



Le point sur
(...)

Les zones franches urbaines

Entreprises

DISPOSITIF ZFU

applicable aux entreprises

- Vous créez ou transférez votre entreprise dans une Zone franche urbaine ?
- Votre entreprise était présente dans l'une des ZFU au moment de sa création ?

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.

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.

Vous trouverez dans ce guide toutes les informations relatives au dispositif ZFU.

Pour connaître la liste des communes classées en ZFU consultez le site <http://i.ville.gouv.fr>

Pour connaître les modalités applicables aux associations, un guide spécifique « ZFU associations » est disponible dans votre Urssaf ou sur www.urssaf.fr





Pour
en savoir



Sommaire du guide

Entreprise concernée	06
Salariés concernés	08
Être à jour de ses obligations à l'égard de l'Urssaf	09
Condition de résidence	10
Exonération	13
Paramètres de calcul	16
Principe de non-cumul	17
Formalités déclaratives	18
Le Bordereau récapitulatif de cotisations	19





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 le 31 décembre 2014 :

- exerçant une activité professionnelle imposable dans la catégorie des BIC ⁽¹⁾, BNC ⁽²⁾ ou soumise à l'impôt sur les sociétés ;
- dont l'effectif, tous établissements confondus (implantés ou non en ZFU), est au plus de 50 salariés au moment de son implantation ;
- au titre des établissements situés dans la zone franche urbaine et qui disposent des éléments d'exploitation ou des stocks nécessaires à la réalisation d'une activité économique effective en son sein ;
- dont le chiffre d'affaires annuel hors taxe ou le total du bilan n'excède pas 10 millions d'euros. Ce montant s'apprécie tous établissements confondus ⁽³⁾. En ce qui concerne les entreprises qui se sont implantées dans les ZFU créées en 1997, cette condition n'a été exigible qu'à compter du 1^{er} janvier 2008.

Le seuil de 50 salariés est apprécié en fonction de la moyenne de l'effectif de l'entreprise tous établissements confondus au cours des 12 mois précédant la date de délimitation de la ZFU ou la date de création de l'établissement dans la zone et selon les modalités applicables en matière d'élection des délégués du personnel. L'effectif ainsi déterminé est arrondi à l'unité inférieure.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise :

- les apprentis ;
- les titulaires d'un contrat initiative emploi et d'un contrat d'accès à l'emploi pendant la durée d'attribution des aides financières afférentes à ces contrats ;
- les titulaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

NB. : Si l'entreprise accroît son effectif au-delà de 50 salariés après son implantation, elle ne peut bénéficier de l'exonération que dans la limite de 50 salariés. Cette limite s'apprécie zone par zone.

Modalités de comptabilisation des effectifs de l'entreprise :

- les salariés en CDI à temps plein, les travailleurs à domicile, comptent chacun pour une unité ;
- les salariés titulaires d'un CDD, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an ainsi que les salariés temporaire sont pris en compte dans l'effectif à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, ils sont exclus du décompte de l'effectif lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits à leur contrat de travail par la durée légale ou conventionnelle du travail.

Sont exclus

- l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les particuliers employeurs, les chambres consulaires, les chambres professionnelles, les mutuelles, les syndicats..., les activités de crédit-bail mobilier et de location d'immeubles à usage d'habitation, les associations⁽⁴⁾ non assujetties à l'impôt société et non redevables de la TVA ;
- l'entreprise dont 25 % ou plus du capital ou des droits de vote sont contrôlés, directement ou indirectement, par une ou plusieurs entreprises employant 250 salariés⁽⁵⁾ ou plus et dont le chiffre d'affaires annuel hors taxe excède 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel excède 43 millions d'euros⁽³⁾ ;
- l'établissement dont l'activité principale relève du secteur de la construction automobile (anciens codes NAF : 34.1Z, 34.2A, 34.2B, 34.3Z) ou navale (35.1A, 35.1B, 35.1C, 35.1E), de la fabrication de fibres textiles artificielles ou synthétiques (24.7Z), de la sidérurgie (27.1Y) ou des transports routiers de marchandises (60.2L, 60.2M).

Dans les ZFU créées en 1997, ces 2 dernières conditions ne sont exigibles que pour les entreprises qui s'y sont implantées à compter du 1^{er} janvier 2008.

⁽¹⁾ Bénéfices industriels et commerciaux (article 35 du code général des impôts).

⁽²⁾ Bénéfices non commerciaux (1^o de l'article 92 du code général des impôts).

