

**CIRCULAIRE 2021-05-DRJ**

**Sujet : Dispositifs d'exonérations des cotisations de retraite complémentaire**

Madame, Monsieur le Directeur,

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 a procédé à la suppression du dispositif de Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au profit d'un élargissement du champ de la réduction des cotisations sociales acquittées par les entreprises.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi a donc étendu aux cotisations de retraite complémentaire (et aux cotisations d'assurance chômage) le bénéfice de la réduction générale des cotisations patronales (également connue sous le terme « allègements généraux »).

Par ailleurs, la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a réformé les dispositifs d'exonération de cotisations sociales :

- pour supprimer certains dispositifs devenus moins favorables pour les entreprises que la réduction générale des cotisations patronales modifiée : il s'agit des dispositifs spécifiques aux contrats de professionnalisation (dont les contrats d'apprentissage), aux contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), aux associations intermédiaires et aux ateliers et chantiers d'insertion ;
- pour aménager certains dispositifs pour qu'ils continuent à être plus favorables que la réduction générale des cotisations patronales (« aide à domicile » et exonérations spécifiques aux départements d'Outre-Mer (LODEOM)) ;
- pour modifier l'exonération applicable aux cotisations salariales dues par les apprentis.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- les dispositifs d'exonération d'ores et déjà applicables aux cotisations de retraite complémentaire sont réformés. C'est le cas des cotisations salariales des apprentis ;
- de nouveaux dispositifs d'exonération s'appliquent aux cotisations de retraite complémentaire. C'est le cas de la réduction générale et des exonérations dites LODEOM et « aide à domicile ».

Il convient de préciser que l'exonération portant sur les heures supplémentaires et complémentaires instaurée par la loi du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales ne s'appliquent que sur les cotisations d'assurance vieillesse de base. Les cotisations de retraite complémentaire relatives à ces heures restent donc calculées, déclarées et payées dans les conditions habituelles.

Par ailleurs, la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi PACTE) contient une disposition permettant aux salariés impatriés de bénéficier d'une exemption d'affiliation aux régimes vieillesse de base et complémentaire.

**La présente circulaire annule et remplace la circulaire Agirc-Arrco n°2019-19 DRJ du 23 décembre 2019 pour tenir compte des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis sa parution.**

Elle précise les modalités d'application de ces dispositifs aux cotisations de retraite complémentaire du régime Agirc-Arrco et est présentée sous la forme de 5 fiches :

- fiche 1 : exonération réduction générale des cotisations patronales
- fiche 2 : exonération apprentis
- fiche 3 : exonération LODEOM
- fiche 4 : exonération « aide à domicile »
- fiche 5 : exonération impatriés

La circulaire n'a pas vocation à reprendre l'intégralité de ces dispositifs mais à préciser les points spécifiques à la retraite complémentaire.

La réglementation générale de ces dispositifs est consultable sur le site internet du Bulletin Officiel de Sécurité Sociale (BOSS, accessible via le lien : <https://boss.gouv.fr>).

Vous trouverez en complément ci-joint les instructions réalisées par la Direction de la Sécurité Sociale sur les dispositifs d'exonération :

- annexe 1 : instruction interministérielle n°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 ;
- annexe 2 : instruction interministérielle n°2019-150 du 28 juin 2019 relative à la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés.

Toute question relative aux difficultés de mise en œuvre de la présente circulaire doit être adressée à la Direction des Affaires Juridiques et Réglementaires de la Fédération Agirc-Arrco.

Veillez agréer, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

Le Directeur Général

## SOMMAIRE

<b>Sujet : Dispositifs d'exonérations des cotisations de retraite complémentaire .....</b>	<b>1</b>
<b>FICHE 1. La réduction générale .....</b>	<b>5</b>
I.1. Champ d'application .....	5
I.1.1. Entreprises et salariés concernés .....	5
I.1.2. Règles de cumul .....	6
I.1.3. Cotisations concernées .....	6
I.2. Modalités de calcul de l'exonération .....	7
I.3. Coordination entre les réseaux Urssaf et Agirc-Arrco.....	10
<b>FICHE 2. L'exonération de la part salariale des cotisations des apprentis .....</b>	<b>11</b>
II.1. Champ d'application .....	11
II.1.1. Entreprises et salariés concernés .....	11
II.1.2. Règles de cumul .....	11
II.1.3. Cotisations concernées .....	11
II.2. Modalités de calcul de l'exonération .....	12
<b>FICHE 3. LODEOM.....</b>	<b>13</b>
III.1. Champ d'application .....	13
III.1.1. Entreprises et salariés concernés .....	13
III.1.2. Règles de cumul .....	13
III.1.3. Cotisations concernées .....	13
III.1.4. Conditions au bénéfice de l'exonération .....	14
III.2. Modalités de calcul de l'exonération .....	14
III.2.1. Calcul de l'exonération pour les entreprises relevant du dispositif dit « de compétitivité » .....	16
III.2.2. Calcul de l'exonération pour les entreprises relevant du dispositif dit « de compétitivité renforcé » .....	16
III.2.3. Calcul de l'exonération pour les entreprises relevant du dispositif dit « d'innovation et de croissance ».....	16
III.3. Coordination entre les réseaux Urssaf et Agirc-Arrco.....	17
<b>FICHE 4. Aide à domicile.....</b>	<b>18</b>
IV.1. Champ d'application .....	18
IV.1.1. Entreprises et salariés concernés.....	18
IV.1.2. Règles de cumul .....	19
IV.1.3. Cotisations concernées .....	19
IV.2. Modalités de calcul de l'exonération .....	19
IV.3. Coordination entre les réseaux Urssaf et Agirc-Arrco .....	20

<b>FICHE 5. Dispense d'affiliation des salarés impatriés .....</b>	<b>21</b>
V.1. Champ d'application .....	21
V.2. Conditions du bénéfice de l'exemption d'affiliation .....	21
V.3. Procédure de mise en œuvre de la demande d'exemption .....	22

# FICHE 1. LA REDUCTION GENERALE

## I.1. CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de la réduction générale est celui défini par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

### I.1.1. ENTREPRISES ET SALARIES CONCERNES

L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit que *« cette réduction est appliquée aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 versés aux salariés au titre desquels l'employeur est soumis à l'obligation édictée par l'article L. 5422-13 du code du travail et aux salariés mentionnés au 3° de l'article L. 5424-1 du même code, à l'exception des revenus d'activité versés par les particuliers employeurs »*.

Il ajoute que *« cette réduction n'est pas applicable aux revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 versés par les employeurs relevant des dispositions du titre Ier du livre VII du présent code, à l'exception des employeurs relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires »*.

