Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère des solidarités et de la santé
Ministère de l'action et des comptes publics
Ministère des outre-mer

Direction de la sécurité sociale
Sous-direction du financement de la sécurité sociale
Bureau de la législation financière (5B)

Personne chargée du dossier : E. Jullian
mél. : dss-sd5-5b@sante.gouv.fr

La ministre des solidarités et de la santé,

Le ministre de l'action et des comptes publics,

La ministre des outre-mer,

à

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

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

INSTRUCTION INTERMINISTERIELLE N° DSS/5B/DGOM/2019/123 du 22 mai 2019 relative à l'exonération de cotisations et contributions patronales dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

Date d'application : 1er janvier 2019
NOR : SSAS1914973J
Classement thématique : Sécurité sociale – organisation, financement

Publiée au BO : oui
Déposée sur le site circulaire.legifrance.gouv.fr : oui

Catégorie : Directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles
Résumé : La présente instruction précise les modalités d'application du régime d'exonération applicable aux employeurs situés en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin
Mots-clés : Exonération de cotisations et contributions patronales – LODEOM - départements d'outre-mer – Saint-Barthélemy – Saint-Martin – effectifs – secteurs d'activité

Textes de référence :

Articles L. 752-3-2, L.752-3-3, R. 752-20-1 à R. 752-22, D. 241-27, D. 752-7 et D. 752-8 du code de la sécurité sociale

Article 256 du règlement (UE) n° 952/2013 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2013

Décret n° 2009-1778 du 30 décembre 2009 fixant la liste des secteurs prioritaires pour l'application des articles 4, 5, et 6 de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer

Circulaire N° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015 relative à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs et de la baisse du taux de cotisations d'allocations familiales

Circulaires abrogées : Circulaire interministérielle N°DSS/5B/2010/378 du 14 décembre 2010 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

TABLE DES MATIERES

PARTIE 1 : CHAMP D'APPLICATION 6

I. EMPLOYEURS CONCERNES 6
1. Nature juridique de l'employeur 6
2. Conditions d'éligibilité liées au lieu d'exercice de l'activité 6
3. Conditions d'éligibilité liées à la taille de l'effectif 6
   a) Appréciation de l'effectif 6
   b) Franchissement du seuil d'effectif 7
4. Conditions d'éligibilité liées au secteur d'activité 8
   a) Secteurs d'activités éligibles 8
   b) Cas des employeurs exerçant plusieurs activités 10
5. Conditions d'éligibilité liées au chiffre d'affaires annuel 10
6. Conditions d'application spécifiques aux entreprises de travail temporaire 10

II. RÉMUNÉRATIONS ÉLIGIBLES 11
1. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'exonération 11
2. La valeur du SMIC retenue pour le calcul de l'exonération 11

III. CONDITIONS DE CUMUL 11
1. Principe de non cumul avec un autre dispositif d'exonération 11
2. Cumul autorisé avec les taux réduits 11

IV. CONDITIONS SPÉCIFIQUES DU BENEFICE DE L'EXONERATION 12
1. Respect de la condition d'être à jour de ses obligations déclaratives ou de paiement à l'égard de l'organisme de recouvrement (CGSS) 12
2. Absence de condamnation pénale pour fraude fiscale, travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main d'œuvre 12

PARTIE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES EN GUADELOUPE, EN GUYANE, A LA MARTINIQUE ET A LA REUNION 13

I. MODALITÉS DE CALCUL 13
1. Cotisations et contributions exonérées 13
2. Règles de calcul 13
3. Formules de calcul 13

II. BARÈMES D'ÉXONÉRATION 14
1. Dispositif d'exonération de droit commun dit « de compétitivité » 14
   a) Champ d'application 14
   b) Définition 14
2. Dispositif d'exonération dit « de compétitivité renforcée » 15
   a) Champ d'application 15
   b) Définition 15
3. Dispositif d'exonération dit « d'innovation et de croissance » 16
   a) Champ d'application 16
   b) Définition 16

PARTIE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES A SAINT-BARTHELEMY ET A SAINT-MARTIN. 17

I. MODALITÉS DE CALCUL 17
1. Cotisations et contribution exonérées 17
2. Règles de calcul 17

3. Formules de calcul 17

II. BARÈMES D'ÉXONÉRATION 18

1. Dispositif d'exonération réservée aux employeurs de moins de 11 salariés 18
   a) Champ d'application 18
   b) Définition 18
2. Dispositif d'exonération sectorielle applicable sans condition d'effectif 19
   a) Champ d'application 19
   b) Définition 19
3. Dispositif d'exonération renforcée 19
   a) Champ d'application 19
   b) Définition 20

Afin de soutenir l'activité économique et le développement des entreprises en outre-mer, des mesures d'exonération de cotisations et contributions patronales ont été mises en place en faveur des employeurs implantés dans les départements et collectivités d'outre-mer. Plusieurs dispositifs sont ainsi mis en œuvre :

- le dispositif issu de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer (dispositif d'exonération **«** LOPOM ») applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon,

- le dispositif issu de la loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre-mer (dispositif d'exonération « LODEOM »), applicable en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin,

- la réduction générale des cotisations et contributions patronales applicable de manière spécifique à Mayotte, issue de l'ordonnance n° 2011-1923 du 22 décembre 2011 relative à l'évolution de la sécurité sociale à Mayotte dans le cadre de la départementalisation**,**

- la déduction forfaitaire pour les particuliers employeurs situés en outre-mer, issue de la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014.

La transformation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), de 9 points en outre-mer, en une réduction de cotisations d'assurance maladie de 6 points pour les rémunérations n'excédant pas 2,5 fois le montant du SMIC, ainsi que le renforcement de la réduction générale dégressive des cotisations sociales pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le montant du SMIC, applicables depuis le 1er janvier 2019, ont conduit à revoir le dispositif d'exonération « LODEOM », afin d'accroître corrélativement le gain pour les rémunérations proches du SMIC tout en conservant des barèmes d'exonération différenciés en fonction des secteurs d'activités.