⁽³⁾ Ces montants s'apprécient à l'ouverture du droit, puis au début de chaque exercice.

⁽⁴⁾ Toutefois une exonération ZFU spécifique aux associations peut être applicable.

⁽⁵⁾ Seuil calculé selon les modalités applicables en matière d'élection des délégués du personnel.

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) ;
- dont l'emploi entraîne l'obligation d'assurance contre le risque de privation d'emploi ;
- dont l'activité réelle, régulière et indispensable à la bonne exécution du contrat de travail, s'exerce soit totalement, soit partiellement dans une ZFU. Dans cette dernière hypothèse, contactez votre Urssaf.

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

Sont notamment exclus :

- les salariés transférés d'un établissement situé en ZFU vers un autre établissement situé dans une autre ZFU. Toutefois, l'exonération est applicable au titre des salariés embauchés dans la nouvelle ZFU et qui ont pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise au delà de l'effectif employé dans la ou les précédentes ZFU, à la date de l'implantation dans la nouvelle ZFU ;
- le salarié qui a fait bénéficier son employeur dans les 5 ans précédant son transfert en ZFU :
 - de la prime à l'aménagement du territoire,
 - d'une exonération en Zone de revitalisation rurale (ZRR) ou en Zone de redynamisation urbaine (ZRU).

Être à jour de ses obligations

L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'Urssaf ou avoir souscrit un engagement d'apurement progressif de ses dettes*.

Cette condition s'apprécie :

- à la date de délimitation de la ZFU ou de la création ou de l'implantation dans la ZFU si elle est postérieure, tous les établissements de l'entreprise confondus ;
- et à chaque exigibilité de cotisations, pour les établissements situés dans la ZFU.

Bon à savoir



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.

L'employeur ne respectant pas ses engagements et obligations peut également se voir demander le paiement des cotisations exonérées à tort.

** Il n'est pas tenu compte des dettes de cotisations et contributions patronales exigibles dans les trois mois précédant la date à laquelle la condition doit être remplie.*

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^{er} janvier 2012 :

L'entreprise qui s'est implantée avant le 1^{er} janvier 2012 dans une ZFU créée en 1997, 2004 ou 2006 doit employer ou embaucher au moins un tiers (1) de salariés résidant soit dans l'une des ZFU soit dans l'une des ZUS de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU d'implantation.

Cas des entreprises implantées dans une ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012 :

L'entreprise qui s'implante ou se crée à compter du 1^{er} janvier 2012, dans une ZFU créée en 1997, 2004 ou 2006, doit embaucher ou employer au moins la moitié⁽¹⁾ 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.

Modalités d'appréciation de la condition

Pour les entreprises implantées avant le 1^{er} janvier 2012, 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⁽²⁾, la condition de résidence soit remplie.

Pour les entreprises implantées en ZFU à compter du 1^{er} janvier 2012, cette condition est à examiner lors de toute nouvelle embauche⁽²⁾, 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 Zone urbaine sensible ou la ZFU depuis au moins 3 mois consécutifs.

Ces 3 mois s'apprécient :

- **soit** :
 - au 1^{er} janvier 1997 pour le salarié présent dans l'entreprise déjà implantée dans la ZFU, s'il s'agit d'une ZFU créée au 1^{er} janvier 1997,
 - ou au 1^{er} janvier 2004 pour le salarié présent dans l'entreprise déjà implantée dans la ZFU, s'il s'agit d'une ZFU créée au 1^{er} janvier 2004,
 - ou au 1^{er} août 2006 pour le salarié présent dans l'entreprise déjà implantée dans la ZFU, s'il s'agit d'une ZFU créée au 1^{er} 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.

Bon à savoir



La condition de résidence s'applique pendant 5 ans à compter :

- soit de la date de délimitation de la zone, pour les entreprises présentes à son ouverture,
- soit de la date d'implantation ou de création de l'entreprise dans la zone.

En cas de non respect de la condition de résidence et à défaut d'embauche d'un salarié résident sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, dans le délai de 3 mois de date à date.

L'exonération est suspendue pour l'ensemble des salariés :

- à compter du premier jour du mois suivant l'expiration du délai,
- jusqu'au premier jour du mois suivant la date d'effet de l'embauche ayant pour conséquence de rétablir la proportion de résidents.

L'exonération concernant les mois suspendus est définitivement perdue et la durée d'exonération n'est pas prorogée.

