

PARIS, le 13/04/2004

DIRECTION DE LA REGLEMENTATION  
DU RECOUVREMENT ET DU SERVICE  
DIRRES

**LETTRE CIRCULAIRE N° 2004-085**

**OBJET :** Exonération de cotisations patronales de Sécurité Sociale, article 1<sup>er</sup> de la loi de programme pour l'outre mer n°2003-660 du 21 juillet 2003.

*Une circulaire ministérielle du 26 mars commente les modifications apportées par la loi de programme pour l'outre mer du 21 juillet 2003 au dispositif d'exonération de cotisations patronales de Sécurité Sociale mis en place depuis le 1er janvier 2001 par la loi du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer.*

**TEXTE A ANNOTER :** Lettre circulaire n°2001-073 du 27/06/2001  
Lettre circulaire n°2002-072 du 22/03/2002

En application de la loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer, les entreprises des départements d'outre-mer relevant de certains secteurs d'activité ou ayant un effectif d'au plus dix salariés peuvent, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001, bénéficier d'une exonération de cotisations patronales de Sécurité Sociale dans la limite d'un montant égal au SMIC majoré de 30 %.

En application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi de programme pour l'outre-mer n°2003-660 du 21 juillet 2003, l'exonération est ouverte à de nouveaux secteurs et varie selon ces secteurs.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 24 juillet 2003. Elles s'appliquent aux rémunérations versées à partir de ce jour inclus, quelle que soit la période d'emploi à laquelle elles se rapportent.

La circulaire ministérielle n°2004-140 du 26 mars 2004 ci-jointe a commenté les modalités d'application du dispositif.

## **1. CHAMP D'APPLICATION DE LA MESURE**

L'exonération est accordée à certains employeurs qui occupent dix salariés au plus et aux employeurs de certains secteurs d'activité, quel que soit leur effectif.

### **11. Employeurs occupant dix salariés au plus**

S'ils occupent dix salariés au plus, peuvent bénéficier de l'exonération :

- les professions industrielles et commerciales,
- les professions agricoles utilisant les services des salariés définis à l'article 1144 du code rural (salariés occupés dans les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, ouvriers et employés occupés à des travaux forestiers...),
- les professions libérales, offices publics et ministériels,
- les employeurs d'employés de maison, de concierges et gardiens d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, de travailleurs à domicile, d'assistantes maternelles,
- les sociétés civiles, syndicats professionnels et sociétés mutualistes,
- les organismes de Sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissements publics,
- les associations ou tout organisme de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet,
- les entreprises publiques, établissements publics à caractère industriel et commercial et établissements publics qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial,
- les ateliers protégés et centres de distribution du travail à domicile,
- les entreprises artisanales immatriculées au répertoire des métiers.

### **12. Employeurs appartenant à certains secteurs d'activité sans condition d'effectif**

Bénéficient de l'exonération, quel que soit leur effectif, les entreprises des secteurs suivants :

- industrie,
- tourisme, hôtellerie, restauration, y compris restauration de tourisme classée,
- presse, production audiovisuelle,

- énergies renouvelables,
- nouvelles technologies de l'information et de la communication et centres d'appel,
- pêche, culture marine et aquaculture,
- agriculture,
- coopératives agricoles et sociétés d'intérêts collectifs agricoles et leurs unions, coopératives maritimes et leurs unions,
- entreprises de transport aérien assurant la liaison entre la métropole et les départements d'outre-mer ou les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Mayotte ou assurant la liaison entre ces départements ou ces collectivités ou assurant la desserte intérieure de chacun de ces départements ou de la collectivité de Saint-Pierre-et-Miquelon,
- entreprises assurant la desserte maritime ou fluviale de plusieurs points de chacun des départements d'outre-mer ou de la collectivité de Saint-Pierre-et-Miquelon, ou la liaison entre les ports de Guadeloupe, Martinique et Guyane ou la liaison entre les ports de la Réunion et de Mayotte,
- Bâtiment et des Travaux publics (BTP) ; les entreprises de ce secteur de plus de 50 salariés ouvrent droit à une exonération réduite de 50% pour tous leurs salariés.

En ce qui concerne les secteurs du transport aérien, maritime et fluvial, sont exclus du champ de l'exonération les entreprises publiques, établissements publics à caractère industriel et commercial et établissements publics qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère industriel et commercial.

## **2. CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL**

La mesure d'exonération est applicable dans les départements d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, c'est-à-dire aux entreprises ou établissements qui y sont situés et pour les salariés qui y sont employés.

La circulaire ministérielle apporte des précisions sur le lieu d'activité de l'entreprise ou de l'établissements et sur le lieu d'emploi du salarié.

### **3. EXONERATION**

#### **31. Nature de l'exonération**

L'exonération de cotisations patronales de Sécurité sociale est applicable chaque mois civil à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC majoré de 30%, 40% ou 50% selon la situation au titre de laquelle l'employeur bénéficie de l'exonération, par le nombre d'heures de travail rémunérées.

#### **32. Absence donnant lieu à versement de rémunération**

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

#### **33. Salariés non soumis à un horaire de travail**

La rémunération est exonérée dans la limite du nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié par la valeur horaire du SMIC majoré de 30% , 40% ou 50%.

Si l'établissement n'a pas de durée collective de travail, il est tenu compte de la durée légale du travail calculée sur le mois, soit 151,67 heures.

Lorsque leur période d'emploi ne couvre qu'une partie du mois civil, la durée collective du travail applicable au salarié calculée sur le mois est réduite selon le rapport entre le nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi et 30.

#### **34. Marins salariés**

Les employeurs de marins salariés sont exonérés des contributions et cotisations patronales dues au titre des services accomplis par ces marins dans la limite du montant de ces cotisations et contributions dues sur un salaire forfaitaire fixé par un trentième de :

- 169 fois la valeur horaire du SMIC majoré de 30%, 40% ou 50% par jour de services accomplis pour les rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2004,
- 160,339 fois la valeur horaire du SMIC majoré de 30%, 40% ou 50% par jour de services accomplis pour les rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2005,
- 151,67 fois la valeur horaire du SMIC majoré de 30%, 40% ou 50% par jour de services accomplis pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## **4. EXONERATION FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE**

### **41. Montant de l'exonération**

L'employeur bénéficie de l'exonération pour une rémunération au plus égale à 130% du SMIC lorsque son effectif est en moyenne au cours d'une année civile :

- de dix salariés au plus (moins de onze salariés), dans le cas général,
- de cinquante salariés au plus (moins de cinquante et un salariés) pour les entreprises du BTP. L'exonération est réduite à 50% pour les entreprises du BTP de plus de 50 salariés.

