



**Ministère de la santé
et de la protection sociale**

Direction de la sécurité sociale

Sous-direction du financement
de la sécurité sociale
Bureau de la législation financière

Personne chargée du dossier :
Céline LAMBERT
tél : 01.40.56.69.47.
fax : 01.40.56.73.61.
mél : celine.lambert@sante.gouv.fr

**Ministère de l'emploi, du travail
et de la cohésion sociale**

Délégation interministérielle à la ville

Département insertion, emploi
et développement économique
Département insertion, emploi et
développement économique

Personne chargée du dossier :
Patrick ENGELBACH
tél : 01.49.17.46.71.
fax : 01.49.17.45.69.
mél : patrick.engelbach@ville.gouv.fr

**Ministère de l'agriculture,
de l'alimentation, de la pêche
et des affaires rurales**

**Direction générale de la forêt
et des affaires rurales**

Sous-direction de la protection
sociale
Bureau assujettissement et cotisations

Personne chargée du dossier :
Louis RANVIER
tél : : 01.49.55.83.41.
fax : 01.49.55.80.10.
mél : louis.ranvier@agriculture.gouv.fr

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion
sociale

Le ministre de la santé et de la protection sociale

Le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche
et des affaires rurales

à

Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes
de sécurité sociale

Monsieur le directeur général de la Caisse centrale de
mutualité sociale agricole

Mesdames et Messieurs les préfets de Région

Directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle (pour information)

Directions régionales des affaires sanitaires et sociales (pour
information)

Directions régionales de la jeunesse et des sports (pour
information)

Directions de la santé et du développement social de
Guadeloupe, Guyane et Martinique (pour information)

Services régionaux de l'Inspection du travail, de l'emploi et de
la politique sociale agricoles (pour information)

Mesdames et Messieurs les préfets de Département

Directions départementales du travail, de l'emploi et de la
formation professionnelle

Directions départementales de la jeunesse et des sports

Services départementaux de l'Inspection du travail, de l'emploi
et de la politique sociale agricoles

Circulaire N°DSS/DIV/DGFAR/2004/367 du 30 juillet 2004 relative à l'exonération de cotisations sociales patronales en faveur des associations implantées dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine

Date d'application : 1^{er} janvier 2004

NOR :

Grille de classement :

Résumé : Les associations implantées avant le 1^{er} janvier 2009 dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine bénéficient d'une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de cotisations au Fonds national d'aide au logement et du versement de transport, dans la limite de 150 % du SMIC, pour au plus quinze de leurs salariés chaque mois :

- employés sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois ;
- résidents de la zone d'implantation de l'association ;
- dont l'activité, réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail s'exerce principalement dans cette zone ;
- présents lors de l'entrée de l'association dans le dispositif (1^{er} janvier 2004 ou date d'implantation ou de création) ou embauchés dans les cinq ans qui suivent.

L'exonération leur est applicable pendant cinq années à taux plein, puis est prolongée de manière dégressive pendant 3 années ou 9 années si l'association emploie moins de 5 salariés.

Mots-clés : association – zone de redynamisation urbaine – zone franche urbaine – exonération de cotisations sociales patronales – résidents – être à jour des obligations sociales – obligations déclaratives

Textes de référence :

Article 12 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville, modifié en dernier lieu par les articles 30 et 31 de la loi n° 2003-710 du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine et par l'article 66 de la loi de finances rectificative pour 2003 (n° 2003-1312 du 30 décembre 2003) ;

Article 12-1 de la loi du 14 novembre 1996 précitée, créé par l'article 34 de la loi n° 2003-710 du 1^{er} août 2003 précitée puis modifié par l'article 66 de la loi de finances rectificative pour 2003 précitée ;

Liste I de l'annexe à la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 précitée et décrets n°s 96-1154 et 96-1155 modifiés du 26 décembre 1996 portant délimitation des 44 zones franches urbaines ouvertes le 1^{er} janvier 1997 ;

Liste I *bis* de l'annexe à la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 précitée et décret n° 2004-219 du 12 mars 2004 portant délimitation des 41 zones franches urbaines ouvertes le 1^{er} janvier 2004 ;

Décrets n°s 96-1157 modifié et 96-1158 du 26 décembre 1996 fixant les listes des zones de redynamisation urbaine ;

Décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 portant application des articles 12 à 14 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en œuvre du pacte de relance pour la ville et de l'article 146 modifié de la loi de finances pour 2002 (n° 2001-1275 du 28 décembre 2001) afférents aux exonérations sociales en faveur des zones franches urbaines et des zones de redynamisation urbaine et abrogeant les décrets n° 97-125 et n° 97-126 du 12 février 1997.

Textes abrogés ou modifiés : Néant.

Annexes :

Annexe I : Exemples de la suppression et du rétablissement de l'exonération en cas de dettes de cotisations

Annexe II : Le plan d'apurement progressif des dettes

Annexe III : Suivi statistique des mouvements de main d'œuvre et des embauches intervenus dans les établissements d'associations implantés en zone de redynamisation urbaine ou en zone franche urbaine

Les salariés employés par des associations implantées en zone franche urbaine (ZFU), exerçant des activités économiques et assujetties à ce titre à l'impôt sur les sociétés, à la TVA et à la taxe professionnelle, peuvent ouvrir droit à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale, de cotisations au Fonds national d'aide au logement (FNAL) et de versement transport mise en place à compter du 1^{er} janvier 1997 par l'article 12 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 modifiée relative à la mise en oeuvre du pacte de relance pour la ville.

Cette exonération n'était jusqu'à présent pas ouverte aux autres associations implantées en zone franche urbaine, non assujetties à ces impositions, ni aux associations implantées en zone de redynamisation urbaine (ZRU).

L'article 34 de la loi n° 2003-710 du 1^{er} août 2003 d'orientation et de programmation pour la ville et la rénovation urbaine ouvre le droit à cette exonération à toutes les associations, quelles que soient leurs activités, lorsqu'elles sont implantées dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine.

La nouvelle exonération est applicable, à compter du 1^{er} janvier 2004, par les associations présentes à cette date dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine, à la condition pour ces dernières de ne pas bénéficier ou de ne pas avoir bénéficié de l'exonération prévue par l'article 12 de la loi du 14 novembre 1996. Elle est également ouverte aux associations qui s'implantent ou se créent dans l'une de ces zones entre le 2 janvier 2004 et **le 31 décembre 2008 inclus**.

