

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

Associations

Vous créez ou transférez votre association en zone franche urbaine (ZFU) ou en zone de redynamisation urbaine (ZRU) ?
 Votre association était présente au 1^{er} janvier 2004 ou au 1^{er} août 2006, dans une ZFU ou ZRU.

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

Associations concernées

Sont concernées par le dispositif et ce, quel que soit leur effectif :

- l'association qui s'est implantée en **Zone de redynamisation urbaine (ZRU) au plus tard le 31 décembre 2008** ;
- l'association qui s'implante ou se crée en **Zone franche urbaine (ZFU) au plus tard le 31 décembre 2011**.

L'association doit disposer d'éléments d'exploitation ou des stocks nécessaires à l'activité de ses salariés.

L'association peut être à but lucratif ou non lucratif et exercer une activité imposable dans la catégorie des BIC, des BNC ou être soumise à l'impôt sur les sociétés.

BON À SAVOIR...

L'activité de votre association est imposable dans la catégorie des bénéficiaires industriels et commerciaux ou des bénéficiaires non commerciaux.

Vous pouvez être également éligible au dispositif applicable aux entreprises dans les ZFU⁽¹⁾. Dans les 3 mois de la mise en œuvre de l'une ou l'autre de ces 2 exonérations, chaque établissement concerné doit opter, par écrit, pour l'un ou l'autre de ces 2 dispositifs de manière définitive et irrévocable auprès de l'Urssaf dont il relève.

Vous bénéficiez ou avez bénéficié de l'exonération applicable uniquement dans les ZFU. Vous ne pouvez pas bénéficier de l'exonération objet de la présente notice.

(1) Une notice spécifique aux entreprises implantées en ZFU est disponible auprès de votre Urssaf ou sur le site www.urssaf.fr

Condition de résidence

Le salarié résident est une personne habitant la ZFU ou la ZRU⁽²⁾ d'implantation de l'établissement employeur, depuis au moins 3 mois consécutifs.

Ces trois mois s'apprécient :

- au 1^{er} janvier 2004 ou au 1^{er} août 2006 pour le salarié présent dans l'association déjà implantée dans la ZFU ou la ZRU à cette date ;
- à la date de création ou d'implantation de l'association dans la zone si le salarié y est employé à cette date ;
- à la date d'effet de l'embauche si elle est postérieure.

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 ;
- résidant dans la ZFU ou la ZRU⁽²⁾ d'implantation de l'établissement ;
- dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution de son contrat de travail s'exerce principalement dans la ZFU ou ZRU d'implantation de l'établissement.

(2) 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.

Sera réputé exercer son activité principalement dans une ZFU ou ZRU, le salarié qui y réalise plus de la moitié de l'horaire prévu par son contrat de travail, heures complémentaires non comprises.

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

Sont exclus :

les salariés transférés d'un établissement situé ou non en ZFU ou ZRU vers un établissement situé dans une ZFU ou 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 :

- au 1^{er} janvier 2004 ou à la date d'implantation dans la ZFU ou ZRU si elle est postérieure, pour tous les établissements de l'association,

- et à chaque exigibilité de cotisations, tous établissements confondus situés dans une même zone.

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.

Exonération

Nombre de salariés ouvrant droit à l'exonération

L'exonération est applicable dans la limite de 15 salariés résidents au cours d'un mois civil.

Cette limite s'apprécie au 1^{er} jour de chaque mois, par ZFU ou ZRU, quel que soit le nombre d'établissements situés dans cette zone.

Nature et calcul de l'exonération - Nouvelles modalités de calcul

L'exonération porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales⁽³⁾ et des allocations familiales, le Fnal, le versement transport et/ou la taxe additionnelle.

L'exonération est totale jusqu'à 1,4 Smic et, depuis le 1^{er} janvier 2011, décroît de manière dégressive et s'annule à 2 Smic pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011 inclus.

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⁽⁴⁾.

(3) Maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse.

(4) 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

Période initiale d'exonération		Sortie dégressive du dispositif
Salariés déjà présents dans l'association située en ZFU ou en ZRU au 1 ^{er} janvier 2004 ou au 1 ^{er} août 2006. Salariés présents dans l'association lors de son implantation ou de sa création en ZFU ou en ZRU > Exonération applicable pendant 5 ans à compter du 1 ^{er} janvier 2004 ou du 1 ^{er} août 2006, ou de la date de création ou d'implantation en ZFU ou en ZRU.	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 : $\text{Coeff} = \frac{T}{0,6} \times [(2 \text{ Smic} \times 1,4 \times \text{nbre heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$	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} janvier 2004 ou le 1 ^{er} août 2006, ou suivant la date d'implantation de l'association en ZFU ou ZRU si celle-ci est postérieure. > Exonération applicable pendant 5 ans à compter de la date d'embauche		
Salariés transférés après le 1 ^{er} janvier 2004 ou le 1 ^{er} août 2006, ou après la date d'implantation ou de création si elle est postérieure, d'un établissement situé ou non en ZFU ou ZRU vers un établissement situé en ZFU ou ZRU.	Pas d'exonération.	
Cas particulier de l'association ayant bénéficié de l'exonération dans une ZFU ou ZRU qui s'implante ou se crée dans une autre ZFU ou ZRU : - salariés présents au moment de la nouvelle implantation ou création qui ouvraient droit à l'exonération dans l'établissement d'origine ;	Pas d'exonération.	
- salariés présents au moment de la nouvelle implantation ou création qui ouvraient droit à l'exonération dans l'établissement d'origine.	L'exonération ne sera applicable que si l'embauche accroît l'effectif de l'association au delà de l'effectif employé dans la ZFU ou ZRU 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.

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.

Formalités déclaratives

1 Déclaration d'embauche en zone franche urbaine ou zone de redynamisation urbaine

Lors de toute nouvelle embauche d'un salarié ouvrant droit à l'exonération, l'association 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).

2 Déclaration annuelle des mouvements de main d'œuvre

L'association appliquant l'exonération adresse à la Direccte et à l'Urssaf, pour chaque établissement situé en ZFU ou ZRU, 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.

1 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.

2 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.

L'exonération concernant les mois suspendus est définitivement perdue.

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'association 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'association 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.

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 association de 21 salariés.

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

Cette association 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'association 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

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⁽⁵⁾ 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 :

- sans limite de temps : l'employeur peut renoncer à cette mesure en appliquant l'exonération ZFU ou ZRU ;
- 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 ou ZRU à taux plein. La durée totale des deux mesures ne peut excéder 5 ans à taux plein.

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

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'association⁽⁶⁾.

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