Dès lors, peuvent bénéficier de ce dispositif :

- les entreprises employant des salariés pour lesquels l'employeur est soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage ;
- les entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat, les salariés relevant soit des établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, soit des sociétés d'économie mixte dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire ;
- les entreprises employant des salariés relevant des régimes spéciaux de sécurité sociale des marins, des mines et des clercs et employés de notaires.

En revanche, en sont exclus :

- l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs, scientifiques ou culturels, les chambres de commerce et de l'industrie, les chambres des métiers et d'agriculture ;
- les particuliers employeurs ;
- les employeurs dont les salariés ne relèvent pas de l'assurance chômage ou en relèvent à titre facultatif ;
- les employeurs dont les salariés relèvent d'un régime spécial autre que ceux des marins, des mines ou des clercs et employés de notaires.

Par ailleurs, l'exonération n'est applicable qu'aux employeurs au titre de leurs salariés pour lesquels l'affiliation au régime Agirc-Arrco est obligatoire. A titre d'exemple, ne sont donc pas concernés : les salariés expatriés, les salariés relevant de l'Ircantec et cotisant à l'Agirc-Arrco au titre d'un ancien contrat supplémentaire... De même, les salariés des entreprises Monégasques ou de Nouvelle Calédonie, bien qu'affiliés à titre obligatoire au régime Agirc-Arrco, ne bénéficient pas cette exonération.

### I.1.2. REGLES DE CUMUL

Cette exonération n'est pas cumulable avec d'autres dispositifs de réduction de cotisations au titre des mêmes heures de travail qu'il s'agisse d'un autre dispositif d'exonération, de taux de cotisations réduits ou d'assiettes forfaitaires de cotisations.

Il convient également de noter que la réduction générale, pour un même salarié, doit s'appliquer aussi bien pour ses cotisations de sécurité sociale que ses cotisations de retraite complémentaire. A ce titre, lorsque les cotisations Agirc-Arrco sont calculées sur une assiette réelle alors que les cotisations de sécurité sociale le sont sur une assiette forfaitaire, les cotisations de retraite complémentaire ne pourront pas bénéficier de cette exonération.

Sont notamment concernés :

- les artistes de spectacle et les mannequins travaillant pour des employeurs occasionnels ;
- le personnel des centres de vacances ou de loisirs ;
- les formateurs occasionnels ;
- les vendeurs par réunions à domicile à temps choisi ;
- les vendeurs colporteurs et porteurs de presse ;
- les personnels exerçant une activité pour le compte d'une personne morale à objet sportif, d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire.

L'exonération est en revanche cumulable avec :

- la déduction patronale forfaitaire applicable au titre des heures supplémentaires ;
- l'exonération prévue au titre de l'aide à domicile pour les employés des structures concernées ;
- le taux réduit de cotisations d'allocations familiales ;
- les taux réduits de cotisations aux assurances vieillesse appliqués aux journalistes professionnels, pigistes et assimilés, aux VRP à cartes multiples et aux membres des professions médicales.

### I.1.3. COTISATIONS CONCERNEES

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la réduction générale s'applique aux « *cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des assurances sociales et des allocations familiales, les cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles [...], les contributions mentionnées à l'article L. 834-1 du code de la construction et de l'habitation, les cotisations à la charge de l'employeur dues au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires mentionnés à l'article L. 921-4 ou créés par la loi, la contribution mentionnée au 1<sup>o</sup> de l'article L. 14-10-4 du code de l'action sociale et des familles et les contributions à la charge de l'employeur dues au titre de l'assurance chômage prévues au 1<sup>o</sup> de l'article L. 5422-9 du code du travail à hauteur d'un taux ne tenant pas compte de l'application des dispositions prévues aux deuxième à dernier alinéas de l'article L. 5422-12 du même code*<sup>1</sup> » (article L. 241-13 du CSS).

---

<sup>1</sup> A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

S'agissant du régime Agirc-Arrco, sont concernées les cotisations de calcul des points (assorties du taux d'appel) et la contribution d'équilibre général (CEG).

En effet, la réduction étant réservée aux salariés dont la rémunération annuelle est inférieure à 1,6 salaire minimum interprofessionnel de croissance - SMIC (cf. I.2. Modalités de calcul de l'exonération), les salariés éligibles ne sont pas soumis à la contribution d'équilibre technique (CET) laquelle n'est appelée qu'au titre des rémunérations dépassant le plafond de la sécurité sociale (soit environ 2,25 SMIC).

## I.2. MODALITES DE CALCUL DE L'EXONERATION

En application de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, les cotisations patronales des salariés dont la rémunération est inférieure au salaire minimum de croissance majoré de 60% font l'objet d'une réduction dégressive.

La réduction est totale pour les salariés dont la rémunération est inférieure ou égale au salaire minimum de croissance et décroît pour devenir nulle lorsque le salaire atteint 1,6 fois ce montant.

Le montant de la réduction est calculé par année civile et est égal au produit de la rémunération annuelle brute et d'un coefficient calculé conformément à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale.

Le coefficient est calculé comme suit :

$$\frac{T}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{smic annuel} + (\text{smic horaire} \times \text{nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires})}{\text{Rémunération annuelle brute}}) - 1$$

T correspondant à la somme des taux des cotisations exonérées<sup>2</sup> est fixé :

- **du 1<sup>er</sup> octobre 2019 au 31 décembre 2019**, à 0,3214 pour les entreprises de moins de 20 salariés (ou certains employeurs agricoles) et à 0,3254 pour les autres entreprises<sup>3</sup>
- **du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020**, à 0,3205 pour les entreprises de moins de 50 salariés (ou certains employeurs agricoles) et à 0,3245 pour les autres entreprises
- **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**, à 0,3206 pour les entreprises de moins de 50 salariés (ou certains employeurs agricoles) et à 0,3246 pour les autres entreprises.

---

<sup>2</sup> A compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, en cas d'application d'un bonus ou d'un malus pour la détermination du taux de cotisations chômage de l'entreprise, c'est le taux de droit commun qui devra être retenu pour la détermination de la variable T (loi de financement de la sécurité sociale pour 2020).

<sup>3</sup> Du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2019, la valeur de T est de 0,2809 pour les entreprises de moins de 20 salariés (ou certains employeurs agricoles) et de 0,2849 pour les autres entreprises (car n'intégrant pas la cotisation chômage laquelle n'est exonérée qu'à compter du 1<sup>er</sup> octobre).

Pour certaines entreprises, qui bénéficient de la réduction sur les cotisations chômage dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le coefficient est respectivement de 0,3214 et 0,3254 dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Ce taux résulte de la somme des cotisations patronales susceptibles d'être exonérées. S'agissant des cotisations de retraite complémentaire, conformément à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, elles sont prises en charge à hauteur de 6,01 % pour le calcul de la réduction.