Certaines dispositions de l'article 12 de la loi du 14 novembre 1996 sont applicables sans aucune adaptation. Ainsi, l'exonération est applicable pour chaque salarié pendant cinq années à taux plein, puis est prolongée de manière dégressive pendant 3 années ou 9 années si l'association emploie moins de 5 salariés. Par ailleurs, l'association doit être à jour de ses obligations sociales ou doit avoir souscrit un plan d'apurement de ses dettes sociales. Enfin, pour maintenir le bénéfice de l'exonération pour tous ses salariés, l'association est également tenue de déclarer chaque année les mouvements de main d'œuvre intervenus l'année précédente dans la zone de son implantation et de déclarer toute nouvelle embauche pour bénéficier de l'exonération au titre de cette embauche.

Les autres conditions et modalités d'application de cette nouvelle exonération sont adaptées par rapport à celles applicables aux entreprises implantées en zone franche urbaine en vertu de l'article 12 de la loi du 14 novembre 1996. Elles sont ainsi définies dans un article spécifique, l'article 12-1 de la même loi, inséré par l'article 34 de la loi du 1^{er} août 2003 précité, qui fait l'objet de précisions supplémentaires dans le Chapitre II du décret n° 2004-565 du 17 juin 2004 précité pris pour son application.

Ainsi, l'emploi de salariés par une association implantée dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine ouvre droit à cette exonération, même si l'association emploie plus de cinquante salariés à son entrée dans le dispositif d'exonération. L'association peut appliquer l'exonération dans la limite, chaque mois, de quinze salariés en équivalent temps plein employés en contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois dont l'activité, réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail s'exerce principalement dans cette zone, au titre des seuls salariés qui résident dans la zone d'implantation de l'association. Cette exonération est applicable aux salariés présents lors de l'entrée de l'association dans le dispositif d'exonération ou embauchés dans les cinq ans. L'exonération n'est pas applicable aux salariés dont l'emploi est transféré dans la zone d'implantation de l'association.

Ces dispositions sont détaillées par la présente circulaire.

SOMMAIRE GÉNÉRAL : PLAN DÉTAILLÉ

I.	Les associations concernées	5
A.	L'exonération bénéficie à toutes les associations.....	5
B.	Cas particulier de l'association implantée en ZFU qui remplit simultanément les conditions pour bénéficier des exonérations prévues par les articles 12 et 12-1 de la loi du 14 novembre 1996.....	5
II.	Les salariés concernés	6
A.	Nature de l'emploi du salarié.....	6
B.	L'activité du salarié, réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, doit s'exercer principalement dans la ZRU ou dans la ZFU d'implantation de l'association.....	6
C.	La qualité de résident de la ZRU ou de la ZFU d'implantation de l'association.....	7
D.	L'exonération est applicable, chaque mois, dans la limite de quinze salariés.....	7
E.	Le transfert d'emplois d'un établissement de l'association situé en ZRU ou en ZFU vers un établissement situé dans une autre ZRU ou ZFU.....	8
III.	La nature et la portée de l'exonération	9
IV.	La condition d'être à jour de ses obligations sociales	10
A.	La nature des obligations sociales.....	10
B.	La date à laquelle est appréciée la condition d'être à jour de ses obligations sociales.....	10
C.	La conséquence du non respect de la condition d'être à jour de ses obligations sociales.....	11
D.	La contestation de la dette par l'association.....	11
E.	Le plan d'apurement progressif des dettes.....	11
V.	L'articulation avec d'autres mesures	12
A.	Non cumul avec une autre mesure d'exonération totale ou partielle de cotisations.....	12
B.	Non cumul avec les aides de l'Etat à l'emploi.....	13
C.	Non cumul avec les taux réduits, les assiettes et montants forfaitaires de cotisations.....	14
VI.	Durée d'application de l'exonération	14
A.	L'exonération est applicable pour chaque salarié éligible pendant une période d'au maximum cinq ans à taux plein (100%).....	14
B.	L'exonération est ensuite applicable pour chaque salarié pendant au plus trois ou neuf ans à taux dégressif de 60 %, de 40 % et de 20 %.....	15
VII.	Obligations déclaratives des associations	16
A.	Déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au titre de l'année précédente.....	16
B.	Déclaration lors de toute nouvelle embauche.....	17

I. Les associations concernées

A. L'exonération bénéficiaire à toutes les associations.

L'exonération peut bénéficier à toutes les associations, quelles que soient leurs activités, y compris lorsqu'elles exercent des activités économiques et sont à ce titre assujetties à l'impôt sur les sociétés, à la TVA et à la taxe professionnelle.

Ces associations doivent être implantées :

- soit dans une zone de redynamisation urbaine dont la liste est fixée par les décrets n^{os} 96-1157 modifié et 96-1158 du 26 décembre 1996 ;
- soit dans l'une des 44 zones franches urbaines ouvertes le 1^{er} janvier 1997 dont la liste figure au I de l'annexe à la loi du 14 novembre 1996 précitée, délimitées par les décrets n^{os} 96-1154 et 96-1155 modifiés du 26 décembre 1996 ;
- soit dans l'une des 41 zones franches urbaines ouvertes le 1^{er} janvier 2004 dont la liste figure au I *bis* de cette même annexe, délimitées par le décret n^o 2004-219 du 12 mars 2004.

Les associations peuvent consulter les cartes des zones de redynamisation urbaine (ZRU) et des zones franches urbaines (ZFU), dans les départements concernés, auprès de la préfecture, de la direction des services fiscaux et de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), ainsi qu'auprès des mairies des communes concernées.

Ces cartes sont également disponibles sur le site internet de la Délégation interministérielle à la Ville (DIV) à l'adresse suivante : <http://www.ville.gouv.fr>.

B. Cas particulier de l'association implantée en zone franche urbaine qui remplit simultanément les conditions pour bénéficier des exonérations prévues par les articles 12 (association assujettie à l'impôt sur les sociétés, à la TVA et à la taxe professionnelle) et 12-1 (toute association) de la loi du 14 novembre 1996

L'exonération prévue par l'article 12 de la loi du 14 novembre 1996 en faveur des entreprises implantées en zones franches urbaines peut être appliquée, dans les conditions fixées par les textes, par l'association exerçant des activités économiques et assujettie à ce titre à l'impôt sur les sociétés, à la TVA et à la taxe professionnelle. Cette association peut donc remplir simultanément les conditions requises pour bénéficier de l'exonération prévue par l'article 12 et de celle prévue par l'article 12-1.