L'effectif est apprécié tous établissements confondus situés dans un même département. Il est déterminé en fin d'année en fonction de la moyenne des effectifs déterminée chaque mois conformément à l'article L. 421-2 du code du travail.

La circulaire ministérielle précise dans l'attente de la détermination de l'effectif moyen annuel, que l'employeur applique l'exonération à titre provisionnel au cours de chaque mois civil puis à titre définitif pour l'année civile, une régularisation étant le cas échéant effectuée au plus tard au 31 mars de l'année suivante.

### **42. Franchissement de seuil au cours d'une année civile**

L'entreprise franchissant le seuil de dix salariés au cours d'une année civile conserve le bénéfice de l'exonération totale mais celle-ci est appliquée aux rémunérations de dix salariés en équivalent temps plein.

Si l'effectif moyen de l'entreprise d'une année civile suivant celle du franchissement de seuil passe de nouveau à dix salariés au plus l'entreprise est considérée comme employant dix salariés au plus et l'exonération est appliquée sans que l'entreprise fasse une demande préalable, cette procédure étant réservée aux entreprises qui n'ont jamais bénéficié de l'exonération.

Dans le secteur du BTP, l'exonération réduite à 50% est applicable pour tous les salariés de l'entreprise qui franchit le seuil de 50 salariés au plus.

### **31. Réduction de l'effectif d'une entreprise au cours d'une année civile**

Lorsqu'une entreprise qui n'a jamais été éligible à l'exonération connaît au cours de six mois consécutifs une réduction de son effectif à moins de 11 salariés, une procédure de demande préalable est organisée auprès de la CGSS afin de bénéficier de l'exonération.

Le directeur de l'organisme accorde ou refuse l'exonération après consultation du préfet selon des modalités précisées par la circulaire ministérielle.

En cas d'acceptation de la demande d'exonération, l'employeur bénéficie de l'exonération à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été envoyée ou déposée. En cas de rejet de la demande, l'entreprise ne pourra reformuler une demande pendant les six mois suivants.

Cette procédure ne s'applique pas aux entreprises du secteur du BTP de plus de cinquante salariés qui réduisent leur effectif en deçà de ce seuil.

Dans l'attente de la détermination de son effectif, l'entreprise du BTP applique en cours d'année l'exonération à 50% à titre provisionnel lorsque l'effectif employé l'année précédente était de plus de 50 salariés. Si, en moyenne sur l'année, son effectif est de moins de 51 salariés, l'entreprise du BTP devient, à titre définitif au titre de cette année, éligible à l'exonération totale. Une régularisation est le cas échéant effectuée au plus tard au 31 mars de l'année suivante.

### **32. Entreprise qui se crée ou s'implante**

L'exonération totale est applicable si l'effectif employé par l'entreprise au cours de l'année de sa création ou de son implantation est de moins de 11 salariés dans le cas général ou de moins de 51 salariés pour les entreprises du BTP.

La circulaire ministérielle précise les modalités d'application de l'exonération pour les entreprises qui se créent ou s'implantent.

- Si l'effectif de la première année d'activité est de 10 ou 50 salariés au plus, l'entreprise est éligible à l'exonération.,
- Si l'effectif de la première année d'activité est de plus de 10 salariés, l'entreprise n'est pas éligible à l'exonération ; si l'effectif de l'entreprise du BTP est de plus de 50 salariés, l'exonération est applicable mais au taux de 50%.

L'entreprise inéligible à l'exonération ou éligible à l'exonération réduite de moitié pour le secteur du BTP n'a pas à rembourser les cotisations exonérées l'année civile de son implantation ou de sa création.

## **5. EXONERATION PAR SECTEUR D'ACTIVITE**

Les entreprises appartenant à certains secteurs d'activité ouvrent également droit, sans condition d'effectif, à l'exonération.

### **51. Dispositions communes**

La circulaire diffuse la liste des codes APE compris dans le champ d'application de l'exonération. L'exonération est également applicable au secteur des énergies renouvelables non défini par ces codes.

L'exonération est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité ouvre droit à la mesure ou lorsque dans l'entreprise ou l'établissement sont exercées plusieurs activités, aux salariés occupés dans chacune de ces activités relevant de l'exonération. Le droit à exonération est apprécié en fonction de l'activité de chacun des établissements, indépendamment de l'activité des autres établissements.

Pour déterminer l'activité qui occupe les salariés, est prise en compte leur activité principale, c'est-à-dire celle qui les occupe pour plus de la moitié de leur horaire de travail.

## **52. Exonération accordée dans la limite de 130 % du SMIC**

L'exonération est égale à 100 % des cotisations patronales dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC majoré de 30 au titre de salariés employés par certaines entreprises de transport aérien et par eau.

### **Entreprises du secteur aérien**

L'exonération est applicable, au titre de certains de leurs salariés, aux entreprises ou établissements suivants :

- Transports aériens réguliers de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés : code 62.IZ de la NAF ;
- Transports aériens non réguliers de personnes et de marchandises et courrier tels que charter (réguliers ou non) : code 62.2Z de la NAF.

Il s'agit des entreprises de transport aérien assurant :

- La liaison entre la métropole et les départements d'outre-mer ou les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte,
- La liaison entre ces départements ou entre ces départements et collectivités,
- La déserte intérieure de chacun de ces départements ou de Saint-Pierre-et-Miquelon.

Seuls sont pris en compte leurs personnels concourant exclusivement à ces dessertes et affectés dans des établissements situés dans l'un de ces départements ou à Saint-Pierre-et-Miquelon où ils ont leur résidence. La preuve de cette qualité de résident est à la charge de l'employeur et peut-être apportée par tout moyens.

La circulaire apporte des précisions sur le champ d'application pour les personnels au sol des services aéroportuaires d'assistance en escale et sur le cas de Saint-Pierre-et-Miquelon.

### **Les salariés des entreprises du transport par eau**

Il s'agit des salariés employés par les entreprises du transport maritime ou fluvial ont l'activité relève des classes 61.1A (transports maritimes), 61-1.B (transports côtiers) et 61-2.Z (transports fluviaux) qui assurent :

- La déserte intra DOM (déserte maritime ou fluviale de plusieurs points de chacun des départements d'outre-mer ou de Saint-Pierre-et-Miquelon,
- La liaison inter DOM (entre les ports de Guadeloupe, Martinique et Guyane),
- Ou la liaison entre les ports de la Réunion et de Mayotte.

