



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

zones franches urbaines

Question écrite n° 107321

Texte de la question

M. Christian Vanneste souhaite interroger M. le ministre des petites et moyennes entreprises, du commerce, de l'artisanat et des professions libérales au sujet des conditions de l'embauche dans les zones franches urbaines. Aujourd'hui, un entrepreneur qui souhaite créer ou transférer son entreprise dans les nouvelles zones franches urbaines, mises en place dès le 1er août 2006, doit employer un tiers des de ses salariés parmi les habitants de la zone franche où il est installé. S'il ne respecte pas cette règle, il ne peut bénéficier des exonérations de charges qui sont justement tout l'intérêt de ces zones. Mais plusieurs problèmes se posent. Tout d'abord ne peut-on pas craindre un usage abusif des intérimaires ? Deuxièmement, si un salarié vivant en zone franche souhaite déménager en dehors de cette zone, quelle mesure sont prévues pour que l'entreprise ne soit pas pénalisée ? Pour les entreprises aux activités spécifiques qui ont besoins de main-d'oeuvre qualifiée, une dérogation est-elle prévue au cas où personne ne répondrait à leur critères ? Quels moyens envisagez-vous pour empêcher les fausses domiciliations ? Enfin une dernière question est de savoir si ce mode de fonctionnement « discriminatoire » est conforme au droit du travail. Une personne plus qualifiée pour un emploi qu'un autre candidat n'obtiendra pas le poste pour lequel elle postule avec pour seul motif qu'elle ne vit pas dans la zone franche. Il aimerait donc connaître les mesures que compte prendre le Gouvernement pour éviter que des candidats à l'embauche ne soient pas égaux devant la loi et également si des études au cas par cas sont prévues. - Question transmise à Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité.

Texte de la réponse

Concernant le risque d'usage abusif d'intérimaires, la loi du 14 novembre 1996, relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville, dispose que l'exonération de cotisations sociales est ouverte au titre des salariés embauchés sous CDI ou CDD d'une durée d'au moins douze mois. D'une manière générale, le recours à l'emploi de salariés temporaires est strictement encadré par le code du travail (art. L. 124-2 et suiv.) et son caractère exceptionnel a été réaffirmé par la loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Le risque évoqué apparaît donc limité. Concernant le déménagement d'un salarié résidant en Zone franche urbaine (ZFU), la qualité de résident d'un salarié est acquise définitivement dès lors qu'à la date à laquelle l'employeur lui applique l'exonération pour la première fois, il réside depuis une durée d'au moins trois mois consécutifs, selon le cas, soit dans la ZFU d'implantation de son employeur, soit dans une Zone urbaine sensible (ZUS) de la même unité urbaine, et que l'horaire de travail hebdomadaire prévu à son contrat de travail est au moins égal à seize heures. Ainsi, lors d'embauches ultérieures pour lesquelles la clause d'embauche ou d'emploi d'une proportion minimale de résidents est appréciée, les lieux de résidence des salariés employés à cette date n'ont pas à être réexaminés. De ce fait, l'entreprise conserve définitivement le bénéfice d'avoir embauché des résidents des quartiers prioritaires, même si certains d'entre eux ont depuis déménagé hors de la zone ou ont quitté l'entreprise. Concernant les fausses domiciliations, pour éviter ce risque ou celui de « boîtes aux lettres », la loi prévoit que l'établissement implanté en ZFU doit avoir une réalité économique concrétisée par, d'une part une implantation matérielle réelle dans la zone avec un local comportant les moyens indispensables à son activité administrative, d'autre part des éléments d'exploitation ou de stocks nécessaires à la réalisation d'une activité

économique effective. Ces éléments sont vérifiés par les organismes chargés du recouvrement qui s'assurent, notamment, que l'établissement emploie au moins un salarié sédentaire en équivalent temps plein effectuant la totalité de son temps de travail dans le local implanté dans la ZFU. Concernant la clause d'embauche locale, il convient de rappeler que le dispositif des zones franches a été instauré par le législateur notamment dans le but de favoriser l'embauche dans des quartiers considérés comme étant particulièrement défavorisés, en particulier au regard de l'emploi, ce qui justifie l'existence de cette clause d'embauche locale. Cette règle, comme des formules de contrats aidés visant des publics spécifiques par exemple, n'est pas discriminatoire. Cette condition n'est applicable qu'à compter de la troisième embauche d'un salarié ouvrant droit à exonération depuis l'installation de l'entreprise en zone franche. En outre, cette règle a été assouplie. Elle ne prenait en compte initialement que les salariés résidant dans la zone franche d'implantation de l'entreprise alors qu'elle s'applique désormais aux salariés « résidant dans l'une des zones franches ou dans l'une des zones urbaines sensibles de l'unité urbaine considérée » (l'agglomération), ce qui élargit le public pouvant être potentiellement recruté. Enfin, la loi ne prévoit pas de dérogation à la condition d'emploi ou d'embauche d'une proportion minimale de résidents.

Données clés

Auteur : [M. Christian Vanneste](#)

Circonscription : Nord (10^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 107321

Rubrique : Aménagement du territoire

Ministère interrogé : PME, commerce, artisanat et professions libérales

Ministère attributaire : cohésion sociale et parité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 17 octobre 2006, page 10771

Réponse publiée le : 15 mai 2007, page 4449