Exonération

Nature et calcul de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations patronales de Sécurité sociale au titre des assurances sociales⁽¹⁾ et des allocations familiales, les contributions au Fnal, le versement transport et/ou la taxe additionnelle.

L'exonération est applicable à 50 salariés au plus (équivalents temps plein) au cours d'un mois civil. Cet effectif est apprécié au 1^{er} jour de chaque mois.

L'exonération est totale lorsque la rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,4 Smic et décroît de manière dégressive et s'annule lorsque la rémunération horaire est à 2 Smic.

L'exonération mensuelle est calculée selon la formule suivante :

Exonération mensuelle brute = coefficient⁽²⁾ x rémunération mensuelle brute versée au salarié

Le coefficient appliqué⁽²⁾ dépend de la rémunération du salarié et du nombre d'heures rémunérées⁽³⁾.



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

(2) Voir calcul du coefficient dans le tableau page 14.

(3) 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	Modalités d'application de l'exonération	Sortie dégressive du dispositif
<p>Salariés déjà présents dans l'entreprise située dans une ZFU lors de la création de la ZFU, soit selon les cas :</p> <p>au 1^{er} janvier 1997</p>	Plus d'exonération depuis le 1 ^{er} janvier 2012	
<p>au 1^{er} janvier 2004 ou au 1^{er} août 2006</p> <p>=> Exonération applicable pendant 5 ans à compter de la date de création de la ZFU</p>	<p>Si rémunération brute ≤ 1,4 Smic Coeff * = T = somme des taux de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales majorée du taux de cotisations et contributions Fnal et du versement transport dont l'employeur est redevable.</p>	<p>À l'expiration de la période initiale d'exonération à taux plein, l'exonération est dégressive.</p> <p>Pendant 3 ans pour les entreprises de 5 salariés et plus, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60% la 1^{ère} année • 40% la 2^e année • 20% la 3^e année
<p>Salariés présents dans l'entreprise lors de son implantation ou sa création en ZFU</p> <p>=> Exonération applicable pendant 5 ans à compter de la date de création ou d'implatation de l'entreprise dans la ZFU</p>		
<p>Salariés embauchés dans les 5 ans suivant la date de création de la ZFU, ou la date d'implantation de l'entreprise dans la ZFU si celle-ci est postérieure</p> <p>=> Exonération applicable pendant 5 ans à compter de la date d'embauche</p>	<p>Si rémunération brute > 1,4 Smic $\text{Coeff}^* = \frac{T}{0,6} \times [(2 \text{ Smic} \times 1,4 \times \text{Nbre heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$</p>	<p>Pendant 9 ans pour les entreprises de moins de 5 salariés, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60% pendant les 5 premières années • 40% la 6^e et la 7^e année • 20% la 8^e et la 9^e année
<p>Salariés transférés au plus tard le 31 décembre 2014 d'un établissement situé hors ZFU vers un établissement situé en ZFU</p> <p>=> Exonération applicable pendant 5 ans à compter de la date de transfert</p>		
<p>Salariés transférés d'un établissement en ZFU vers un établissement situé dans une autre ZFU</p>	<p>Pas d'exonération. Toutefois, l'exonération sera applicable aux salariés embauchés dans la nouvelle ZFU et qui contribuent à accroître l'effectif de l'entreprise au-delà de l'effectif employé dans la ou les zones franches d'origine.</p>	

* Le résultat est arrondi à 3 décimales, au millième le plus proche. Si le résultat est > T il est pris pour une valeur égale à T.

Montant maximum des exonérations

Pour les entreprises dont un établissement au moins est déjà implanté dans ces zones au 1^{er} janvier 2004 (pour les ZFU créées en 2004), ou au 1^{er} août 2006 (pour les ZFU créées en 2006) les exonérations fiscales et sociales s'appliquent dans la limite d'un plafond de 200 000 euros⁽¹⁾ par entreprise et sur trois exercices fiscaux, toutes exonérations fiscales et sociales confondues⁽²⁾.

Ce plafond s'apprécie lors de l'entrée dans le dispositif puis chaque mois suivant.

Il comprend, le cas échéant, toutes les aides publiques placées sous le régime « de minimis ».

Bon à savoir



Pour en savoir plus sur les exonérations fiscales applicables, consultez le site www.impots.gouv.fr



(1) Excepté pour les entreprises du secteur de transport routier pour lesquelles ce plafond est limité à 100 000 euros.

