PROTECTION SOCIALE

SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FINANCEMENT

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DU BUDGET,
DES COMPTES PUBLICS,
DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

MINISTÈRE CHARGÉ DE L'OUTRE-MER

Direction de la sécurité sociale

Sous-direction du financement
de la sécurité sociale

Bureau de la législation financière – 5B

Direction générale de l'outre-mer

Service des politiques publiques

Sous-direction de la vie économique,
de l'emploi et de la formation

Circulaire interministérielle DSS/5B n° 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

NOR : *SASS1027062C*

Date d'application : 1er janvier 2010.

La présente circulaire est disponible sur le site www.securite-sociale.fr.

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 circulaire précise les modalités d'application de ce nouveau régime d'exonération applicable aux entreprises situées en outre-mer. En outre, elle remplace les dispositions relatives aux départements d'outre-mer de la circulaire interministérielle DSS-DAES n° 2004-140 du 26 mars 2004.

Mots clés : éxonération de cotisations patronales – départements d'outre-mer – Saint-Barthélemy – Saint-Martin – effectifs – secteurs d'activité.

Références :

Code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 752-3-1, L. 752-3-2, R. 752-19 à R. 752-22, D. 241-26, D. 241-27 et D. 752-6 ;

Articles L. 1111-2, L. 1111-3, L. 1251-54, L. 2211-1 et L. 2233-1 du code du travail ;

Décret n° 2009-1777 du 30 décembre 2009 relatif au dispositif de zones franches d'activités dans les départements d'outre-mer de Guadeloupe et de Martinique et fixant la liste des communes mentionnée au 2° du III des articles 44 *quaterdecies*, 1388 *quinquies* et 1466 F du code général des impôts et à l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale ;

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 DSS-DAESC n° 2004-140 du 26 mars 2004 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon prévue à l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale ;

Circulaire DSS/5B n° 2008-34 du 5 février 2008 portant diffusion d'un « questions-réponses » relatif aux modalités techniques d'application de l'article 1er de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat ;

Circulaire DSS/5B/DGT n° 2009-145 du 29 mai 2009 relative à la mise en œuvre du mécanisme de conditionnalité des allégements.

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé ; le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'État ; la ministre chargée de l'outre-mer à Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Monsieur le directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés ; Monsieur le directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés ; Monsieur le directeur de la Caisse nationale des allocations familiales.

SOMMAIRE

PARTIE 1 : PRÉSENTATION DU NOUVEAU MÉCANISME D'EXONÉRATION APPLICABLE EN OUTRE-MER

I. – EXONÉRATION DE « DROIT COMMUN »

A. – Exonération réservée aux entreprises de moins de onze salariés

1. **Champ d'application**
2. **Définition**
3. **Mode de calcul**
4. **Franchissement du seuil d'effectif de onze salariés au cours d'une année civile par une entreprise**

B. – Exonération sectorielle sans condition d'effectif

1. **Champ d'application**
2. **Définition**
3. **Mode de calcul**
4. **Réduction de l'effectif : passage d'une entreprise sous le seuil de onze salariés au cours d'une année civile**

II. – EXONÉRATION DITE « RENFORCÉE »

A. – Conditions d'éligibilité à l'exonération « renforcée »

1. **Employer moins de 250 salariés et avoir réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros**
2. **Avoir une activité principale relevant de certains secteurs d'activité**
3. **Remplir au moins l'une des quatre conditions suivantes**

B. – Mode de calcul

PARTIE 2 : DISPOSITIONS TRANSVERSALES

I. – HEURES RÉMUNÉRÉES PRISES EN COMPTE

A. – Suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération

B. – Salarié dont la rémunération ne peut être déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées

II. – APPRÉCIATION DE L'EFFECTIF

A. – Modalités de décompte des effectifs

B. – Réduction de l'effectif

III. – ARTICULATION AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS D'EXONÉRATION TOTALE OU PARTIELLE DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

A. – Principe de non-cumul

B. – Cumul autorisé avec les taux réduits, les assiettes et montants forfaitaires de cotisations

IV. – SITUATIONS CONDITIONNANT LE BÉNÉFICE DE L'EXONÉRATION

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

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

V. – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Pour soutenir l'activité économique et le développement des entreprises en outre-mer, l'article 25 de la loi du 27 mai 2009 pour le développement économique des outre mer (LODEOM), dans la continuité de l'article 159 de la loi de finances pour 2009, a modifié le régime des exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale applicable aux rémunérations versées par les entreprises situées en outre mer.