En vertu du cinquième alinéa de l'article 12-1, l'exonération spécifique aux associations implantées en zone de redynamisation urbaine ou en zone franche urbaine n'est toutefois pas applicable si l'association, présente dans une zone franche urbaine au 1^{er} janvier 2004, emploie ou a employé des salariés au titre desquels elle bénéficie ou a bénéficié de l'exonération prévue par l'article 12 précité. Cette association continue, le cas échéant, à appliquer le régime d'exonération prévu par cet article 12.

Les autres associations doivent opter, pour tous les salariés du ou des établissements situés dans une même zone de redynamisation urbaine ou dans une même zone franche urbaine, pour l'application de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs. Cette option, définitive et irrévocable, vaut pour tous les salariés de l'association employés dans une même ZRU ou ZFU. Elle doit être exercée dans les trois mois qui suivent la date à compter de laquelle l'une ou l'autre de ces exonérations est appliquée pour la première fois. L'option est notifiée par écrit, sur papier libre, à l'organisme chargé du recouvrement dont relève le ou les établissements de l'association concernés pour le paiement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales.

II. Les salariés concernés

Ouvrent droit à l'exonération (A), les salariés pour lesquels l'association cotise obligatoirement à l'assurance chômage (1), employés sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois (2), présents lors de l'entrée de l'association dans le dispositif ou embauchés dans les cinq ans (3), dont l'activité, réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, s'exerce principalement dans la zone d'implantation de l'association (B) et qui résident dans cette même zone (C). L'exonération est applicable, chaque mois, dans la limite de quinze salariés (D).

En outre, des dispositions particulières sont applicables lorsque l'association, qui a précédemment bénéficié de l'exonération, s'implante dans une autre zone de redynamisation urbaine ou dans une autre zone franche urbaine que celle au titre de laquelle elle a bénéficié de l'exonération (E).

A. Nature de l'emploi du salarié

1° L'emploi du salarié doit entraîner **l'obligation d'assurance contre le risque de chômage** en application de l'article L. 351-4 du code du travail. Il est rappelé que les salariés âgés de plus de 65 ans et titulaires d'un contrat de travail entrent bien dans le champ de l'assurance chômage, même si l'employeur est dispensé de verser les cotisations dues à leur titre.

2° L'exonération est applicable aux salariés employés sous **contrat de travail à durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'au moins douze mois**.

3° L'exonération est applicable :

- **aux salariés dont le contrat est en cours d'exécution** dans l'établissement de l'association implanté dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine au 1^{er} janvier 2004 ou à la date de son implantation ou de sa création si elle est postérieure ;
- **aux salariés embauchés**, soit jusqu'au 31 décembre 2008 inclus si l'association est présente au 1^{er} janvier 2004 dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine, soit dans les cinq années de son implantation ou de sa création dans l'une de ces zones si elle est postérieure.

L'exonération n'est donc pas applicable aux salariés déjà employés par l'association dont l'emploi est transféré dans un établissement situé dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine.

Enfin, en cas de poursuite du contrat de travail du salarié, au cours de la durée d'application de l'exonération, dans un autre établissement de l'association situé hors de la zone de redynamisation urbaine ou de la zone franche urbaine, le droit à l'exonération cesse définitivement d'être applicable aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a cessé d'être employé dans un établissement situé dans ladite zone.

B. L'activité du salarié, réelle, régulière et indispensable à l'exécution du contrat de travail, doit s'exercer principalement dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine d'implantation de l'association

Le salarié est réputé exercer son activité principalement dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine d'implantation de l'association lorsqu'il y réalise plus de la moitié de l'horaire prévu par son contrat de travail, heures complémentaires non comprises. La preuve de cette condition est à la charge de l'employeur. Si l'association apporte la preuve que l'activité du salarié s'exerce principalement dans la zone de son implantation, le salarié est également réputé avoir une activité régulière dans cette zone.

C. La qualité de résident de la zone de redynamisation urbaine ou de la zone franche urbaine d'implantation de l'association

Pour ouvrir droit à l'exonération, le salarié doit résider dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine d'implantation de l'association qui l'emploie.

Le salarié a la qualité de résident de la zone de redynamisation urbaine ou de la zone franche urbaine d'implantation de l'association s'il y réside depuis une durée d'au moins trois mois consécutifs :

- au 1^{er} janvier 2004 si son contrat est en cours d'exécution à cette date dans l'établissement implanté dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine ;
- à la date de l'implantation ou de la création de l'établissement dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine postérieurement au 1^{er} janvier 2004, si son contrat est en cours d'exécution auprès de cet établissement à cette date ;
- à la date d'effet de son embauche s'il est recruté postérieurement.

La preuve de cette qualité de résident, à la charge de l'association, peut être apportée par tous moyens. Les éléments d'appréciation réunis par l'association sont présumés établir cette qualité de résident, à défaut de preuve contraire.

En pratique, l'association peut demander à son salarié de lui remettre la copie de quittances de loyer ou de factures d'électricité ou de téléphone établies à son nom ou à celui de son conjoint ou de la personne attestant que le salarié réside à son domicile.

L'association peut demander par écrit au maire de la commune dans laquelle est située l'adresse du domicile du salarié concerné ou de la personne dont elle envisage l'embauche d'attester que cette adresse est bien située dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine d'implantation de l'association située sur le territoire de cette commune.

Cette demande, datée et signée par l'employeur et établie sur papier libre, comporte, à l'exclusion de tous autres éléments :

- le nom ou la raison sociale, l'adresse complète et le numéro SIRET de l'établissement de l'association implanté dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine où est ou doit être employé le salarié ;
- la référence à l'application de l'article 12-1 de la loi n° 96-987 du 14 novembre 1996 ;
- l'adresse complète pour laquelle l'association souhaite obtenir une attestation de la mairie.

