



Zones Franches Urbaines

mode d'emploi
2012-2014

À L'USAGE DES EMPLOYEURS

Les zones franches urbaines (ZFU)

Créées en 1996, les zones franches urbaines (ZFU) constituent un dispositif important du volet économique de la politique de la ville.

Elles visent à développer et diversifier l'activité économique, à renforcer la mixité fonctionnelle des quartiers et à créer de l'activité économique et de l'emploi pour leurs habitants. Les entreprises d'au plus 50 salariés qui sont installées, qui s'implantent ou se créent dans les quartiers sensibles (de plus de 8 500 habitants depuis la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances) bénéficient à ce titre d'exonérations fiscales et de cotisations sociales. Ces exonérations durent cinq ans à taux plein (le taux est variable selon certains niveaux de rémunération pour les exonérations de cotisations patronales : exonération partielle entre 1,4 et 2 SMIC et nulle à partir de 2 SMIC), puis de trois à neuf ans à taux dégressif, selon la taille de l'entreprise (plus ou moins de 5 salariés). En contrepartie de cet avantage, les entreprises bénéficiaires doivent satisfaire une clause d'embauche : un tiers des recrutements est réservé aux habitants des ZUS de l'agglomération (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, et modifiée par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006).

Le dispositif ZFU qui arrivait à échéance le 31 décembre 2011 a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2014, par l'article 157 de la loi de finances pour 2012. Dans ce cadre, la clause d'embauche a été portée à un salarié sur deux et il a été introduit une nouvelle condition de couplage de l'exonération de l'impôt sur les bénéfices avec l'exonération sociale pour les entreprises d'au moins un salarié ; ces nouvelles dispositions ne s'imposent qu'aux entreprises qui se créent ou s'implantent dans une ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises installées en ZFU avant cette date continuant de bénéficier des dispositions antérieures.

En chiffres

On compte **100 zones franches urbaines (ZFU)**.

Les **44 ZFU** de la première génération (1997) ont été suivies de **41 ZFU supplémentaires** à la suite de la loi n° 2003-710 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine du 1^{er} août 2003, puis de **15 nouvelles ZFU**, créées en 2006 par la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

Les **100 ZFU** rassemblent plus de **62 000 établissements**, ce qui représente au total près de **305 000 emplois salariés**.

Ce document s'adresse aux employeurs qui s'implantent en ZFU du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2014.

Il ne s'agit pas d'un document exhaustif reprenant en détail la réglementation afférente aux dispositifs dont peuvent bénéficier les employeurs implantés dans ces zones. Pour une information plus détaillée, il convient donc de s'adresser aux administrations et organismes indiqués page 11.

Régime d'exonérations fiscales et sociales

Pour les contribuables qui créent des activités dans les ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012 et jusqu'au 31 décembre 2014, le bénéfice des exonérations fiscales et sociales applicables dans les ZFU est subordonné au respect du règlement «de minimis», qui prévoit que les aides perçues par une même entreprise ne doivent pas excéder un plafond global de 200 000 € apprécié de manière glissante sur une période de trois exercices fiscaux.

Exonérations fiscales

1 • Exonération d'impôt sur les bénéfices

L'exonération s'applique aux entreprises qui créent des activités dans les trois générations de ZFU entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014. Elle s'applique également aux créations d'activités consécutives aux transferts d'activités éligibles au dispositif ZFU.

Exonération totale pendant 5 ans à compter du début d'activité dans les zones éligibles, puis partielle pendant 9 ans : 60 % au cours des cinq années suivant la période d'exonération totale, 40 % au cours des 6^e et 7^e années suivant la période d'exonération totale, 20 % au cours des 8^e et 9^e années suivant la période d'exonération totale, soit une période totale de 14 ans.

Le bénéfice exonéré est soumis à un double plafonnement :

- au **plafond annuel de bénéfice exonéré fixé à 100.000 €** par contribuable et par période de 12 mois, majoré de 5 000 € par nouveau salarié embauché à compter du 1^{er} janvier 2012 domicilié dans une zone urbaine sensible (ZUS) ou une ZFU et employé à temps plein pendant une période d'au moins six mois. Les conditions relatives au salarié sont appréciées à la clôture de chacun des exercices ou chacune des périodes d'imposition au titre desquels le régime d'exonération s'applique.
Dans le cas où l'entreprise ne bénéficie pas de l'exonération sociale durant toute la période d'imposition, elle bénéficie néanmoins d'une exonération partielle d'impôt sur les bénéfices et les seuils de 100 000 € et 5 000 € sont alors ajustés dans les mêmes proportions.
- au **plafond « de minimis »** qui prévoit que les aides perçues par une même entreprise ne doivent pas excéder un plafond global de 200 000 € apprécié de manière glissante sur une période de trois exercices fiscaux.