Ce taux est calculé de la façon suivante :

$6,20\%$  (taux obligatoire de cotisation) x  $127\%$  (taux d'appel) x  $60\%$  (part patronale de droit commun) +  $2,15\%$  (taux CEG sur T1) x  $60\%$  (part patronale de droit commun) =  $6,01\%$

Le taux de  $6,01\%$  est le taux maximum de cotisations pouvant donner lieu à réduction. Toutefois, conformément à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale, ce taux est adapté pour tenir compte des cotisations réellement supportées par l'employeur. Ainsi, en présence d'une part patronale inférieure à  $60\%$ , l'employeur devra ramener le taux de  $6,01\%$  au taux qu'il supporte réellement.

Exemple 1 : un employeur dont la part patronale est de  $50\%$ .

Le taux de cotisations de retraite complémentaire qu'il supporte réellement est de :

$$(6,20\% \times 127\% \times 50\%) + (2,15\% \times 60\%) = 5,23\%.$$

Par ailleurs, pour les employeurs dont la part patronale est supérieure à  $60\%$ , seule la fraction des cotisations correspondant au taux de  $60\%$  pourra donner lieu à réduction. Dans le cas d'un employeur supportant  $70\%$  des cotisations Agirc-Arrco, la fraction correspondant aux  $10\%$  supplémentaires au taux de droit commun reste à sa charge.

Exemple 2 : dans une entreprise appliquant une part patronale de  $70\%$ , bien que la cotisation supportée par l'employeur soit de  $(6,20\% \times 127\% \times 70\%) + (2,15\% \times 60\%) = 6,80\%$ , il ne pourra bénéficier d'une réduction qu'à hauteur de  $6,01\%$ .

De même, un employeur appliquant un taux de cotisation supérieur à  $6,20\%$  ne pourra bénéficier de la réduction qu'à hauteur de  $6,01\%$ .

Exemple 3 : dans une entreprise appliquant un taux de cotisation de  $8\%$ , bien que la cotisation supportée par l'employeur soit de  $(8\% \times 127\% \times 60\%) + (2,15\% \times 60\%) = 7,39\%$ , il ne pourra bénéficier d'une réduction qu'à hauteur de  $6,01\%$ .

En présence d'un employeur appliquant à la fois un taux de cotisation supplémentaire et une part patronale inférieure à  $60\%$ , la règle reste un plafonnement de la réduction au taux réellement supporté par l'employeur dans la limite de  $6,01\%$ .

Exemple 4 : dans une entreprise appliquant un taux de cotisation de  $8\%$  et une part patronale de  $50\%$ , la cotisation réellement supportée par l'employeur est de :

$$(8\% \times 127\% \times 50\%) + (2,15\% \times 60\%) = 6,37\%, \text{ pour le calcul de la réduction, ce taux sera donc ramené à } 6,01\%.$$

Exemple 5 : dans une entreprise appliquant un taux de cotisation de  $7\%$  et une part patronale de  $50\%$ , la cotisation réellement supportée par l'employeur est de :

$(7\% \times 127\% \times 50\%) + (2,15\% \times 60\%) = 5,75\%$ , ce taux sera celui retenu pour le calcul de la réduction.



**Pour 2021**, la répartition de la réduction calculée par l'employeur entre l'Urssaf et l'Agirc-Arrco est réalisée, conformément à l'article D. 241-7 du code de la sécurité sociale :

- déduction sur les cotisations dues à l'Urssaf à hauteur du coefficient égal au rapport entre la somme des taux des cotisations et contributions déclarés à l'Urssaf et la valeur T utilisée pour le calcul de la réduction des cotisations soit 0,2645 ou 0,2605<sup>4</sup>/ 0,3246 ou 0,3206;
- déduction sur les cotisations Agirc-Arrco pour la part complémentaire.

**Exemple 6** : dans l'hypothèse d'une valeur T égale à 0,3246 (entreprise d'au moins 20 salariés),

- la part à déduire des cotisations et contributions déclarées à l'Urssaf sera de :  $0,2645/0,3246 \times$  le montant total de la réduction calculée par l'employeur ;
- la part à déduire des cotisations et contributions déclarées à l'Agirc-Arrco sera de : montant total de la réduction – montant déduit des cotisations et contributions déclarées à l'Urssaf.

Les droits de retraite complémentaire du salarié sont calculés sur la totalité des cotisations dues avant réduction : l'application de la réduction générale est donc sans effet sur ces droits.

Le bulletin officiel de sécurité sociale (BOSS) précise les modalités de fonctionnement de ce dispositif.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, en application de l'arrêté du 4 décembre 2019 relatif au bénéfice de la réduction prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale pour les employeurs entrant dans le champ de la déduction forfaitaire spécifique, l'avantage conféré aux employeurs par l'utilisation de la déduction forfaitaire spécifique (DFS) dont bénéficient certaines professions a été réduit. Cet arrêté a, en effet, plafonné le montant de la réduction générale calculée en appliquant une DFS à 130 % du montant de cette réduction qui aurait été calculé sans appliquer de DFS.

A compter de cette même date, sont donc exclus du dispositif d'exonération tous les salariés bénéficiant d'une déduction forfaitaire spécifique dont la rémunération excède 1,6 SMIC.

**Exemple 7** :

Un salarié rémunéré 1 600 € brut par mois en 2021, dans une entreprise de plus de 50 salariés, pour lesquels l'employeur applique une déduction forfaitaire spécifique de 10 %

Assiette de la réduction :  $1\,600 \times (1-10\%) = 1\,440 \text{ €}$

Coefficient de réduction :  $(0,3246/0,6) \times (1,6 \times (10,03 \times 151,67 / 1440) - 1) = 37,34 \%$

Montant de la réduction :  $1\,440 \times 37,34\% = 537,70 \text{ €}$

---

<sup>4</sup> Représente la somme des taux des cotisations et contributions déclarés à l'Urssaf respectivement dans les entreprises d'au moins 20 salariés ou de moins de 20 salariés.

### Calcul du montant de réduction si la DFS n'était pas appliqué

Assiette de la réduction : 1 600 €

Coefficient de réduction :  $(0,3246/0,6) \times (1,6 \times (10,03 \times 151,67 / 1600) - 1) = 28,20 \%$

Montant de la réduction :  $1\ 600 \times 28,20 \% = 451,20 \text{ €}$ .

Dans l'exemple, le montant de réduction calculé avec application de la DFS est donc plafonné à  $451,20 \times 130 \% = 586,56 \text{ €}$  → Le plafonnement ne s'applique pas.