Si cette condition de résidence est satisfaite, le bénéfice de l'exonération ne peut être remis en cause pour ce salarié si, ultérieurement, celui-ci ne réside plus dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine dans laquelle est située l'établissement de l'association.

D. L'exonération est applicable, chaque mois, dans la limite de quinze salariés

L'exonération est applicable, au cours d'un mois civil, à au plus quinze salariés dont l'emploi ouvre droit à l'exonération (*Cf. A-C*) et dont le contrat de travail est, au premier jour de chaque mois civil, en cours d'exécution ou suspendu, avec ou sans versement de rémunération.

Lorsque l'association est implantée dans plusieurs zones de redynamisation urbaines ou zones franches urbaines, cette limite de quinze salariés est appréciée séparément pour chaque zone, indépendamment de l'effectif employé dans la ou les autres zone(s).

Dans le cas où l'adresse de l'établissement de l'association est classée à la fois en zone de redynamisation urbaine et en zone franche urbaine, l'exonération n'est applicable par cet établissement qu'à quinze salariés au maximum.

Pour l'appréciation de la limite de quinze salariés :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps plein sont pris en compte pour une unité, y compris lorsque la durée travaillée durant le mois considéré est inférieure ou supérieure au temps plein (absence pour maladie, heures supplémentaires, etc.).
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel sont pris en compte au prorata du nombre d'heures de travail, heures complémentaires comprises, figurant à leur contrat de travail, sur la durée du travail à temps plein applicable dans l'établissement et appréciée sur la même période (selon les cas, durée hebdomadaire, mensuelle, annuelle).
- l'effectif ainsi déterminé est arrondi à l'unité inférieure.

E. Le transfert d'emplois d'un établissement de l'association situé en ZRU ou en ZFU vers un établissement situé dans une autre ZRU ou ZFU

Lorsqu'une association, qui a précédemment bénéficié de l'exonération, s'implante, se crée ou crée un nouvel établissement dans une autre zone de redynamisation urbaine ou dans une autre zone franche urbaine (zone de destination) que celle au titre de laquelle elle a bénéficié de l'exonération (zone d'origine), le droit à l'exonération cesse d'être applicable aux salariés précédemment employés dans la ou les zones d'origine dont le contrat de travail est en cours d'exécution dans cet établissement lors de son implantation ou de sa création dans la zone de destination.

Le droit à l'exonération est de nouveau ouvert au titre des embauches effectuées dans la zone de destination qui ont pour effet d'accroître l'effectif de l'entreprise au-delà de l'effectif employé dans la ou les zones d'origine. Cette condition est appréciée à la date d'implantation dans la zone de destination.

Pour apprécier l'accroissement de cet effectif, sont pris en compte les salariés de l'association employés dans la ou les zones d'origine dont l'emploi ouvre droit à l'exonération (Cf. II de la circulaire) et dont le contrat de travail est, avant la date d'implantation ou de création dans la zone de destination, en cours d'exécution ou suspendu avec versement de rémunération.

Exemple : Une association se compose d'un établissement A qui n'est pas situé en zone de redynamisation urbaine ou en zone franche urbaine, employant 3 salariés, et d'un établissement B situé dans une zone de redynamisation urbaine, employant 6 salariés éligibles à l'exonération. L'association crée un établissement C dans une zone franche urbaine. Elle y transfère 4 des 6 salariés de l'établissement B et 1 des 3 salariés de l'établissement A.

Le droit à l'exonération :

- d'une part, n'est pas applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versées aux 4 salariés provenant de l'établissement B ;
- d'autre part, sera réouvert au titre des embauches ayant pour effet de porter l'effectif de l'établissement C au-delà des 6 salariés antérieurement employés par l'établissement B, c'est-à-dire au titre des embauches réalisées portant l'effectif de cet établissement au minimum à 7 salariés.

III. La nature et la portée de l'exonération

L'exonération porte sur les cotisations à la charge de l'employeur au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse), des allocations familiales et des accidents du travail, des maladies professionnelles et au titre du FNAL et, le cas échéant, sur le versement de transport.

L'exonération est applicable à la rémunération versée au cours de chaque mois civil et soumise à cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ou, pour les salariés relevant du régime agricole, de l'article L. 741-10 du code rural, n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance, majoré de 50 %, par le nombre d'heures de travail rémunérées.

La fraction de la rémunération excédant la fraction exonérée est soumise à cotisations aux taux de droit commun.

Pour le calcul de la limite de 150% du SMIC, la valeur du salaire minimum de croissance est celle en vigueur à la date du versement de la rémunération.

Le nombre d'heures de travail rémunérées est celui auquel se rapporte la rémunération versée au cours du mois civil considéré. Il intègre les heures payées au taux normal et, le cas échéant, les heures qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause (le nombre d'heures n'est alors pas majoré à hauteur de la majoration applicable à la rémunération).

Pour les emplois des professions comportant des temps d'inaction au profit desquels a été instituée une durée équivalente à la durée légale (*cf.* article L. 212-4 du code du travail, dernier alinéa), le nombre d'heures rémunérées devant être pris en compte correspond :

- lorsque les périodes d'inaction ne sont pas rémunérées, à la durée de travail effectif à laquelle la rémunération est réputée correspondre et non le nombre d'heures figurant au bulletin de salaire (lequel correspond à la durée de présence moyenne mensuelle du salarié) ;
- lorsque les périodes d'inaction sont totalement rémunérées conformément aux usages, aux conventions ou accords collectifs, à la durée de présence du salarié figurant au bulletin de salaire, qui intègre ces périodes d'inaction.

Pour les salariés non soumis à un horaire de travail, le nombre d'heures rémunérées est égal à la durée collective du travail de l'établissement ou de la partie de l'établissement où est employé le salarié ou, en l'absence de telle durée collective, à la durée légale du travail calculée sur le mois, soit 151,67 heures. Lorsque leur période d'emploi ne couvre qu'une partie du mois civil, ce nombre d'heures est réduit selon le rapport du nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi divisé par 30.

Enfin, lorsque la période d'emploi rémunérée comprend une période de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'une rémunération soumise à cotisations, est pris en compte le nombre d'heures correspondant à la durée du travail qu'aurait effectué le salarié sur la période considérée si le contrat de travail avait continué à être exécuté.

