

NOTICE D'EMPLOI

DÉCLARATION D'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ PAR UNE ENTREPRISE DONT UN ÉTABLISSEMENT EST IMPLANTÉ EN ZONE FRANCHE URBAINE (ZFU)

L'envoi de cette déclaration dans un délai de 30 jours à compter de la date d'effet de l'embauche est obligatoire pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales patronales pour l'embauche de salariés à compter de 2004 dans les entreprises ou les établissements existants, créés ou implantés dans l'une des 85 zones franches urbaines

Textes de référence :

Exonération : Articles 12 et 13 modifiés de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 ; décret n° 2004-565 du 17 juin 2004.

Délimitation des 85 zones franches urbaines (ZFU). Elle est fixée avec précision par les décrets suivants :

- Les 44 zones franches urbaines ouvertes depuis le 1^{er} janvier 1997 sont délimitées par les décrets n°s 96-1154 et 96-1155 modifiés du 26 décembre 1996. La liste de ces 44 ZFU figure en I de l'annexe à la loi du 14 novembre 1996 ;
- Les 41 zones franches urbaines ouvertes depuis le 1^{er} janvier 2004 sont délimitées par le décret n° 2004-219 du 12 mars 2004. Créées par la loi n° 2003-710 du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine, la liste de ces 41 ZFU figure en I bis de l'annexe à la loi du 14 novembre 1996.

Renseignez la déclaration d'embauche, puis photocopiez la en 3 exemplaires (veillez à ce que chaque copie soit parfaitement lisible). Sur chaque volet, cochez le destinataire ; datez et signez.

Dans un délai de 30 jours à compter de la date d'effet de l'embauche, le cachet de la poste faisant foi, adressez les volets 1, 2 et 3 de la déclaration d'embauche aux organismes suivants :

- **Volet 1 : organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale (pour les employeurs qui relèvent du régime général : URSSAF en France métropolitaine ou CGSS dans les départements d'outre-mer ; MSA pour les employeurs relevant du régime agricole) ;**
- **Volets 2 et 3 : Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) pour les employeurs relevant du régime général. Pour les employeurs relevant du régime agricole : le volet 2 à la DDTEFP et le volet 3 au Service départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricole (ITEPSA).**

Conservez le volet 4.

Attention : l'envoi tardif de cette déclaration risque de vous priver du droit à exonération ou d'en réduire la durée.

Délimitation et plans des zones franches urbaines (ZFU)

La délimitation de chacune des 85 zones franches urbaines est fixée de manière précise par les annexes aux décrets du 26 décembre 1996 et du 12 mars 2004 précités.

Pour savoir si l'entreprise ou l'établissement est implanté dans une zone franche urbaine, vous pouvez consulter les plans correspondant à cette délimitation :

- dans les départements concernés : auprès de la préfecture, de la direction des services fiscaux et de la DDTEFP, ainsi qu'auprès des mairies des communes concernées ;
- sur le site Internet de la Délégation Interministérielle à la Ville (DIV) : <http://www.ville.gouv.fr>

Conditions générales pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales patronales applicable dans les zones franches urbaines

Pour toute précision sur la situation de votre entreprise au regard de ces conditions générales, vous pouvez contacter l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'établissement de l'entreprise implanté en zone franche urbaine (URSSAF ou CGSS ou, pour les employeurs relevant du régime agricole, MSA).

Ces conditions générales sont définies par les articles 12 et 13 modifiés de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996. A compter de 2004, elles sont précisées par le décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 et commentées par la circulaire DSS/DIV/DGFAR/2004/366 du 30 juillet 2004 disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr/>.

La présente notice, après un rappel des conditions générales pour qu'un salarié embauché bénéficie de l'exonération, porte exclusivement sur la mise en œuvre de la clause d'emploi ou d'embauche locale à compter du 1^{er} janvier 2004 dans les 85 zones franches urbaines.

