



## NOTICE D'EMPLOI

### ENTREPRISES IMPLANTÉES EN ZONE FRANCHE URBAINE (ZFU)

#### **DÉCLARATION D'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ AUQUEL L'EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES PATRONALES EST APPLICABLE**

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 au titre de l'emploi de ce salarié dès son embauche (si l'embauche remplit les conditions permettant de lui appliquer l'exonération).

Attention : Si la déclaration n'est pas envoyée dans les 30 jours de l'embauche, le droit à l'exonération ne sera applicable au titre de l'emploi du salarié embauché qu'à compter du jour suivant celui de l'envoi ou du dépôt de cette déclaration.

Loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée (articles 12 et 13) et décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 - Loi n° 2005-32 du 18/01/2005 (article 138)

**Imprimez le formulaire de déclaration d'embauche (en 1 seul exemplaire) et complétez les trois cadres A, B et C. Faites 3 copies du formulaire rempli (veillez à ce que chaque copie soit parfaitement lisible) et, sur chacun des 4 volets (l'original complété + les 3 copies), 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 ainsi complétée et signée aux organismes suivants :**

- **Volet 1 : organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale** (URSSAF pour les employeurs relevant du régime général, 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. *Employeurs relevant du régime agricole : volet 2 à la DDTEFP et volet 3 au Service départemental de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la protection sociale agricole (ITEPSA).*

Conservez le volet 4.

#### **Rappel : Conditions générales applicables aux entreprises implantées en zone franche urbaine (ZFU) pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales patronales.**

Les conditions générales à remplir par les entreprises implantées en zone franche urbaine pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales patronales au titre de l'emploi ou de l'embauche de salariés sont définies par les articles 12 et 13 modifiés de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996.

Ces conditions générales sont précisées par le décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 et commentées par la circulaire interministérielle N° 366 du 30 juillet 2004, disponible sur le site Internet de la sécurité sociale à l'adresse suivante :

<http://www.securite-sociale.fr/actu/cotis/zfu/zfu.htm>

Pour toute précision sur la situation de l'entreprise et celle des salariés qu'elle emploie ou embauche au regard de ces conditions générales, vous pouvez contacter l'organisme de recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'établissement ou la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

**La présente notice porte exclusivement sur la déclaration spécifique d'embauche de salariés par les entreprises implantées en zone franche urbaine (ZFU) et sur la mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 de la clause d'emploi ou d'embauche d'une proportion minimale de résidents des quartiers prioritaires.**

#### **Listes et plans des zones franches urbaines (ZFU)**

Les listes et les plans des 85 zones franches urbaines (ZFU) sont disponibles sur le site Internet de la Délégation interministérielle à la Ville (DIV) <http://www.ville.gouv.fr>.

Dans les départements concernés, les entreprises peuvent également consulter les plans de délimitation des zones franches urbaines du département auprès de la préfecture, de la direction des services fiscaux, de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ainsi qu'auprès des mairies des communes concernées.

#### **Tables de correspondance entre les 85 zones franches urbaines et les 474 quartiers classés en zones urbaines sensibles (ZUS) situés dans les mêmes unités urbaines**

Vous pouvez consulter les tables de correspondances entre les 85 zones franches urbaines (ZFU) et les 474 quartiers classés en zones urbaines sensibles (ZUS) situés dans les mêmes unités urbaines sur le site Internet de la Délégation interministérielle à la Ville, à l'adresse suivante : <http://i.ville.gouv.fr/divbib/doc/correspondanceZFUZUSUU.pdf>

Les plans des ZUS sont disponibles sur le site Internet de la DIV : <http://www.ville.gouv.fr> et peuvent être consultés dans les départements concernés auprès de la préfecture, de la DDTEFP ainsi que des mairies des communes concernées.

Merci de renseigner de manière complète et lisible toutes les rubriques des cadres A, B et C du formulaire de déclaration d'embauche, à l'aide des indications ci-dessous.