### I.3. COORDINATION ENTRE LES RESEAUX URSSAF ET AGIRC-ARRCO

Conformément à l'article L. 243-6-7 du code de la sécurité sociale, une coordination est mise en œuvre entre le réseau de la branche du recouvrement<sup>5</sup> et les institutions de retraite complémentaire pour la délivrance d'informations aux employeurs concernant l'application de la législation relative à la réduction générale des cotisations, aux exonérations LODEOM (cf. Fiche 3) et « aide à domicile » (cf. Fiche 4).

La coordination porte également sur les informations délivrées aux employeurs concernant tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur ces dispositifs portant sur les cotisations de retraite complémentaire.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 243-6-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise qui se trouverait confrontée à des interprétations contradictoires entre un organisme de la branche recouvrement, d'une part, et une institution de retraite complémentaire, d'autre part, concernant sa situation au regard de l'application des dispositions relatives à la réduction générale, aux exonérations « aide à domicile » ou LODEOM, a la possibilité de solliciter l'intervention de l'Urssaf Caisse Nationale en vue d'obtenir son arbitrage.

Cette sollicitation peut également concerner tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur les dispositifs de réduction des cotisations mentionnés ci-dessus.

---

<sup>5</sup> Comprenant l'Urssaf Caisse Nationale, les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf), les Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ainsi que toute autre entité relevant de la branche

## FICHE 2. L'EXONERATION DE LA PART SALARIALE DES COTISATIONS DES APPRENTIS

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié l'article L. 6243-2 du code du travail qui prévoit désormais que l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle pour la part de sa rémunération inférieure ou égale à un plafond fixé par décret.

Ce plafond a été fixé, par le décret n°2018-1357 du 28 décembre 2018, à 79 % du salaire minimum de croissance (SMIC).

### II.1. CHAMP D'APPLICATION

#### II.1.1. ENTREPRISES ET SALARIES CONCERNES

Ce dispositif concerne les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage auprès d'un employeur de droit privé ou d'un établissement public à caractère industriel ou commercial dont le personnel relève du droit privé.

#### II.1.2. REGLES DE CUMUL

L'exonération porte sur la part salariale des cotisations.

Pour mémoire, la part patronale des cotisations, si les conditions sont réunies, peut faire l'objet d'une exonération au titre de la réduction générale des cotisations patronales (cf. fiche 1).

#### II.1.3. COTISATIONS CONCERNEES

L'article L. 6243-2 du code du travail précise que l'apprenti est exonéré de la totalité des cotisations salariales d'origine légale ou conventionnelle. Sont donc concernées l'ensemble des cotisations de retraite complémentaire (y compris la CEG et la CET).

En revanche, les cotisations APEC des apprentis déclarés cadres ne bénéficient pas de l'exonération.

Cette exonération s'applique aux cotisations de retraite complémentaire supportées par l'apprenti y compris en présence d'une prise en charge salariale supérieure à 40 %.

**Jusqu'au 31 décembre 2020**, la prise en charge des cotisations salariales Agirc-Arrco par l'Etat (part patronale et part salariale) ne s'appliquait qu'aux seules cotisations correspondant au taux obligatoire fixé à l'article 35 de l'ANI du 17 novembre 2017, les employeurs restant tenus de s'acquitter des cotisations salariales dues sur la base d'un taux supérieur au taux obligatoire (cf. article 3 de l'annexe A de l'ANI du 17 novembre 2017 abrogé le 1<sup>er</sup> janvier 2021).

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, cette prise en charge s'étend à la totalité des cotisations salariales Agirc-Arrco y compris celles résultant de l'application d'un taux supérieur au taux obligatoire.**

Il convient également de préciser que, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les cotisations de retraite complémentaire des apprentis sont calculées sur le salaire réel (et non plus sur un salaire forfaitaire).

## II.2. MODALITES DE CALCUL DE L'EXONERATION

L'exonération porte sur l'ensemble des cotisations (hors APEC le cas échéant), calculées sur la part de la rémunération de l'apprenti inférieure ou égale à 79 % du SMIC (seuil fixé par l'article D. 6243-5 du code de la sécurité sociale).

Lorsque la rémunération de l'apprenti excède 79 % du SMIC, les cotisations salariales sont dues uniquement sur la part de la rémunération qui excède ce seuil.

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les apprentis sont redevables de l'ensemble des cotisations salariales portant sur la part de la rémunération excédant 79 % du SMIC qu'elles résultent de l'application du taux obligatoire ou d'un taux supérieur.**

Les droits de l'apprenti sont en revanche calculés sur l'ensemble de sa rémunération, y compris pour sa part inférieure à 79 %.

Ce seuil de 79 % est apprécié mensuellement et ne fait pas l'objet d'une proratisation en cas d'absence (contrairement à la rémunération). Seule l'entrée ou la sortie de l'entreprise en cours de mois entraîne la proratisation du seuil de 79 %. De même, du fait de l'appréciation mensuelle du seuil d'exonération, aucune régularisation annuelle n'est réalisée.

## FICHE 3. LODEOM

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié l'article L. 752-3-2 du code de la sécurité sociale relatif au dispositif d'exonération spécifique aux établissements situés en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique et à la Réunion (LODEOM), indépendamment du lieu du siège de l'entreprise, notamment pour l'étendre aux cotisations de retraite complémentaire. De même, les barèmes d'exonération ont été revus.

En revanche, le dispositif d'exonération spécifique aux départements de Saint-Martin et Saint-Barthélemy visé à l'article L. 752-3-3 du code de la sécurité sociale ne s'applique pas aux cotisations de retraite complémentaire.

### III.1. CHAMP D'APPLICATION

#### III.1.1. ENTREPRISES ET SALARIES CONCERNES

L'exonération « LODEOM » est applicable à l'ensemble des employeurs situés sur les territoires précités, à l'exception des entreprises publiques et établissements publics suivants :

- 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 du bénéfice de cette exonération les particuliers employeurs.

L'exonération est applicable aux salariés inscrits sur le registre unique du personnel (RUP) et pris en compte pour la détermination de l'effectif.

#### III.1.2. REGLES DE CUMUL

Le dispositif d'exonération « LODEOM » ne peut être cumulé avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale (sauf la déduction forfaitaire sur les heures supplémentaires).

#### III.1.3. COTISATIONS CONCERNEES

Les cotisations concernées par l'exonération sont celles visées au 1er alinéa de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale relatif à la réduction générale des cotisations patronales.

Ainsi, pour le régime Agirc-Arrco, sont concernées les cotisations de retraite complémentaire sur tranche 1, la CEG de la tranche 1, dans la limite de 6,01%.

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 (soit 6,01%), y compris lorsque la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale. Ainsi, les cotisations et la CEG tranche 2 ne sont pas prises en compte pour le calcul de l'exonération.

