



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

cotisations

Question écrite n° 58661

Texte de la question

M. Gérard Hamel appelle l'attention de M. le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie sur les exonérations de cotisations URSSAF dans les zones franches urbaines. Après l'embauche de deux salariés ouvrant droit à l'exonération, une entreprise doit pour continuer à bénéficier du dispositif zone franche urbaine (ZFU) pour l'ensemble de son personnel, embaucher ou employer un cinquième de salariés, résidant dans la zone, sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois. Il s'avère que cette condition est à examiner, à compter de la troisième embauche, lors de toute nouvelle embauche sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois et s'apprécie, soit par rapport aux embauches effectuées depuis la délimitation de la zone ou depuis l'implantation dans la zone lorsque celle-ci est postérieure au 1er janvier 1997, soit par rapport aux salariés employés. Il lui demande donc de bien vouloir lui préciser ce qu'il faut entendre par « nouvelle embauche » ou « embauche effectuée », et comment doivent être appréhendées les embauches en cas de turn-over important sur le même poste de travail. A titre d'exemple, une entreprise de 8 salariés s'est implantée en mai 1999 avec son personnel en zone franche urbaine. Cette entreprise embauche ensuite 3 salariés, impliquant à compter de la 3e embauche de respecter un quota de résidents pour continuer à bénéficier de l'exonération ZFU. Soit : de la 3e à la 5e embauche, 1 résidant ; de la 6e à la 10e embauche, 2 résidents ; de la 11e à la 15e embauche, 3 résidents. Le salarié correspondant à la 3e embauche démissionne au bout de quinze jours. L'entreprise retrouve un nouveau salarié restant alors trois jours puis un autre pour huit jours puis de nouveau un autre pour quinze jours. Faut-il alors comptabiliser toutes les embauches même si les salariés ne restent que pour une courte durée dans l'entreprise (démission ou rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur) ou considérer qu'il y a embauche effective lorsque le poste est réellement pourvu ? Le quota de résidents à respecter serait de 2 résidents si on compte toutes les embauches alors qu'il serait de un si on raisonne par rapport au poste de travail. Il le remercie de bien vouloir lui apporter les explications nécessaires permettant d'apporter des éléments de réponse à ces interrogations qui découlent de difficultés vécues sur le terrain. - Question transmise à M. le ministre délégué au logement et à la ville.

Texte de la réponse

Le régime dérogatoire d'exonérations fiscales et sociales en vigueur depuis le 1er janvier 1997 dans les quarante-quatre quartiers prioritaires classés par la loi en zones franches urbaines, étendu depuis le 1er janvier 2004 à quarante et un nouveaux sites, prévoit une exonération de cotisations sociales patronales pour l'emploi ou l'embauche de salariés, subordonnée notamment au respect d'une clause légale d'emploi ou d'embauche d'une proportion minimale de résidents de certains quartiers prioritaires. Les conditions d'application de cette exonération, qui porte uniquement sur les emplois ou les embauches de salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins douze mois, sont fixées par les articles 12 et 13 modifiés de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville et commentées par une circulaire interministérielle du 30 juillet 2004, disponible sur le site internet de la sécurité sociale (www.securite-sociale.fr/actualites/financement/zfu/index_zfu.htm). L'exonération

est applicable aux embauches remplissant les conditions fixées par la loi effectuées au cours des cinq ans suivant l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération, c'est-à-dire à compter soit de l'ouverture de la zone franche urbaine pour les entreprises déjà présentes, soit de la date de leur implantation ou création en ZFU si elle est postérieure à son ouverture. La clause légale, applicable durant cette période de cinq ans, est mise en oeuvre lorsque l'employeur a déjà procédé à deux embauches ouvrant droit à l'exonération et doit être respectée lors de toute nouvelle embauche effectuée en CDI ou CDD d'au moins douze mois. Selon la date d'implantation de l'entreprise, les quartiers pris en compte et la part des emplois et des embauches réservée aux résidents diffèrent. Pour les entreprises implantées avant le 1er janvier 2002 dans l'une des quarante-quatre ZFU ouvertes en 1997, ce minimum est fixé à un cinquième de résidents de la ZFU d'implantation de l'entreprise. Pour les implantations postérieures au 1er janvier 2002 dans ces quarante-quatre ZFU et pour toutes les entreprises implantées ou qui s'implantent dans les quarante et une nouvelles ZFU ouvertes en 2004, ce minimum a été porté à un tiers et étendu aux résidents des quartiers classés en zones urbaines sensibles (ZUS) situés dans les mêmes unités urbaines que les ZFU, afin de faire bénéficier leurs habitants de la dynamique de développement de l'emploi en ZFU. Cette évolution a élargi le bassin de recrutement des entreprises implantées en ZFU. Pour la vérification du respect de cette clause, sont pris en compte uniquement les emplois sous CDI ou CDD d'au moins douze mois, ou les embauches de salariés effectuées dans les mêmes conditions depuis la date d'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération. Les CDD d'une durée inférieure à douze mois, parmi lesquels la rotation du personnel peut d'ailleurs être plus élevée, ne sont donc pas pris en compte. Par ailleurs, un salarié employé ou nouvellement embauché est définitivement considéré comme résident si, 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 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. La vérification de cette proportion minimale de résidents est appréciée au choix de l'employeur soit sur les emplois, soit sur les embauches. Si, lors d'une nouvelle embauche remplissant les conditions pour bénéficier de l'exonération, cette proportion minimale est appréciée par rapport aux emplois, seuls les salariés exonérés présents dans l'entreprise au moment de cette embauche seront pris en compte. De ce fait, l'employeur ne pourra pas comptabiliser au titre de cette proportion minimale les résidents ayant quitté l'entreprise antérieurement à cette nouvelle embauche. En revanche, lorsque la clause est appréciée par rapport aux embauches, toutes les embauches exonérées effectuées depuis l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération sont comptabilisées. 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 quitté l'entreprise.

Données clés

Auteur : [M. Gérard Hamel](#)

Circonscription : Eure-et-Loir (2^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 58661

Rubrique : Sécurité sociale

Ministère interrogé : économie

Ministère attributaire : logement et ville

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 22 février 2005, page 1829

Réponse publiée le : 7 juin 2005, page 5966