### **53. Exonération accordée dans la limite de 140 % du SMIC**

L'exonération est accordée dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC majoré de 40% dans les secteurs suivants, quel que soit l'effectif :

- industrie,
- restauration (à l'exception de la restauration de tourisme classée),
- presse, production audiovisuelle,
- nouvelles technologies de l'information et de la communication et centres d'appel,
- énergies renouvelables,
- pêches, cultures marines, aquacultures,
- agriculture, coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions, coopératives maritimes et leurs unions.

### **54. Exonération accordée dans la limite de 150 % du SMIC**

L'exonération est accordée dans la limite d'un montant de rémunération égal au SMIC majoré de 50% dans les secteurs du tourisme, de la restauration de tourisme classée et de l'hôtellerie quel que soit l'effectif :

Seuls les restaurants répondant à certains critères peuvent déposer une demande de classement dans la catégorie « restaurant de tourisme » auprès du préfet qui établit la liste des établissements classés. Le bénéfice de l'exonération à ce titre prend effet sur les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant celui de la décision préfectorale de classement.

## **6. PRINCIPE DE NON CUMUL**

L'exonération ne peut être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale. La circulaire précise les modalités d'articulation entre cette exonération et les autres mesures d'exonération.

En revanche, le bénéfice de l'exonération peut être cumulé avec l'application de taux spécifiques et d'assiettes forfaitaires.

## **7. SUPPRESSION DU DROIT A EXONERATION**

Le droit à exonération est supprimé pour les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'entreprise ou l'établissement ne remplit plus les conditions lui ouvrant le droit à l'exonération.

Le droit à exonération est également supprimé pour l'ensemble des salariés de l'entreprise lorsque le chef d'entreprise ou l'entreprise ont fait l'objet d'une condamnation pénale pour fraude fiscale, travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main-d'œuvre.



## **8. PROCEDURE D'ENTREE DANS LE DISPOSITIF**

A l'entrée dans le dispositif d'exonération, les entreprises adressent à l'organisme compétent une déclaration dont le modèle est annexé à la circulaire ministérielle. Pour les entreprises comportant plusieurs établissements, une déclaration est effectuée pour chacun des établissements au titre des quels l'exonération est appliquée.

La déclaration est envoyée :

- le 15 avril 2004 au plus tard pour les entreprises qui bénéficient de l'exonération depuis l'entrée en vigueur de la loi soit le 24 juillet 2003,
- au plus tard lors de la première échéance de cotisations au cours de laquelle l'exonération est appliquée dans les autres cas.

La circulaire apporte des précisions sur les organismes destinataires de la déclaration et sur les effets de la déclaration.

## **9. MODALITES PRATIQUES**

Créations des codes types de personnel suivants au 24 juillet 2003 :

- CTP 061 : Exo PP Loi DOM Smic 130 %.
- CTP 062 : Exo PP Loi DOM 100 % BTP Smic 130 %.
- CTP 063 : Exo PP Loi DOM 50 % BTP Smic 130 %.
- CTP 064 : Exo PP Loi DOM Transport aérien/eau.
- CTP 065 : Exo PP Loi DOM Smic 140 %.
- CTP 066 : Exo PP Loi DOM Smic 150 %.
- CTP 067 : Exo part patronale Loi DOM cas part.



Liberté - Égalité - Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**Ministère des affaires sociales,  
du travail et de la solidarité,**

Direction de la sécurité sociale

**Ministère de la santé, de la  
famille et des personnes  
handicapées**

**Ministère de l'outre-mer**

Direction des affaires économiques,  
sociales et culturelles

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la  
solidarité,

Le ministre de la santé, de la famille et des  
personnes handicapées,

La ministre de l'outre-mer,

à

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

Monsieur le directeur de l'Etablissement national  
des invalides de la marine  
(pour information)

Messieurs les directeurs des Caisses générales de  
sécurité sociale

Monsieur le directeur de la Caisse de prévoyance  
sociale de Saint-Pierre-et-Miquelon

Monsieur le directeur de la caisse maritime  
d'allocations familiales

Messieurs les préfets de la région et du département  
de Guadeloupe, Guyane, Martinique et la Réunion

(Directions de la santé et du développement social  
de Guadeloupe, Guyane et Martinique et direction  
départementale des affaires sanitaires et sociales de  
la Réunion)

Monsieur le préfet de la collectivité territoriale de  
Saint-Pierre-et-Miquelon

(Service des affaires sanitaires et sociales)

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

Date d'application : 24 juillet 2003

NOR :

Grille de classement :

**Résumé :** les entreprises des départements d'outre-mer et de Saint-Pierre-et-Miquelon bénéficient d'une exonération spécifique de cotisations patronales de sécurité sociale.

Cette exonération est applicable :

- sur la fraction de rémunération n'excédant pas 1,3 SMIC, aux entreprises de moins de 11 salariés ; si ce seuil est dépassé, l'exonération continue de s'appliquer pour dix salariés précédemment occupés ;
- sur la fraction de rémunération n'excédant pas 1,3 SMIC, aux entreprises du bâtiment et des travaux publics d'au plus 50 salariés ; au-delà de ce seuil, l'exonération est réduite de moitié ;
- sur la fraction de rémunération n'excédant pas 1,3 SMIC, et sans condition d'effectifs à certaines entreprises de transport aérien et par eau ;
- sur la fraction de rémunération n'excédant pas 1,4 SMIC, et sans condition d'effectifs, aux entreprises qui exercent une activité relevant de certains secteurs exposés à la concurrence ;
- sur la fraction de rémunération n'excédant pas 1,5 SMIC, et sans condition d'effectifs, aux entreprises qui exercent une activité relevant de certains secteurs surexposés à la concurrence.