L'article 8 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 (LFSS pour 2019) a modifié les dispositions de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale afin de définir les nouveaux barèmes d'exonération de ce dispositif, applicables aux employeurs implantés en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion.

Par ailleurs, un article L. 752-3-3 a été créé au sein du même code pour les employeurs implantés à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin. Cet article prévoit les barèmes d'exonération, identiques à ceux mis en œuvre avant le 1er janvier 2019, en raison de la non applicabilité du CICE dans ces deux collectivités. Les modalités de calcul des exonérations pour ces deux territoires restent donc très proches des modalités en vigueur avant le 1er janvier 2019.

Le décret n° 2019-199 du 15 mars 2019 publié au Journal Officiel du 17 mars 2019 précise les modalités d'application de ces nouveaux barèmes d'exonération, en particulier les formules permettant de calculer la dégressivité de l'exonération, ainsi que les conditions d'éligibilité des employeurs au dispositif dit « d'innovation et de croissance ».

La présente instruction vise à détailler les modalités d'application du dispositif d'exonération « LODEOM ». Elle récapitule les conditions d'éligibilité et d'application de ces dispositifs d'exonération (partie 1) avant de préciser les modalités de calcul et les barèmes applicables en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion d'une part (partie 2) ainsi qu'à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin d'autre part (partie 3).

PARTIE 1 : CHAMP D'APPLICATION

I. EMPLOYEURS CONCERNES

1. Nature juridique de l'employeur

L'exonération « LODEOM » est applicable à l'ensemble des employeurs, à l'exception des entreprises publiques et établissements publics mentionnés à l'article L. 2233-1 du code du travail soit :

- les entreprises publiques inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ;
- les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

Sont également exclus de ce dispositif les particuliers employeurs qui bénéficient de la déduction forfaitaire spécifique de 3,70 € par heure de travail effectuée prévue par l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale.

2. Conditions d'éligibilité liées au lieu d'exercice de l'activité

L'exonération est applicable aux rémunérations dues aux salariés rattachés à un établissement situé en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin, même lorsque le siège de l'employeur auquel appartient cet établissement est situé en métropole.

Les salariés éligibles sont ceux insrits au registre unique du personnel et retenus pour le calcul de l'effectif de l'établissement au titre de la période d'activité dans les conditions prévues par l'article R.130-1 du code de la sécurité sociale. Sont notamment éligibles les dirigeants de sociétés cumulant un mandat social et un contrat de travail pour leurs rémunérations afférentes au contrat de travail. Les rémunérations afférentes à leur mandat social sont en revanche exclues du champ d'application de l'exonération.

3. Conditions d'éligibilité liées à la taille de l'effectif

Les employeurs occupant moins de 11 salariés peuvent bénéficier de l'exonération « LODEOM », quel que soit leur secteur d'activité. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues aux articles L. 752-3-2, L. 752-3-3 et R. 130-1 du code de la sécurité sociale.

Ces règles s'appliquent également pour l'appréciation du seuil de 250 salariés conditionnant l'exonération à l'un des barèmes du dispositif d'exonération « LODEOM ».

a) Appréciation de l'effectif

L'effectif pris en compte correspond au nombre des salariés employés l'année précédente dans chacune des collectivités ou chacun des départements d'outre-mer. L'effectif est apprécié tous établissements confondus dans le cas où l'employeur compte plusieurs établissements dans la même collectivité ou le même département.

L'effectif au titre d'une année N est donc apprécié, au 31 décembre de l'année N-1, dans les conditions définies à l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale. Il correspond à la moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne.

Exemple : *Pour le bénéfice de l'exonération « Lodeom » en 2019, l'effectif est apprécié au 31 décembre 2018 conformément aux règles définies par l'article R. 130-1 du code de la sécurité sociale. Si aucun salarié n'a été employé en janvier et février 2018, la moyenne du nombre de personnes employées est calculée sur la période allant de mars à décembre 2018.*

Pour les employeurs situés en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion, les règles d'appréciation de l'effectif sont prévues par le V de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale. La loi PACTE modifie cette disposition afin d'aligner les règles d'appréciation de l'effectif sur celles du code de la sécurité sociale, conformément aux modalités prévues par la présente instruction. Dans la mesure où les dispositions de la loi PACTE entrent en vigueur le 1er janvier 2020, les modalités actuelles d'appréciation de l'effectif pour ces employeurs demeurent applicables pour l'année 2019.

L'effectif salarié annuel de l'employeur est arrondi, s'il y a lieu, au centième. A cet effet, il n'est pas tenu compte de la fraction d'effectif au-delà de la deuxième décimale.

Pour la détermination des effectifs, sont pris en compte dans l'effectif :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail ;
- les gérants de sociétés à responsabilité limitée et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée à condition que lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social ;
- les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme et les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
- les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées ;
- les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire et les salariés liés à cette entreprise par contrats de mission.

En cas d'entrée ou de sortie au cours du mois, ces salariés sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion du nombre de jours du mois pendant lequel ils ont été employés.

Les salariés sont pris en compte intégralement lorsqu'ils sont employés à temps plein. Lorsqu'ils sont employés à temps partiel, ils sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

Ne sont en revanche pas pris en compte :

- les salariés titulaires d'un CDD ou les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- les apprentis ;
- les titulaires d'un CIE/CAE, pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- les titulaires d'un contrat de professionnalisation 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.

b) Franchissement du seuil d'effectif

➢ **En cas de franchissement à la hausse du seuil d'effectif de 11 salariés par un employeur :**

En cas d'atteinte ou de dépassement du seuil de 11 salariés, le bénéfice intégral de l'exonération est maintenu, sans limite de durée, pour les salariés précédemment occupés ou, en cas de départ, remplacés. Les salariés employés au-delà de ce seuil d'effectif ouvrent droit à l'exonération sectorielle si l'entreprise qui les emploie y est éligible.