### III.1.4. CONDITIONS AU BENEFICE DE L'EXONERATION

Le bénéfice de l'exonération est subordonné au fait, pour l'employeur, d'être à jour de ses obligations déclaratives et du paiement à l'égard des organismes de recouvrement. Cette condition doit être remplie tant auprès des Urssaf que de l'Agirc-Arrco.

L'employeur est considéré comme étant à jour de ses obligations lorsqu'il respecte un plan d'apurement.

Le bénéfice de cette exonération est également 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.

### III.2. MODALITES DE CALCUL DE L'EXONERATION

Le montant de la réduction est calculé chaque année civile, pour chaque salarié et pour chaque contrat de travail, en fonction des revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations.

Il existe trois dispositifs d'exonération :

- le dispositif dit « de compétitivité » au profit :
  - des entreprises de moins de 11 salariés,
  - des entreprises du transport aérien, maritime et fluvial (assurant les liaisons internes entre DOM ou COM ou avec la métropole),
  - des entreprises du BTP,
  - des entreprises de la presse<sup>6</sup> et de la production audiovisuelle<sup>7</sup>,
  - des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés ou ayant réalisé un chiffre d'affaire supérieur ou égal à 50 millions d'euros dans les secteurs de l'industrie, de la restauration, de l'environnement, de l'agro nutrition, des énergies renouvelles, des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) et centres d'appel, de la pêche, de la culture marine, de l'aquaculture, de l'agriculture, du tourisme de la recherche et développement ou les entreprises éligibles au régime du perfectionnement actif ;

---

<sup>6</sup> La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 fait relever les entreprises de la presse du dispositif dit « de compétitivité renforcée » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

<sup>7</sup> La loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 fait relever les entreprises de la production audiovisuelle du dispositif dit « de compétitivité renforcée » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

- le dispositif dit « de compétitivité renforcé » au profit des entreprises employant moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaire inférieur à 50 millions d'euros exerçant leur activité dans les domaines 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 ;
  - régime dit de « perfectionnement actif » ;
  - la presse à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 et la production audiovisuelle à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.
  
- le dispositif dit « d'innovation et de croissance » au profit des employeurs employant moins de 250 salariés et réalisant un chiffre d'affaire inférieur à 50 millions d'euros, pour leurs salariés principalement occupés à la réalisation de projets innovants dans les domaines d'activité suivants :
  - télécommunication ;
  - informatique ;
  - édition de portails internet et de logiciels ;
  - infographie ;
  - conception d'objets connectés.

Pour chacun de ces dispositifs, l'exonération est totale jusqu'à un seuil de rémunération puis dégressif à compter d'un seuil (qui peut être différent du seuil d'exonération totale).

A partir du seuil de dégressivité, différent pour chacun des trois dispositifs (cf. III 2.1 à III 2.3), le montant de la réduction est égal au produit de la rémunération annuelle brute par un coefficient ainsi déterminé :

Coefficient =  $\text{Seuil d'inflexion} \times T / (\text{Point de sortie} - \text{Point d'inflexion}) \times (\text{Point de sortie} \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$

La valeur de T est définie dans les mêmes conditions que pour la réduction générale (cf. I.2. de la Fiche 1).

La répartition de l'exonération entre l'Urssaf et l'Agirc-Arrco est définie dans les mêmes conditions que pour la réduction générale (cf. Fiche 1).

Les modalités de calcul de l'exonération présentées ici brièvement sont précisées dans l'instruction interministérielle n°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 (annexe 1).

### III.2.1. CALCUL DE L'EXONERATION POUR LES ENTREPRISES RELEVANT DU DISPOSITIF DIT « DE COMPETITIVITE »

Lorsque la rémunération du salarié est inférieure à 1,3 SMIC, l'exonération est égale à la somme des cotisations supportées par l'employeur.

Lorsque la rémunération est comprise entre 1,3 SMIC et 2,2 SMIC, l'exonération est dégressive et égale au produit de la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$\text{coefficient} = 1,3 \times T / 0,9 \times (2,2 \times \text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

### III.2.2. CALCUL DE L'EXONERATION POUR LES ENTREPRISES RELEVANT DU DISPOSITIF DIT « DE COMPETITIVITE RENFORCE »

**Pour 2019**, lorsque la rémunération du salarié est inférieure à 1,7 SMIC, l'exonération est égale à la somme des cotisations supportées par l'employeur.

Lorsque la rémunération est comprise entre 1,7 SMIC et 2,7 SMIC, l'exonération est dégressive et égale au produit de la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$\text{coefficient} = 1,7 \times T \times (2,7 \times \text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020**, lorsque la rémunération du salarié est inférieure à 2 SMIC, l'exonération est égale à la somme des cotisations supportées par l'employeur.

Lorsque la rémunération est comprise entre 2 SMIC et 2,7 SMIC, l'exonération est dégressive et égale au produit de la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$\text{coefficient} = 2 \times T \times (2,7 \times \text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$

### III.2.3. CALCUL DE L'EXONERATION POUR LES ENTREPRISES RELEVANT DU DISPOSITIF DIT « D'INNOVATION ET DE CROISSANCE »

Lorsque la rémunération est inférieure à 1,7 SMIC, l'exonération est égale à la somme des cotisations supportées par l'employeur.

Lorsque la rémunération est comprise entre 1,7 et 2,5 SMIC, le montant de l'exonération est identique à celui correspondant à une rémunération de 1,7 SMIC.

Lorsque la rémunération est comprise entre 2,5 et 3,5 SMIC, l'exonération est dégressive et égale au produit de la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$\text{coefficient} = 1,7 \times T \times (3,5 \times \text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$$



### III.3. COORDINATION ENTRE LES RESEAUX URSSAF ET AGIRC-ARRCO

Conformément à l'article L. 243-6-7 du code de la sécurité sociale, une coordination est mise en œuvre entre le réseau de la branche du recouvrement et les institutions de retraite complémentaire pour la délivrance d'informations aux employeurs concernant l'application de la législation relative à la réduction générale des cotisations (cf. Fiche 1), aux exonérations « aide à domicile » (cf. Fiche 4) et LODEOM.

La coordination porte également sur les informations délivrées aux employeurs concernant tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur ces dispositifs portant sur les cotisations de retraite complémentaire.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 243-6-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise qui se trouverait confrontée à des interprétations contradictoires entre un organisme de la branche recouvrement, d'une part, et une institution de retraite complémentaire, d'autre part, concernant sa situation au regard de l'application des dispositions relatives à la réduction générale, aux l'exonération « aide à domicile » ou LODEOM, a la possibilité de solliciter l'intervention de l'Urssaf Caisse Nationale en vue d'obtenir son arbitrage.

