



Nouvelles modalités de l'exonération de cotisations en zones franches urbaines

Les entreprises et les associations établies en zones franches urbaines (ZFU), ainsi que les associations établies en zones de redynamisation urbaine, peuvent bénéficier de l'exonération de cotisations attachées aux zones franches urbaines. La loi de finances pour 2009 avait posé les bases d'une réforme des modalités de l'exonération. Un décret vient de préciser les nouvelles règles de calcul pour les rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2009.

Décret 2009-273 du 10 mars 2009, JO du 11, p. 4484

L'exonération ZFU s'apparente désormais à une réduction de cotisations.

Elle est égale au « brut sécurité sociale » du mois multiplié par un coefficient.

Ce coefficient est maximal pour les rémunérations horaires qui ne dépassent pas 1,4 SMIC. En pratique, la rémunération du salarié est alors totalement exonérée des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales, de FNAL et de versement transport.

Au-delà de 1,4 SMIC, le coefficient est dégressif, de façon à ce que l'exonération devienne nulle à partir d'un certain niveau de rémunération, qui sera progressivement abaissé dans les années à venir.

Ces nouvelles modalités s'appliquent aux rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2009.

Nouvelles formules de calcul de l'exonération ZFU

* Rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2009

La loi de finances pour 2009 a réformé les modalités de calcul de l'exonération de cotisations « zones franches urbaines » pour les rémunérations versées depuis le 1^{er} janvier 2009 (voir FH 3283, § **1-1**).

Cette exonération, qui porte sur les cotisations patronales d'assurance maladie, d'assurance vieillesse, d'allocations familiales, de FNAL et de versement de transport, est désormais dégressive à partir des rémunérations horaires supérieures à 1,4 SMIC.

* Montant mensuel de l'exonération

Les nouvelles modalités de calcul de l'exonération s'apparentent davantage à celles d'une réduction de cotisations (décret 2004-565 du 17 juin 2004, art. 2 modifié).

En effet, le montant mensuel de l'exonération est égal à la rémunération mensuelle brute versée au salarié, multipliée par un coefficient, calculé comme indiqué dans le tableau ci-après selon que le salaire horaire brut est ou non supérieur à 1,4 SMIC.

Lorsque le salaire horaire brut est supérieur à 1,4 SMIC, il y a 3 formules de calcul :

- une pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009 (l'exonération devient nulle à partir de 2,4 SMIC) ;

- une pour les rémunérations versées du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010 (l'exonération devient nulle à partir de 2,2 SMIC) ;

- une pour les rémunérations versées à partir du 1^{er} janvier 2011 (l'exonération devient nulle à partir de 2 SMIC).

Formules de calcul du coefficient (C) de l'exonération ZFU *

Salaires horaires brut inférieur ou égal à 1,4 SMIC	C = T	
Salaires horaires brut supérieur à 1,4 SMIC	Rémunérations versées en 2009	$C = T \times [(2,4 \times \text{SMIC} \times 1,4 \times \text{nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$
	Rémunérations versées en 2010	$C = (T/0,8) \times [(2,2 \times \text{SMIC} \times 1,4 \times \text{nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$
	Rémunérations versées à partir du 1 ^{er} janvier 2011	$C = (T/0,6) \times [(2 \times \text{SMIC} \times 1,4 \times \text{nombre d'heures rémunérées/rémunération mensuelle brute}) - 1,4]$
<p>* Le coefficient est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. Il est plafonné à T (voir 2-2).</p> <p>* T = taux des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse), d'allocations familiales, des contributions au FNAL et du versement de transport.</p>		

Précisions sur les paramètres de calcul du coefficient

* Paramètre T

Pour le calcul du coefficient, le paramètre « T » est égal au taux de cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, vieillesse) et d'allocations familiales, majoré des taux de la contribution au FNAL et du versement de transport lorsque l'employeur en est redevable.

Les taux retenus sont ceux applicables au premier jour de la période d'emploi rémunérée.

Exemple Pour une entreprise assujettie au FNAL au taux de 0,40 % et au versement de transport au taux de 1 %, le taux est, au total, de 29,60 %. Le paramètre T est donc de 0,296.

* Règle d'arrondi

Le résultat obtenu par application de la formule est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. S'il est supérieur à T, il est pris en compte pour une valeur égale à T.

* SMIC

Le SMIC est le taux horaire du salaire minimum de croissance pris en compte pour sa valeur au premier jour de la période d'emploi rémunérée.

* Rémunération mensuelle brute

2- La rémunération mensuelle brute s'entend de la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale (c. séc. soc. art. L. 242-1) versée au salarié au cours du mois civil.

* Suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération (maladie, etc.)

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 la période 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.

En pratique, il devrait suffire de multiplier le nombre d'heures que le salarié aurait effectuées s'il avait continué à travailler par le rapport « brut soumis à cotisations sur le mois, période travaillée incluse/rémunération brute qui aurait été versée si le salarié n'avait pas été absent ». Les précisions de la circulaire qui ne manquera pas de suivre seront les bienvenues.

*** Salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures**

Pour les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée au cours du mois en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées (ex. : salariés en forfait annuel en heures ou en jours, VRP, travailleurs à domicile), il faut appliquer les règles de reconstitution prévues en la matière par le code de la sécurité sociale (c. séc. soc. art. D. 241-27), résumées dans le tableau ci-après.

Salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures sur le mois : rappel des modalités de reconstitution du nombre d'heures mensuel (1)		
Forfait annuel en jours (2)	Nombre d'heures sur le mois = durée légale du travail calculée sur le mois X volume du forfait annuel/218	
Forfait annuel en heures (2)	Nombre d'heures sur le mois = durée moyenne hebdomadaire de travail (3) X 52/12	
Autres salariés (2)	Rémunération du mois => RRTP (4)	Nombre d'heures sur le mois = durée collective du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois
	Rémunération du mois < RRTP (4)	Nombre d'heures sur le mois = durée collective du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois X « rémunération versée/RRTP »

(1) Lorsque la période d'emploi rémunérée couvre seulement une partie du mois civil (ex. : embauche ou départ en cours de mois), le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est réputé égal à autant de 1/30 du nombre d'heures mensuel reconstitué que la période d'emploi compte de jours calendaires.

(2) En cas d'absence avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute (ex. : arrêt maladie avec maintien de salaire sous déduction des IJSS), le nombre d'heures pris en compte au titre de ces périodes de suspension est égal au produit du nombre d'heures rémunérées reconstitué par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisations.

(3) Faute de solution expresse, il convient, à notre sens, de diviser le volume du forfait annuel par 45,7 (nombre moyen de semaines travaillées par an).

(4) RRTP (rémunération de référence à temps plein) = SMIC rapporté à la durée collective du travail de l'établissement, ou la partie de l'établissement où est employé le salarié, calculée sur le mois. En cas d'absence avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute (ex. : arrêt maladie avec maintien de salaire sous déduction des IJSS), la rémunération à comparer à la RRTP est celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait effectué son activité sur la totalité du mois civil.