Exemple : *l'effectif d'un employeur atteint 14 salariés le 1er juin 2019. A compter de cette date, l'employeur continue à bénéficier pour les 10 premiers salariés embauchés de l'exonération applicable aux employeurs occupant moins de 11 salariés. Pour les 4 autres salariés, il peut éventuellement bénéficier de l'exonération sectorielle s'il remplit les critères d'éligibilité.*

- **En cas de franchissement à la baisse du seuil d'effectif de 11 salariés au cours d'une année civile par un employeur :**

Lorsque l'effectif d'un employeur, calculé sur la moyenne des six derniers mois, franchit le seuil de 11 salariés à la baisse suite à une réduction d'effectif ou à une restructuration de l'entreprise, l'employeur doit adresser au directeur de la CGSS compétente une demande afin de bénéficier pour l'année en cours de l'exonération réservée aux employeurs occupant moins de 11 salariés.

En application de l'article D.752-6 du code de la sécurité sociale, le directeur de cet organisme de recouvrement doit saisir, dans les quinze jours suivant l'envoi ou le dépôt de la demande de l'employeur, le représentant de l'Etat dans le département pour avis. Cet avis est rendu dans un délai de deux mois suivant la demande en fonction de la justification de l'évolution des effectifs au regard de l'activité de l'entreprise au cours de l'année considérée ou le cas échéant en tenant compte de la constitution d'une unité économique et sociale. Si la demande est acceptée, l'exonération réservée aux employeurs occupant moins de 11 salariés est appliquée à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été déposée, sous réserve de régularisation, pour l'année civile concernée.

En pratique, cette disposition est susceptible de concerner deux catégories d'employeurs de 11 salariés et plus :

- ceux qui bénéficiaient de l'exonération sectorielle à raison de leur secteur d'activité à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin et qui, du fait de la baisse de leur effectif, deviendraient éligibles à l'exonération réservée aux employeurs occupant moins de 11 salariés qui est plus favorable ;
- ceux qui ne bénéficiaient pas de l'exonération sectorielle faute de faire partie des secteurs éligibles à cette exonération et qui, du fait de la baisse de leur effectif, deviendraient éligibles à l'exonération réservée aux employeurs occupant moins de 11 salariés. Il convient de préciser que si les salariés bénéficiaient antérieurement de la réduction générale dégressive, la baisse d'effectif ouvre à nouveau le droit d'option pour l'employeur et pour chaque salarié entre la réduction générale dégressive et l'exonération réservée aux employeurs occupant moins de 11 salariés. Néanmoins, s'il opte pour la réduction générale, l'employeur ne pourra plus opter à l'avenir, pour l'exonération réservée aux employeurs occupant moins de 11 salariés.

4. <u>Conditions d'éligibilité liées au secteur d'activité</u>

L'exonération « LODEOM » est applicable également aux employeurs, lorsqu'ils occupent 11 salariés et plus, relevant de l'un des secteurs d'activités mentionnés aux articles L. 752-3-2 et L. 752-3-3 du code de la sécurité sociale.

Les employeurs, qui ne remplissent ni les conditions d'éligibilité liées au secteur d'activité ni celles liées à l'effectif, bénéficient uniquement de la réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les rémunérations n'excédant pas 1,6 fois le SMIC.

a) <u>Secteurs d'activités éligibles</u>

Le dispositif s'applique aux employeurs relevant du secteur des technologies de l'information et de la communication défini par le décret n° 2019-199 du 15 mars 2019, ainsi qu'à ceux relevant de l'un des secteurs suivants, dont les activités sont détaillées par le décret n° 2009-1778 du 30 décembre 2009 :

- recherche et développement ;
- tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant et hôtellerie ;
- agronutrition ;
- environnement ;
- énergies renouvelables.

Le dispositif s'applique également aux employeurs relevant de l'un des secteurs d'activité suivants :

- agriculture, y compris les coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions ainsi que les coopératives maritimes et leurs unions ;
- pêche, cultures marines et aquaculture ;
- industrie ;
- bâtiment et travaux publics ;
- restauration ;
- nautisme
- presse et production audiovisuelle ;
- transport fluvial ou maritime pour les employeurs assurant :
    - la desserte maritime ou fluviale de plusieurs points de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de La Réunion, de Saint-Barthélemy ou de Saint-Martin ;
    - la liaison entre les ports de ces départements ou collectivités ;
    - la liaison entre les ports de la Réunion et de Mayotte ;
- transport aérien pour les employeurs assurant :
    - la liaison entre la métropole et la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Saint-Martin, Saint-Barthélemy ;
    - la liaison entre ces départements ou collectivités et entre la Réunion et Mayotte ;
    - la desserte intérieure de ces départements ou collectivités ;

S'agissant du secteur du nautisme, celui-ci comprend la location, la construction, l'entretien, la réparation et la conciergerie de navire, l'exploitation d'installations de transport de plaisance ainsi que la vente à titre principal de bateaux et de fournitures pour bateaux tels que les pièces d'accastillage et autres accessoires liés à la pratique du nautisme (activité de « shipchandlers »)

S'agissant du secteur du transport aérien, seules sont prises en compte les rémunérations dues aux salariés concourant exclusivement à ces dessertes et affectés à des établissements situés dans l'un de ces départements ou collectivités. Le critère d'exclusivité est défini au sens strict. Il s'entend des personnels des équipages entièrement dédiés à ces dessertes dans les compagnies aériennes locales et qui exercent exclusivement leur activité pour les dessertes éligibles. Par conséquent, le personnel navigant affecté à des équipages rotatifs travaillant sur des liaisons éligibles et des liaisons non éligibles ne peuvent bénéficier de l'exonération sectorielle car ils ne remplissent pas le critère d'exclusivité.

Toutefois, si le salarié a concouru exclusivement à la desserte de l'une des liaisons éligibiles que pendant une période de l'année, il est admis que le salarié puisse ouvrir droit à l'exonération sectorielle au titre des rémunérations dues au titre de cette période.

