

## Service Recouvrement

Pour tout renseignement, contacter :

- Tél. : 01 44 90 20 62
- Fax : 01 44 90 20 68
- [cotisation@crpcen.fr](mailto:cotisation@crpcen.fr)

## ZONES FRANCHES URBAINES (ZFU)

Les entreprises situées dans les zones franches urbaines <http://i.ville.gouv.fr> peuvent, sous certaines conditions, bénéficier de réductions de cotisations patronales sur une durée déterminée. 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 jusqu'au 31 décembre 2014.

### A. CONDITIONS APPLICABLES À TOUTE ENTREPRISE IMPLANTÉE EN ZFU

#### Activités concernées

Vous bénéficiez du dispositif d'exonération applicable dans les zones franches urbaines si vous êtes :

- un office notarial ;
- un organisme assimilé au notariat assujéti à l'impôt sur le revenu et à la TVA.

Vous ne bénéficiez pas du dispositif si vous êtes :

- une chambre professionnelle (chambre des notaires, conseil régional) ;
- une mutuelle ;
- un organisme assimilé ayant le statut d'une association à but non lucratif non assujéti à l'impôt sur les sociétés et à la TVA.

#### Effectif de votre entreprise

Pour bénéficier de ce dispositif, vous devez employer au plus 50 salariés au moment de l'ouverture du droit à exonération.

Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés sont décomptés pour une unité. Les salariés à temps partiel sont décomptés au prorata de leur temps de travail.

Les contrats à durée déterminée sont décomptés au prorata de la durée de leur contrat.

Ce seuil est apprécié selon la moyenne de l'effectif employé dans votre entreprise ou votre association, tous établissements confondus. Ne sont pas pris en compte dans l'effectif les jeunes en formation en alternance et les personnes sous contrat aidé.

#### Les salariés concernés

Vous êtes exonéré sur la rémunération de vos salariés dont l'emploi entraîne l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi (Pôle emploi).

Vos salariés doivent être embauchés sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois, dans le ou les établissements de l'entreprise situés en zone franche urbaine.

Ouvrent droit à l'exonération les salariés dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail s'exerce en tout ou partie dans une zone franche urbaine.

---

## Être à jour de ses cotisations

---

Pour bénéficier de ce dispositif d'exonération vous devez être à jour du versement des cotisations ou contributions patronales et salariales, des majorations de retard, des pénalités ou avoir souscrit un engagement d'apurement de votre dette.

Cette condition s'apprécie :

- à l'entrée dans le dispositif par votre entreprise tous établissements confondus, à la date de la délimitation de la zone franche ou à la date de l'implantation du premier établissement de l'entreprise dans cette zone si elle est postérieure ;
- à chacune des dates d'exigibilité par le ou les établissements de la zone franche.

### B. CONDITION SUPPLÉMENTAIRE APPLICABLE DANS LES 41 NOUVELLES ZFU OUVERTES LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2004

Si votre entreprise est déjà implantée dans l'une des 41 ZFU au 1<sup>er</sup> janvier 2004 ou si vous vous implantez ou créez postérieurement un établissement, vous devez satisfaire à une condition supplémentaire liée au chiffre d'affaires : le chiffre d'affaires annuel hors taxes ou le total du bilan de l'entreprise ou de l'association ne doit pas excéder 10 millions d'euros.

### C. LA CONDITION DE RÉSIDENCE

L'employeur implanté en ZFU doit employer ou embaucher une certaine proportion de salariés résidents. Le dispositif d'exonération peut être remis en question pour tous les salariés si l'entreprise ne respecte pas ses obligations en ce domaine. La condition de résidence diffère selon la date d'implantation de l'entreprise dans la zone franche.

---

#### Cas des entreprises implantées dans une ZFU avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

- L'entreprise qui était implantée **avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012**, dans une ZFU créée en 2004 ou en 2006, doit employer ou embaucher **au moins un tiers**<sup>(1)</sup> 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.

Quand l'employeur a déjà procédé à l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération, le maintien du bénéfice de cette exonération est subordonné à la condition qu'à la date de toute nouvelle embauche<sup>(2)</sup>, la condition de résidence est remplie.

---

#### Cas des entreprises implantées dans une ZFU à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012

---

- L'entreprise qui s'implante ou se crée **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012**, dans une ZFU créée en 1997, 2004 ou 2006, doit embaucher ou employer **au moins la moitié**<sup>(1)</sup> de salariés résidant 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<sup>(2)</sup>, et ce, dès la deuxième embauche, 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 ZUS ou la ZFU depuis au moins 3 mois consécutifs

---

Ces 3 mois s'apprécient :

■ soit :

- au 1<sup>er</sup> janvier 1997 pour le salarié présent dans l'entreprise déjà implantée dans la ZFU, s'il s'agit d'une ZFU créée au 1<sup>er</sup> janvier 1997 ;
- ou au 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour le salarié présent dans l'entreprise déjà implantée dans la ZFU, s'il s'agit d'une ZFU créée au 1<sup>er</sup> janvier 2004 ;
- ou au 1<sup>er</sup> août 2006 pour le salarié présent dans l'entreprise déjà implantée dans la ZFU, s'il s'agit d'une ZFU créée au 1<sup>er</sup> août 2006 ;

■ soit à la date de création ou d'implantation de l'entreprise dans la zone si le salarié y est employé à cette date ;

■ soit 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 (69 h / mois ou 730 h / an), heures complémentaires non comprises, ou l'équivalent mensuel ou annuel.