* * *

**Conditions pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales patronales
pour les embauches effectuées à compter de 2004 par les entreprises dans leurs établissements implantés
dans les zones franches urbaines**

1. Salariés embauchés concernés par l'exonération

L'exonération porte sur les rémunérations versées aux salariés pour lesquels l'employeur est tenu de cotiser à l'assurance chômage, embauchés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois dans les cinq ans qui suivent l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération ZFU (soit l'ouverture de la ZFU pour les établissements présents à cette date, soit l'implantation ou la création de l'entreprise dans la ZFU si elle est postérieure) et dont l'activité réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, s'exerce en tout ou partie dans une ZFU.

**2. Condition de résidence à respecter :
emploi ou embauche d'une proportion minimale de résidents des quartiers prioritaires**

Le respect par l'employeur d'une proportion minimale d'emploi ou d'embauche de résidents des quartiers prioritaires conditionne le maintien de l'exonération pour tous les salariés déjà employés dans l'établissement implanté en zone franche urbaine (ZFU) et l'application de l'exonération aux embauches nouvelles effectuées dans cet établissement.

Cette clause d'emploi ou d'embauche de résidents doit être respectée durant les cinq ans qui suivent l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération ZFU.

Cette clause s'applique à partir de la troisième embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois effectuée depuis l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération ZFU et doit être respectée à la date d'effet de toute nouvelle embauche effectuée dans ces conditions.

Est considéré comme résident d'une zone urbaine prioritaire le salarié qui y réside depuis une durée d'au moins trois mois consécutifs à la date d'effet de son embauche dans l'établissement implanté en zone franche urbaine.

Cette qualité de résident est acquise définitivement et n'a pas à être réexaminée lors de la réalisation d'embauches ultérieures effectuées dans cet établissement.

La preuve de cette qualité de résident est à la charge de l'employeur et peut être apportée par tous moyens. En pratique, vous pouvez constituer un dossier en demandant à chaque salarié concerné de vous fournir les copies de quittances de loyer, 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.

L'employeur n'est pas tenu de réunir ces éléments d'appréciation de la qualité de résident pour tous les salariés embauchés ou employés, mais seulement pour le nombre suffisant au respect de la proportion minimale applicable à l'établissement implanté en zone franche urbaine.

Les quartiers pris en compte et la proportion minimale de résidents diffèrent selon la date d'implantation de l'entreprise en zone franche urbaine.

1. Pour les employeurs implantés avant le 1^{er} janvier 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1^{er} janvier 1997, le quartier pris en compte est la zone franche urbaine d'implantation de l'entreprise et cette proportion minimale est fixée au cinquième.

Le nombre de salariés qui ont été embauchés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois depuis l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération ZFU (même s'ils ont quitté l'entreprise) ou qui sont employés dans les mêmes conditions, dont l'horaire prévu au contrat est d'au moins 16 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) ET résidant dans la ZFU d'implantation de l'entreprise doit être au moins égal à un cinquième du total des salariés embauchés ou employés dans les mêmes conditions au cours de cette période.

L'employeur peut vérifier auprès de la mairie de la commune dans laquelle est située la zone franche urbaine d'implantation de l'entreprise si l'adresse du domicile du ou des salariés qu'il embauche est ou non située au sein de la zone franche urbaine. Le cas échéant, l'employeur peut se faire délivrer une attestation par la mairie de cette commune.

2. Pour les employeurs présents le 1^{er} janvier 2004 dans l'une des 41 ZFU ouvertes à cette date ou qui s'y implantent après cette date, ainsi que pour les employeurs implantés à compter du 1^{er} janvier 2002 dans l'une des 44 zones franches urbaines ouvertes le 1^{er} janvier 1997, sont pris en compte tous les quartiers classés en zones urbaines sensibles (ZUS) situés dans la même unité urbaine que la ZFU d'implantation de l'entreprise et cette proportion minimale est fixée au tiers.