Peuvent également bénéficier de l'exonération « LODEOM » les employeurs situés en Guyane, qui ne relèvent pas d'un des secteurs listés précédemment mais dont l'activité principale relève de l'un des secteurs d'activités éligibles à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 undecies B du code général des impôts ou de la comptabilité, du conseil aux entreprises, de l'ingénierie ou des études techniques.

Enfin, l'exonération est applicable aux employeurs qui importent des marchandises tierces à l'Union européenne pour les transformer ou les réparer en vue de les réexporter et qui bénéficient à ce titre du régime de *« perfectionnement actif »* défini à l'article 256 du règlement (UE) n° 952/2013 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2013.

b) Cas des employeurs exerçant plusieurs activités

Lorsque dans une même entreprise ou un même établissement sont exercées plusieurs activités, l'exonération « LODEOM » est applicable dans les conditions suivantes :

- si une entreprise comporte plusieurs établissements distincts n'exerçant chacun qu'une seule activité, le droit à l'exonération est apprécié en fonction de l'activité de chacun des établissements, indépendamment de l'activité des autres établissements ;

- si au sein d'une entreprise ou d'un établissement coexistent plusieurs activités, le droit à l'exonération est ouvert au titre des seuls salariés qui sont occupés dans une activité de l'entreprise ou de l'établissement relevant d'un des secteurs d'activité visés par la loi. L'entreprise doit être alors en mesure de justifier de l'activité exercée par le salarié sur la totalité de la période d'emploi.

5. Conditions d'éligibilité liées au chiffre d'affaires annuel

Lorsque l'éligilibité à certains barèmes d'exonération est conditionnée à un montant annuel du chiffre d'affaires, celui-ci correspond au dernier exercice comptable clôturé.

Dans la mesure où l'exercice comptable peut ne pas correspondre à l'année civile (exemple : exercice comptable courant du 1er juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1), il convient d'admettre, par souci de cohérence avec l'appréciation de l'effectif de moins de 250 salariés, que le constat du montant du chiffre d'affaires fait à la clôture de l'exercice comptable ne produit son effet concernant l'éligibilité à l'exonération « renforcée » qu'à compter du 1er janvier de l'année civile suivante.

Exemple : *Soit un exercice comptable courant du 1er juillet de l'année N au 30 juin de l'année N+1. Au 30 juin 2019, le chiffre d'affaires sur l'exercice comptable clôturé est inférieur à 50 millions d'euros. L'effectif, apprécié au 31 décembre 2019, est inférieur à 250 salariés. L'exonération renforcée vaut pour toute la période de paie du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020.*

6. Conditions d'application spécifiques aux entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire (ETT) bénéficient pour chaque mission de l'exonération applicable à l'entreprise utilisatrice (EU) à laquelle elles sont liées par un contrat de mise à disposition. Toutefois, l'effectif pris en compte pour le calcul de l'exonération est celui de l'entreprise de travail temporaire.

Exemples :

- *Si un salarié est mis à disposition par une ETT au sein d'une EU relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics, l'ETT bénéficiera, pour ce salarié, de l'exonération applicable aux employeurs relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics (soit le régime de compétitivité en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à la Réunion, soit l'exonération de droit commun sans condition d'effectif à Saint-Barthélemy et Saint-Martin)*

- *Si un salarié est mis à disposition par une ETT, occupant plus de 11 salariés, au sein d'une EU relevant du secteur du commerce, occupant moins de 11 salariés, l'ETT ne bénéficiera pas de l'exonération applicable aux employeurs occupant moins de 11 salariés. Elle appliquera dès lors la réduction générale des cotisations patronales.*

Pour les salariés en contrat de travail temporaire mis à disposition au cours d'une année auprès de plusieurs entreprises utilisatrices, le coefficient d'exonération est déterminé pour chaque mission.

Cette dernière disposition ne s'applique pas aux salariés en contrat de travail temporaire titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée n'entrant pas dans le champ d'application de l'article

L.3242-1 du code du travail et ouvrant droit à une garantie minimale mensuelle au moins égale pour un temps plein à 151,67 fois le montant horaire du salaire minimum de croissance, en application des dispositions d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel étendu.

II. RÉMUNÉRATIONS ÉLIGIBLES

1. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'exonération

La rémunération prise en compte est celle soumise aux cotisations de sécurité sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale (voir le point 4.1 de la circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015).

2. La valeur du SMIC retenue pour le calcul de l'exonération

La valeur du SMIC est déterminée dans les mêmes conditions que pour la réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Pour un salarié rémunéré à temps plein sur toute l'année dans une entreprise où la durée collective prise en compte est la durée légale de travail effectif de 35 heures hebdomadaires, le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois le salaire horaire minimum de croissance en vigueur au 1er janvier de l'année considérée ou à la somme de douze fractions identiques correspondant au produit du SMIC horaire × 35 × 52/12. A titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures (et non exactement 35 × 52/12), le SMIC annuel pris en compte pour le calcul de la réduction peut être établi sur la base de 12 fois cette valeur.

Ce principe général, ainsi que les cas dans lesquels la valeur du SMIC est corrigée pour prendre en compte des situations particulières (temps partiel ; durée collective de l'entreprise inférieure à la durée légale ; prise en compte des heures complémentaires et supplémentaires ; salarié absent) sont précisés aux points 5 et 6 de la circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015.

III. CONDITIONS DE CUMUL

1. Principe de non cumul avec un autre dispositif d'exonération

Le dispositif d'exonération « LODEOM » ne peut être cumulé au titre de la rémunération d'un même salarié avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale, à l'exception de la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale.

Il convient de rappeler que si un employeur a conservé, suite à la hausse de son effectif, le bénéfice de l'exonération réservée aux employeurs de moins de 11 salariés pour ses 10 premiers salariés mais qu'il n'est pas éligible à l'exonération sectorielle pour les autres salariés qu'il emploie, il pourra toujours opter pour l'application des allègements généraux, de manière définitive et irrévocable, au niveau de chaque salarié pour lequel il n'applique pas le dispositif d'exonération « LODEOM ».