### **Cadre A - L'entreprise et l'établissement implanté en zone franche urbaine.**

**a) Renseigner de manière complète et lisible la dénomination ou la raison sociale de l'entreprise, l'adresse de l'établissement implanté en zone franche urbaine et toutes les autres rubriques d'identification.**

**b) Nombre total de salariés (tous types de contrats confondus) employés au 31 décembre de l'année précédente dans l'établissement implanté en ZFU :**

Compter pour une unité chaque salarié employé au 31 décembre de l'année précédente dans l'établissement implanté en ZFU, quelles que soient la forme de son contrat de travail (CDI ou CDD) et la durée hebdomadaire de travail prévue à son contrat, que vous lui ayez appliqué ou non l'exonération.

**Exemple :** Un salarié employé en CDI à temps plein, présent le 31 décembre, sera compté pour une unité. Un salarié employé en CDD de six mois sera également compté pour une unité, si son CDD est en cours le 31 décembre.

**Dont : Nombre de salariés employés sous contrat à durée indéterminée (CDI) :** Compter chaque salarié pour une unité, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail prévue à son contrat.

**Dont : Nombre de salariés employés sous contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins douze mois :** Compter chaque salarié pour une unité, quelles que soient la durée de son contrat et la durée hebdomadaire de travail prévue à son contrat.

### **Cadre B – Le salarié embauché.**

**Durant les cinq ans qui suivent son entrée dans le dispositif d'exonération ZFU** (implantation ou création de l'entreprise en ZFU, ou ouverture de la ZFU pour les entreprises déjà présentes), **l'entreprise peut bénéficier de l'exonération au titre de l'embauche de salariés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois** (à l'exclusion des gérants minoritaires associés de SARL et des mandataires sociaux de SA) **dont l'activité dans une ZFU est réelle, régulière et indispensable à l'exécution de leur contrat de travail, à condition de respecter la clause d'embauche ou d'emploi d'une proportion minimale de résidents des quartiers prioritaires.** Les quartiers pris en compte et la proportion minimale de résidents diffèrent selon la date d'implantation de l'entreprise en zone franche urbaine : voir le b) ci-dessous.

Cette clause d'embauche ou d'emploi d'une proportion minimale de résidents s'applique lors de toute nouvelle embauche sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois effectuée après la deuxième embauche ayant ouvert droit à l'exonération.

Elle doit être respectée à la date d'effet de toute nouvelle embauche effectuée dans ces conditions (CDI ou CDD d'au moins 12 mois). Dans le cas contraire, l'exonération n'est pas applicable à l'embauche concernée, jusqu'au rétablissement de la proportion minimale de résidents.

Pour avoir la qualité de résident, le salarié doit à la date d'effet de son embauche dans l'établissement implanté en ZFU résider depuis une durée d'au moins trois mois consécutifs dans un quartier prioritaire<sup>1</sup>.

En outre, pour ouvrir droit à l'exonération le contrat de travail des résidents nouvellement embauchés doit prévoir une durée hebdomadaire de travail d'au moins seize heures (heures supplémentaires ou complémentaires non comprises). Lorsque le contrat de travail est établi sur une base mensuelle ou annuelle, cette durée est de respectivement 69 heures par mois ou 730 heures par an.

**a) Etat-civil et adresse du salarié embauché :** les renseigner de manière complète et lisible.

**b) Localisation de l'adresse du salarié embauché dans un quartier prioritaire :**

**1<sup>er</sup> cas : Dans les 41 zones franches urbaines ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et pour les entreprises implantées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997, les quartiers pris en compte sont, d'une part la zone franche urbaine d'implantation de l'entreprise, d'autre part tous les quartiers classés en zones urbaines sensibles (ZUS) situés dans la même unité urbaine, et la proportion minimale est fixée à un tiers.**

Le nombre de résidents, soit de la ZFU d'implantation de l'entreprise, soit de l'une des ZUS de la même unité urbaine, embauchés depuis l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, avec un horaire hebdomadaire prévu au contrat de travail d'au moins 16 heures (ou l'équivalent mensuel ou annuel) doit être au moins égal à un tiers (1/3) du total des salariés embauchés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois au cours de cette période (même si certains de ces salariés ont depuis quitté l'entreprise, quel qu'en soit le motif).

Si le salarié qu'il embauche ou prévoit d'embaucher réside dans la commune dans laquelle est située la ZFU d'implantation de l'entreprise, l'employeur peut vérifier auprès de la mairie de cette commune si l'adresse du domicile de ce salarié est ou non située au sein de la ZFU.