**Mots-clés :** Départements d'outre-mer – Saint-Pierre-et-Miquelon – Exonération de cotisations patronales de sécurité sociale – BTP – transports – secteurs exposés et surexposés à la concurrence

**Textes de référence :**

Article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale tel que modifié par la loi de programme pour l'outre-mer (n° 2003-660 du 21 juillet 2003),

Articles R. 752-19 à R. 752-25 du code de la sécurité sociale tels que modifiés par le décret n° 2004-253 du 19 mars 2004 portant application de la loi du 21 juillet 2003 de programme pour l'outre-mer,

Article D. 752-6 du code de la sécurité sociale tel que modifié par le décret n° 2004-254 du 19 mars 2004 portant application des dispositions du titre I<sup>er</sup> de la loi de programme pour l'outre-mer,

Articles L. 131-2, L. 421-2, et L. 832-7-1 du code du travail,

Loi n° 2000-1207 du 13 décembre 2000 d'orientation pour l'outre-mer telle que modifiée par la loi de programme pour l'outre-mer (n° 2003-660 du 21 juillet 2003),

Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi.

**Textes abrogés :**

Article D. 752-5 du code de la sécurité sociale,

circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2001/191 du 13 avril 2001 relative à l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon prévue à l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale

Pour renforcer le développement de l'emploi et de l'activité économique dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon, la loi de programme pour l'outre-mer (n° 2003-660 du 21 juillet 2003) a amplifié l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale prévue par l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale.

Ces dispositions sont entrées en vigueur un jour franc à compter de la publication de la loi de programme pour l'outre-mer au *Journal Officiel de la République Française*, soit le 24 juillet 2003. Elles s'appliquent aux rémunérations versées à partir de ce jour inclus, quelle que soit la période d'emploi à laquelle elles se rapportent.

La présente circulaire abroge et remplace à compter de cette date les dispositions de la précédente circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2001/191 du 13 avril 2001.

Sont précisées ci-après les principales règles concernant :

<b>I – EMPLOIS CONCERNÉS ET COTISATIONS EXONÉRÉES.....</b>	<b>4</b>
1.1. – EMPLOIS CONCERNÉS .....	4
1.2. – COTISATIONS EXONÉRÉES .....	4
<b>II – CALCUL DE L'EXONÉRATION.....</b>	<b>4</b>
2.1. – RÈGLE DE CALCUL DANS LE CAS GÉNÉRAL .....	4
2.2. – ABSENCE DONNANT LIEU À VERSEMENT DE RÉMUNÉRATION .....	5
2.3. – SALAIRES NON SOUMIS À UN HORAIRE DE TRAVAIL .....	5
2.4. – MARINS SALARIÉS .....	6
<b>III – L'EXONÉRATION APPLIQUÉE EN FONCTION DE L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE .....</b>	<b>6</b>
3.1. – DÉTERMINATION DU CHAMP DES EMPLOYEURS .....	6
3.2. – RÈGLES D'APPLICATION DE L'EXONÉRATION .....	7
3.3. – FRANCHISSEMENT DE SEUIL D'EFFECTIF AU COURS D'UNE ANNÉE CIVILE .....	8
3.4. – RÉDUCTION DE L'EFFECTIF D'UNE ENTREPRISE AU COURS D'UNE ANNÉE CIVILE.....	10
3.5. – LA SITUATION DE L'ENTREPRISE QUI SE CRÉE OU S'IMPLANTE .....	11
<b>IV – L'EXONÉRATION SECTORIELLE .....</b>	<b>12</b>
4.1. – DISPOSITIONS COMMUNES .....	12
4.2. – LES SALAIRES DES ENTREPRISES DU TRANSPORT AÉRIEN.....	13
4.3. – LES SALAIRES DES ENTREPRISES DU TRANSPORT PAR EAU.....	15
4.4. – LES SALAIRES DES ENTREPRISES DE SECTEURS EXPOSÉS À LA CONCURRENCE.....	15
4.5. – LES SALAIRES DES ENTREPRISES DE SECTEURS SUREXPOSÉS À LA CONCURRENCE.....	15
<b>V – LIEU D'EXERCICE DES ACTIVITÉS ET DES EMPLOIS .....</b>	<b>16</b>
5.1. – LIEU D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT .....	16
5.2. – LIEU D'EMPLOI DU SALARIÉ .....	16
5.3. – LIEU DE RÉSIDENCE DU SALARIÉ .....	17
<b>VI – ARTICULATION AVEC D'AUTRES DISPOSITIFS.....</b>	<b>17</b>
6.1. – NON CUMUL AVEC UNE AUTRE MESURE D'ALLÈGEMENT DE COTISATIONS ET DROIT D'OPTION.....	17
6.2. – NON CUMUL AVEC LES AIDES DE L'ÉTAT EXCLUANT LE CUMUL AVEC UNE EXONÉRATION TOTALE OU PARTIELLE DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE .....	18
6.3. – CUMUL AVEC LES TAUX RÉDUITS, LES ASSIETTES ET MONTANTS FORFAITAIRES DE COTISATIONS.....	18
<b>VII – SUPPRESSION DU DROIT À L'EXONÉRATION .....</b>	<b>19</b>
7.1. – SUPPRESSION DANS LE CAS GÉNÉRAL .....	19
7.2. – SUPPRESSION EN CAS DE CONDAMNATION PÉNALE POUR FRAUDE FISCALE, TRAVAIL DISSIMULÉ, MARCHANDAGE OU PRÊT ILLICITE DE MAIN D'ŒUVRE.....	19
<b>VIII – PROCÉDURE DE DÉCLARATION.....</b>	<b>20</b>
8.1. – PRINCIPE DE LA DÉCLARATION .....	20
8.2. – DÉLAIS D'ENVOI DE LA DÉCLARATION .....	20
8.3. – ORGANISMES DESTINATAIRES DE LA DÉCLARATION.....	20
8.4. – EFFET DE LA DÉCLARATION .....	20
<b>IX – SUIVI DE LA MESURE .....</b>	<b>21</b>

## **I – Emplois concernés et cotisations exonérées**

L'exonération est applicable aux cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur dues sur les rémunérations versées ou, pour les marins salariés, sur les services accomplis.

### **1.1. – Emplois concernés**

Ouvrent droit à l'exonération les salariés titulaires d'un contrat de travail et les marins titulaires d'un contrat d'engagement maritime ainsi que, pour les entreprises de presse, aux vendeurs-colporteurs de presse et porteurs de presse affiliés au régime général de la sécurité sociale en application de l'article L. 311-3-18° du code de la sécurité sociale.

L'exonération n'est pas applicable aux rémunérations des dirigeants de sociétés affiliés aux régimes de sécurité sociale des salariés ou des salariés agricoles afférentes à l'exercice de leur mandat social.