2. Cumul autorisé avec les taux réduits

L'exonération « LODEOM » est cumulable avec l'application d'aides de l'Etat à l'emploi et des taux spécifiques.

IV. CONDITIONS SPÉCIFIQUES DU BENEFICE DE L'EXONERATION

1. Respect de la condition d'être à jour de ses obligations déclaratives ou de paiement à l'égard de l'organisme de recouvrement (CGSS)

Le bénéfice de l'exonération est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives ou de paiement à l'égard de l'organisme de recouvrement. Cette condition de paiement est considérée comme remplie :

- lorsque l'employeur s'acquitte à bonne date de ses déclarations et paiements et est à jour de ses obligations antérieures ;
- ou dès lors que l'employeur ayant connu des difficultés de paiement l'ayant conduit à ne pas acquitter les cotisations et contributions sociales à leur échéance, d'une part a souscrit et respecte un plan d'apurement des dettes ainsi contractées et d'autre part acquitte les cotisations et contributions courantes à leur date normale d'exigibilité.

La finalité du dispositif est d'inciter l'employeur à être à jour de ses cotisations et à régulariser rapidement une période éventuellement débitrice ; il doit ainsi pouvoir bénéficier des exonérations pour la période débitrice qu'il est parvenu à solder. En outre, la condition est vérifiée à intervalles semestriels et il n'est donc pas tenu compte des éventuels écarts constatés entre deux vérifications.

Enfin l'employeur pourra, après avoir régularisé sa situation ou dans le cadre de la conclusion d'un plan d'apurement, demander à bénéficier de l'exonération pour les périodes régularisées.

2. Absence de condamnation pénale pour fraude fiscale, travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main d'œuvre

Le bénéfice de cette exonération est subordonné au fait, pour l'entreprise ou le chef d'entreprise, de ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale passée en force de chose jugée soit pour fraude fiscale, soit pour travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main d'œuvre.

Lorsqu'un organisme chargé du recouvrement est avisé, par la transmission du procès-verbal établi par un des agents de contrôle des administrations compétentes mentionnés à l'article L. 8271-1 du code du travail, de la constatation de l'une de ces infractions, il suspend la mise en œuvre de l'exonération applicable en outre-mer jusqu'au terme de la procédure judiciaire.

En outre, en cas de constat de travail dissimulé, les CGSS procèderont à l'annulation de l'exonération sur la période au titre de laquelle le travail dissimulé a été constaté. Par ailleurs, à compter de ce constat, les CGSS suspendent le droit à exonération jusqu'au prononcé du jugement définitif.

Au terme de la procédure judiciaire :

- lorsque l'employeur fait l'objet d'une condamnation pénale, le droit à l'exonération est supprimé pour les rémunérations versées ou, en ce qui concerne les marins salariés, pour les services accomplis, à compter du premier jour suivant le mois au cours duquel la condamnation pénale a été prononcée ;
- lorsque l'employeur ne fait pas l'objet d'une condamnation pénale, l'application du droit à l'exonération est rouvert à compter du mois au cours duquel l'infraction a été constatée.

Partie 2 : Dispositions applicables en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique et à la Réunion

I. MODALITÉS DE CALCUL

1. Cotisations et contributions exonérées

Le champ des cotisations et contributions exonérées est aligné sur celui de la réduction générale dégressive des cotisations et contributions patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale. Le dispositif d'exonération porte exclusivement sur les cotisations et contributions à la charge de l'employeur dues :

- au titre des assurances sociales (maladie, maternité, paternité, invalidité, vieillesse, décès et veuvage),
- au titre des allocations familiales,
- au titre des accidents du travail et maladies professionnelles pour la part mutualisée,
- au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires,
- au titre de l'assurance chômage,
- au titre de la contribution de solidarité pour l'autonomie,
- au fonds national d'aide au logement.

L'exonération est applicable dans la limite des cotisations et contributions effectivement dues par l'employeur et, pour les cotisations des régimes de retraite complémentaire, à hauteur de la part effectivement à la charge de l'employeur et dans la limite de la valeur retenue pour le calcul de la réduction générale dégressive.

2. Règles de calcul

La réduction est calculée pour chaque salarié sur la base de la rémunération due au titre de la période d'emploi correspondant à une année civile. La réduction peut être appliquée par anticipation chaque mois et peut faire l'objet d'une régularisation progressive, à chaque exigibilité, ou d'une seule régularisation annuelle, le dernier mois ou le dernier trimestre de l'année. Les modalités de la régularisation unique en fin d'année et de la régularisation progressive sont précisées aux points 7.1.1 et 7.1.2 de la circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015.

En cas de cessation du contrat de travail en cours d'année, la régularisation s'opère sur les cotisations dues au titre du dernier mois ou du dernier trimestre d'emploi.

L'exonération est applicable par contrat. Si le contrat à durée déterminée est renouvelé ou transformé en contrat à durée indéterminée, l'exonération se calcule sur l'ensemble de la période couverte par lesdits contrats. En cas de poursuite du contrat sur l'année suivante, le calcul est effectué pour la part de la rémunération due chaque année.

3. Formules de calcul

Le montant de la réduction est égal au produit de la rémunération annuelle brute par un coefficient de réduction.

Lorsque l'exonération est totale, ce coefficient est égal à la somme des taux de cotisations et contributions à la charge de l'employeur sur lesquelles porte l'exonération. A partir du seuil de dégressivité de l'exonération jusqu'à son point de sortie, le coefficient de réduction est déterminé selon la formule suivante :

Coefficient = Seuil d'inflexion × T/(Point de sortie – Point d'inflexion) × (Point de sortie × SMIC calculé pour un an / rémunération annuelle brute – 1).

Le résultat, par application de la formule de calcul du coefficient, est arrondi à quatre décimales, au millième le plus proche.

La valeur maximale de T correspond à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées mentionnées au point I. 1 de la partie 2.