(1) Cette proportion est arrondie à l'entier supérieur.

(2) Que le salarié ouvre droit ou non au dispositif et si l'embauche porte sur un CDI ou CDD conclu pour une durée d'au moins 12 mois au titre duquel l'employeur est soumis à l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi.

## D. QUELLES EXONÉRATIONS ?

Le droit à exonération est ouvert aux entreprises qui se créent ou s'implantent au plus tard le 31 décembre 2014 dans une ZFU.

---

### Quelle rémunération exonérée ?

---

Au titre des gains et rémunérations, le montant de l'exonération est total lorsque la rémunération horaire du salarié est égale au Smic majoré de 40 %. L'exonération décroît de manière linéaire lorsque la rémunération horaire est supérieure au Smic majoré de 40 % et devient nulle lorsque la rémunération horaire est égale à 2 fois le Smic.

Le montant de l'exonération est égal au produit de la rémunération mensuelle brute versée au salarié par un coefficient.

#### Détermination du coefficient

##### Salaire horaire inférieur ou égal à 1,4 fois le Smic

Pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, le coefficient est égal à T soit le taux des cotisations patronales CRPCEN, contribution de solidarité pour l'autonomie exclue.

##### Salaire horaire supérieur à 1,4 fois le Smic et inférieur à 2 Smic

Le coefficient est déterminé par application de la formule suivante :

$$\text{Coefficient} = \frac{T}{0,6} \times [(2 \text{ Smic} \times 1,4 \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$$

1 - T = le taux de cotisations patronales CRPCEN. Les taux retenus sont ceux applicables au premier jour de la période d'emploi rémunérée.  
2 - Le résultat obtenu par application de la formule est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. S'il est supérieur à T, il est pris en compte pour une valeur égale à T.

3 - Le Smic est le taux horaire du Smic 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.

---

### Quelles cotisations dues ?

---

Les cotisations qui restent dues sont :

- les cotisations patronales CRPCEN dues au titre de la partie de rémunération supérieure à 140 % du Smic pour les gains et rémunérations versés ;
- la contribution de solidarité à l'autonomie ;
- les cotisations salariales CRPCEN.

---

## Quel taux d'exonération ?

---

### Exonération totale

Vous bénéficiez les cinq premières années d'une exonération totale (à hauteur de 140 % du Smic).

### Exonération dégressive

- À l'issue de la cinquième année, l'exonération applicable dans les zones franches urbaines est dégressive :
  - pendant trois ans pour toutes les entreprises ;
  - pendant neuf ans pour les entreprises de moins de cinq salariés.
- Exonération dégressive accordée pendant trois ans à l'issue de la période d'exonération totale de cinq ans :
  - la première année, le taux d'exonération est de 60 % ;
  - la deuxième année, le taux d'exonération est de 40 % ;
  - la troisième année, le taux d'exonération est de 20 %.
- Exonération dégressive accordée pendant neuf ans à l'issue de la période d'exonération totale de cinq ans :
  - les cinq premières années, le taux de l'exonération est de 60 % ;
  - les sixième et septième années, le taux de l'exonération est de 40 % ;
  - les huitième et neuvième années, le taux de l'exonération est de 20 %.

## E. PRINCIPE DE NON-CUMUL

- Vous ne pouvez pas cumuler l'exonération ZFU, pour l'emploi d'un même salarié avec :
  - une aide à l'emploi de l'État ;
  - une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales : la réduction dite Fillon ne peut donc être cumulée, pour un même salarié, avec l'exonération ZFU.

## F. QUELLE EXONÉRATION EN CAS DE TRANSFERT / REPRISES D'ENTREPRISE ?

---

### Transfert d'emploi

---

#### Salariés dont l'emploi est transféré dans une autre zone franche urbaine :

Si votre entreprise a déjà bénéficié de l'exonération au titre de l'emploi de salariés dans un établissement situé en zone franche urbaine et s'implante ou crée un nouvel établissement dans une autre zone franche urbaine, le droit à exonération cesse d'être applicable aux salariés précédemment employés dans la zone franche urbaine et dont l'emploi est transféré dans l'autre zone franche urbaine à compter de la date d'effet de ce transfert.

#### Salariés embauchés après le transfert dans la nouvelle zone franche urbaine :

Le droit à exonération est de nouveau ouvert au titre des embauches effectuées dans la nouvelle zone franche urbaine lorsque ces embauches ont pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise ou de l'association au-delà de l'effectif employé dans la ou les zones franches urbaines d'origine.

---

### Transfert d'emplois aidés

---

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

- de la prime à l'aménagement du territoire : la période de cinq ans est décomptée de date à date à partir de la date du versement de la prime à l'aménagement du territoire correspondant à l'emploi créé ou maintenu et jusqu'à la date du transfert de l'emploi du salarié dans la zone franche urbaine.

---

### Reprise d'entreprise

---

En cas de reprise d'entreprise, le nouvel employeur reprend le ou les droits à exonération dont a ou aurait pu bénéficier le précédent employeur, dans les conditions et pour la durée d'application restant à courir.

## G. 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.

Copie de cette déclaration sera adressée à la CRPCEN.

**NB :**

Cette déclaration ne dispense pas de remplir la déclaration d'embauche de la CRPCEN.

*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 2016 devra être adressée au 30 avril 2017.

Copie de cette déclaration sera adressée à la CRPCEN.

*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<sup>er</sup> 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.*