Cette sollicitation peut également concerner tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur les dispositifs de réduction des cotisations mentionnés ci-dessus.

## FICHE 4. AIDE A DOMICILE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 a modifié l'exonération à destination des associations et entreprises déclarées et des organismes habilités ou conventionnés prévue à l'article L. 241-10 du code de la sécurité sociale et l'a, notamment, étendu aux cotisations exonérées au titre du dispositif de réduction générale des cotisations patronales à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### IV.1. CHAMP D'APPLICATION

#### IV.1.1. ENTREPRISES ET SALARIES CONCERNES

Les entreprises éligibles à ce dispositif d'exonération sont :

- les associations et entreprises déclarées pour l'exercice des activités concernant la garde d'enfant ou l'assistance aux personnes âgées ou handicapées ;
- les organismes habilités au titre de l'aide sociale ou ayant passé convention avec un organisme de sécurité sociale.

Les salariés concernés par cette exonération sont les salariés intervenant auprès :

- de personnes âgées d'au moins 70 ans dans la limite de 65 SMIC horaire par mois ;
- de personnes ayant à charge un enfant ouvrant droit au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ou à la prestation compensatoire visée au 1° du III de l'article L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- des personnes titulaires soit de la prestation de compensation visée au 1° de l'article L. 245-3 du code de l'action sociale et des familles, soit d'une majoration pour tierce personne servie au titre de l'assurance invalidité ;
- des bénéficiaires de prestations d'aide-ménagère aux personnes âgées ou handicapées au titre de l'aide sociale légale ou dans le cadre d'une convention conclue avec un organisme de sécurité sociale, ou des prestations mentionnées au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article L. 222-3 du code de l'action sociale et des familles ou de ces mêmes prestations dans le cadre d'une convention conclue avec un organisme de sécurité sociale dans la limite de 65 SMIC horaire par mois.

#### IV.1.2. REGLES DE CUMUL

Pour un même salarié, l'exonération « aide à domicile » peut se cumuler avec le dispositif de réduction générale dès lors qu'ils concernent des heures différentes : l'exonération « aide à domicile » s'appliquant aux heures réalisées par le salarié et susceptibles de bénéficier de cette exonération et la réduction générale s'appliquant aux autres heures.

Toutefois, pour un même salarié, l'exonération « aide à domicile » au titre des heures concernées doit s'appliquer aussi bien pour ses cotisations de sécurité sociale que ses cotisations de retraite complémentaire. Ainsi, une entreprise ne peut pas, pour les mêmes heures, appliquer l'exonération « aide à domicile » pour les cotisations Urssaf et la réduction générale des cotisations patronales pour les cotisations Agirc-Arrco.

#### IV.1.3. COTISATIONS CONCERNEES

Le champ des cotisations est le même que celui de la réduction générale des cotisations patronales (cf. Fiche 1).

Pour la retraite complémentaire, sont susceptibles d'être exonérées les cotisations patronales de calcul des points assorties de leur taux d'appel et la part patronale de la CEG tranche 1.

Les cotisations de retraite complémentaire sont prises en compte pour le calcul de l'exonération dans la limite de 6,01%, conformément au dispositif de réduction générale (cf. Fiche 1).

#### IV.2. MODALITES DE CALCUL DE L'EXONERATION

Il convient en premier lieu de déterminer la part de la rémunération éligible à ce dispositif. Ce montant est déterminé en affectant la rémunération annuelle du salarié du rapport entre le nombre d'heures réalisées éligibles au dispositif « aide à domicile » et le nombre total d'heures effectuées.

Sur la rémunération concernée, l'exonération est totale pour la part de la rémunération inférieure à 1,2 SMIC et est dégressive à partir de ce seuil pour devenir nulle à 1,6 SMIC.

Le montant de l'exonération est égal à la rémunération par un coefficient ainsi déterminé :

$$1,2 \times T / 0,4 \times (1,6 \times (\text{SMIC annuel} / \text{rémunération annuelle}) - 1).$$

Pour l'application de cette formule, la valeur T est déterminée dans les mêmes conditions que celles retenues pour la réduction générale des cotisations patronales (cf. Fiche 1).

Cette exonération est calculée mensuellement et fait l'objet d'une régularisation progressive ou annuelle.

Les cotisations sont réparties entre l'Urssaf et l'Agirc-Arrco dans les mêmes conditions que pour la réduction générale des cotisations patronales (cf. Fiche 1).

### IV.3. COORDINATION ENTRE LES RESEAUX URSSAF ET AGIRC-ARRCO

Conformément à l'article L. 243-6-7 du code de la sécurité sociale une coordination est mise en œuvre entre le réseau de la branche du recouvrement et les institutions de retraite complémentaire pour la délivrance d'informations aux employeurs concernant l'application de la législation relative à la réduction dégressive des cotisations (cf. Fiche 1), aux exonérations « aide à domicile » et LODEOM (cf. Fiche 3).

La coordination porte également sur les informations délivrées aux employeurs concernant tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur ces dispositifs, portant sur les cotisations de retraite complémentaire.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 243-6-1 du code de la sécurité sociale, toute entreprise qui se trouverait confrontée à des interprétations contradictoires entre un organisme de la branche recouvrement, d'une part, et une institution de retraite complémentaire, d'autre part, concernant sa situation au regard de l'application des dispositions relatives à la réduction générale, aux exonérations « aide à domicile » ou LODEOM, a la possibilité de solliciter l'intervention de l'Urssaf Caisse Nationale en vue d'obtenir son arbitrage.

Cette sollicitation peut également concerner tout point de droit dont l'application est susceptible d'avoir une incidence sur les dispositifs de réduction des cotisations mentionnés ci-dessus.

## FICHE 5. DISPENSE D’AFFILIATION DES SALARIES IMPATRIÉS

L'article 77 de la loi PACTE a créé un article L. 767-2 dans le code de la sécurité sociale instaurant, au profit des salariés impatriés la possibilité de demander « *à ne pas être affiliés auprès des régimes obligatoires de sécurité sociale français en matière d'assurance vieillesse de base et complémentaire* ».

Un décret d'application du 18 juin 2019 est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

### V.1. CHAMP D’APPLICATION

Sont concernés par cette dispense d'affiliation les salariés qui viennent travailler en France et qui n'ont pas relevé, au cours des 5 années civiles précédentes, d'un régime français obligatoire d'assurance vieillesse sauf pour des activités accessoires, de caractère saisonnier ou liées à leur présence en France pour y suivre des études.

L'exemption d'affiliation entraîne l'absence d'appel de toutes les cotisations Agirc-Arrco ainsi que des cotisations APEC.

