec l'État et :

- sans limite de temps : l'employeur peut renoncer à cette mesure en appliquant l'exonération ZFU ;
- avec une limite dans le temps : l'employeur applique la mesure en cours jusqu'à son terme (sauf s'il s'agit d'une procédure déclarative accomplie avant 2004 : l'employeur peut y renoncer sans attendre son terme), puis l'exonération ZFU à taux plein. La durée totale des deux mesures ne peut excéder 5 ans à taux plein.

Montant maximum des exonérations spécifique aux 41 ZFU

Pour les entreprises déjà implantées au 1^{er} janvier 2004 dans l'une des 41 ZFU, les exonérations fiscales et sociales s'appliquent dans la limite d'un plafond de 100 000 euros par entreprise et sur une période de 36 mois, toutes exonérations fiscales et sociales confondues⁽⁶⁾.

Ce plafond s'apprécie lors de l'entrée dans le dispositif puis chaque mois suivant.

Il comprend, le cas échéant, toutes les aides publiques placées sous le régime « de minimis ».

⁽⁶⁾ Règlement communautaire concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE relatif aux aides de minimis.

Pour plus d'information sur ces cas particuliers, contactez votre Urssaf.

BON À SAVOIR...

Reprise d'une entreprise située en ZFU :

Dans ce cas, il convient de tenir compte de la situation de l'entreprise cédante pour analyser le droit à exonération, les taux et la durée de l'exonération restant à courir.

Pour plus d'informations, contactez votre Urssaf.

Associations :

Depuis le 1^{er} janvier 2004, toutes les associations créées ou implantées en ZRU ou ZFU peuvent appliquer l'exonération « ZFU spécifique association » aux seuls résidents de la ZRU, de la ZFU, ou à compter du 1^{er} janvier 2005 aux salariés qui résident dans une Zone urbaine sensible (ZUS) située dans la même unité urbaine que la zone d'implantation, dans la limite de 15 salariés équivalents temps plein.

Une notice spécifique est disponible auprès de votre Urssaf ou téléchargeable sur www.urssaf.fr

Travailleurs indépendants⁽⁷⁾ :

Les artisans, commerçants et industriels bénéficient, au titre de leurs cotisations personnelles, d'une exonération de la cotisation maladie versée à l'organisme conventionné dans la limite d'un plafond. Restent dues notamment les cotisations vieillesse et d'allocations familiales ainsi que la CSG/CRDS.

Pour plus d'informations, contactez votre Caisse maladie régionale.

⁽⁷⁾ Les professions libérales ne sont pas concernées par cette exonération.

Formalités déclaratives

Déclaration d'embauche en zone franche

Lors de toute nouvelle embauche d'un salarié ouvrant droit à l'exonération, l'entreprise adresse une déclaration d'embauche spécifique à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et à l'Urssaf.

NB : Cette déclaration ne dispense pas de remplir la Déclaration unique d'embauche (DUE).

A défaut d'envoi de cette déclaration dans les 30 jours suivant la date d'effet du contrat de travail, le droit à exonération est suspendu pour les rémunérations versées au salarié embauché. Cette suspension s'applique de la date d'effet de son contrat de travail jusqu'au jour de l'envoi ou du dépôt de cette déclaration à la DDTEFP et à l'Urssaf.

Déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre

L'entreprise appliquant l'exonération adresse à la DDTEFP et à l'Urssaf, pour chaque établissement situé en ZFU, une déclaration annuelle de mouvement de main-d'œuvre au titre de l'année précédente. Celle-ci doit être envoyée pour le 30 avril de chaque année. Ainsi, la déclaration 2006 devra être adressée au 30 avril 2007.

A défaut d'envoi de cette déclaration dans les délais, le droit à exonération est suspendu au titre des gains et rémunérations versés à l'ensemble des salariés depuis le 1^{er} mai.

Ce droit à exonération sera de nouveau applicable 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 et à l'Urssaf.

L'exonération concernant les mois suspendus est définitivement perdue. La durée de l'exonération n'est pas prorogée.

Comment compléter le bordereau récapitulatif des cotisations ?

Pour la fraction du salaire limitée à 140 % du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures rémunérées

Utilisez des lignes vierges de votre bordereau et indiquez dans la colonne « catégorie de salariés » la mention « ZFU ».

- maladie (0,75 %) + vieillesse (0,10 %) + solidarité (0,30 %)
- vieillesse (6,65 %)

Ne pas oublier d'indiquer le nombre de salariés concernés par l'exonération.

CADRE 1		NOMBRE DE SALAIRES (A REMPLIR DANS LES CASES)				DATE VERS. DES SALAIRES		
• AYANT PERCU LES SALAIRES DECLARES CHOISSOUS								
• INSCRIT AU DERNIER JOUR DE LA PERIODE		PERIODE D'EMPLOI						
CADRE 2								
DECOMPTE DES COTISATIONS DUES								
CATEGORIE DE SALAIRES	NOMBRE DE SALAIRES	CODES TYPES DE PERSONNEL	LIGES PERIODES	SALAIRES ARRONDIS	TAUX EN %			COTISATIONS ARRONDIES
					AN. AU AFFRAN. CSG CRDS	AT.	TOTAL	
ZFU		088	T		1,15	-	1,15	
ZFU		088	P		6,65	-	6,65	

Dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale maladie supplémentaire de 1,80 % est due. Dans ce cas, remplacez le code type de personnel 088 par 089.