(2) Règlement communautaire concernant l'application des articles 87 et 88 du traité CE relatif aux aides de minimis.

Paramètres de calcul



Le smic horaire 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. En cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique, il convient de retenir la rémunération obtenue après déduction.

Le nombre d'heures rémunérées **pour les salariés à horaire déterminé**, c'est le nombre d'heures auxquelles se rapporte la rémunération versée au cours du mois civil considéré, qu'elles se rapportent ou non à du temps de travail effectif.

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 de 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.

Lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal au nombre d'heures, reconstitué dans les conditions rappelées ci-dessus, divisé par le nombre de jours calendaires compris dans la période, multiplié par 30.

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.

Ce pourcentage ne peut être supérieur à 1.

Les taux : la somme des taux des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, du Fnal et du versement transport dont l'entreprise est redevable. Les taux applicables sont ceux en vigueur au 1^{er} jour de la période d'emploi rémunérée.

Principes de non-cumul

L'exonération ne peut être cumulée pour l'emploi d'un même salarié, avec une aide à l'emploi de l'Etat ou une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale 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 et :

- **sans limite de temps** : l'employeur peut renoncer à cette mesure en appliquant l'exonération ZFU,
- **avec une limite dans le temps** : l'employeur applique la mesure en cours jusqu'à son terme puis l'exonération ZFU à taux plein.

La durée totale des deux mesures ne peut excéder 5 ans.

Bon à savoir



L'exonération "ZFU" est toutefois cumulable avec la déduction forfaitaire des cotisations patronales relatives aux heures supplémentaires.

La déduction forfaitaire est réservée aux entreprises de moins de 20 salariés.

Pour plus d'information, contactez votre Urssaf.

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.

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.

NB : Cette déclaration ne dispense pas de remplir la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Si vous avez réalisé plus de 50 déclarations d'embauche en 2013, vous devez effectuer vos DPAE sur Internet à compter du 1^{er} janvier 2014 (décret à paraître).

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.

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.

Bon à savoir



L'exonération concernant les mois suspendus est définitivement perdue.

La durée de l'exonération n'est pas prorogée.



Comment remplir le bordereau récapitulatif des cotisations ?

Le montant de l'exonération est calculé par salarié.

L'employeur n'est redevable ni du Fnal supplémentaire, 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 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'entreprise 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'entreprise 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,
- **Tb** = Taux Fnal supplémentaire,
- **Tc** = Taux versement transport ou **Td** = Taux taxe syndicat mixte.

CTP 673 ZFU COT SS + FNAL 0,10 %	CTP 674 ZFU FNAL SUPPL	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.

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'entreprise.

Reprise d'une entreprise située en ZFU :

Dans ce cas, il convient de tenir compte de la situation de l'entreprise cédante pour analyser le droit à exonération, les taux et la durée de l'exonération restant à courir.

 *Pour plus d'informations, contactez votre Urssaf.*

Travailleurs indépendants* :

Les artisans, commerçants et industriels bénéficient, au titre de leurs cotisations personnelles, d'une exonération de la cotisation maladie versée à l'organisme conventionné dans la limite d'un plafond. Restent dues notamment les cotisations vieillesse et d'allocations familiales ainsi que la CSG/CRDS.

 *Pour plus d'informations, contactez votre Caisse RSI.*

Rescrit Social :

Vous pouvez interroger votre Urssaf sur l'application, à votre cas, de la réglementation relative aux ZFU dans le cadre du rescrit social.

 *Retrouvez toute l'information relative à ce service sur le site portail des Urssaf : www.urssaf.fr*

* Les professions libérales ne sont pas concernées par cette exonération.



Pour plus d'information, contactez votre Urssaf.

TEXTES APPLICABLES AUX ZFU :

- > *Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 relative à la mise en œuvre du Pacte de relance pour la ville (articles 12 et 13).*
- > *Loi n° 2008-1425 du 27 décembre 2008 de finances pour 2009 (article 190).*
- > *Décret n° 2009-273 du 10 mars 2009.*
- > *Lettre circulaire Acoss n° 2009-077 du 18 septembre 2009.*
- > *Loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 (article 157).*
- > *Lettre circulaire Acoss n° 2012-17 du 20 février 2012.*

Pour en savoir
plus

Pour connaître la liste des communes en ZFU, consultez : <http://i.ville.gouv.fr>



Ce document est volontairement synthétique.

L'Urssaf est à votre disposition pour une information plus approfondie et adaptée à votre situation particulière.