Exemple : *En 2019, la valeur T sera de 32,14 % pour un employeur assujetti à la contribution au FNAL au taux de 0,1 % et de 32,54 % pour un employeur assujetti à la contribution au FNAL au taux de 0,5%.*

L'exonération appliquée sur la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est imputée sur la part mutualisée de cette cotisation, dont le taux est prévu à l'article D. 241-2-4 du code de la sécurité sociale.

Les cotisations dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires s'imputent dans la limite du taux applicable pour la réduction générale dégressive, y compris lorsque la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Exemple : *En 2019, la valeur de T est égale à 32,14 % ou 32,54 % pour l'ensemble de la rémunération due et tient compte d'un taux de cotisation au titre des régimes de retraite complémentaire égal à 6,01 %. Ainsi, bien que la rémunération du salarié soit supérieure au plafond de la sécurité sociale (40 524 euros en 2019) et que le taux de cotisation au titre des régimes de retraite complémentaire pour la tranche 2 soit de 14,57 % en 2019, l'exonération est imputée dans la limite d'un taux égal à 6,01 % pour ces cotisations.*

II. BARÈMES D'ÉXONÉRATION

1. Dispositif d'exonération de droit commun dit « de compétitivité »

a) Champ d'application

L'exonération est applicable aux employeurs occupant moins de 11 salariés, ainsi qu'aux employeurs, quel que soit leur effectif, relevant d'un des secteurs d'activité éligibles au dispositif d'exonération « LODEOM », lorsqu'ils ne bénéficient pas des dispositifs dits de compétivité renforcée ou d'innovation et de croissance.

b) Définition

Lorsque la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 1,3 fois le SMIC annuel, l'exonération des cotisations et contributions patronales est totale.

Lorsque la rémunération annuelle brute est supérieure à 1,3 fois le SMIC annuel, l'exonération est dégressive et s'annule à 2,2 fois le SMIC annuel.

Montant de la rémunération annuelle brute	Description de l'exonération	Modalités de calcul de l'exonération
Inférieur ou égal à 1,3 SMIC annuel	Exonération totale	Rémunération annuelle brute x T
Egal ou supérieur à 1,3 SMIC et inférieure à 2,2 SMIC annuel	Exonération dégressive	Exonération = rémunération annuelle brute x coefficient Coeff. = 1,3 × T / 0,9 × (2,2 × SMIC calculé pour un an / rémunération annuelle brute – 1)
Egal ou supérieur à 2,2 SMIC annuel	Exonération nulle dès le 1er euro versé	

Exemple : *En 2019, si le salarié d'un employeur occupant moins de 11 salariés est rémunéré au niveau du SMIC, le montant de l'exonération est égal au produit du montant annuel du SMIC par la valeur T. Cette valeur T est égale à 32,14 %, soit la somme des cotisations au titre de l'assurance maladie (7 %), de*

l'assurance vieillesse (10,45 %), des allocations familiales (3,45 %), des accidents du travail et des maladies professionnelles pour la part mutualisée (0,78 %), des régimes de retraite complémentaire (6,01 %), de l'assurance chômage (4,05 %), de la contribution de solidarité autonomie (0,3 %) et de la contribution au FNAL (0,1 %).
En 2019, si le salarié d'un employeur, relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics occupant 60 salariés (et dont le taux de contribution au FNAL est de 0,5 %) est rémunéré à hauteur de 2 SMIC, le montant de l'exonération est égal au produit de la rémunération annuelle brute du salarié par un coefficient égal à 1,3 x 32,54 % /0,9 x (2,2 x 1 SMIC / 2 SMIC – 1), soit 4,70 %.

2. Dispositif d'exonération dit « de compétitivité renforcée »

a) *Champ d'application*

Pour bénéficier du régime de compétitivité renforcée, les employeurs doivent employer moins de 250 salariés et réaliser un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros.

L'employeur doit remplir une des deux conditions suivantes :

i. soit exercer son activité dans un des secteurs suivants : agriculture, y compris les coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions ainsi que les coopératives maritimes et leurs unions ; pêche, cultures marines et aquaculture ; industrie ; environnement ; agronutrition ; énergies renouvelables ; restauration ; tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant ; nautisme ; hôtellerie ; recherche et développement ; nouvelles technologies de l'information et de la communication et centres d'appel ;
ii. soit réaliser des opérations sous le bénéfice du régime dit de « perfectionnement actif ».

Pour les employeurs situés en Guyane, peuvent également bénéficier de ce régime les employeurs ayant une activité principale relevant de l'un des secteurs éligibles à la réduction d'impôt prévue à l'article 199 undecies B du code général des impôts, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierue ou études techniques.

b) *Définition*

Lorsque la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 1,7 fois le SMIC annuel, l'exonération totale des cotisations et contributions patronales est totale.

Lorsque la rémunération annuelle brute est supérieure à 1,7 fois le SMIC annuel, l'exonération est dégressive et s'annule à 2,7 fois le SMIC annuel.

Montant de la rémunération annuelle brute	Description de l'exonération	Modalités de calcul de l'exonération
Inférieur ou égal à 1,7 SMIC annuel	Exonération totale	Rémunération annuelle brute x T
Egal ou supérieur à 1,7 SMIC et inférieure à 2,7 SMIC annuel	Exonération dégressive	Exonération = rémunération annuelle brute x coefficient Coeff. = 1,7 × T × (2,7 × SMIC calculé pour un an / rémunération annuelle brute – 1)
Egal ou supérieur à 2,7 SMIC annuel	Exonération nulle dès le 1er euro versé	

Exemple : *En 2019, pour un salarié d'un employeur, relevant du secteur du tourisme occupant 60 salariés (dont la contribution au FNAL est au taux ee 0,5%) et réalisant 30 millions d'euros de chiffre d'affaires annuel rémunéré 2,5 SMIC (45 637 euros en 2019), le montant de l'exonération est égal au produit de la*

rémunération annuelle brute du salarié par un coefficient égal à 1,7 x 32,54 % x (2,7 SMIC / 2,5 SMIC – 1), soit 4,43 %.