Nouvelle condition pour les entreprises ayant au moins un salarié :

Pour les contribuables qui cumulativement créent des activités dans une ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012 et emploient au moins un salarié au cours de l'exercice ou de la période d'imposition au titre desquels l'exonération s'applique, le bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition que l'entreprise ait bénéficié de l'exonération sociale prévue à l'article 12 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 (cf. partie « Exonérations sociales » de cette plaquette). Les entreprises qui créent des activités en ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012 et qui n'emploient aucun salarié bénéficient de l'exonération d'impôt sur les bénéfices, sans faire application de cette nouvelle condition, sous réserve qu'elles remplissent toutes les autres conditions requises.

Textes de référence :

Article 44 octies A du code général des impôts (CGI) ;
DGFIP- Instruction fiscale 4 A-7-12.



2 • Exonération des impôts directs locaux : contribution économique territoriale (CET) et taxe foncière sur les propriétés bâties (TFPB)

Exonération de CET¹ : cotisation foncière des entreprises (CFE) et cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)

CFE :

Prorogation pour une durée de 3 ans du régime d'exonération de la CFE prévue à l'article 1466 A I sexies du CGI en vigueur au 31 décembre 2011. Plafond d'exonération applicable aux créations ou extensions d'établissements dans les ZFU fixé pour 2012 à un montant de 73 945 € de base nette imposable (72 709 € en 2011).

Durée

Exonération totale pendant 5 ans, puis exonération dégressive de 3 ou 9 ans selon l'effectif de l'entreprise :

- dans les entreprises de 5 salariés et plus : abattement de 60 % de la base nette imposable la première année suivant la période d'exonération totale, 40 % la seconde année, 20 % la troisième année ;
- dans les entreprises de moins de 5 salariés, l'abattement est appliqué sur une période de 9 ans de la manière suivante : 60 % de la base nette imposable les 5 premières années suivant la période d'exonération totale, 40 % les 6^e et 7^e années, 20 % les deux dernières années.

CVAE :

Les entreprises bénéficiant de l'exonération de CFE peuvent demander à bénéficier également d'une exonération de CVAE. Par ailleurs, les collectivités territoriales et leurs établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) dotés d'une fiscalité propre ont la faculté de supprimer l'exonération de CFE ou de CVAE en prenant une délibération contraire dans les conditions prévues à l'article 1639 A bis du CGI.

Textes de référence :

Articles 1466 A I sexies et 1586 nonies du CGI ; DGFIP- Instruction fiscale 4 A-7-12.

Exonération de la TFPB

Cette exonération s'applique aux immeubles situés au 1^{er} janvier de l'année d'imposition dans le périmètre d'une des trois générations de ZFU et rattachés, entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014, à un établissement répondant aux conditions pour bénéficier de l'exonération de CFE. La durée de l'exonération est de 5 ans.

Les collectivités territoriales et leurs EPCI dotés d'une fiscalité propre ont la faculté de supprimer l'exonération en prenant une délibération contraire dans les conditions prévues à l'article 1639 A bis du CGI.

Textes de référence :

Article 1383 C bis du CGI ; DGFIP- Instruction fiscale 4 A-7-12.

¹ La CET qui remplace la taxe professionnelle supprimée à compter du 1^{er} janvier 2010, est composée de la CFE, dont le produit revient aux communes, et de la CVAE dont le produit revient aux communes, aux départements et aux régions.

Exonérations sociales

Les entreprises sont exonérées, sous certaines conditions, des cotisations sociales patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales², de cotisations et contributions au titre du Fonds national d'aide au logement (FNAL) et de versement transport.

1 • Entreprises³

Entreprises exerçant une activité industrielle, commerciale ou artisanale et membres des professions libérales qui emploient au plus 50 salariés (équivalent temps plein) à la date de leur création ou de leur implantation entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014. L'exonération sociale applicable aux « entreprises » l'est également aux associations assujetties à l'impôt sur les sociétés, la TVA ou la taxe professionnelle.

Entreprises dont le chiffre annuel hors taxe ou le total du bilan n'excède pas 10 millions d'euros.