En pratique, lorsque la rémunération comprend des périodes d'exécution du contrat de travail et des périodes d'absence rémunérées, le nombre d'heures pris en compte est égal au produit du nombre d'heures de travail habituel sur cette période par le rapport entre la rémunération versée et soumise à cotisations et la rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait été entièrement exécuté.

IV. La condition d'être à jour de ses obligations sociales

Le bénéfice de l'exonération est subordonné à la condition que l'employeur soit à jour de ses obligations à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations de sécurité sociale (**A à D**) ou ait souscrit un engagement d'apurement progressif de ses dettes (**E**).

Un exemple de suspension puis de rétablissement du droit à exonération du fait de l'existence de dettes de cotisations sociales est présenté à l'**annexe I** de la présente circulaire.

A. La nature des obligations sociales

La condition est appréciée au regard des cotisations et contributions, à la charge de l'employeur et du salarié, dues pour les rémunérations versées aux salariés au titre des assurances sociales (maladie, maternité, vieillesse, veuvage, invalidité, décès), des allocations familiales, des accidents du travail et des maladies professionnelles, de la C.S.G. et de la C.R.D.S., de la taxe de prévoyance, du Fonds national d'aide au logement, le cas échéant, du versement de transport.

Cette condition sera également appréciée pour toute nouvelle cotisation et contribution due à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (notamment, la future contribution de solidarité pour l'autonomie).

Sont également prises en compte les majorations de retard afférentes aux cotisations non versées ainsi que les pénalités afférentes au défaut de production des documents déclaratifs (bordereau récapitulatif des cotisations, déclaration annuelle des données sociales et tableau récapitulatif pour les employeurs du régime général ; bordereau de versement mensuel, déclaration trimestrielle de salaires et copie aux caisses de MSA de la déclaration fiscale annuelle pour les employeurs du régime agricole) ou inexactitude des mentions figurant sur ces documents.

Il n'est pas tenu compte :

- des cotisations personnelles d'allocations familiales, de la C.S.G. et de la C.R.D.S. dues à titre personnel par les employeurs et travailleurs indépendants ;
- des créances de cotisations et majorations de retard n'excédant pas 1,27 % du plafond de la sécurité sociale arrondi à l'euro supérieur susceptibles de ne pas être mises en recouvrement en application de l'article D. 133-1 du code de la sécurité sociale.

B. La date à laquelle est appréciée la condition

Cette condition doit être remplie à l'entrée de l'association dans le dispositif ainsi qu'à chaque date d'exigibilité du versement des cotisations et contributions suivantes :

1 – A l'entrée de l'association dans le dispositif, sont prises en compte les dettes de cotisations et contributions dues par l'association, tous établissements confondus, et exigibles :

- au 1^{er} janvier 2004 pour l'association présente à cette date dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine ;
- à la date d'implantation ou de création de l'association dans l'une de ces zones, si elle est postérieure et intervient au plus tard le 31 décembre 2008.

2 – A chacune des dates d'exigibilité postérieures à l'entrée de l'association dans le dispositif, et pendant toute la durée d'application de l'exonération à taux plein ou dégressif à au moins un des salariés de l'association, sont prises en compte les dettes de cotisations et contributions dues par le ou les établissements situés dans une même zone de redynamisation urbaine ou dans une même zone franche urbaine : ainsi, il n'est pas tenu compte des dettes éventuelles des autres établissements situés dans une autre zone de redynamisation urbaine, dans une autre zone franche urbaine ou hors zone.

En outre, pour apprécier la condition d'être à jour des obligations sociales, il n'est pas tenu compte des dettes de cotisations et contributions à la charge de l'employeur exigibles dans les trois mois précédant la date à laquelle cette condition doit être remplie.

C. La conséquence du non respect de la condition d'être à jour de ses obligations sociales

Sous réserve de la conclusion d'un plan d'apurement progressif (**E**), le droit à exonération cesse d'être applicable aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la date d'exigibilité à laquelle la condition d'être à jour de ses obligations sociales n'est pas remplie.

Le droit à exonération est à nouveau applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la date d'exigibilité des cotisations à laquelle la dette a été réglée.

D. La contestation de la dette par l'association

Lorsque l'association estime ne pas être redevable des cotisations échues et réclamées par l'organisme de recouvrement sur mise en demeure et a, soit saisi la commission de recours amiable, soit formé opposition à contrainte et saisi le tribunal des affaires de sécurité sociale, soit fait appel du jugement du tribunal, elle n'est pas considérée comme remplissant la condition d'être à jour de ses obligations sociales pour l'application du droit à l'exonération.

Elle est considérée comme remplissant cette condition à compter de la date à laquelle elle a réglé à titre provisionnel la dette faisant l'objet du litige ou a constitué des garanties de paiement jugées suffisantes par l'organisme de recouvrement et bénéficié d'un sursis à poursuite ou de délais de paiement accordés selon les modalités prévues à l'article R. 243-21 du code de la sécurité sociale ou, pour les employeurs du régime agricole, prévues à l'article 21 du décret n° 76-1282 du 29 décembre 1976 relatif au recouvrement par les caisses de MSA des cotisations assises sur les salaires.

Ces dispositions pourront notamment être appliquées dans les cas où la dette contestée fait suite à un redressement de l'employeur après contrôle.

E. Le plan d'apurement progressif des dettes

L'association débitrice de cotisations peut bénéficier de l'exonération en s'engageant à régler sa dette dans le cadre d'un plan d'apurement progressif attesté par le directeur de l'organisme de recouvrement.

Le plan ne peut porter sur les cotisations et contributions à la charge du salarié ni être conclu avant le versement intégral de ces cotisations et contributions.

Il fixe les conditions de son application : il fixe les échéances de paiement que l'employeur s'engage à respecter ainsi que les conditions de sa dénonciation en cas de non respect des échéances.

Le droit à l'exonération cesse d'être applicable aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant la dénonciation du plan et il est réouvert le premier jour du mois suivant la date à laquelle les sommes dues auront été réglées.

Les associations bénéficiant par ailleurs de délais de paiement de leurs dettes sociales, soit avec l'organisme de recouvrement, soit dans le cadre d'une procédure de redressement judiciaire, soit dans le cadre de la commission des chefs des services financiers et des représentants des organismes de sécurité sociale, sont considérées comme ayant conclu un plan d'apurement de leurs dettes pour l'ouverture du droit à l'exonération, sous réserve, le cas échéant, de la conclusion d'un plan d'apurement avec l'organisme de recouvrement pour les dettes non comprises dans ces autres procédures d'apurement.