Ces entreprises bénéficiaient, jusqu'à présent, d'un régime d'exonération spécifique consistant en une franchise de cotisations patronales de sécurité sociale, sauf cotisation « accidents du travail -maladies professionnelles » (AT-MP), dans la limite de 1,3, 1,4 ou 1,5 SMIC selon le secteur d'activité. Ce régime d'exonération est désormais réservé à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Quant aux entreprises implantées dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin, elles se voient dorénavant appliquées le mécanisme d'exonération suivant :

– exonération totale de cotisations sur les plus bas salaires (pour les rémunérations inférieures à 1,4 ou 1,6 SMIC selon que l'entreprise remplisse ou pas les critères de l'exonération dite « renforcée ») ;
– franchise de cotisations jusqu'à 1,4 ou 1,6 SMIC selon les cas (pour les rémunérations inférieures à 2,2 SMIC dans les entreprises de moins de onze salariés ou inférieures à 2,5 SMIC dans les entreprises éligibles à l'exonération « renforcée ») ;
– exonération dégressive (pour les rémunérations supérieures ou égales à 1,4 SMIC dans les entreprises de onze salariés et plus dont le secteur d'activité est visé par la loi, à 2,2 SMIC dans les entreprises de moins de onze salariés ou à 2,5 SMIC dans les entreprises éligibles à l'exonération « renforcée ») puis annulation (à partir de 3,8 ou de 4,5 SMIC selon que l'entreprise remplisse ou pas les critères de l'exonération « renforcée »).

Le décret n° 2009-1743 du 29 décembre 2009 et les décrets n° 2009-1777 et n° 2009-1778 du 30 décembre 2009 publiés au *Journal officiel* du 31 décembre 2009 précisent les modalités d'application de ce nouveau dispositif d'exonération et notamment les formules permettant de calculer la dégressivité.

La présente circulaire précise les modalités d'application de ce nouveau régime d'exonération applicable aux entreprises situées en outre-mer. En outre, elle remplace les dispositions relatives à l'exonération applicable dans les départements d'outre-mer de la circulaire interministérielle DSS-DAES n° 2004-140 du 26 mars 2004.

PARTIE 1

PRÉSENTATION DU NOUVEAU MÉCANISME D'EXONÉRATION APPLICABLE EN OUTRE-MER

L'exonération est applicable aux cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, paternité, invalidité, vieillesse, décès et veuvage) et d'allocations familiales qui sont dues au titre des rémunérations des salariés employés dans des établissements situés en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin même si le siège de l'entreprise à laquelle appartiennent ces établissements est situé en métropole. La cotisation patronale « accidents du travail-maladies professionnelles » (AT-MP) n'est, quant à elle, pas exonérée.

Pour calculer le taux horaire de base permettant de connaître la formule de calcul appliquée pour déterminer l'exonération, l'employeur doit intégrer les éléments de salaire qui constituent une contrepartie directe du travail fourni et les primes inhérentes à la nature du travail, de la même manière que cela est fait pour calculer la rémunération des heures supplémentaires pouvant ouvrir droit aux allégements TEPA (*cf.* question 6 de la circulaire du 5 février 2008).

L'exonération est calculée chaque mois civil. La rémunération mensuelle brute utilisée pour le calcul correspond à l'assiette des cotisations de sécurité sociale telle que définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Aussi :

– en cas de majorations exceptionnelles pour travail du dimanche, pour travail un jour férié ou pour travail de nuit ou de versement d'une prime au cours du mois ou, en cas de départ d'un salarié de l'entreprise, de versement d'indemnités de congés payés (si un salarié perçoit uniquement cette indemnité au cours d'un mois, il convient de l'assimiler à une rémunération mensuelle brute et de la convertir en heures rémunérées pour le calcul de l'exonération DOM applicable au titre de ce mois) et/ou de préavis, la rémunération mensuelle brute à prendre en compte doit inclure l'ensemble de ces primes et indemnités dans les mêmes conditions que pour la réduction Fillon ;
– en cas de réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires, ces dernières doivent être prises en compte dans la rémunération mensuelle brute ;
– si les salariés bénéficient d'un abattement forfaitaire pour frais professionnels, la rémunération mensuelle brute prise en compte dans la formule de calcul permettant de déterminer le coefficient est celle déduction faite de la déduction forfaitaire spécifique ; par ailleurs, pour déterminer le montant de l'exonération, le coefficient est multiplié par la rémunération mensuelle brute réduite du montant de la déduction.