3. Dispositif d'exonération dit « d'innovation et de croissance »

a) Champ d'application

Pour bénéficier du dispositif d'innovation et de croissance, les employeurs doivent employer moins de 250 salariés et réaliser un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros.

L'exonération s'applique sur les rémunérations des salariés principalement occupés à la réalisation de projets innovants dans les domaines des technologies de l'information et de la communication. Le bénéfice de l'exonération au titre d'un salarié sera considéré comme acquis dès lors que la moitié de son temps de travail au moins est consacrée à un projet innovant dans l'un des domaines mentionnés au II de l'article D. 752-7 du code de la sécurité sociale. En deça de ce temps de travail, le bénéfice de l'exonération sera apprécié au regard de la quotité de travail consacrée par le salarié à la réalisation du projet innovant par rapport à ses autres activités.

Les salariés concernés par ce dispositif sont ceux qui participent principalement et directement à la réalisation de projets innovants. L'employeur devra être en mesure de produire des éléments permettant de justifier l'implication effective des salariés dans la réalisation de ce projet. Ainsi, sont notamment concernés par ce dispositif les ingénieurs-chercheurs et les techniciens lorsque leur participation à ces projets constitue leur activité principale, pour la période pendant laquelle ils y participent. En revanche, n'ouvrent pas droit à cette exonération les salariés affectés aux tâches administratives, financières, logistiques et de ressources humaines.

Les projets innovants s'entendent des projets ayant pour but l'introduction d'un bien, d'un service, d'une méthode de production ou de distribution nouveau ou sensiblement amélioré sur le plan de ses caractéristiques ou de l'usage auquel il est destiné. L'existence du projet doit être matérialisée au sein de l'entité déclarante et se traduire par des activités concrètes et identifiées.

Pour bénéficier de l'exonération, ces projets doivent être réalisés dans les domaines d'activité suivants :

- Télécommunication (ex : développement de réseaux mobiles) ;
- Informatique, dont notamment programmation, conseil en systèmes et logiciels, tierce maintenance de systèmes et d'applications, gestion d'installations, traitement de données, hébergement et activités connexes ;
- Edition de portails internet et de logiciels (ex : logiciel de traitement de données à destination des entreprises) ;
- Infographie, notamment conception de contenus visuels numériques (ex : film d'animation réalisé par infographie) ;
- Conception d'objets connectés (ex : application mobile en santé).

Afin de s'assurer de leur éligibilité à ce dispositif, les employeurs peuvent effectuer une demande de rescrit social auprès de la CGSS compétente visant à préciser leur situation au regard de la réglementation applicable. Sur le modèle de la demande d'avis au titre du dispositif de jeune entreprise innovante (JEI), cette demande aura notamment pour objet de décrire les projets réalisés, leur caractère innovant, les développements effectués, les méthodes et moyens mis en œuvre, ainsi que les ressources humaines associés à ces projets.

b) Définition

Lorsque la rémunération annuelle brute est inférieure à 1,7 fois le SMIC annuel, l'exonération des cotisations et contributions patronales est totale.

Pour les rémunérations annuelles brutes supérieures à 1,7 fois le SMIC anuel mais inférieures à 2,5 fois le SMIC annuel, le montant de l'exonération est égal au montant dû pour les rémunérations annuelles brutes égales à 1,7 fois le SMIC annuel.

Lorsque la rémunération annuelle brute est supérieure ou égale à 2,5 fois le SMIC annuel, l'exonération devient dégressive et s'annule à 3,5 fois le SMIC annuel.

Montant de la rémunération annuelle brute	Description de l'exonération	Modalités de calcul de l'exonération
Inférieur ou égal à 1,7 SMIC annuel	Exonération totale	Rémunération annuelle brute x T
Supérieur à 1,7 SMIC et inférieur à 2,5 SMIC annuel	Exonération sur la partie de la rémunération limitée à 1,7 SMIC	Rémunération annuelle brute x T x 1,7 x SMIC calculé pour un an
Egal ou supérieur à 2,5 SMIC et inférieur à 3,5 SMIC annuel	Exonération dégressive	Exonération = rémunération annuelle brute x coefficient Coeff. = 1,7 × T × (3,5 × SMIC calculé pour un an / rémunération annuelle brute – 1).
Egal ou supérieur à 3,5 SMIC annuel	Exonération nulle dès le 1er euro versé	

Partie 3 : Dispositions applicables à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin

I. MODALITÉS DE CALCUL

1. Cotisations et contribution exonérées

Le champ des cotisations exonérées est identique à celui applicable avant le 1er janvier 2019. Le dispositif d'exonération porte ainsi sur les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, paternité, invalidité, vieillesse, décès et veuvage) et des allocations familiales.

2. Règles de calcul

La réduction est calculée pour chaque salarié sur la base de la rémunération due au titre de la période d'emploi correspondant à un mois civil.

3. Formules de calcul

Le montant de la réduction est égal au produit de la rémunération mensuelle brute par un coefficient de réduction.

Lorsque le salaire horaire brut, correspondant au rapport entre la rémunération mensuelle brute et le nombre d'heures totales effectuées, est inférieur ou égal au seuil d'inflexion de la dégressivité, ce coefficient est égal à la somme des cotisations à la charge de l'employeur. A partir de ce seuil, l'exonération est dégressive jusqu'au point de sortie de la dégressivité et le coefficient est déterminé selon la formule suivante :

Coefficient = Seuil d'inflexion × T/(Point de sortie – Point d'inflexion) × (Point de sortie × SMIC x nombre d'heures rémunérées / rémunération mensuelle brute – 1).

Le résultat de l'application de la formule de calcul du coefficient est arrondi à quatre décimales, au millième le plus proche.

La valeur maximale de T correspond à la somme des taux de cotisations exonérées dans les conditions fixées au point I. 1 de la partie 3.