### **1.2. – Cotisations exonérées**

L'exonération porte sur les cotisations à la charge de l'employeur d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité-décès, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail et maladies professionnelles dues au titre de l'emploi des salariés dans le régime général ou le régime agricole.

Elle n'inclut pas les cotisations supplémentaires prévues à l'article L. 242-7 du code de la sécurité sociale mises à la charge de l'employeur compte tenu des risques exceptionnels d'accidents du travail ou de maladies professionnelles présentées par l'exploitation. Ces cotisations supplémentaires seront distinguées de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour les employeurs de marins salariés, elle porte sur les contributions de l'employeur dues au titre de l'emploi des salariés affiliés au régime spécial de sécurité sociale des marins géré par l'Etablissement national des invalides de la marine et sur les cotisations d'allocations familiales dues au titre de l'emploi de ces salariés à la caisse maritime d'allocations familiales.

## **II – Calcul de l'exonération**

La fraction de la rémunération exonérée est déterminée en fonction du SMIC majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon la situation au titre de laquelle le salarié bénéficie de l'exonération, et, dans le cas général, du nombre d'heures de travail rémunérées, dans les cas particuliers, selon une règle d'équivalence. Pour les marins salariés, la limite est déterminée selon des règles particulières par référence à un salaire forfaitaire par jour de services accomplis.

### **2.1. – Règle de calcul dans le cas général**

L'exonération est applicable chaque mois civil à la fraction de la rémunération mensuelle n'excédant pas le produit du SMIC, majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon la situation au titre de laquelle le salarié bénéficie de l'exonération, par le nombre d'heures de travail rémunérées.

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

Le montant des cotisations patronales de sécurité sociale restant dues est déterminé en déduisant de la rémunération versée soumise à cotisations la fraction déterminée ci-dessus. La fraction de la rémunération excédant la fraction exonérée est soumise à cotisations aux taux de droit commun.

Les heures supplémentaires bénéficient de l'exonération. Toutefois, le nombre d'heures rémunérées n'est pas augmenté à hauteur de la majoration applicable à la rémunération. De même, dans les professions où la rémunération est établie compte tenu d'un nombre d'heures de présence considéré comme équivalent à un nombre d'heures de travail, est pris en compte le nombre d'heures rémunérées et non le nombre d'heures de présence.

## **2.2. – Absence donnant lieu à versement de rémunération**

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

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

## **2.3. – Salariés non soumis à un horaire de travail**

Il s'agit de salariés ne relevant pas de la législation relative à la durée du travail, notamment ceux rémunérés à la tâche, au rendement, à la pigne ou par un fixe plus une commission, les travailleurs à domicile, les voyageurs, représentants et placiers et les concierges d'immeubles.

Dans leur cas, la rémunération versée et soumise à cotisation est exonérée dans la limite du produit du nombre d'heures correspondant à la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié par la valeur horaire du SMIC, majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon la situation au titre de laquelle le salarié bénéficie de l'exonération.

Si l'établissement n'a pas de durée collective de travail (exemple : l'établissement n'emploie que des salariés non rémunérés selon un horaire de travail), il est tenu compte de la durée légale du travail calculée sur le mois, soit 151,67 heures.

Lorsque leur période d'emploi ne couvre qu'une partie du mois civil<sup>1</sup>, la durée collective du travail applicable dans l'établissement ou la partie de l'établissement où est employé le salarié calculée sur le mois est réduite selon le rapport entre le nombre de jours calendaires correspondant à la période d'emploi et 30.

Exemple : Dans une entreprise dont la durée collective de travail est de 151,67 heures par mois, le contrat de travail d'un VRP est rompu le 20 septembre 2003 (démission). Pour le calcul de la limite de l'exonération, le nombre d'heures correspondant à cette durée collective est réduit selon le rapport entre le nombre de jours calendaires de la période d'emploi (soit 20) et 30 :  $151,67 \times 20/30 = 101,11$  heures.

---

<sup>1</sup> Entrée ou sortie en cours de mois : embauche, démission, licenciement en cours de mois, CDD de moins d'un mois.

## 2.4. – Marins salariés

Les employeurs de marins salariés sont exonérés des contributions et cotisations patronales dues au titre des services accomplis par ces marins dans la limite du montant de ces cotisations et contributions dues sur un salaire forfaitaire fixé à un trentième de :

- 169 fois la valeur horaire du SMIC, majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon la situation au titre de laquelle le salarié bénéficie de l'exonération, par jour de services accomplis pour les rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2004 ;
- 160,33 fois la valeur horaire du SMIC, majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon la situation au titre de laquelle le salarié bénéficie de l'exonération, par jour de services accomplis pour les rémunérations versées jusqu'au 30 juin 2005 ;
- 151,67 fois la valeur horaire du SMIC, majoré de 30 %, 40 % ou 50 % selon la situation au titre de laquelle le salarié bénéficie de l'exonération, par jour de services accomplis pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005.

Le nombre d'heures de référence est ramené à 151,67 heures du fait de la durée légale du travail fixée à trente-cinq heures par semaine pour toute entreprise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Toutefois, cette diminution est réalisée par étape pour atténuer l'effet du passage de 169 à 151,67 sur la fraction de rémunération exonérée.

Le calendrier retenu est en outre cohérent avec le schéma d'harmonisation des salaires minima qui convergent vers un SMIC unique au 1<sup>er</sup> juillet 2005.

## **III – L'exonération appliquée en fonction de l'effectif de l'entreprise**

Les employeurs de moins de onze salariés (I-1° art. L. 752-3-1 CSS) et les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics (I-2° art. L. 752-3-1 CSS) bénéficient de l'exonération dans les conditions définies ci-après en fonction de l'effectif de l'entreprise, appréciée tous établissements confondus situés dans un même département.

### **3.1. – Détermination du champ des employeurs**

#### *a) les employeurs de moins de onze salariés*

Bénéficient de l'exonération les entreprises, employeurs et organismes occupant moins de onze salariés visés par l'article L. 131-2 du code du travail.

Peuvent donc ouvrir droit à l'exonération les salariés employés :

- dans les professions industrielles, commerciales et agricoles ;
- dans les professions libérales et les offices publics et ministériels ;
- en tant qu'employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles, travailleurs à domicile, assistantes maternelles ;
- par les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale qui n'ont pas le caractère d'établissements publics et les associations (les groupements d'employeurs visés par l'article L. 127-1 du Code du travail, constitués sous la forme d'associations, en bénéficient à ce titre) ou tout organisme de droit privé ;

- par les ateliers protégés et les centres de distribution du travail à domicile ;
- par les entreprises publiques, les établissements publics exerçant une mission à caractère industriel et commercial.

