

- Une circulaire détaille le nouveau dispositif d'exonérations applicable en Outre-Mer

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié, à compter du 1^{er} janvier 2019, le dispositif d'exonération de cotisations spécifique applicable aux employeurs implantés en outre-mer (hors Saint-Pierre-et-Miquelon). Après un décret d'application paru au JO en mars, une circulaire de la direction de la sécurité sociale, datée du 22 mai 2019, présente en détail les modalités de mise en œuvre de cette réforme.

Principes de la réforme : rappels

L'exonération de cotisations spécifique aux départements de Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et aux collectivités de Saint-Barthélemy et Saint-Martin, aussi appelée **exonération « LODÉOM »**, a été réformée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et un décret d'application du 15 mars 2019 (loi 2018-1203 du 22 décembre 2018, art. 8-I, 13° et 14° et 8-X, JO du 23; décret 2019-199 du 15 mars 2019, JO du 17). Les nouvelles règles s'appliquent aux cotisations et contributions dues au titre des périodes courant **à compter du 1^{er} janvier 2019**.

En **Guadeloupe, Guyane, Martinique** et à **La Réunion**, les principales innovations introduites portent sur les points suivants :

-l'**extension du périmètre des cotisations** entrant dans le champ de l'exonération, puisqu'il est aligné sur celui de la réduction générale de cotisations en périmètre complet (incluant donc, dès janvier 2019, les cotisations AGIRC-ARRCO et d'assurance chômage) ;

-l'**annualisation du calcul de l'exonération**, par analogie avec la réduction générale.

Selon la situation de l'employeur, **trois barèmes** sont applicables (c. séc. soc. art. L. 752-3-2) :

-le « dispositif de compétitivité » concerne les entreprises de moins de 11 salariés et celles de certains secteurs d'activité ;

-le « dispositif de compétitivité renforcé » vise les entreprises de moins de 250 salariés ayant un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros et répondant à certains critères d'activité ;

-le dispositif « innovation et croissance TIC » s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés avec un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros, pour certains salariés travaillant dans les technologies de l'information et de la communication (TIC).

À **Saint-Barthélemy et Saint-Martin**, l'exonération reste calculée mensuellement et couvre le même périmètre de cotisations qu'avant le 1^{er} janvier 2019. Il existe **deux barèmes** (c. séc. soc. art. L. 752-3-3) :

-une exonération de droit commun pour les entreprises de moins de 11 salariés et pour celles, quel que soit leur effectif, de certains secteurs d'activité ;

-une exonération « renforcée » pour les entreprises de moins de 250 salariés remplissant certaines conditions (chiffre d'affaires, secteur d'activité, etc.).

Présentation du nouveau dispositif d'exonération LODéOM par la circulaire

La circulaire du 22 mai 2019 récapitule les **conditions générales d'éligibilité et d'application** du nouveau dispositif d'exonération LODéOM. Elle détaille notamment :

- les **employeurs concernés** (nature juridique, conditions d'éligibilité liées au lieu d'exercice de l'activité, à la taille de l'effectif, au secteur d'activité, au chiffre d'affaires annuel, etc.) ;
- les **rémunérations éligibles** (rémunération prise en compte et valeur du SMIC retenue pour le calcul de l'exonération) ;
- les **conditions de cumul** (avec un autre dispositif d'exonération ou des taux réduits) ;
- les **conditions spécifiques à remplir** pour bénéficier de l'exonération (être à jour de ses obligations de paiement et de déclaration, absence de condamnation pénale pour fraude fiscale ou travail illégal).

Puis, dans un second temps, la direction de la sécurité sociale (DSS) décrit les **dispositions spécifiques** applicables d'une part en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à la Réunion et, d'autre part, à Saint-Barthélemy et Saint-Martin. Elle détaille, pour chacune de ces catégories de territoires ultramarins, les **modalités de calcul** de l'exonération (cotisations concernées, formules de calcul, etc.) et les **différents barèmes** applicables sous forme de tableaux.

Parmi les précisions apportées par l'administration, nous retiendrons les suivantes.

Siège de l'entreprise en métropole

La circulaire précise que 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**.

Variation d'effectif

La DSS éclaire certains points de la réglementation applicables lorsque l'entreprise franchit le seuil de 11 salariés, à la hausse (c. séc. soc. art. L. 752-3-2, II, 1° et L. 752-3-3, II, 1°) ou à la baisse (c. séc. soc. art. R. 752-10-1). De fait, elle reprend les règles qu'elle avait établies dans le cadre du précédent dispositif (circ. interm. 2010-378 du 14 décembre 2010 abrogée).

Si l'effectif de l'entreprise vient à atteindre ou dépasser le seuil de 11 salariés, l'exonération est maintenue intégralement, sans limite de durée, pour les 10 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'employeur fait partie des secteurs d'activité pouvant en bénéficier. Si tel n'est pas le cas, l'employeur peut opter pour l'application de la réduction générale de cotisations patronales. Cette option, précise la circulaire, est « définitive et irrévocable » pour chaque salarié pour lequel il n'applique pas le dispositif d'exonération LODéOM.

Lorsque **l'effectif d'une entreprise, calculé sur la moyenne des 6 derniers mois, franchit le seuil de 11 salariés à la baisse**, à la suite d'une réduction d'effectif ou d'une restructuration, l'employeur doit adresser au directeur de la caisse générale de sécurité sociale une demande afin de bénéficier pour l'année en cours de l'exonération prévue pour les entreprises de moins de 11 salariés. Si la demande est acceptée, l'exonération 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.

Il se peut qu'une entreprise qui n'était pas éligible à l'exonération sectorielle devienne, du fait de la baisse d'effectif, éligible à l'exonération sur critère d'effectif. La circulaire précise que, pour ce cas, si les salariés bénéficiaient antérieurement de la réduction générale des cotisations patronales, la baisse d'effectif ouvre à nouveau le droit d'option entre la réduction générale et l'exonération « outre-mer » réservée aux entreprises de moins de 11 salariés. Si l'employeur choisit la réduction générale, il ne pourra en revanche plus opter, pour l'avenir, pour l'exonération « moins de 11 salariés ».

Entreprises de travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire (ETT) bénéficient **pour chaque mission de l'exonération applicable à l'entreprise utilisatrice** 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 (c. séc. soc. art. D. 752-7, IV).

La circulaire donne **deux exemples** :

-si un salarié est mis à disposition par une ETT au sein d'une entreprise utilisatrice relevant du secteur du BTP, l'ETT bénéficiera, pour ce salarié, de l'exonération applicable aux employeurs relevant du BTP (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 à Saint-Martin) ;

-si une ETT occupant plus de 11 salariés met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice de moins de 11 salariés relevant du secteur du commerce, elle ne bénéficiera pas de l'exonération applicable aux employeurs occupant moins de 11 salariés. Elle appliquera dès lors la réduction générale des cotisations patronales.

Instr. intermin. 2019-123 du 22 mai 2019 ;

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2019/05/cir_44690.pdf

Source : RF paye 27 mai 2019