Pour la fraction du salaire supérieure à 140 % du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures rémunérées

- Vous intégrez ces sommes aux salaires non exonérés en utilisant les codes type de personnel de droit commun : « Cas général », code type de personnel : 100 ou 101 pour les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle.
- si vous êtes assujetti au « FNAL supplémentaire déplafonné » au taux de 0,40 %, utilisez le code type de personnel : 236 ;
- si vous êtes assujetti au versement transport, utilisez la ou les ligne(s) spécifique(s) « transport », code type de personnel : 900 ;

Dans tous les cas :

- CSG/CRDS au taux de 8 %, code type de personnel : 260 ;
- si vous êtes assujetti à la taxe de prévoyance de 8 %, code type de personnel : 108.

Nous vous conseillons de conserver le détail des calculs des exonérations. Ces informations peuvent être utiles en cas de contrôle.

Questions-réponses

1. L'entreprise emploie 60 salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel au 1^{er} janvier 2004 : ouvre-t-elle droit à exonération ?

Oui, si l'entreprise ne dépasse pas le seuil de 50 salariés équivalents temps plein, en moyenne sur les 12 mois précédents.

2. L'entreprise s'implante en zone franche le 1^{er} janvier 2004, avec 3 salariés sous CDI et embauche un nouveau salarié sous CDI, le 1^{er} juillet 2005 : quels seront les pourcentages et la durée de l'exonération ?

- exonération 100 % jusqu'au 31 décembre 2008, pour les salariés présents le 1^{er} janvier 2004 ;
- exonération 100 % jusqu'au 30 juin 2010, pour le salarié embauché le 1^{er} juillet 2005.

L'entreprise bénéficiera ensuite de l'exonération dégressive.

3. L'entreprise applique déjà la réduction des cotisations patronales dite « Fillon » pour un salarié : peut-elle bénéficier aussi de l'exonération ZFU pour ce salarié ?

Non, le cumul n'est pas possible. Mais dans ce cas, l'entreprise peut opter pour l'exonération ZFU, la réduction des cotisations prévues par la loi Fillon n'ayant donné lieu à aucune procédure déclarative.

4. Le gérant minoritaire ou égalitaire peut-il bénéficier de l'exonération ?

Non, puisqu'il ne relève pas du régime d'assurance chômage. Toutefois, s'il est titulaire d'un contrat de travail pour lequel il

relève obligatoirement du régime d'assurance chômage, il ouvre droit à exonération uniquement sur la rémunération allouée au titre de ce contrat.

5. L'entreprise a embauché deux salariés bénéficiaires de l'exonération ZFU et recrute un salarié sous contrat de professionnalisation à durée indéterminée ouvrant droit à exonération spécifique.

Doit-elle examiner la condition de résidence lors de cette embauche ?

Oui, et ce même s'il bénéficie d'une autre exonération.

La condition de résidence ne doit pas être examinée pour l'embauche d'un salarié dès lors que la durée du CDD est inférieure à 12 mois.

Rappel des principaux éléments de l'exonération

Entreprise concernée	Effectif exonéré	Salarié concerné	Conditions	Exonération
<p>Entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - exerçant une activité professionnelle imposable dans la catégorie des BIC, BNC ou soumise à l'impôt sur les sociétés ; - n'employant pas plus de 50 salariés équivalents temps plein ; - disposant dans la ZFU, des éléments d'exploitation ou des stocks nécessaires à l'activité des salariés ; - dont le chiffre d'affaires ou le bilan ne dépasse pas un montant maximum. 	<p>Au plus 50 salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> - employés - transférés - embauchés 	<ul style="list-style-type: none"> - soumis à l'assurance chômage - en CDI ou en CDD d'au moins 12 mois - dont l'activité est réelle, régulière et indispensable à la bonne exécution de son contrat de travail et s'exerce pour tout ou partie dans une ZFU. 	<p>Etre régulièrement à jour de ses obligations à l'égard de l'Urssaf.</p> <p>Non-cumul avec une autre exonération, des taux spécifiques, des assiettes ou des montants forfaitaires de cotisations.</p> <p>Pour les embauches suivant 2 embauches exonérées, l'entreprise doit employer au moins 1/3 de résidents, sous peine de perdre la totalité de l'exonération*</p> <p>Effectuer les formalités déclaratives.</p>	<p>Totalité des cotisations sociales patronales dues à l'Urssaf pendant 5 ans puis à taux dégressifs.</p> <p>Sur la rémunération limitée à : 1,4 X Smic horaire multiplié par le nombre d'heures rémunérées.</p>

** Exemple :*

À compter de la 3^e embauche : 1 salarié résident

À compter de la 4^e embauche : 2 salariés résidents

À compter de la 7^e embauche : 3 salariés résidents...

NOUVEAU

Depuis le 1^{er} janvier 2006, vous pouvez interroger votre Urssaf sur l'application, à votre cas, de la réglementation relative aux ZFU dans le cadre du rescrit social.

Retrouvez toute l'information relative à ce nouveau service sur le site portail des Urssaf :

www.urssaf.fr