Si le salarié qu'il embauche ou prévoit d'embaucher réside dans une commune qui compte un ou plusieurs quartiers classés

<sup>1</sup> La preuve de la qualité de résident d'un salarié est à la charge de l'employeur. En pratique, l'employeur peut constituer pour chaque salarié nouvellement embauché concerné un dossier portant sur la période de trois mois consécutifs précédant la date d'effet de son embauche, en lui demandant de 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.

Cette qualité de résident, appréciée une seule fois, demeure valable durant toute la durée d'application de l'exonération à ce salarié.

en zone urbaine sensible (ZUS) et qui est située dans la même unité urbaine que la ZFU d'implantation de l'entreprise (voir les tables de correspondances page 1), l'employeur peut vérifier auprès de la mairie de la commune de résidence du salarié si l'adresse du domicile du salarié est ou non située au sein d'une ZUS de la commune.

Le cas échéant, l'employeur peut se faire délivrer une attestation par la mairie de la commune de résidence du salarié.

**2<sup>e</sup> cas : Pour les entreprises implantées avant 2002 dans l'une des 44 ZFU ouvertes le 1<sup>er</sup> janvier 1997, le quartier pris en compte est la ZFU d'implantation de l'entreprise et la proportion minimale est fixée à un cinquième (20%)<sup>2</sup>.**

Le nombre de résidents de la ZFU d'implantation de l'entreprise embauchés depuis l'entrée de l'entreprise dans le dispositif d'exonération sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois, avec un horaire hebdomadaire prévu au contrat de travail d'au moins 16 heures (ou l'équivalent mensuel ou annuel) doit être au moins égal à un cinquième (20%) du total des salariés embauchés sous CDI ou CDD d'au moins 12 mois au cours de cette période (même si certains de ces salariés ont depuis quitté l'entreprise, quel qu'en soit le motif).

### c) Autres renseignements :

Pour répondre aux questions : « Situation du salarié avant l'embauche », « Niveau de formation du salarié » et « Type d'emploi offert », reportez-vous aux tableaux 1, 2 et 3 qui figurent à la fin de la notice.

Pour la rubrique « Durée hebdomadaire du travail », ne renseignez qu'une seule durée de travail : hebdomadaire, mensuelle ou annuelle selon la période de référence (semaine, mois, année) définie dans le contrat de travail.

## **Cadre C – Application de l'exonération dans l'établissement.**

Merci de renseigner de manière complète et lisible toutes les rubriques de ce cadre.

### Effectif salarié total de l'établissement en ZFU :

- inclure le salarié nouvellement embauché auquel l'exonération est appliquée dans la catégorie correspondant à son type de contrat de travail (CDI ou CDD d'au moins 12 mois),
- compter pour une unité chacun des autres salariés présents dans l'effectif à la date d'effet de cette embauche, qu'il travaille à temps plein ou à temps partiel.

Embauches exonérées réalisées depuis le 1<sup>er</sup> janvier : prendre en compte toutes les embauches exonérées effectuées depuis le 1<sup>er</sup> janvier, même si certains des salariés concernés ont depuis quitté l'entreprise, quel que soit le motif de leur départ.

\* \* \*

### **Liste des codes à utiliser pour compléter le cadre « B – Le salarié embauché. »**

#### **Tableau 1**

##### **Situation du salarié avant l'embauche**

- 1- Salarié employé sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD), salarié intérimaire ;
- 2- Emploi en contrat aidé pour l'employeur : contrat d'insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA), contrat initiative-emploi (CIE), contrat jeune en entreprise (CJE), contrat d'avenir (CA), contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), autres contrats aidés par l'Etat (anciens dispositifs : CES, CEC, etc.) ou formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).
- 3- Demandeur d'emploi ;
- 4- Etudiant, élève ;
- 5- Autres.

#### **Tableau 2**

##### **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 3**

##### **Types d'emploi occupé par le salarié embauché**

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

<sup>2</sup> A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, l'exonération n'est plus applicable aux embauches effectuées par des entreprises implantées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 dans l'une de ces 44 ZFU, les cinq ans suivant leur entrée dans le dispositif d'exonération ZFU étant écoulées.