Sont exclus du champ d'application de ce nouveau mécanisme d'exonération les entreprises publiques et établissements publics mentionnés à l'article L. 2233-1 du code du travail, soit :

– les entreprises publiques ;
– 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.

Les entreprises de travail temporaire bénéficient de l'exonération pour les salariés liés à elles par un contrat de mission dès lors que ces salariés exercent leur mission dans un secteur d'activité exonéré dans les conditions prévues par la présente circulaire.

Ce nouveau mécanisme d'exonération se décline de la façon suivante :
- une exonération de « droit commun » à laquelle ouvrent droit les employeurs :
  - ayant moins de onze salariés ;
  - ou relevant d'un des secteurs d'activité éligibles à l'exonération sectorielle ;
- une exonération dite « renforcée » pour les entreprises situées en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion ou à Saint-Martin remplissant diverses conditions liées notamment à l'effectif, au montant du chiffre d'affaires annuel, au secteur d'activité et aux modalités d'imposition.

En effet, si le II de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale définit le champ de l'exonération de « droit commun » applicable en outre-mer (avec les deux déclinaisons précitées) et le III de cet article en fixe les modalités de calcul, il n'en est pas de même pour l'exonération « renforcée » pour laquelle à la fois le champ et les modalités de calcul sont définis au IV de cet article. Dès lors, les dispositions contenues dans le IV de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale sont à la fois dérogatoires au II et au III du même article même si seule la dérogation au III de cet article est expressément prévue.

I. – EXONÉRATION DE « DROIT COMMUN »

Le champ d'application et les modalités de calcul de l'exonération de « droit commun » sont définis au II et III de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale.

A. – Exonération réservée aux entreprises de moins de onze salariés

1. **Champ d'application**

Sont visés les entreprises, employeurs et organismes de droit privé occupant moins de onze salariés en équivalent-temps plein (ETP) définis selon les modalités décrites ci-dessous (partie 2-II).

Par ailleurs, peuvent également être éligibles à cette exonération les entreprises qui, bien que remplissant les conditions pour bénéficier de l'exonération sectorielle sans critère d'effectif, choisissent d'opter pour cette exonération, plus favorable, car elles ont moins de onze salariés.

2. **Définition**

Lorsque la rémunération horaire est inférieure à 2,2 SMIC, l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est totale sur la partie du salaire brut allant jusqu'à 1,4 SMIC. En pratique, cela conduit :
- pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,4 SMIC, à une exonération totale des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales ;
- pour les rémunérations supérieures à 1,4 SMIC mais inférieures à 2,2 SMIC, à une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la partie du salaire limitée à 1,4 SMIC.

Lorsque la rémunération horaire est supérieure ou égale à 2,2 SMIC, cette exonération est dégressive et s'annule à 3,8 SMIC.

3. **Mode de calcul**

Le montant de l'exonération est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction de son salaire horaire brut selon les modalités décrites dans le tableau ci-dessous.

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 sur la totalité du salaire	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 28,10 %
Salaire horaire brut supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 2,2 SMIC	Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,4 SMIC	Smic x 1,4 x nombre d'heures rémunérées x 28,10 %
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 2,2 SMIC et inférieur à 3,8 SMIC	Exonération dégressive	Exonération = rémunération mensuelle brute x coefficient $\text{Coeff.} = \frac{0{,}281}{1{,}6} \times \frac{(3{,}8 \times \text{SMIC} \times 1{,}4 \times \text{nombre d'heures rémunérées} - 1{,}4)}{\text{Rémunération mensuelle brute}}$
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3,8 SMIC	Exonération nulle dès le premier euro versé	

La rémunération mensuelle brute pour l'application de la formule de calcul du coefficient correspond à l'assiette des cotisations de sécurité sociale telle que définie ci-dessus (partie 1 « Introduction »).

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

Le résultat, par application de la formule de calcul du coefficient, est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. S'il est supérieur à 0,281, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,281.

4. Franchissement du seuil d'effectif de onze salariés au cours d'une année civile par une entreprise

En cas de dépassement du seuil de onze salariés en cours d'année, le bénéfice intégral de cette exonération est maintenu, sans limite de durée, pour les onze salariés précédemment occupés ou, en cas de départ, remplacés. Dans ce cas, la référence « aux onze salariés précédemment occupés ou, en cas de départ, remplacés » vise des personnes physiques.