Exemple : *en 2019, la valeur T est de 20,90 %.*

II. BARÈMES D'ÉXONÉRATION

1. Dispositif d'exonération réservée aux employeurs de moins de 11 salariés

a) Champ d'application

L'exonération est applicable aux employeurs occupant moins de 11 salariés.

Par ailleurs, peuvent également être éligibles à cette exonération, les employeurs qui, bien que remplissant les conditions pour bénéficier du dispositif sectoriel sans critère d'effectif, choisissent d'opter pour cette exonération, plus favorable, car elles ont moins de 11 salariés.

b) Définition

Lorsque le salaire horaire brut est inférieur à 1,4 fois le SMIC horaire, l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est totale.

Pour les rémunérations inférieures ou égales à 2 fois le SMIC, le montant de l'exonération correspond au montant dû pour un salaire horaire brut égal à 1,4 fois le SMIC.

Lorsque le salaire horaire brut est supérieur ou égal à 2 SMIC, cette exonération est dégressive et s'annule à 3 SMIC.

Montant du salaire horaire brut	Description de l'exonération	Modalités de calcul de l'exonération
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,4 SMIC	Exonération totale	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 20,90 %
Salaire horaire brut supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 2 SMIC	Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,4 SMIC	SMIC x 1,4 x nombre d'heures rémunérées x 20,90 %
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 2 SMIC et inférieur à 3 SMIC	Exonération dégressive	Exonération = rémunération mensuelle brute x coefficient Coeff. = 1,4 × T × (3 × SMIC × nombre d'heures rémunérées / rémunération mensuelle brute – 1).
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3 SMIC	Exonération nulle dès le 1er euro versé	

Exemple : *En 2019, si un salarié d'un employeur occupant moins de 11 salariés est rémunéré 2,5 SMIC, le montant de l'exonération est égal au produit du montant annuel du SMIC par la valeur T. Cette valeur T est égale à 20,90 %, soit la somme des cotisations au titre de la maladie (7 %), de la vieillesse (10,45 %) et des allocations familiales (3,45 %).*

2. Dispositif d'exonération sectorielle applicable sans condition d'effectif

a) Champ d'application

L'exonération est applicable aux employeurs, quel que soit leur effectif, relevant d'un des secteurs d'activité éligibles au dispositif d'exonération « LODEOM ».

b) Définition

Lorsque la rémunération horaire est inférieure ou égale à 1,4 fois le SMIC, l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est totale.

Lorsque la rémunération horaire est supérieure à 1,4 fois le SMIC, l'exonération est dégressive et s'annule à 3 fois le SMIC.

Montant du salaire horaire brut	Description de l'exonération	Modalités de calcul de l'exonération
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,4 SMIC	Exonération totale	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 20,90 %
Salaire horaire brut supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 3 SMIC	Exonération dégressive	Exonération = rémunération mensuelle brute x coefficient Coeff. = 1,4 × T / 1,6 × (3 × SMIC × nombre d'heures rémunérées / rémunération mensuelle brute – 1).
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3 SMIC	Exonération nulle dès le 1er euro versé	

Exemple : *En 2019, si un salarié d'un employeur, relevant du secteur du bâtiment et des travaux publics occupant 60 salariés (le taux FNAL est de 0,5 %), est rémunéré 2 fois le SMIC mensuel (3042 euros en 2019), le montant de l'exonération est égal au produit de la rémunération annuelle brute du salarié par un coefficient égal à 1,4 x 20,90 % /1,6 x (3 x 10,03 x 151,67 / 3042 – 1), soit 9,15 %.*

3. Dispositif d'exonération renforcée

a) Champ d'application

Pour bénéficier de ce dispositif, les employeurs doivent employer moins de 250 salariés, réaliser un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros et, pour ceux installés à Saint-Martin, être soumis de plein droit ou sur option à un régime réel d'imposition.

Par ailleurs, l'employeur doit :

1) avoir une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt sur le revenu, ouverte aux contribuables domiciliés en France qui ont réalisés des investissements productifs neufs en outre-mer (article 199 undecies B du code général des impôts) ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques à destination des entreprises, recherche et développement ou technologies de l'information et de la communication ;

2) et remplir une des deux conditions suivantes :
   i. soit exercer son activité dans un secteur prioritaire : recherche et développement ; technologies de l'information et de la communication ; tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant ; agro-nutrition ; environnement ; energies renouvelables ;

ii. soit réaliser des opérations sous le bénéfice du régime de perfectionnement actif.

b) Définition

Lorsque le salaire horaire brut est inférieur à 1,7 fois le SMIC horaire, l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est totale.

Pour les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 fois le SMIC, le montant de l'exonération correspond au montant dû pour un salaire horaire brut égal à 1,7 fois le SMIC.

Lorsque le salaire horaire brut est supérieur ou égal à 2,5 fois le SMIC, cette exonération est dégressive et s'annule à 4,5 fois le SMIC.

Montant du salaire horaire brut	Description de l'exonération	Modalités de calcul de l'exonération
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,7 SMIC	Exonération totale	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 20,90 %
Salaire horaire brut supérieur à 1,7 SMIC et inférieur à 2,5 SMIC	Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,7 SMIC	SMIC x 1,7 x nombre d'heures rémunérées x 20,90 %
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 2,5 SMIC et inférieur à 4,5 SMIC	Exonération dégressive	Exonération = rémunération mensuelle brute x coefficient Coeff. = 1,7 × T / 2 × (4,5 × SMIC × nombre d'heures rémunérées / rémunération mensuelle brute – 1)
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 4,5 SMIC	Exonération nulle dès le 1er euro versé	

Mathilde LIGNOT-LELOUP

Directrice de la sécurité sociale

Emmanuel BERTHIER

Préfet, directeur général des Outre-Mer

14, avenue Duquesne, 75350 PARIS 07 SP – 01 40 56 60 00
www. sante. gouv.fr

14, avenue Duquesne, 75350 PARIS 07 SP – 01 40 56 60 00
www. sante. gouv.fr