Des précisions sont apportées par l'**annexe I** de la présente circulaire.

V. L'articulation avec d'autres mesures

L'exonération prévue par l'article 12-1 ne peut être cumulée, au titre d'une même période et pour l'emploi d'un même salarié, ni avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale (**A**), ni avec une aide de l'Etat à l'emploi (**B**), ni avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations (**C**).

A. Non cumul avec une autre mesure d'exonération totale ou partielle de cotisations

L'exonération prévue par l'article 12-1 ne peut être cumulée, au titre d'une même période et pour l'emploi d'un même salarié, avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations.

Lorsque l'emploi d'un salarié ouvre droit simultanément, au titre des rémunérations versées au cours d'une même période, à l'exonération prévue par l'article 12-1 et à d'autres mesures d'exonération, l'employeur peut opter pour l'exonération prévue par l'article 12-1 au lieu de l'autre mesure d'exonération, dans les conditions définies ci-après.

L'option en faveur de l'exonération prévue par l'article 12-1 s'effectue salarié par salarié et non au niveau de l'établissement.

Cette option se concrétise par l'application de l'exonération prévue par l'article 12-1 aux rémunérations versées au salarié concerné. L'employeur renonce ainsi définitivement au bénéfice de l'autre mesure d'exonération (sauf dans le cas exposé ci-après au 2^{ème} § du 2).

1. Mesure donnant lieu à l'accomplissement, pour un salarié donné, d'une procédure déclarative ou de conventionnement avec l'Etat

a) Lorsque l'autre mesure, qui donne lieu à l'accomplissement d'une procédure déclarative, ne comporte pas de limite dans le temps, l'employeur peut y renoncer pour appliquer l'exonération prévue par l'article 12-1.

b) Si, en revanche, cette autre mesure a une durée d'application limitée, il convient de distinguer selon que le salarié auquel est appliquée cette autre mesure d'allègement est employé au 1^{er} janvier 2004 ou qu'il est employé après cette date.

- ***La procédure déclarative a été accomplie avant l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2004, de l'exonération prévue par l'article 12-1 :***

Pour les salariés dont le contrat était en cours au 1^{er} janvier 2004 dans une association présente à cette date dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine, l'association peut renoncer au bénéfice de l'autre mesure d'exonération sans attendre son terme pour appliquer l'exonération prévue par l'article 12-1. En effet, l'exonération prévue par l'article 12-1 n'était pas encore applicable au moment de l'accomplissement de la procédure et l'association n'était donc pas en mesure de choisir entre ces deux dispositifs.

Dans tous les cas :

- l'exonération prévue par l'article 12-1 est applicable au titre, soit de la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois, soit de l'embauche du salarié en CDI ou en CDD d'au moins douze mois au terme du précédent contrat à durée déterminée ;
- la période d'application de l'autre mesure d'exonération s'impute sur la durée d'au plus cinq ans de l'exonération prévue à l'article 12-1, qui sera elle-même décomptée depuis le 1^{er} janvier 2004.
- ***La procédure déclarative a été accomplie à compter du 1^{er} janvier 2004 :***

L'accomplissement de la procédure déclarative vaut option pour le bénéfice de cette mesure pour la durée de son application au terme de laquelle l'exonération prévue par l'article 12-1 sera applicable au titre, soit de la poursuite du contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins douze mois, soit de l'embauche du salarié en CDI au terme du précédent contrat à durée déterminée. Dans ce dernier cas, la durée d'au plus cinq ans d'exonération à taux plein est décomptée à partir de la date d'effet de la première embauche du salarié.

Dans tous les cas :

- la période d'application de l'autre mesure d'exonération s'impute sur la durée d'au plus cinq ans d'exonération ;
- et l'embauche du salarié sous CDD d'au moins douze mois au terme du précédent contrat conclu pour une durée déterminée n'ouvre pas droit à l'exonération.

c) Lorsque l'autre mesure a une durée d'application limitée mais donne lieu à une procédure de conventionnement, l'accomplissement de cette procédure vaut dans tous les cas option pour le bénéfice de cette autre mesure pour la durée de son application.

L'exonération prévue par l'article 12-1 est applicable à l'issue de cette autre mesure d'exonération dans les conditions définies au b) ci-dessus en distinguant, pour le décompte de la durée de l'exonération et l'éligibilité des salariés embauchés sous CDD, selon que la procédure de conventionnement a été accomplie avant ou à compter du 1^{er} janvier 2004.

2. Mesure ne donnant lieu à l'accomplissement, pour un salarié donné, d'aucune procédure

L'employeur peut opter, en lieu et place de l'autre mesure d'exonération et sans attendre son terme, pour l'exonération prévue par l'article 12-1. Dans ce cas, il renonce définitivement à l'autre mesure d'exonération, sauf si cette dernière n'est pas limitée dans le temps.

L'employeur peut aussi renoncer définitivement à l'exonération prévue par l'article 12-1 sans attendre son terme pour appliquer la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale ou, dans les départements d'outre-mer, l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale prévue à l'article L. 752-3-1 du même code.

B. Non cumul avec les aides de l'Etat à l'emploi

L'exonération prévue par l'article 12-1 ne peut se cumuler, au titre d'une même période et pour l'emploi d'un même salarié, avec un dispositif d'aide de l'Etat à l'emploi. Il s'agit notamment du dispositif emploi – jeunes prévu à l'article L.322-4-19 du code du travail, du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise prévu par l'article L. 322-4-6 du même code, de l'aide versée dans le cadre du contrat initiative – emploi prévue à l'article L. 322-4-2 du même code ou, encore, du dispositif de contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS).

C. Non cumul avec les taux réduits, les assiettes et montants forfaitaires de cotisations

Le bénéfice de l'exonération prévue par l'article 12-1 ne peut être cumulé avec l'application de taux spécifiques (ex : artistes et musiciens du spectacle auxquels sont applicables les dispositions de l'article L. 762-1 du code du travail), d'assiettes forfaitaires ou de montants forfaitaires de cotisations. Les taux réduits de cotisations applicables aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés, aux voyageurs-représentants-placiers à cartes multiples et aux membres des professions médicales à employeurs multiples ne sont pas considérés comme des taux spécifiques.