Dans ce cas, l'employeur continue de pouvoir appliquer l'exonération réservée aux entreprises de moins de onze salariés, en application des formules mentionnées ci-dessus (partie 1-I-A-3), pour les onze salariés précédemment occupés ou 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 : une entreprise a neuf salariés au 31 décembre 2009 et passe à quatorze salariés le 1er mai 2010. À compter du 1er mai 2010, l'entreprise continue à bénéficier pour les onze premiers salariés embauchés de l'exonération de « droit commun » majorée réservée aux entreprises de moins de onze salariés (franchise à 1,4 SMIC pour les salaires inférieurs à 2,2 SMIC, puis dégressivité et annulation de l'exo à 3,8 SMIC). Pour les trois autres salariés, elle peut éventuellement bénéficier de l'exonération sectorielle (franchise jusqu'à 1,4 SMIC puis dégressivité et annulation à 3,8 SMIC) si elle remplit les critères d'éligibilité.

B. – Exonération sectorielle sans condition d'effectif

1. Champ d'application

L'exonération s'applique aux entreprises, quel que soit leur effectif, relevant d'un des secteurs d'activité suivants :

- du bâtiment et des travaux publics ;
- de l'industrie ;
- de la restauration ;
- de la presse et de la production audiovisuelle ;
- des énergies renouvelables ;
- des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel ;
- de la pêche, des cultures marines et de l'aquaculture ;
- de l'agriculture, y compris les coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions ainsi que les coopératives maritimes et leurs unions ;
- du tourisme, de la restauration de tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant, et de l'hôtellerie ;
- du transport fluvial ou maritime pour les entreprises 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, ou la liaison entre les ports de ces départements ou collectivités ou la liaison entre les ports de La Réunion et de Mayotte ;
- de transport aérien assurant :
  - la liaison entre la métropole et la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Saint-Martin, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon ou Mayotte ;
  - la liaison entre ces départements ou collectivités ;
  - la desserte intérieure de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de La Réunion, de Saint-Barthélemy ou de Saint-Martin.

Pour ce dernier secteur, seuls sont pris en compte les personnels de ces entreprises concourant exclusivement à ces dessertes et affectés dans des établissements situés dans l'un de ces départements, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin. 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, il est admis que, le droit à exonération devant être apprécié pour ce personnel au titre de chaque mois civil, un salarié puisse ouvrir droit à l'exonération sectorielle le mois où il a exclusivement concouru à la desserte des liaisons éligibles.

Plus globalement, lorsque dans une même entreprise ou un même établissement sont exercées plusieurs activités, doivent être pris en compte les principes suivants :

- lorsqu'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 ;

– lorsqu'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.

2. **Définition**

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

Lorsque la rémunération horaire est supérieure à 1,4 SMIC, l'exonération devient dégressive et s'annule à 3,8 SMIC.

3. **Mode de calcul**

Le montant de l'exonération est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction de son salaire horaire brut selon les modalités décrites dans le tableau ci-dessous.

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 sur la totalité du salaire	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 28,10 %
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 3,8 SMIC	Exonération dégressive	Exonération = rémunération mensuelle brute x coefficient $\text{Coeff.} = \frac{0{,}281}{2{,}4} \times \frac{(3{,}8 \times \text{SMIC} \times 1{,}4 \text{ nombre d'heures rémunérées} - 1{,}4)}{\text{Rémunération mensuelle brute}}$
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3,8 SMIC	Exonération nulle dès le premier euro versé	

La rémunération mensuelle brute pour l'application de la formule de calcul du coefficient correspond à l'assiette des cotisations de sécurité sociale telle que définie ci-dessus (partie 1 « Introduction »).

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

Le résultat, par application de la formule de calcul du coefficient, est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. S'il est supérieur à 0,281, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,281.

4. **Réduction de l'effectif : passage d'une entreprise sous le seuil de onze salariés au cours d'une année civile**

En cas de baisse de son effectif en dessous du seuil de onze salariés au cours d'une année civile, l'entreprise qui bénéficie de l'exonération sectorielle peut opter pour l'application de l'exonération, plus favorable, réservée aux entreprises de moins de onze salariés en en faisant la demande auprès du directeur de la CGSS compétente selon les modalités décrites ci-dessous (partie II-IV-B).