#### *b) Les entreprises du bâtiment et des travaux publics*

Bénéficient de l'exonération les entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics dont l'activité relève des classes d'activités de la nomenclature d'activités française (N.A.F.) à l'annexe 1.

### **3.2. – Règles d'application de l'exonération**

L'employeur bénéficie de l'exonération à 100 % lorsque son effectif est en moyenne, au cours d'une année civile, de moins de 11 salariés dans le cas général et de moins de 51 salariés pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics (BTP). L'exonération est réduite à 50 % pour les entreprises du BTP de plus de 50 salariés mais, dans ce cas, l'employeur peut opter pour la réduction Fillon (Cf. 6.1. ci-après).

#### a) Détermination de l'effectif de l'entreprise

L'effectif de l'entreprise est apprécié tous établissements confondus situés dans un même département. Il est déterminé en fin d'année en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois conformément aux règles de l'article L 421-2 du code du travail. Cet effectif est en outre arrondi à l'unité la plus proche (ex : l'effectif supérieur à 10 et inférieur ou égal à 10,50 est égal à 10, et l'effectif supérieur à 10,50 est égal à 11).

Pour le calcul de chacune de ces limites, sont pris en compte :

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

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

En revanche, ne sont pas pris en compte les apprentis, les titulaires d'un contrat de qualification, d'orientation, d'adaptation à l'emploi, jusqu'au terme prévu au contrat ou, à défaut, à l'expiration d'une période de deux ans à compter de sa conclusion, les bénéficiaires de contrats emploi-consolidé, contrats emploi-solidarité et contrats d'accès à l'emploi pendant toute la durée du contrat, les titulaires d'un contrat d'insertion - revenu minimum d'activité.

Pour les entreprises de travail temporaire, l'effectif est déterminé par application des dispositions des articles L.421-2 et L.421-3 du code du travail. Ainsi, sont pris en compte les salariés permanents et les salariés qui ont été liés avec elles par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de l'année civile.

Les entreprises de travail temporaire bénéficient de l'exonération pour les salariés liés à elles par un contrat de mission dès lors que ces salariés exercent leur mission dans une entreprise de moins de onze salariés dans le cas général, dans une entreprise du BTP (l'exonération est alors totale ou réduite de moitié selon que l'entreprise utilisatrice emploie ou non moins de 51 salariés).



## b) Application de l'exonération

Dans l'attente de la détermination de l'effectif moyen annuel, l'employeur applique l'exonération à titre provisionnel selon l'effectif employé l'année précédente. Ainsi, l'employeur applique l'exonération aux cotisations afférentes aux rémunérations versées et aux services accomplis :

- à titre provisionnel, au cours de chaque mois civil, à au maximum 10 salariés pour les entreprises de moins de 11 salariés l'année précédente ; à au maximum 50 salariés pour les entreprises du BTP de moins de 51 salariés l'année précédente ou à tous les salariés pour celles de plus de 50 salariés l'année précédente (en ce dernier cas, l'exonération est réduite à 50 %). Chaque salarié correspond à une unité et l'employeur choisit les salariés concernés ;
- à titre définitif, pour l'année civile :
  - dans le cas général, à tous les salariés si l'effectif moyen annuel apprécié en ETP est égal ou inférieur à 10,50 (l'entreprise a donc moins de 11 salariés, l'effectif - déterminé suivant les règles de l'article L 421-2 du code du travail - étant arrondi à l'unité la plus proche) et à 10,50 salariés si cet effectif est supérieur à 10,50 (l'entreprise a plus de 10 salariés ; cf. 3.3 ci-dessous) ;
  - pour les entreprises du BTP, au taux de 100 % à tous les salariés si l'effectif moyen annuel apprécié en ETP est égal ou inférieur à 50,50 salariés (l'entreprise a moins de 51 salariés) et au taux réduit de 50 % à tous les salariés si cet effectif est supérieur à 50,50 salariés (l'entreprise a plus de 50 salariés).

Le cas échéant, une régularisation est effectuée au plus tard au 31 mars de l'année suivante pour tenir compte de la différence entre l'application de l'exonération, d'une part, à titre provisionnel au cours de chaque mois civil et, d'autre part, à titre définitif au cours de l'année civile.

En fin d'année, si l'effectif déterminé de manière définitive est en moyenne de plus de 10 ou 50 salariés selon le cas, l'entreprise doit être considérée comme ayant franchi le seuil légal. Pour connaître les règles applicables en cas de franchissement de ces seuils, il convient de se reporter au 3.3. ci-dessous.

### **3.3. – Franchissement de seuil d'effectif au cours d'une année civile**

Du fait des modifications apportées par la loi de programme pour l'outre-mer (LOPOM), le cas général est abordé séparément de celui des entreprises du BTP. Dans tous les cas, l'effectif est déterminé suivant les règles de l'article L 421-2 du code du travail et arrondi à l'unité la plus proche.

#### *a) Entreprises (hors BTP) franchissant le seuil de 10 salariés au cours d'une année civile :*

Avant l'entrée en vigueur de la loi de programme pour l'outre-mer, lorsqu'une entreprise franchissait le seuil de dix salariés au cours d'une année civile, l'exonération était supprimée en cinq années de manière dégressive : l'exonération était maintenue à 100 % la 1<sup>ère</sup> année - celle du franchissement du seuil - puis diminuait à 80 % la 2<sup>ème</sup> année, 60 % la 3<sup>ème</sup> année, 40 % la 4<sup>ème</sup> année et 20 % la 5<sup>ème</sup> année. A l'issue de cette période, l'employeur ne bénéficiait plus de l'exonération.

Désormais, l'employeur conserve le bénéfice de l'exonération à 100 % mais celle-ci est appliquée aux rémunérations de dix salariés en équivalent temps plein (ETP). Il convient de distinguer deux cas :

- l'effectif au premier jour de l'année civile suivant le franchissement de seuil est égal ou supérieur à dix salariés en ETP : l'employeur applique l'exonération au titre de cette année sur les rémunérations des dix premiers salariés en ETP occupés dans l'entreprise, par ordre d'ancienneté du contrat de travail.

