



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

ZFU créée en 2006

Vous créez ou transférez votre entreprise dans l'une des Zones franches urbaines (ZFU) créées au 1^{er} août 2006. Votre entreprise était présente dans l'une des ZFU créées au 1^{er} août 2006.

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

Restent dues : les cotisations patronales d'accidents du travail, 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 totale lorsque la rémunération horaire est inférieure ou égale au Smic majoré de 40 %, au-delà, elle décroît de manière linéaire pour s'annuler à hauteur de 2 fois le Smic.

Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 (article 190).

Décret n° 2009-273 du 10 mars 2009.

Lettre circulaire Acoiss n° 2009-077 du 18 septembre 2009.

Pour connaître la liste des communes en ZFU, consultez : <http://i.ville.gouv.fr>



exonération

Z F U

À JOUR AU 1^{er} janvier 2011

■ 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, s'y transfère 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 (implantés ou non en ZFU), 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 d'apprentissage ;
- d'un contrat initiative emploi conclu avant le 1^{er} mai 2005 jusqu'au terme prévu du contrat,
- d'un contrat initiative emploi conclu du 1^{er} mai 2005 au 31 décembre 2010, jusqu'au terme de la convention,
- d'un contrat 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.

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⁽²⁾ 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⁽³⁾ 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 (anciens 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).

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

(2) Toutefois, une exonération ZFU spécifique peut-être applicable.

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

■ 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).

■ Être 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⁽⁴⁾ 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⁽⁵⁾, 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} août 2006 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 h / semaine (ou 69 h / mois), heures complémentaires non comprises, ou l'équivalent mensuel ou annuel.

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.

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

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

Exonération

Nature et calcul de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales⁽⁶⁾ et des allocations familiales, le Fnal, le versement transport et/ou taxe additionnelle.

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.

Pour les rémunérations versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2011 inclus, l'exonération est totale lorsque la rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,4 Smic et décroît de manière dégressive et s'annule lorsque la rémunération horaire est à 2 Smic.

L'exonération mensuelle est calculée selon la formule suivante :

Exonération mensuelle brute = coefficient x rémunération mensuelle brute versée au salarié

Le coefficient appliqué dépend de la rémunération du salarié et du nombre d'heures rémunérées⁽⁷⁾.

(6) maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse

(7) En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération, et au cas où la rémunération du salarié ne peut être déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées : contactez votre Urssaf.

Taux et durée de l'exonération - Nouvelles modalités de calcul

Période initiale d'exonération		Sortie dégressive du dispositif
Salariés déjà présents dans l'entreprise située dans une ZFU le 1 ^{er} août 2006. Salariés présents dans l'entreprise lors de son implantation ou de sa création en ZFU > Exonération applicable pendant 5 ans à compter du 1 ^{er} août 2006 ou de la date de création ou d'implantation dans la ZFU.	Pour les rémunérations versées du 1 ^{er} janvier au 31 décembre 2011 inclus : Si rémunération brute ≤ 1,4 Smic : Coeff = T = somme des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales majorée du taux de cotisations et contribution Fnal et du versement transport. Si rémunération brute > 1,4 Smic : Coeff = $\frac{T}{0,6} \times [(2 \text{ Smic} \times 1,4 \times \text{nbre heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$	À l'expiration de la période initiale d'exonération, 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 Pendant 9 ans, pour les entreprises de moins de 5 salariés, soit : 60 % les 5 premières années 40 % la 6 ^e et la 7 ^e année 20 % la 8 ^e et la 9 ^e année
Salariés embauchés dans les 5 ans suivant le 1 ^{er} août 2006 ou suivant la date d'implantation de l'entreprise en ZFU si celle-ci est postérieure > Exonération applicable pendant 5 ans à compter de la date d'embauche		
Salariés transférés au plus tard le 31 décembre 2011 d'un établissement situé hors ZFU vers un établissements situé en ZFU > Exonération applicable 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.	

Paramètre de calcul

Le SMIC : est le taux horaire du salaire minimum de croissance pris en compte pour sa valeur du premier jour de la période d'emploi rémunérée.

La rémunération mensuelle brute : est constituée des gains et rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations versés au salarié au cours du mois civil.

Le nombre d'heures rémunérées : pour les salariés à horaire déterminé, c'est le nombre d'heures auxquelles se rapportent la rémunération versée au cours du mois civil considéré.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention individuelle de **forfait annuel en jours**, le nombre d'heures rémunérées est égal au produit de la durée légale du travail calculée sur le mois et du rapport entre ce forfait et 218 jours, pour une période de travail complète.

Pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention individuelle de **forfait annuel en heures**, le nombre d'heures rémunérées est égal à cinquante-deux douzièmes de leur durée moyenne hebdomadaire de travail, pour une période de travail complète.

Pour les autres salariés, le nombre d'heures rémunérées est égal à l'application de la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois lorsque la rémunération versée au cours du mois est au moins égale au produit de cette durée collective par la valeur du SMIC. Si leur rémunération est inférieure à cette rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures déterminé comme ci-dessus est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et cette rémunération de référence, pour une période de travail complète.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute du salarié, le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre de ces périodes de suspension est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations. Ce pourcentage ne peut être supérieur à 1.

Les taux : la somme des taux des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, du Fnal et du versement transport. Les taux applicables sont ceux en vigueur au 1^{er} jour de la période d'emploi rémunérée.

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'État ou une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale⁽⁸⁾ 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 le 1^{er} août 2006 : 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.