Dans ce cas, l'employeur doit utiliser les formules de calcul applicables aux entreprises de moins de onze salariés pour déterminer le montant de l'exonération.

II. – EXONÉRATION DITE « RENFORCÉE »

Le champ d'application et les modalités de calcul de l'exonération « renforcée » sont définis au IV de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale.

L'exonération « renforcée », à la différence de l'exonération de « droit commun », ne s'applique pas à la collectivité de Saint-Barthélemy.

A. – Conditions d'éligibilité à l'exonération « renforcée »

Pour bénéficier de l'exonération « renforcée », les entreprises situées en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion ou à Saint-Martin doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

1. **Employer moins de 250 salariés et avoir réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros**

L'effectif des salariés, calculé au 31 décembre, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile par application des règles détaillées ci-dessous (partie 2-IV).

Par conséquent, le seuil d'effectif de 250 salariés est apprécié le 31 décembre de l'année *n* pour déterminer si l'entreprise est éligible à l'exonération « renforcée » à compter du 1er janvier de l'année $n + 1$.

Concernant le chiffre d'affaires annuel à prendre en compte, il s'agit de celui du dernier exercice comptable clôturé.

Dans la mesure où l'exercice comptable peut être décalé par rapport 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 2010, le chiffre d'affaires sur l'exercice comptable clôturé est inférieur à 50 millions d'euros. L'effectif, apprécié au 31 décembre 2010, est inférieur à 250 salariés. L'exonération « renforcée » vaut pour toute la période de paie du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011.

2. **Avoir une activité principale relevant de certains secteurs d'activité**

L'entreprise doit 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, prévue à l'article 199 *undecies* B du code général des impôts ;
- ou de même nature dans le cas des entreprises exploitées à Saint-Martin ;
- 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.

Le détail et les codes NAF de chacun de ces secteurs d'activité sont définis par le projet d'instruction fiscale « Abattement sur les bénéfices des entreprises – Zone franches d'activité-DOM » (www.impots.gouv.fr).

Lorsque dans une même entreprise ou un même établissement sont exercées plusieurs activités, l'exonération est applicable selon les modalités rappelées ci-dessus (partie 1-I-B-1).

3. **Remplir au moins l'une des quatre conditions suivantes**

a) Justifier d'une localisation dans une zone géographique définie comme prioritaire par la loi LODEOM

Il s'agit des entreprises situées :

- en Guyane, dans les îles des Saintes, à Marie-Galante, à La Désirade et dans les communes de La Réunion telles que définies par l'article 2 du décret n° 78-690 du 23 juin 1978 portant création d'une zone spéciale d'action rurale dans le département de La Réunion ;
- dans les communes suivantes de la Guadeloupe et de la Martinique dont la liste a été fixée par le décret n° 2009-1777 du 30 décembre 2009 :
  - en Guadeloupe : communes de Baillif, Bouillante, Deshaies, Gourbeyre, Pointe-Noire, Trois-Rivières, Vieux-Fort et Vieux-Habitants ;
  - en Martinique : communes de L'Ajoupa-Bouillon, Basse-Pointe, Bellefontaine, Case-Pilote, Fonds-Saint-Denis, Grand'Rivière, Le Carbet, Le Lorrain, Le Marigot, Le Morne-Rouge, Le Morne-Vert, le Prêcheur, Macouba et Saint-Pierre.

b) Exercer son activité dans un secteur prioritaire au sens du *a* du 4° du IV de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale, à savoir

« *a)* Recherche et développement ;
« *b)* Technologies de l'information et de la communication ;
« *c)* Tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant ;
« *d)* Agro-nutrition ;
« *e)* Environnement ;
« *f)* Énergies renouvelables. »

Ces secteurs d'activité sont détaillés dans le décret n° 2009-1778 du 30 décembre 2009 et les codes NAF sont précisés dans le projet d'instruction fiscale cité ci-avant.

c) Être une entreprise conventionnée dans le secteur de la recherche

Sont éligibles à l'exonération « renforcée », les entreprises qui ont signé avec un organisme public de recherche ou une université, y compris étrangers, une convention, agréée par l'autorité administrative, portant sur un programme de recherche dans le cadre d'un projet de développement sur l'un ou plusieurs de ces territoires, si les dépenses de recherche, définies aux *a* à *g* du II de l'article 244 *quater* B du code général des impôts, engagées dans le cadre de cette convention représentent au moins 5 % des charges totales engagées par l'entreprise au titre de l'exercice écoulé.

d) Réaliser une part de son chiffre d'affaires en recourant à un régime douanier spécifique

Sont éligibles à l'exonération renforcée les entreprises qui ont réalisé des opérations sous le bénéfice du régime de transformation sous douane défini aux articles 130 à 136 du règlement (CEE) n° 2913/92 du Conseil du 12 octobre 1992 établissant le code des douanes communautaire, si le chiffre d'affaires provenant de ces opérations représente au moins un tiers du chiffre d'affaires de l'exploitation au titre de l'exercice écoulé.