En contrepartie, aucun droit de retraite complémentaire ne sera attribué pour toute la période pendant laquelle le salarié a bénéficié d'une exemption d'affiliation.

### V.2. CONDITIONS DU BENEFICE DE L’EXEMPTION D’AFFILIATION

Les conditions pour bénéficier de cette exemption sont les suivantes :

- l'exemption est optionnelle et suppose une demande conjointe du salarié et de son employeur ;
- l'exemption suppose que le salarié soit en mesure de justifier qu'il bénéficie d'une couverture au titre du risque vieillesse supposant le versement d'une contribution minimale versée au titre d'une assurance vieillesse française ou étrangère : le décret fixe ce minimum à 20 000 € par an. Cette assurance vieillesse ne doit pas autoriser le salarié à bénéficier d'une liquidation intégrale ou partielle des droits avant son départ en retraite sauf dans certains cas exceptionnels.

Cette exemption d'affiliation n'est valable que pour une période de 3 ans, renouvelable une fois.

La sanction en cas d'exemption injustifiée est le versement à l'Urssaf et à l'Agirc-Arrco d'1,5 fois le montant des cotisations qui auraient été dues si le salarié avait été normalement affilié.

La demande d'exemption vaut pour le régime vieillesse de base et le régime vieillesse complémentaire.

### V.3. PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE DE LA DEMANDE D'EXEMPTION

Le décret confie aux Urssaf la gestion des demandes d'exemption d'affiliation.

La forme de la demande est la suivante :

- l'employeur adresse à l'Urssaf sa demande contresignée par le salarié par tout moyen permettant de dater la réception. La demande devra être faite selon un modèle fixé par arrêté ;
- la demande doit être adressée au moins 60 jours (2 mois) avant la date à laquelle le salarié est affilié en France. Si l'employeur adresse sa demande postérieurement à la date d'affiliation, il devra verser les cotisations vieillesse puis en demander le remboursement.

Le bénéfice de l'exemption peut être demandé pour les salariés dont le contrat de travail a pris effet à compter du 11 juillet 2018. En cas de demande d'exemption à titre rétroactif pour une date d'effet antérieure à la date de parution du décret, les cotisations sont annulées et remboursées (et les droits supprimés).

L'Urssaf dispose de 30 jours à compter de la réception de la demande pour accorder le bénéfice de l'exemption. Elle peut également, dans ce délai, demander des éléments complémentaires à l'employeur et proroger le délai de 30 jours supplémentaires.

La gestion des demandes d'exemption fait l'objet d'une coordination entre les Urssaf et l'Agirc-Arrco.



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](mailto: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 : 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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

<b>PARTIE 1 : CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>6</b>
<b>I. EMPLOYEURS CONCERNES .....</b>	<b>6</b>
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
<b>II. RÉMUNÉRATIONS ÉLIGIBLES .....</b>	<b>11</b>
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
<b>III. CONDITIONS DE CUMUL.....</b>	<b>11</b>
1. Principe de non cumul avec un autre dispositif d'exonération.....	11
2. Cumul autorisé avec les taux réduits .....	11
<b>IV. CONDITIONS SPÉCIFIQUES DU BENEFICE DE L'EXONERATION .....</b>	<b>12</b>
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
<b>PARTIE 2 : DISPOSITIONS APPLICABLES EN GUADELOUPE, EN GUYANE, A LA MARTINIQUE ET A LA REUNION .....</b>	<b>13</b>
<b>I. MODALITÉS DE CALCUL .....</b>	<b>13</b>
1. Cotisations et contributions exonérées .....	13
2. Règles de calcul .....	13
3. Formules de calcul.....	13
<b>II. BARÈMES D'EXONÉRATION .....</b>	<b>14</b>
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
<b>PARTIE 3 : DISPOSITIONS APPLICABLES A SAINT-BARTHELEMY ET A SAINT-MARTIN. 17</b>	
<b>I. MODALITÉS DE CALCUL .....</b>	<b>17</b>
1. Cotisations et contribution exonérées.....	17
2. Règles de calcul .....	17

3.	Formules de calcul.....	17
<b>II.</b>	<b>BARÈMES D'ÉXONÉRATION .....</b>	<b>18</b>
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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 inscrits 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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. Conditions d'éligibilité liées au secteur d'activité

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) Secteurs d'activités éligibles

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 « shipchangers »)

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 éligibles 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'éligibilité 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivante.

**Exemple :** Soit un exercice comptable courant du 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée ou à la somme de douze fractions identiques correspondant au produit du SMIC horaire  $\times 35 \times 52/12$ . A titre de tolérance, lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures (et non exactement  $35 \times 52/12$ ), 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 1<sup>er</sup> 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 BÉNÉFICE DE L'EXONÉRATION**

##### **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 1<sup>er</sup> 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'EXONÉRATION

### 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 compétitivité 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. = $1,3 \times T / 0,9 \times (2,2 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$
Egal ou supérieur à 2,2 SMIC annuel	Exonération nulle dès le 1 <sup>er</sup> 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  $1,3 \times 32,54 \% / 0,9 \times (2,2 \times 1 \text{ SMIC} / 2 \text{ SMIC} - 1)$ , 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, ingénierie 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. = $1,7 \times T \times (2,7 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$
Egal ou supérieur à 2,7 SMIC annuel	Exonération nulle dès le 1 <sup>er</sup> 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 de 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  $1,7 \times 32,54 \% \times (2,7 \text{ SMIC} / 2,5 \text{ SMIC} - 1)$ , 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 deçà 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 annuel 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. = $1,7 \times T \times (3,5 \times \text{SMIC calculé pour un an} / \text{rémunération annuelle brute} - 1)$ .
Egal ou supérieur à 3,5 SMIC annuel	Exonération nulle dès le 1 <sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 =  $\text{Seuil d'inflexion} \times T / (\text{Point de sortie} - \text{Point d'inflexion}) \times (\text{Point de sortie} \times \text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$ .