Salariés concernés présents à la date de création ou d'implantation de l'entreprise en ZFU, transférés en ZFU au plus tard le 31 décembre 2014 ou embauchés dans les cinq ans qui suivent la création ou l'implantation de l'entreprise dans la zone.

Conditions

Exonération ouverte uniquement si l'entreprise, au moment de son implantation en ZFU, emploie cinquante salariés au plus. L'exonération est applicable au titre des CDI ou CDD d'au moins douze mois dont l'emploi entraîne l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi, dans la limite de 50 emplois exonérés. Lorsque l'entreprise est implantée dans plusieurs ZFU, la limite de cinquante salariés est appréciée séparément pour chaque zone, indépendamment de l'effectif employé dans les autres zones.

Exonération totale lorsque le salaire horaire brut est inférieur ou égal à 1,4 SMIC. Exonération nulle lorsque le salaire horaire brut est égal ou supérieur à 2 SMIC. Exonération partielle lorsque le salaire horaire brut est supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 2 SMIC.

Durée

Exonération à taux plein pendant au maximum 5 ans, puis pendant au maximum 3 à 9 ans à taux dégressif selon que l'effectif total de l'entreprise qui l'emploie est respectivement d'au moins ou de moins de cinq salariés :

- Entreprises de 5 salariés et plus : taux d'exonération de 60 % la 6^e année suivant la période de 5 ans d'exonération à taux plein, de 40 % la 7^e année, de 20 % la 8^e ;
- Entreprises de moins de 5 salariés : taux d'exonération de 60 % pour la 6^e à la 10^e année, de 40 % pour la 11^e et la 12^e année, de 20 % pour la 13^e et la 14^e année.

Texte de référence :

Circulaire interministérielle N°DSS/SD5B/SGCIV/SGSA FSL/2012/238 du 18 juin 2012



Clause d'embauche locale

Pour les entreprises qui se créent ou s'implantent dans une ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012, obligation est faite, lors de toute nouvelle embauche, d'employer ou d'embaucher au moins la moitié de leurs salariés parmi les habitants d'une ZFU ou d'une des ZUS de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU.

Deux conditions alternatives sont proposées :

- 50 % au moins du nombre de salariés employés, c'est-à-dire déjà présents dans l'entreprise à la date de la nouvelle embauche, résident en ZFU ou en ZUS de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU ;
- 50 % du nombre de salariés embauchés, c'est-à-dire recrutés depuis la création ou l'implantation de l'entreprise en ZFU, résident en ZFU ou en ZUS de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU.

Le respect de l'une ou l'autre des deux conditions est apprécié à la date d'effet de la nouvelle embauche, dès la deuxième embauche.

² L'exonération de la cotisation patronale « accidents du travail » a été supprimée à compter du 1^{er} janvier 2008.

³ Entreprises à jour de leurs obligations sociales.



Travailleurs indépendants des professions non agricoles : exonération de cotisations sociales maladie et maternité

Artisans, commerçants et chefs d'entreprises ayant la qualité de travailleur indépendant, pour les activités se créant ou s'implantant au plus tard le 31 décembre 2014 :

- Exonération totale pendant 5 ans au plus, dans la limite d'un plafond annuel de revenu de 28 047 € pour 2012, à compter du début de la première année d'activité non salariée dans la ZFU si celui-ci intervient au plus tard le 31 décembre 2014.
- À l'issue de cette période, le bénéfice de l'exonération est maintenu de manière dégressive (3 ans pour les entreprises de 5 salariés et plus, 9 ans pour les entreprises de moins de 5 salariés).

2 • Associations⁴

Salariés présents à la date de création ou d'implantation de l'association en zone franche urbaine (ZFU) ou en zone de redynamisation urbaine (ZRU) ou embauchés dans les cinq ans qui suivent la création ou l'implantation de l'association dans la zone⁵.

L'exonération est accordée quel que soit l'effectif de l'association.

L'exonération est ouverte aux associations créées ou implantées :

- dans une ZRU avant le 1^{er} janvier 2009,
- dans une ZFU avant le 1^{er} janvier 2015.

Conditions

Dans la limite de 15 emplois rémunérés. Quand l'association est implantée dans plusieurs ZRU ou ZFU, la limite de 15 salariés est appréciée séparément pour chaque zone, indépendamment de l'effectif employé dans les autres zones.

Exonération sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales et des allocations familiales et au titre du FNAL, et, le cas échéant, sur le versement transport.