Lorsque la rémunération horaire est inférieure à 2,5 SMIC, l'exonération des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales est totale sur la partie du salaire brut allant jusqu'à 1,6 SMIC. En pratique, cela conduit :

– pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,6 SMIC, à une exonération totale des cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales ;
– pour les rémunérations supérieures à 1,6 SMIC mais inférieures à 2,5 SMIC, à une exonération égale aux cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales sur la partie du salaire limitée à 1,6 SMIC.

Lorsque la rémunération horaire est supérieure ou égale à 2,5 SMIC, cette exonération est dégressive et s'annule à 4,5 SMIC.

B. – Mode de calcul

Le montant de l'exonération est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié, en fonction de son salaire horaire brut selon les modalités décrites dans le tableau ci-dessous.

MONTANT DU SALAIRE horaire brut	DESCRIPTION de l'exonération	MODALITÉS DE CALCUL de l'exonération
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,6 SMIC	Exonération sur la totalité du salaire	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 28,10 %
Salaire horaire brut supérieur à 1,6 SMIC et inférieur à 2,5 SMIC	Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,6 SMIC	SMIC x 1,6 x nombre d'heures rémunérées x 28,10 %
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 2,5 SMIC et inférieur à 4,5 SMIC	Exonération dégressive	Exonération = rémunération mensuelle brute x coefficient $\text{Coeff.} = \frac{0{,}281}{2} \times \frac{(4{,}5 \times \text{SMIC} \times 1{,}6 \times \text{nombre d'heures rémunérées} - 1{,}6)}{\text{Rémunération mensuelle brute}}$
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 4,5 SMIC	Exonération nulle dès le premier euro versé	

La rémunération mensuelle brute pour l'application de la formule de calcul du coefficient) correspond à l'assiette des cotisations de sécurité sociale telle que définie ci-dessus (partie 1 « Introduction »).

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

Le résultat, par application de la formule de calcul du coefficient, est arrondi à trois décimales, au millième le plus proche. S'il est supérieur à 0,281, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,281.

PARTIE 2

DISPOSITIONS TRANSVERSALES

Il y a lieu de considérer que les éléments déclaratifs décrits à l'article R. 752-22 du code de la sécurité sociale sont fournis dès lors que les obligations déclaratives (BRC et DADS) prévues aux articles R. 243-13 et R. 243-14 du code de la sécurité sociale sont remplies.

1. **Heures rémunérées prises en compte**

En application de l'article L. 241-15 du code de la sécurité sociale, l'assiette de calcul de l'exonération s'entend des heures rémunérées quelle qu'en soit la nature.

A. – Suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de rémunération

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération

mensuelle brute du salarié (exemple : arrêt maladie avec maintien de salaire sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale), le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre de ces périodes de suspension est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler par le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

En pratique, le pourcentage est déterminé par application du rapport entre la rémunération du mois soumise à cotisations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et la rémunération qui aurait été versée si le contrat de travail avait continué à être exécuté. Le rapport entre ces deux paramètres ne peut pas être supérieur à 1.

B. – Salarié dont la rémunération ne peut être déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées

Pour les salariés dont la rémunération ne peut être déterminée au cours du mois en fonction d'un nombre d'heures de travail rémunérées, le nombre d'heures est réputé égal :

- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en jours : durée légale du travail calculée sur le mois × forfait/218 jours ;
- pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures : 52/12 de la durée moyenne hebdomadaire de travail ;
- pour les autres salariés : durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois si la rémunération versée au cours du mois est au moins égale au produit de cette durée collective par la valeur du SMIC. Si la rémunération est inférieure à cette rémunération de référence d'une activité à temps plein, le nombre d'heures déterminé comme ci-dessus est réduit selon le rapport entre la rémunération versée et cette rémunération de référence.