Exemple : l'effectif de l'entreprise est de 17 personnes physiques. Par ordre d'ancienneté du contrat de travail, l'effectif en ETP est de 9,8 salariés en tenant compte de 14 personnes physiques et de 10,8 salariés si on tient compte de 15 personnes physiques. L'exonération est donc applicable aux rémunérations de 14 personnes physiques.

- l'effectif au premier jour de l'année civile suivant le franchissement de seuil est inférieur à dix salariés en ETP (l'effectif moyen annuel étant de plus de dix salariés du fait, par exemple, d'une activité cyclique) : l'employeur applique l'exonération au titre de cette année sur les rémunérations des salariés présents à cette date et aux salariés dont l'embauche ultérieure porte l'effectif à dix salariés en ETP.

Dans ces deux cas, si l'un de ces dix salariés en ETP exonérés quitte l'entreprise, l'exonération est appliquée au(x) salarié(s) dont l'embauche, compensant ou non la rupture du contrat de travail de l'ancien salarié, porte le nombre de salariés en ETP dont la rémunération est exonérée à au plus dix salariés.

En outre, si l'effectif de l'entreprise a en cours d'année fortement varié de sorte que l'exonération a été appliquée aux rémunérations versées à moins de onze salariés en ETP, l'employeur effectue une régularisation au plus tard au 31 mars de l'année suivante, l'exonération étant appliquée aux rémunérations de dix salariés ETP, par ordre d'ancienneté du contrat de travail.

Exemple : De janvier à juin, l'entreprise emploie 20 salariés en ETP ; l'exonération est appliquée aux rémunérations des 10 premiers salariés en ETP occupés dans l'entreprise. De juillet à décembre, l'entreprise emploie 5 salariés sur les rémunérations desquelles l'exonération est appliquée. En moyenne sur l'année, l'effectif des salariés dont la rémunération est exonérée est de moins de onze salariés ETP (7,5). L'employeur régularise au plus tard le 31 mars de l'année suivante en appliquant l'exonération à titre définitif à 10 salariés en ETP.

Enfin, si l'effectif moyen de l'entreprise d'une année civile suivant celle du franchissement du seuil passe de nouveau à moins de onze salariés, l'entreprise doit être considérée comme employant moins de onze salariés. L'exonération est alors appliquée dans les conditions fixées au 3.2. b) sans que l'entreprise fasse une demande préalable auprès du préfet selon la procédure décrite au 3.5. ci-dessous, cette procédure étant réservée aux entreprises qui n'ont jamais bénéficié de l'exonération.

Ces nouvelles dispositions sont applicables :

- aux entreprises bénéficiaires de l'exonération dont l'effectif vient à dépasser le seuil de dix salariés postérieurement au 31 décembre 2003 ;
- ainsi qu'aux entreprises qui, au moment de l'entrée en vigueur de la loi de programme pour l'outre-mer, bénéficiaient de l'exonération et dont l'effectif a franchi le seuil de dix salariés entre 2001 et 2003. Ces entreprises peuvent appliquer l'exonération à 100 % dans la limite de dix salariés en ETP, à compter des rémunérations versées à compter du 24 juillet 2003 inclus.

Pour les entreprises qui ont franchi le seuil de dix salariés en 2001 et 2002, l'effectif de référence est celui présent au 1<sup>er</sup> août 2003 et non, comme dans le cas général (soit les entreprises qui franchissent le seuil à compter de 2003 et des années suivantes), au 1<sup>er</sup> jour de l'année civile suivant le franchissement du seuil de dix salariés.

#### *b) Les entreprises du BTP franchissant le seuil de 50 salariés au cours d'une année civile :*

Précédemment, l'entreprise du BTP de moins de 11 salariés bénéficiait de l'exonération totale et celle de plus de 11 salariés bénéficiait d'une exonération réduite à 50 % pour l'ensemble de ses salariés. Si l'entreprise franchissait le seuil de 11 salariés au cours d'une année civile, elle avait le choix entre appliquer l'exonération à taux dégressif pendant cinq années successives au titre de dix salariés comme indiqué au a), ou appliquer l'exonération réduite à 50 % au titre de l'ensemble de ses salariés.

Désormais, l'entreprise du BTP de moins de 51 salariés bénéficie de l'exonération totale et celle de plus de 50 salariés continue à bénéficier de l'exonération réduite à 50 % pour l'ensemble de ses salariés.

L'exonération réduite à 50 % est aussi applicable à l'entreprise qui franchit le seuil de 50 salariés au cours d'une année civile, cette exonération réduite à 50 % étant toutefois applicable l'année suivant celle du franchissement. Cette disposition concerne les entreprises du BTP dont l'effectif vient à dépasser le seuil de 50 salariés postérieurement au 31 décembre 2002.

En application de ces dispositions, pour les entreprises du BTP dont l'effectif a franchi le seuil de 10 salariés avant 2003, l'exonération est applicable aux cotisations dues sur les rémunérations versées à compter du 24 juillet 2003 inclus dans les conditions suivantes :

- si leur effectif est supérieur à 10 salariés mais inférieur à 51 salariés, l'exonération est appliquée à 100 % dans la limite de cinquante salariés ;
- si leur effectif est supérieur à 50 salariés, l'exonération continue d'être appliquée à 50 % à tous les salariés de l'entreprise.

Concernant les entreprises du BTP dont l'effectif a franchi le seuil de 10 salariés en 2003, l'exonération est applicable dans les conditions suivantes :

- pour les rémunérations versées jusqu'au 23 juillet 2003, l'exonération est appliquée selon les dispositions en vigueur avant la LOPOM, c'est-à-dire : à titre provisionnel à 100 % au titre de dix salariés ; à titre définitif, soit à 100 % au titre de 10 salariés, soit à 50 % à tous ses salariés ;
- pour les rémunérations versées entre le 24 juillet et le 31 décembre 2003 inclus, l'exonération est appliquée à titre provisionnel et à titre définitif à 100 % à au plus 50 salariés. Pour celles de ces entreprises dont l'effectif a dépassé le seuil de 50 salariés en 2003, l'exonération est applicable à 50 % à l'ensemble des salariés en 2004.