(8) À l'exception des allègements de charges prévus dans le dispositif « heures supplémentaires ».

Montant maximum des exonérations

Pour les entreprises dont un établissement au moins est déjà implanté dans ces zones au 1^{er} août 2006, les exonérations fiscales et sociales s'appliquent, depuis le 1^{er} janvier 2007, dans la limite d'un plafond de 200 000 euros⁽⁹⁾ par entreprise et sur trois exercices fiscaux, toutes exonérations fiscales et sociales confondues⁽¹⁰⁾.

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 ».

(9) Excepté pour les entreprises du secteur de transport routier pour lesquelles ce plafond est limité à 100 000 euros.

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

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 Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) et à l'Urssaf.

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

À 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 Direccte et à l'Urssaf.

Déclaration annuelle des mouvements de main-d'œuvre

L'entreprise appliquant l'exonération adresse à la Direccte 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 2011 devra être adressée au 30 avril 2012.

À 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 Direccte et à l'Urssaf.

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

Le montant de l'exonération est calculé par salarié.

L'employeur n'est redevable ni du Fnal supplémentaire à 0,40%, ni du versement transport ou de la taxe additionnelle.

Le montant total de l'exonération est à reporter sur le bordereau récapitulatif de cotisations à l'aide du :
CTP 673 « ZFU COT SS + FNAL 0,10 % »

L'employeur est redevable pour tous les salariés des contributions Fnal supplémentaire à 0,40% et/ou du versement transport ou de la taxe additionnelle.

→ Cas où les taux versement transport et/ou taxe additionnelle sont identiques pour tous les salariés.

Le montant total de l'exonération est réparti pour chaque taux de contribution due.

Pour obtenir le montant par contribution : l'entreprise multiplie le montant total de l'exonération (X) par le taux de la contribution appliquée (Ta, Tb, Tc ou Td).

Puis ce résultat est divisé par l'ensemble des taux des contributions dont l'entreprise est redevable (T). Le montant obtenu sera déclaré sur le bordereau récapitulatif de cotisations à l'aide d'un CTP spécifique.

La somme des montants répartis sur les différents CTP doit être équivalente au montant total de l'exonération (X).

→ X = Montant total de l'exonération ZFU ;

→ T = Ensemble des taux de contributions ;

→ Ta = Taux assurances sociales, AF et Fnal 0,10% (taux fixe de 28,20%*);

→ Tb = Taux Fnal supplémentaire (taux fixe de 0,40%);

→ Tc = Taux versement transport ou Td = Taux taxe syndicat mixte.

* sauf pour les journalistes et les médecins.

CTP 673 ZFU COT SS+FNAL 0,10%	CTP 674 ZFU FNAL SUPPL 0,40%	CTP 675 ZFU VERST TRANSPORT	CTP 773 ZFU TAXE SYND MIXTE TRANSP
Le montant à reporter est obtenu par la formule suivante :			
$\frac{X \times Ta}{T}$	$\frac{X \times Tb}{T}$	$\frac{X \times Tc}{T}$	$\frac{X \times Td}{T}$

L'employeur est redevable du versement transport et/ou de la taxe additionnelle.

→ Cas où les taux versement transport et/ou taxe additionnelle sont différents en fonction des salariés.

Il répartit le montant de l'exonération en fonction des taux des contributions dont il est redevable comme ci-dessus. Dans ce cas le montant global de l'exonération est à répartir en fonction des salariés soumis aux mêmes taux.

Exemples

→ Soit un salarié rémunéré au SMIC (9 €) en janvier 2011 pour 151,67 heures [(9 € x 35 h x 52 /12) = 1365 €] dans une entreprise de 21 salariés.

Ce salarié a été embauché en janvier 2010, lors de l'implantation de l'entreprise en ZFU. L'employeur peut donc prétendre à l'exonération totale au titre de cette personne.

Cette entreprise applique un taux de FNAL supplémentaire de 0,40 % et un taux de VT de 0,5 %.

Pour ce salarié, le coefficient est égal à T : **0,282 + 0,004 + 0,005 = 0,291**

Le montant d'exonération applicable au titre de ce salarié pendant la période où il peut prétendre à l'exonération à taux plein est = **0,291 x 1365 € = 397,22 €**

L'entreprise devra déclarer cette exonération à taux plein (397,22 €) à l'aide de trois CTP :

CTP 673 « ZFU COT SS+FNAL 0,10 % » : $\frac{397,22 \times 28,20}{29,10}$

Le montant à déclarer sur ce CTP est de **384,93 €**

CTP 674 « ZFU FNAL SUPPL 0,40 % » : $\frac{397,22 \times 0,40}{29,10}$

Le montant à déclarer sur ce CTP est de **5,46 €**

CTP 675 « ZFU VERST TRANSPORT » : $\frac{397,22 \times 0,50}{29,10}$

Le montant à déclarer sur ce CTP est de **6,83 €**

= **397,22 €**
le montant
de l'exonération
à taux plein

BON À SAVOIR...

Négociation annuelle obligatoire :

L'absence d'ouverture d'une négociation annuelle obligatoire sur les salaires entraîne une réduction, voire une suppression de l'exonération de cotisations patronales dont bénéficie l'entreprise⁽¹¹⁾.

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 :

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

Travailleurs indépendants⁽¹²⁾ :

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 RSI.

⁽¹¹⁾ Seules sont visées les entreprises dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections de syndicats représentatifs.

⁽¹²⁾ Les professions libérales ne sont pas concernées par cette exonération.

BON À SAVOIR...

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