VI. Durée d'application de l'exonération

L'exonération est applicable, pour chaque salarié éligible, pendant une durée d'au plus cinq années à taux plein (A), puis pendant au maximum trois ou neuf années à taux dégressif selon que l'effectif total de l'association qui l'emploie est respectivement de plus ou de moins de cinq salariés (B).

A. L'exonération est applicable pour chaque salarié éligible pendant une période d'au plus cinq ans à taux plein (100%).

1. Date à partir de laquelle la période d'au plus cinq ans d'exonération à taux plein est décomptée

La date à partir de laquelle la période d'au plus cinq ans d'exonération à taux plein est décomptée dépend de la date d'implantation de l'association dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine.

- *Association présente au 1^{er} janvier 2004 :*

Si le contrat de travail du salarié est en cours d'exécution le 1^{er} janvier 2004 auprès de l'établissement de l'association implanté dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine, cette période d'au maximum cinq années est décomptée à partir du 1^{er} janvier 2004 ou, si l'association d'au plus neuf salariés pratique le décalage de la paie avec rattachement à la période d'emploi, à compter du 16 janvier 2004 (régime général) et du 11 janvier 2004 (régime agricole).

Si le salarié est recruté postérieurement, **et au plus tard le 31 décembre 2008**, cette période de cinq années est décomptée à compter de la date d'effet de son embauche.

- *Association implantée ou créée entre le 2 janvier 2004 et le 31 décembre 2008 inclus :*

Cette période de cinq années est décomptée à partir de la date, postérieure au 1^{er} janvier 2004, d'implantation ou de création de l'association dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine, si le contrat de travail du salarié est en cours d'exécution auprès de cet établissement à cette date.

Si le salarié est recruté postérieurement, **et au plus tard dans les cinq années qui suivent la date de l'implantation ou de la création de l'association dans la zone**, cette période de cinq années est décomptée à compter de la date d'effet de l'embauche.

2. Règles générales applicables à toutes les associations

L'exonération est applicable :

- pour le salarié employé sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins douze mois, pendant la durée du contrat restant à courir, soit au 1^{er} janvier 2004, soit à la date d'implantation ou de création de l'association dans la zone de redynamisation urbaine ou dans la zone franche urbaine si son contrat de travail est en cours d'exécution à cette date ou, s'il est embauché après ces mêmes dates, pendant la durée du CDD ;
- ou pendant une durée d'au plus cinq ans à taux plein pour le salarié employé sous contrat de travail à durée indéterminée dont le contrat de travail est en cours d'exécution à ces mêmes dates comme pour le salarié embauché après ces mêmes dates ;

En cas d'embauche du salarié sous contrat à durée indéterminée au terme d'un contrat à durée déterminée d'au moins douze mois ayant ouvert droit à l'exonération, la période de cinq ans est décomptée à partir de la date d'effet de l'embauche sous contrat de travail à durée déterminée.

En cas de suspension de l'exécution du contrat de travail du salarié (maladie, congés rémunérés ou non), la période d'application de l'exonération n'est pas prolongée. Cette règle vaut également pendant la période d'application de l'exonération à taux dégressif (Cf. B. ci-dessous).

B. L'exonération est ensuite applicable pour chaque salarié pendant au plus trois ou neuf ans à taux dégressif de 60 %, de 40 % et de 20 %.

A l'expiration de la période de cinq années d'exonération à taux plein, l'association qui emploie cinq salariés et plus bénéficie d'une sortie progressive du dispositif d'exonération sur trois ans, à taux dégressif : le taux d'exonération est de 60 % du montant des cotisations et versement exonérés la première année, de 40 % de ce montant la deuxième année et de 20 % de ce montant la troisième année.

Pour l'association employant moins de cinq salariés, la sortie progressive du dispositif d'exonération est étalée sur neuf années au lieu de trois : le taux de l'exonération est de 60% du montant des cotisations et versement exonérés les cinq premières années suivant la période d'exonération à taux plein, de 40 % de ce montant la sixième et la septième années et de 20 % de ce montant la huitième et la neuvième années.

Ce plafond d'effectif de moins de cinq salariés est déterminé en fonction de la moyenne des effectifs employés chacun des douze mois civils précédant le mois au cours duquel l'association applique **pour la première fois** l'exonération à taux dégressif au titre d'un ou de plusieurs de ses salariés employés dans un établissement implanté dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine.

Ce plafond est apprécié au niveau de l'association, tous établissements confondus, implantés ou non en zone de redynamisation urbaine ou en zone franche urbaine, et arrondi à l'unité inférieure.

Pour ce calcul, sont pris en compte :

- pour une unité, les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile et les travailleurs handicapés ;
- au prorata de leur temps de présence au cours des douze mois précédents, les salariés sous contrat à durée déterminée, contrat de travail intermittent ou mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires (sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu avec versement de rémunération) ;
- au prorata de leur temps de présence, les salariés à temps partiel.

Les salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu sont pris en compte dans l'effectif à la condition qu'ils perçoivent une rémunération.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif :

- les apprentis, les titulaires d'un contrat de qualification, d'orientation, d'adaptation à l'emploi, jusqu'au terme prévu au contrat ou, à défaut, à l'expiration d'une période de deux ans à compter de sa conclusion ;
- pendant toute la durée du contrat, les bénéficiaires d'un contrat emploi-consolidé, d'un contrat emploi-solidarité, d'un contrat d'accès à l'emploi et d'un contrat d'insertion - revenu minimum d'activité ;
- enfin, les titulaires du contrat de professionnalisation défini à l'article L. 981-1 du code du travail pouvant être conclu à compter du 1^{er} octobre 2004, 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.

Si, postérieurement, ce plafond d'effectif de moins de cinq salariés est dépassé, l'association conserve le bénéfice de l'exonération applicable à taux dégressif pendant neuf années au lieu de trois, au titre des seuls salariés présents dans l'établissement en zone de redynamisation urbaine ou en zone franche urbaine au dernier jour du mois civil précédant celui au cours duquel l'association a appliqué pour la première fois l'exonération à taux dégressif et qui sont toujours employés dans cet établissement au cours du mois pour lequel les rémunérations et cotisations sont dues.