Exonération totale lorsque le salaire horaire brut est inférieur ou égal à 1,4 SMIC. Exonération nulle lorsque le salaire horaire brut est égal ou supérieur à 2 SMIC. Exonération partielle lorsque le salaire horaire brut est supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 2 SMIC.

Durée

5 ans à taux plein, puis dégressivité pendant 3 ans pour les associations de 5 salariés et plus, ou 9 ans si l'association emploie moins de 5 salariés.

Texte de référence :

Circulaire interministérielle N° DSS/SD5B/SGCIV/SGSA FSL/2012/238 du 18 juin 2012

⁴ Associations à jour de leurs obligations sociales.

⁵ Le salarié résident est une personne habitant la ZFU ou la ZRU d'implantation de l'établissement, depuis au moins 3 mois consécutifs ; depuis le 1^{er} janvier 2005, l'exonération est également ouverte, dans les mêmes conditions, au titre de l'emploi de salariés résidant dans une zone urbaine sensible (ZUS) située dans la même unité urbaine que la ZFU ou ZRU d'implantation de l'établissement.

Questions • Réponses



Les nouvelles dispositions s'appliquent-elles aux entreprises installées en ZFU avant le 1^{er} janvier 2012 ?

Les modifications relatives aux exonérations fiscales et sociales introduites par la loi de finances pour 2012 sont applicables uniquement aux entreprises créées, implantées ou transférées en ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les entreprises installées en ZFU avant le 1^{er} janvier 2012 ne sont donc pas visées par ces nouvelles dispositions, même au titre des embauches faites à compter du 1^{er} janvier 2012.

Lorsque l'effectif d'une entreprise dépasse 50 salariés, l'exonération est-elle remise en cause ?

- Sur le volet social, l'exonération est ouverte uniquement si l'entreprise qui s'implante en ZFU emploie cinquante salariés au plus au moment de son implantation. L'exonération n'est pas remise en cause si, pendant la période d'exonération, l'effectif de l'entreprise ou même de l'établissement dépasse 50 salariés, dès lors que la condition était remplie à la date requise, et dans la limite de 50 salariés.
- Sur le volet fiscal, l'exonération n'est pas remise en cause si, pendant la période d'exonération, l'effectif de l'entreprise dépasse 50 salariés, dès lors que la condition était remplie à la date requise.

Quelles sont les conditions liées au plafond « de minimis » ?

Le cumul de l'ensemble des aides publiques (allègements fiscaux, sociaux, aides des collectivités territoriales...) ne peut dépasser 200 000 euros par période glissante de 3 ans. Cependant l'exonération

sociale 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 dite réduction Fillon (article L.241-13 du code de la sécurité sociale).

Quelle est la réalité économique de l'implantation dans une ZFU ?

- Pour bénéficier de l'exonération d'impôt sur les bénéfices, l'entreprise doit disposer en ZFU d'une implantation matérielle et de moyens d'exploitation lui permettant l'exercice de la profession et l'exercice d'une activité effective en zone. Pour satisfaire la condition d'implantation en ZFU, un professionnel non sédentaire doit disposer d'une implantation matérielle et de moyens d'exploitation, et vérifier au moins l'un des deux critères suivants permettant de remplir la condition d'exercice d'une activité effective :
 - emploi d'un salarié sédentaire en ZFU exerçant ses fonctions dans les locaux affectés à l'activité. Le salarié doit effectuer la totalité de son temps de travail dans les locaux situés en zone et être employé à temps plein ou équivalent ;
 - réalisation d'au moins 25% du chiffre d'affaires ou des recettes auprès de clients situés en ZFU. Il s'agit du chiffre d'affaires ou des recettes réalisés par le contribuable pour l'ensemble de ses activités et appréciés hors taxes et exercice par exercice ou période d'imposition par période d'imposition au titre duquel l'exonération doit s'appliquer.
- Pour bénéficier de l'exonération sociale, l'établissement implanté en ZFU doit présenter une réalité économique caractérisée par une implantation réelle et par la présence des éléments





d'exploitation ou de stocks nécessaires à la réalisation, en son sein, d'une activité économique effective.

La réalité économique est établie si deux conditions cumulatives sont remplies :

- une implantation matérielle : c'est-à-dire un local, qui doit au minimum comporter des moyens permettant de réaliser la partie administrative de l'activité (tels que branchement d'eau, électricité, téléphone, ordinateur...),
- une activité économique effective : l'établissement doit comporter des éléments d'exploitation tels que des locaux pour recevoir la clientèle, réparer des véhicules, charger ou entreposer des marchandises, parkings, vestiaires... ou des éléments de stock permettant d'attester d'une activité économique effective qui peut être concrétisée par une présence significative sur les lieux en rapport avec l'activité de l'établissement.