Lorsque la période d'emploi rémunérée ne couvre qu'une partie du mois civil, le nombre d'heures rémunérées au cours du mois est égal au produit du nombre d'heures reconstitué dans les conditions exposées ci-dessus rapporté au nombre de jours calendaires compris dans la période d'emploi par trente.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération, le nombre d'heures pris en compte au titre de ces périodes est égal au produit du nombre d'heures reconstitué dans les conditions exposées ci-dessus par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur soumise à cotisations. Ce pourcentage est déterminé selon les modalités rappelées ci-dessus.

II. – APPRÉCIATION DE L'EFFECTIF

En vertu du V de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale, l'effectif pris en compte est celui qui est employé par l'entreprise dans chacune des collectivités ou chacun des départements d'outre-mer, tous établissements confondus dans le cas où l'entreprise compte plusieurs établissements dans la même collectivité ou le même département.

Les règles relatives à la détermination de l'effectif exposées ci-dessous permettent d'identifier :

- les entreprises ouvrant droit à l'exonération de « droit commun » réservée aux entreprises de moins de onze salariés ;
- les entreprises éligibles à l'exonération « renforcée », notamment car elles emploient moins de 250 salariés.

A. – Modalités de décompte des effectifs

Le décret du 29 décembre 2009 précité précise que l'effectif des salariés, calculé au 31 décembre, est égal à la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Par conséquent, l'effectif calculé au 31 décembre d'une année n sert à déterminer le droit à l'exonération outre-mer de l'année $n + 1$.

Pour la détermination des effectifs du mois, il est tenu compte de l'ensemble des salariés, y compris les salariés absents, conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, L. 1111-3 et L. 1251-54 du code du travail.

Pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à la date de sa création. Toutefois, à compter du 1er janvier 2010, pour une entreprise créée en cours d'année, l'effectif sera apprécié à la date de sa création ou, en cas d'effectif nul à cette date, à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les premiers salariés sont embauchés. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

Pour la détermination de ces moyennes, les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

Seules les entreprises ayant moins de onze salariés au titre de l'année 2010 (effectif calculé au 31 décembre 2009) sont éligibles à compter du 1er janvier 2010 à l'exonération de « droit commun » réservée aux entreprises de moins de onze salariés.

Il est toutefois admis que les entreprises qui ont franchi le seuil des onze salariés entre le 1er janvier 2005 et le 31 décembre 2009, lorsqu'elles remplissaient les conditions pour bénéficier de l'ancienne exonération de « droit commun », continuent à en bénéficier en 2010 pour les dix premiers

salariés. Ces entreprises pourront bénéficier du maintien partiel de l'exonération à hauteur respectivement de huit salariés au titre de 2011, six salariés au titre de 2012 et de trois salariés au titre de 2013.

B. – Réduction de l'effectif

Lorsque l'effectif d'une entreprise, calculé sur la moyenne des six derniers mois, passe en dessous du seuil de onze salariés, 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 entreprises de moins de onze salariés.

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'État 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 entreprises de moins de onze salariés est appliquée à l'entreprise 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 onze salariés et plus :

– ceux qui bénéficiaient de l'exonération sectorielle à raison de leur secteur d'activité et qui, du fait de la baisse de leur effectif, deviendraient éligibles à l'exonération de « droit commun » réservée aux entreprises de moins de onze 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 de « droit commun » réservée aux entreprises de moins de onze salariés. Il convient de préciser que si les salariés bénéficiaient de l'exonération Fillon antérieurement, la baisse d'effectif ouvre à nouveau le droit d'option pour l'entreprise et par salarié entre la réduction Fillon et l'exonération de « droit commun » réservée aux entreprises de moins de onze salariés. Néanmoins, s'il opte pour la réduction Fillon, l'employeur ne pourra plus opter à l'avenir pour l'exonération outre-mer réservée aux entreprises de moins de onze salariés.

III. – ARTICULATION AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS D'EXONÉRATION TOTALE OU PARTIELLE DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Le deuxième alinéa du VI de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale pose un principe de non-cumul qui admet, toutefois, quelques aménagements.