L'association peut renoncer à l'exonération dégressive pour appliquer, à la place, la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale ou, dans les départements d'outre-mer, l'exonération prévue à l'article L. 752-3-1 du même code.

Cette option, qui s'effectue salarié par salarié, est irrévocable : l'exonération dégressive cesse définitivement d'être applicable au salarié concerné.

VII. Obligations déclaratives des associations

Pour maintenir le bénéfice de l'exonération pour l'ensemble de ses salariés éligibles, l'association implantée en zone de redynamisation urbaine ou en zone franche urbaine doit déclarer chaque année les mouvements de main-d'œuvre intervenus dans la zone au cours de l'année précédente (**A**). Pour bénéficier de l'exonération au titre d'une nouvelle embauche, l'association doit également adresser une déclaration spécifique (**B**).

A. Déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au titre de l'année précédente

L'association doit remplir chaque année une déclaration des mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année précédente.

Cette obligation s'applique également si l'association s'implante, se crée ou crée un établissement en cours d'année dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine : elle déclare l'année suivante les mouvements de main-d'œuvre intervenus au cours de l'année d'implantation ou de création.

Cette déclaration, datée et signée par l'employeur, est à compléter pour chaque établissement de l'association situé dans une zone de redynamisation urbaine ou dans une zone franche urbaine.

Cette formalité doit être accomplie auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) territorialement compétente et, pour les salariés relevant du régime agricole, auprès du service départemental de l'ITEPSA, ainsi qu'auprès de l'organisme chargé du recouvrement dont relève l'établissement concerné pour le paiement des cotisations.

La déclaration comporte quatre volets destinés respectivement :

- à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF, CGSS ou MSA : volet 1),
- au ministère chargé du travail (DARES par l'intermédiaire de la DDTEFP : volet 2),
- à la DDTEFP ou, pour le régime agricole, au service départemental de l'ITEPSA (volet 3),
- à l'employeur qui conserve le volet 4.

L'employeur adresse la déclaration établie au titre de l'année n **au plus tard le 31 janvier de l'année n + 1**. Cette déclaration doit être adressée, pour la première fois, au plus tard le 31 janvier 2005 au titre des mouvements de main d'œuvre intervenus en 2004.

A défaut d'envoi des volets 1, 2 et 3 aux organismes destinataires dans ce délai, le droit à l'exonération est suspendu au titre des rémunérations versées à l'ensemble des salariés de l'établissement concerné à compter du 1^{er} janvier. La période de suspension s'impute sur la durée d'application de l'exonération.

Le droit à l'exonération est réouvert au titre des rémunérations versées à compter du jour suivant celui de l'envoi ou du dépôt de la déclaration à la DDTEFP ou, pour les salariés agricoles, au service départemental de l'ITEPSA et à l'organisme chargé du recouvrement, le cachet de la poste faisant foi. Cette condition est appréciée pour chaque établissement.

Enfin, la remontée des informations statistiques relatives à cette déclaration est assurée par les DDTEFP dans des conditions définies en annexe.

B. Déclaration lors de toute nouvelle embauche

Lorsque l'association procède à une nouvelle embauche, le bénéfice de l'exonération au titre de cette embauche est subordonné à l'envoi ou au dépôt d'une déclaration spécifique à la DDTEFP territorialement compétente pour l'établissement concerné et, pour le secteur agricole, au service départemental de l'ITEPSA, ainsi qu'à l'organisme chargé du recouvrement dont relève l'établissement pour le paiement des cotisations.

La déclaration doit être déposée ou envoyée dans les 30 jours suivant la date d'effet du contrat de travail du salarié embauché, le cachet de la poste faisant foi.

Dans ce cas, le droit à l'exonération est applicable aux rémunérations versées à compter de la date d'effet de l'embauche.

Toutefois, compte tenu des délais de mise à disposition du formulaire de déclaration spécifique aux associations, **pour les embauches intervenues entre le 1^{er} janvier 2004 et le 30 septembre 2004, la déclaration devra être envoyée au plus tard le 31 octobre 2004**. Dans ce cas, le droit à l'exonération est applicable aux gains et rémunérations versés à compter de la date d'effet de l'embauche.

La déclaration comporte quatre volets destinés respectivement :

- à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale (URSSAF, CGSS ou MSA : volet 1),
- au ministère chargé du travail (DARES par l'intermédiaire de la DDTEFP : volet 2),
- à la DDTEFP ou, pour le régime agricole, au service départemental de l'ITEPSA (volet 3),
- à l'employeur qui conserve le volet 4.

A défaut d'envoi des volets 1, 2 et 3 de la déclaration à ces destinataires dans le délai imparti, le droit à l'exonération n'est pas applicable au titre des rémunérations versées à compter du jour où l'embauche prend effet.

Le droit à l'exonération est réouvert à compter du jour suivant celui de l'envoi ou du dépôt de cette déclaration à chaque destinataire, le cachet de la poste faisant foi. En ce cas, la période de suspension s'impute sur la durée d'application de l'exonération.

Cette déclaration peut être retirée, avec sa notice, auprès de ces destinataires. L'employeur peut également télécharger le modèle de formulaire, avec sa notice, depuis les sites internet suivants :

- <http://www.travail.gouv.fr>, dans la rubrique "Formulaires en ligne" ;
- <http://www.ville.gouv.fr>.

Enfin, la remontée des informations statistiques relatives à cette déclaration est assurée par les DDTEFP dans des conditions qui sont définies en annexe.

* * *

Vous voudrez bien faire connaître toute difficulté de mise en œuvre de ce dispositif à la Direction de la sécurité sociale – Bureau de la législation financière, 8 avenue de Ségur 75007 PARIS (tél. : 01 40 56 51 01), à la Délégation interministérielle à la Ville – Bureau des associations, 194 avenue du Président Wilson 93217 Saint-Denis La Plaine cedex (tél. : 01 49 17 46 21) ou, pour le secteur agricole, à la Direction des exploitations, de la politique sociale et de l'emploi – Bureau assujettissement et cotisations, 78 rue de Varenne 75349 PARIS (tél. : 01 49 55 83 41).

*Le directeur de la sécurité
sociale*

Dominique LIBAULT

*Le directeur général de la forêt
et des affaires rurales*

Alain MOULINIER

*La déléguée
interministérielle à la ville*

Claude BRÉVAN