L'activité économique effective des entreprises ayant une activité non sédentaire est présumée dès lors que l'établissement emploie un salarié sédentaire en équivalent temps plein (ou deux salariés à mi-temps) effectuant la totalité de son temps de travail dans le local implanté en ZFU.

L'entreprise située en ZFU, qui n'emploie aucun salarié sédentaire peut par tout moyen apporter la preuve qu'elle réalise, en son sein, une activité économique effective lui permettant d'établir sa réalité économique (il n'y a pas le critère lié à la réalisation d'une partie du chiffre d'affaires dans la ZFU comme pour l'exonération fiscale).

Des activités ou des secteurs d'activités sont-ils exclus ?

Les secteurs de la construction automobile, navale, de la fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques, de la sidérurgie et des transports routiers de marchandises sont exclus du champ d'application du dispositif des ZFU.

Les activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation le sont également.

Le chiffre d'affaires ou le bilan constituent-ils des critères ouvrant droit à l'exonération de charges sociales ?

L'exonération de charges sociales bénéficie aux entreprises dont, soit le chiffre d'affaires annuel hors taxe, soit le total du bilan, n'excède pas 10 millions d'euros.

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.

Pour un même salarié, l'exonération de charges sociales patronales en ZFU peut-elle être cumulée avec d'autres mesures d'aides de l'État ?

Non, pour un même salarié, cette exonération n'est cumulable avec aucune aide financière de l'État





ni aucun autre allègement ou exonération de charges sociales, à l'exception de la déduction forfaitaire patronale accordée aux entreprises de moins de 20 salariés au titre des heures supplémentaires⁶. Cependant, une même entreprise peut appliquer au cours du même mois l'exonération ZFU pour certains de ses salariés des établissements implantés en ZFU et, pour d'autres salariés des établissements implantés en ZFU, bénéficier d'autres allègements, aides ou exonérations.

Les contrats en alternance sont-ils pris en compte dans l'effectif pour respecter le seuil d'emploi de 50 salariés au plus à l'entrée dans le dispositif ?

Non, les titulaires d'un contrat d'apprentissage et les titulaires d'un contrat de professionnalisation ne sont pas comptabilisés dans l'effectif de référence pour l'appréciation du seuil de 50 salariés. En ce qui concerne les contrats de professionnalisation, les titulaires ne sont pas comptabilisés jusqu'au terme prévu par le contrat de professionnalisation lorsque celui-ci est à durée déterminée, ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat de professionnalisation est à durée indéterminée.

Que se passe-t-il en cas de changement d'exploitant ?

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession,

vente, fusion, transformation de fond, mise en société (article L. 1224-1 du code du travail), le nouvel employeur reprend le ou les droits à exonération dont a ou aurait pu bénéficier le précédent employeur pour la période restant à courir et dans les conditions prévues pour le prédécesseur.

Quelles sont les obligations faites aux employeurs en matière de clause d'embauche locale ?

Pour les implantations en ZFU effectuées à compter du 1^{er} janvier 2012, après l'embauche d'un salarié ouvrant droit à l'exonération, soit lors de la seconde embauche en CDI ou CDD d'au moins 12 mois au titre de laquelle l'employeur cotise à l'assurance chômage, ce dernier doit employer ou embaucher une proportion minimum de résidents des quartiers prioritaires de la politique de la ville (en ZFU ou dans l'un des quartiers classés en zones urbaines sensibles (ZUS) de l'agglomération où est située la ZFU). La règle relative à la proportion de résident n'est pas la même pour les entreprises implantées en ZFU avant cette date.

Est considéré comme résident d'une ZUS ou d'une ZFU le salarié qui y réside depuis une durée d'au moins trois mois consécutifs à la date de l'implantation ou de la création de l'établissement en ZFU pour le salarié en poste à cette date, ou à la date d'effet de l'embauche s'il est embauché postérieurement. La preuve de cette qualité de résident est à la charge de l'employeur et peut être apportée par tout moyen.