A. – Principe de non-cumul

Le nouveau dispositif d'exonération applicable en outre-mer ne peut être cumulé au niveau de chaque salarié avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale (par exemple, il n'est pas cumulable avec les exonérations ou franchises de cotisations attachées au contrat de professionnalisation ou au contrat d'accompagnement dans l'emploi), à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable au titre des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées. Ce principe de non-cumul s'apprécie au niveau de chaque salarié et non au niveau de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il convient de rappeler que si une entreprise a conservé, suite à une hausse de son effectif, le bénéfice de l'exonération de « droit commun » réservée aux entreprises de moins de onze salariés pour ses onze premiers salariés mais qu'elle n'est pas éligible à l'exonération sectorielle pour les autres salariés qu'elle emploie, elle pourra toujours opter pour l'application de la réduction Fillon, de manière définitive, au niveau de chaque salarié pour lequel elle n'applique pas le nouveau dispositif d'exonération issu de la LODEOM.

En effet, en vertu de la fiche 3 relative au cumul de la réduction Fillon de la circulaire DSS/5B n° 2003-282 du 12 juin 2003 portant application du titre III de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, lorsque l'employeur opte pour l'application de la réduction Fillon, cela vaut renonciation définitive et irrévocable au bénéfice de l'autre mesure d'allégement uniquement pour le salarié concerné. Par conséquent, en cas d'option pour la réduction Fillon, le choix n'est plus réversible pour l'employeur.

B. – Cumul autorisé avec les taux réduits, les assiettes et montants forfaitaires de cotisations

Le nouveau mécanisme d'exonération applicable en outre-mer est cumulable avec l'application d'aides de l'État à l'emploi, de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations comme c'est le cas notamment pour les marins.

Le versement du bonus exceptionnel en outre-mer, prévu à l'article 3 de la LODEOM, est sans conséquence sur le bénéfice de l'exonération. En effet, cette rémunération est exclue de l'assiette des cotisations. De ce fait, rien n'interdit l'application de l'exonération au titre d'un salarié pour lequel par ailleurs l'employeur verse un bonus exceptionnel.

IV. – SITUATIONS CONDITIONNANT LE BÉNÉFICE DE L'EXONÉRATION

À titre liminaire, il convient de rappeler que cette exonération entre dans le champ d'application du mécanisme de conditionnalité prévu par l'article 26 de la loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail (*cf.* circulaire du 29 mai 2009).

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

En application du premier alinéa du VI de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale, 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 résultant en écarts négatifs sur son compte, d'une part, a souscrit et respecte un plan d'apurement des dettes de cotisations et contributions sociales 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.

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

En application du VII de l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale, 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 contrôles des administrations compétentes (mentionnés à l'article L. 8271-1 du code du travail), de la commission 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.

Plus particulièrement, en cas de constat de travail dissimulé, les CGSS procèdent à l'annulation de l'exonération de cotisations sociales 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 :

– soit 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 ;
– soit 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. Il est alors fait application de l'article L. 243-6 du code de la sécurité sociale qui définit les règles de droit commun relatives au remboursement des cotisations et contributions.

V. – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le nouveau dispositif d'exonération est applicable au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2010.

Néanmoins, le point de sortie de l'exonération renforcée de 4,5 SMIC étant d'application immédiate (la loi excluant de manière très claire le bénéfice de l'exonération au-delà de ce seuil), il est en vigueur pour toutes les rémunérations versées à compter du 1er juin 2009. L'autre point de sortie du nouveau dispositif d'exonération fixé à 3,8 SMIC est, lui, entré en vigueur avec le reste du dispositif au 1er janvier 2010 contrairement à ce qui avait été indiqué, dans un premier temps, aux entreprises.

Par conséquent, les entreprises qui auraient supprimé, pendant cette période transitoire du 1er juin 2009 au 1er janvier 2010, tout droit à exonération sur les salaires supérieurs à 3,8 SMIC mais inférieurs à 4,5 SMIC qui restaient éligibles au dispositif antérieur de franchise de cotisations pourront adresser une demande de remboursement aux CGSS dont elles dépendent sur ce point.

Pour toute difficulté d'application de la présente circulaire, je vous remercie de bien vouloir contacter le bureau de la législation financière à la direction de la sécurité sociale (tél. : 01-40-56-69-47 ; fax : 01-40-56-71-32) ou le département de la vie économique, de l'emploi et de la formation de la direction générale de l'outre-mer (tél. : 01-53-69-24-80, fax : 01-53-69-20-38).

Pour les ministres et par délégation :

Le directeur de la sécurité sociale,
D. Libault

Le délégué général à l'outre-mer,
V. Bouvier