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. = $1,4 \times T \times (3 \times \text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$ .
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3 SMIC	Exonération nulle dès le 1 <sup>er</sup> 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. = $1,4 \times T / 1,6 \times (3 \times \text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$ .
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  $1,4 \times 20,90 \% / 1,6 \times (3 \times 10,03 \times 151,67 / 3042 - 1)$ , 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 ; énergies 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. = $1,7 \times T / 2 \times (4,5 \times \text{SMIC} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 4,5 SMIC	Exonération nulle dès le 1 <sup>er</sup> euro versé	

Mathilde LIGNOT-LELOUP

Directrice de la sécurité sociale

**Signé**

Emmanuel BERTHIER

Préfet, directeur général des Outre-Mer

**Signé**







MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ  
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES  
MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Direction de la sécurité sociale  
Sous-direction du financement de la sécurité sociale  
Bureau de la législation financière - 5B  
Personne chargée du dossier : Ursula Nicolai  
[dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr](mailto:dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr)

Direction générale du Trésor  
Sous-direction financement des entreprises et marché financier  
Bureau Epargne et marché financier  
Personne chargée du dossier : Clément Seitz

La ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'économie et des finances

Le ministre de l'action et des comptes  
publics

à

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

**INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DSS/5B/DGTrésor/2019/150** du 28 juin 2019  
relative à la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les  
salariés impatriés

Date d'application : immédiate

NOR : SSAS1918973J

Classement thématique : Assurance vieillesse

**Résumé :** La présente instruction précise les modalités d'application du décret n° 2019-606 du 18 juin 2019 relatif aux modalités d'application de la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés. Cette dispense temporaire d'affiliation au régime obligatoire de retraite concerne certaines catégories de salariés appelés en France afin de faciliter leur mobilité professionnelle. Ce dispositif social se cumule avec le régime fiscal de l'impatriation d'ores et déjà en vigueur. Cette dispense est accordée pour une durée de trois ans (renouvelable une fois) et couvre l'affiliation au régime de retraite obligatoire de base et complémentaire. La dispense est subordonnée à la double condition de ne pas avoir été affilié en France au cours des cinq

dernières années, et d'être déjà affilié à un régime d'assurance permettant une couverture suffisante contre le risque vieillesse
---

<b>Mots-clés</b> : Cotisations, assurance vieillesse obligatoire, impatriation
--

<b>Texte de référence</b> : Article L. 767-2 du code de la sécurité sociale
---

<b>Annexe</b> : Questions/réponses
------------------------------------

La présente instruction, qui sera disponible sur le site [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr), a pour objectif d'apporter, au moyen d'un questions-réponses figurant en annexe, des précisions pour l'application du décret n° 2019-606 du 18 juin 2019 relatif aux modalités d'application de la dispense temporaire d'affiliation à l'assurance vieillesse obligatoire pour les salariés impatriés.

Il est par ailleurs rappelé qu'en application de l'article R. 243-43-2 du code de la sécurité sociale, tout employeur peut faire une demande de rescrit à l'organisme de recouvrement (URSSAF ou CGSS) dont il relève s'il souhaite obtenir une décision explicite opposable sur l'application, à une situation précise, de la réglementation en vigueur.

Pour les ministres et par délégation :  
La directrice de la sécurité sociale,



Mathilde LIGNOT-LELOUP

Pour le ministre et par délégation :  
Pour la directrice générale du Trésor,  
Le chef économiste,



Michel HOUDEBINE

## Annexe : Questions/réponses

Conditions applicables pour le bénéfice de la dispense	
<b>Quel est le niveau minimal de contribution obligatoire à l'assurance vieillesse nécessaire pour être éligible à la dispense ?</b>	Le niveau minimal de contribution est de 20 000 euros par an à un ou plusieurs régimes d'assurance retraite éligibles au titre de ce salarié, sans contrainte quant aux modalités ou à la fréquence des versements. Ce montant doit être dû et versé au titre de chaque année donnant lieu à la dispense.
<b>Quelle doit être la répartition entre salarié et employeur de cette contribution ?</b>	Le montant de cotisation de 20 000 euros s'apprécie globalement, quelle que soit la répartition ou l'identité du contributeur – employeur ou employé. La répartition de la contribution fait l'objet d'un accord entre employeurs et salariés lors de la demande de dispense.
<b>Quels sont les systèmes d'assurance vieillesse éligibles ?</b>	Tout produit assurantiel, collectif ou individuel, souscrit en France ou à l'étranger, aussi bien par l'employeur que l'employé, ou tout système de retraite d'un Etat tiers, indépendamment des modalités ou de la fréquence des versements (le montant de cotisations versées est apprécié annuellement), visant à assurer une rente ou une liquidation en capital au salarié au moment de la cessation définitive d'activité professionnelle. La cotisation doit avoir pour finalité et pour conséquence d'ouvrir des droits effectifs au moment du départ à la retraite.
<b>Une cotisation auprès d'un système d'assurance privé est-il éligible ?</b>	Oui, dès lors qu'il permet d'ouvrir des droits effectifs lors du départ à la retraite et qu'il ne permet pas une sortie anticipée pour d'autres motifs que le départ en retraite (cf. infra).
<b>Quels sont les supports exclus ?</b>	Sont exclus des assurances vieillesse éligibles les produits français ou étrangers permettant des liquidations intégrales ou partielles sans rapport avec le départ à la retraite du salarié, sauf lorsque ces cas de liquidation ou de sortie anticipée sont réservés à des cas exceptionnels prévus par les produits d'assurance vieillesse concernés, tels que définis à l'article 71 de la loi - loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi PACTE) s'agissant des produits français.
<b>Le bénéfice de l'exonération temporaire à l'assurance vieillesse est-il transférable d'une entreprise à l'autre ?</b>	Conformément au régime des impatriés, un salarié peut avoir été appelé en France par une autre entreprise que celle au sein de laquelle il travaillait à l'étranger. Une fois qu'il bénéficie de la dispense, il n'est pas possible pour un salarié qui change d'entreprise ou cesse son activité de continuer à bénéficier de l'exonération. Toutefois, le salarié peut continuer à en bénéficier s'il change de poste au sein de la même entreprise – laquelle est appréciée en tant que groupe et non comme employeur <i>stricto sensu</i> .



### Modalités d'application

**Quels documents fournir dans le cadre de la dispense, notamment pour prouver le versement de la cotisation de 20 000 € au titre d'une assurance vieillesse ? Sur qui repose la charge de la preuve (l'employeur ou l'employé) ?**

La demande d'exemption adressée par l'employeur et le salarié conjointement au directeur de l'union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est employé s'accompagne de 3 documents :

- Une ou plusieurs attestations de l'organisme d'assurance vieillesse ou prestataire, ou échéanciers de cotisations couvrant la durée de la période d'exemption et démontrant le versement d'une contribution à ces assurances par l'employeur et l'employé d'au moins 20 000 euros par an sur cette période. Le salarié et l'employeur s'engagent, chacun en ce qui le concerne, à tenir l'administration informée des changements apportés à cette situation et à conserver à disposition en cas de contrôle les attestations justifiant annuellement de l'éligibilité à l'exemption ;
- Les bulletins de salaire ou documents équivalents du salarié pour la période de 5 ans dans l'emploi précédant l'entrée dans le dispositif ;
- Une déclaration sur l'honneur du salarié affirmant n'avoir cotisé à aucun régime obligatoire français sur la période de 5 ans dans l'emploi précédant l'entrée dans le dispositif.