⁶ Toutefois, lorsque la période de décompte du temps de travail ne correspond pas au mois calendaire et est en cours au 1^{er} septembre 2012, si cette période prend fin au plus tard le 31 décembre 2012, la déduction forfaitaire demeure applicable, pour les entreprises d'au moins 20 salariés, au titre des heures supplémentaires connues à la fin de la période, y compris en cas de décalage de paie en janvier 2013 ou de rappels de salaire postérieurs au 31 décembre 2012. De nouvelles dispositions sont entrées en vigueur concernant ce dispositif (LFR 2012 du 16 août 2012) : la déduction forfaitaire est réservée aux entreprises de moins de 20 salariés au titre des heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} septembre 2012.



En pratique, l'employeur peut demander à son salarié de lui remettre la copie de quittances de loyer, de factures d'électricité ou de téléphone établies à son nom, à celui de son conjoint ou de la personne attestant qu'il réside à son domicile. Les éléments d'appréciation réunis par l'employeur sont présumés établir cette qualité de résident, à défaut de preuve contraire.

De quelle exonération peut bénéficier une association ?

Une association exerçant des activités du secteur marchand assujettie à la TVA, à l'impôt sur les sociétés et à la taxe professionnelle peut ouvrir droit soit à l'exonération ouverte aux entreprises dans la mesure où elle a 50 salariés au plus lors de son implantation dans la zone, soit à l'exonération propre aux associations accordée, sans condition d'effectif, dans la limite de 15 salariés.

En revanche, une association sans but lucratif n'ouvre droit qu'à l'exonération réservée aux associations accordée, sans condition d'effectif, dans la limite de 15 salariés.

Quelles formalités déclaratives doivent accomplir les entreprises et les associations pour l'ouverture du droit à l'exonération de charges sociales ?

L'exonération est conditionnée par l'envoi à la DIRECCTE et à l'organisme de recouvrement d'une déclaration annuelle de mouvements de main d'œuvre intervenus au titre de l'année précédente ainsi que d'une déclaration relative à chaque embauche.

La déclaration au titre des mouvements de main-d'œuvre doit être envoyée au plus tard le 30 avril de chaque année et la déclaration lors de toute nouvelle embauche doit être envoyée dans un délai maximum de 30 jours à compter de la date d'effet du contrat de travail, le cachet de la poste faisant foi.

Le défaut d'envoi de ces déclarations entraîne la non-application des exonérations sociales jusqu'au jour suivant leur envoi ou dépôt.

L'absence de négociation annuelle sur les salaires peut-elle avoir une incidence sur le calcul de l'exonération sociale ?

Certaines entreprises sont soumises à l'obligation de négociation annuelle sur les salaires. Lorsqu'au cours d'une année civile, l'employeur n'a pas engagé cette négociation dans l'entreprise, le montant de l'exonération est réduit de 10%. Lorsque l'employeur ne remplit pas cette obligation pour la troisième année consécutive, l'exonération est supprimée.

A qui s'adresser pour bénéficier de ces exonérations ?

Au titre des exonérations fiscales, c'est la Direction départementale ou régionale des finances publiques qui est compétente. Au titre des exonérations sociales, ce sont les Services des URSSAF (notamment formulaires de déclaration d'embauche sur site) qui sont compétents.

Concernant les embauches, Pôle emploi et les directions régionales de l'Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) sont compétents.



Pour en savoir plus

Administrations d'État et organismes gestionnaires de la sécurité sociale

- **Exonérations fiscales**

- Directions départementales des services fiscaux, centres des impôts
<http://www.minefi.gouv.fr> et www.impots.gouv.fr

- **Exonérations sociales**

- **Charges patronales** : Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) et URSSAF
<http://www.travail.gouv.fr> et <http://www.urssaf.fr>

- **Cotisations sociales personnelles maladie-maternité des artisans et commerçants** :
Caisses régionales du régime social des indépendants (RSI) - <http://www.le-rsi.fr>

et

Collectivités locales

Mairies des communes où sont situées des zones franches urbaines, communautés de communes et communautés d'agglomération comprenant une zone franche urbaine sur leur territoire.

Chambres consulaires

Chambres de commerce et d'industrie et chambres de métiers des départements concernés.

Les 100 zones franches urbaines

- ZFU créées au 1^{er} janvier 1997
- ZFU créées au 1^{er} janvier 2004
- ZFU créées au 1^{er} août 2006



Source : Secrétariat général du CIV - Décembre 2012

Pour plus d'informations, consultez l'atlas des zones franches urbaines : <http://sig.ville.gouv.fr/Atlas/ZFU/>



**Secrétariat général
du Comité interministériel des villes**

5, rue Pleyel
93283 Saint-Denis Cedex
Tél. 01 49 17 46 46
www.ville.gouv.fr