Le nombre de salariés qui ont été embauchés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois depuis l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération ZFU (même s'ils ont quitté l'entreprise) ou qui sont employés dans les mêmes conditions, dont l'horaire prévu au contrat est d'au moins 16 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) ET résidant dans l'une des zones urbaines sensibles de l'unité urbaine dans laquelle est située la ZFU d'implantation de l'entreprise doit être au moins égal au tiers du total des salariés embauchés ou employés dans les mêmes conditions au cours de cette période.

Les tables de correspondances entre les 85 zones franches urbaines (ZFU) et les zones urbaines sensibles (ZUS) situées dans les mêmes unités urbaines sont téléchargeables depuis le site Internet de la Délégation interministérielle à la Ville (DIV), à l'adresse suivante : <http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/correspondanceZFUZUSUU.pdf>

Dans les départements concernés, vous pouvez également vous adresser à la préfecture du département ou à la DDTEFP pour connaître la liste des communes situées dans la même unité urbaine que la zone franche urbaine d'implantation de l'entreprise et dont un ou plusieurs quartiers sont classés en zones urbaines sensibles (ZUS).

Lorsque la commune de résidence du salarié compte une ou plusieurs ZUS, l'employeur peut vérifier auprès de la mairie de cette commune si l'adresse du domicile du ou des salariés qu'il embauche est ou non située au sein d'une zone urbaine sensible. Le cas échéant, l'employeur peut se faire délivrer une attestation par la mairie de cette commune.

3. Durée de travail (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle)

Pour l'application de la clause d'embauche locale (voir 2. ci-dessus), l'horaire de travail prévu au contrat de travail des résidents nouvellement embauchés doit être au moins égal à une durée minimale, heures complémentaires non comprises, de : seize heures par semaine (16 h/semaine), ou de respectivement soixante-neuf heures par mois (69 h/mois) ou 730 heures par an lorsque le contrat de travail est établi sur une base mensuelle ou annuelle. Reportez la durée de travail prévue au contrat de travail du salarié nouvellement embauché dans les cases correspondantes. Ne renseignez qu'une seule durée de travail : hebdomadaire, mensuelle ou annuelle selon la référence définie dans le contrat de travail.

* * *

Liste des codes à utiliser pour remplir le formulaire de déclaration d'embauche d'un salarié par une entreprise implantée en zone franche urbaine

Tableau 1

Niveau de formation du salarié

- 2- Niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs (équivalent aux niveaux II et I de l'Education Nationale) ;
- 3- Niveau du Brevet de technicien supérieur (BTS), du diplôme des Instituts universitaires de technologie (IUT) ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (équivalent au niveau III de l'Education Nationale) ;
- 4- Niveau Baccalauréat technique, technicien ou Brevet de technicien (équivalent au niveau IV de l'Education Nationale) ;
- 5- Niveau Brevet d'études professionnelles (BEP) ou Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) (équivalent au niveau V de l'Education Nationale) ;
- 6- Niveau Certificat d'éducation professionnelle (CEP) ou autre attestation de même nature (équivalent au niveau V-bis de l'Education Nationale) ;
- 7- Niveau de fin de scolarité obligatoire (équivalent au niveau VI de l'Education Nationale).

Tableau 2

Situation du salarié avant l'embauche

- 1- Salarié sous contrat à durée indéterminée (CDI), contrat à durée déterminée (CDD), intérimaire ;
- 2- Contrat de travail particulier pour jeune ou pour chômeur de longue durée (contrats d'apprentissage, de qualification, d'orientation, CES, CIE, etc.) ;
- 3- Demandeur d'emploi ;
- 4- Etudiant, élève ;
- 5- Autres.

Tableau 3

Type d'emploi offert

- 1- Ouvrier ;
- 2- Employé de commerce ou administratif ;
- 3- Technicien, agent de maîtrise ;
- 4- Ingénieur ou cadre.