

Exonérations sociales dans les ZFU et condition de résidence des salariés

Les entreprises implantées en zone franche urbaine (ZFU) peuvent bénéficier d'une exonération de charges sociales sous certaines conditions, notamment une condition de résidence des salariés en ZFU. En effet, à compter de la troisième embauche ouvrant droit à l'exonération, le maintien de l'exonération est conditionnée au respect par l'employeur d'une proportion minimale de salariés embauchés résidant dans la ZFU d'implantation de l'entreprise (1/5 des salariés embauchés pour les établissements implantés avant le 1er janvier 2002, et 1/3 des salariés recrutés dans les établissements implantés depuis le 1er janvier 2002). Par ailleurs, est considéré comme résident le salarié qui a un horaire minimal de travail de 16 heures par semaine et qui résidait dans la ZFU au cours des trois mois précédant son embauche.

Dans un arrêt du 3 juin 2010, la Cour de cassation rappelle qu'il faut intégrer au calcul de la proportion du 1/3 l'embauche de tous les salariés, même si leur durée du travail est inférieure à 16 heures par semaine.

Exonérations sociales dans les ZFU et condition de résidence des salariés

Les entreprises implantées en zone franche urbaine (ZFU) peuvent bénéficier d'une exonération de charges sociales sous certaines conditions, notamment une condition de résidence des salariés en ZFU. En effet, à compter de la troisième embauche ouvrant droit à l'exonération, le maintien de l'exonération est conditionnée au respect par l'employeur d'une proportion minimale de salariés embauchés résidant dans la ZFU d'implantation de l'entreprise (1/5 des salariés embauchés pour les établissements implantés avant le 1er janvier 2002, et 1/3 des salariés recrutés dans les établissements implantés depuis le 1er janvier 2002). Par ailleurs, est considéré comme résident le salarié qui a un horaire minimal de travail de 16 heures par semaine et qui résidait dans la ZFU au cours des trois mois précédant son embauche.

Dans un arrêt du 3 juin 2010, la Cour de cassation rappelle qu'il faut intégrer au calcul de la proportion du 1/3 l'embauche de tous les salariés, même si leur durée du travail est inférieure à 16 heures par semaine.

Un employeur installé dans une zone franche urbaine a été redressé par l'URSSAF qui a remis en cause l'exonération des cotisations patronales appliquées à quatre de ses salariés.

Selon l'URSSAF, n'était pas satisfaite l'exigence selon laquelle, lorsque l'employeur a procédé à deux embauches ouvrant droit à exonération des cotisations patronales, le maintien du bénéfice de l'exonération, lors de toute nouvelle embauche, est subordonné au respect d'une condition de résidence, dont une des modalités est qu'à la date d'effet de cette nouvelle embauche, au moins 1/3 des salariés réside en ZFU et sont employés en CDI pour une durée de travail d'au moins 16 heures par semaine.

L'URSSAF avait relevé que les deux premiers salariés embauchés étaient non résidents, que la 3e salariée, résidente de la ZFU, n'était employée que pour un temps partiel de 4 heures par semaine, le 4e salarié embauché était résident.

L'employeur soutenait que la proportion du 1/3 devait se calculer sans tenir compte de la salariée dont l'horaire de travail était inférieur au seuil minimal de 16 heures par semaine.