### **3.4. – Réduction de l'effectif d'une entreprise au cours d'une année civile**

*a) Entreprise non éligible au dispositif d'exonération qui réduit son effectif à moins de onze salariés (Cf. article D. 752-6 du code de la sécurité sociale)*

Lorsqu'une entreprise, qui n'a jamais été éligible à l'exonération, connaît au cours de six mois consécutifs une réduction de son effectif à moins de onze salariés, une procédure de demande préalable est organisée auprès de l'organisme chargé du recouvrement afin de bénéficier de l'exonération.

Le directeur de l'organisme décide d'octroyer ou de refuser l'exonération après consultation du préfet selon les modalités définies ci-dessous.

Le directeur de l'organisme saisit le préfet dans les quinze jours suivant la demande afin qu'il vérifie que la réduction de l'effectif n'a pas eu pour objet de faire bénéficier de manière induue l'employeur de l'exonération de cotisations.

Le préfet donne son avis sur les conditions de réduction de l'effectif ou de la restructuration de l'entreprise en fonction de la justification de l'évolution des effectifs au regard de l'activité de l'entreprise au cours de l'année considérée, le cas échéant en tenant compte de la constitution d'une unité économique et sociale. Dans ce cas, on appréciera l'effectif au niveau de l'entité constituée par l'UES.

Cette condition est vérifiée par le préfet ou, par délégation, par le directeur du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou, pour le secteur maritime, par le directeur départemental des affaires maritimes.

L'avis est transmis à l'organisme dans un délai maximal de deux mois suivant la réception ou le dépôt de la demande. En l'absence de réponse du Préfet dans le délai imparti, le directeur de l'organisme décide d'octroyer ou de refuser l'exonération.

La décision du directeur est notifiée à l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception dans les délais les plus brefs.

En cas d'acceptation de la demande d'exonération, l'employeur bénéficie de l'exonération à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été envoyée ou déposée.

Le rejet de la demande mentionne notamment le motif ainsi que les voies de recours (saisine de la commission de recours amiable, article R. 142-1 du code de la sécurité sociale).

En cas de rejet de la demande, l'entreprise ne pourra reformuler une demande pendant les six mois suivants. Une nouvelle demande sera examinée selon les conditions et critères définis ci-dessus.

Cette procédure n'est pas opposable aux entreprises du BTP de plus de cinquante salariés lorsqu'elles réduisent leur effectif en deçà de ce seuil.

#### *b) Entreprise du BTP dont l'effectif passe à moins de cinquante et un salariés au cours d'une année civile*

Dans l'attente de la détermination de son effectif, l'entreprise du BTP applique en cours d'année l'exonération à 50 % à titre provisionnel lorsque l'effectif employé l'année précédente était de plus de 50 salariés. Si, en moyenne sur l'année, son effectif est de moins de 51 salariés, l'entreprise du BTP devient, à titre définitif au titre de cette année, éligible à l'exonération totale.

Une régularisation est effectuée au plus tard au 31 mars de l'année suivante pour tenir compte de la différence entre l'application de l'exonération, d'une part, à 50 % à titre provisionnel au cours de chaque mois civil et, d'autre part, à 100 % à titre définitif au cours de l'année civile.

### **3.5. – La situation de l'entreprise qui se crée ou s'implante**

L'exonération totale est applicable si l'effectif employé par l'entreprise au cours de l'année de sa création ou de son implantation est de moins de 11 salariés dans le cas général et de moins de 51 salariés pour les entreprises du BTP.

Cet effectif est déterminé en fin d'année au prorata de sa durée d'activité au cours de l'année de création ou d'implantation conformément aux règles énoncées au 3.2.

Cet effectif étant connu en fin d'année, l'entreprise applique l'exonération les mois civils de l'année de sa création ou de son implantation au cours desquels son effectif est de moins de 11 ou 51 salariés selon le cas. Elle applique alors l'exonération, à titre provisionnel, aux cotisations afférentes aux rémunérations versées, au cours de chaque mois civil et au choix de l'employeur, à au maximum 10 salariés dans le cas général et 50 salariés pour les entreprises du BTP. Chaque salarié correspond en ce cas à une unité.

Si l'effectif de la première année d'activité est de moins de 11 ou 51 salariés selon le cas, l'entreprise est éligible à l'exonération. Elle doit néanmoins opérer une régularisation de cotisations dans les conditions prévues au b) du 3.2. pour tenir compte de la différence éventuelle entre l'application de l'exonération à titre provisionnel et à titre définitif.

Dans le cas général, si l'effectif de la première année d'activité est de plus de 10 salariés, l'entreprise n'est pas éligible à l'exonération, réservée par l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale aux entreprises d'au plus 10 salariés. Si l'effectif de l'entreprise du BTP est de plus de 50 salariés, l'exonération est applicable, mais au taux de 50 %.

En outre, l'entreprise inéligible à l'exonération ou éligible à l'exonération réduite de moitié (BTP) n'a pas à rembourser les cotisations exonérées l'année civile de son implantation ou de sa création en application de l'article R.752-19 CSS prévoyant que « dans l'attente de la détermination de l'effectif de la première année d'activité, l'entreprise applique l'exonération les mois civils au cours desquels son effectif ne dépasse pas, selon le cas, 10 ou 50 salariés ».

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux rémunérations versées dès le 24 juillet 2003 par les entreprises créées ou qui se sont implantées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Si en fin d'année ces entreprises ont un effectif de plus de 10 salariés, elles n'auront pas à rembourser les cotisations exonérées en application de l'ancienne réglementation qui leur permettait d'appliquer l'exonération au cours de tous les mois civils de l'année de création ou d'implantation, dans la limite de 10 rémunérations, dès lors qu'au cours d'un mois civil l'effectif a été de moins de 11 salariés.

## **IV – L'exonération sectorielle**

La loi d'orientation pour l'outre-mer avait créé une exonération pour les secteurs exposés à la concurrence dans la limite, dans tous les cas, d'un montant de rémunération égal au SMIC majoré de 30 %.

La Loi de programme pour l'outre-mer a amplifié cette exonération sectorielle :

- en ouvrant l'exonération totale dans la limite d'un montant de rémunération égal au Smic majoré de 30 % à certaines entreprises de transport aérien, maritime ou fluvial (3° du I de l'article L. 752-3-1) ;
- et en élargissant la limite de l'exonération à un montant de rémunération égal au Smic majoré de 40 % pour les secteurs exposés à la concurrence (II de l'article L. 752-3-1) et de 50 % pour les secteurs surexposés à la concurrence (III de l'article L. 752-3-1).

Ces entreprises bénéficient de cette exonération sans condition d'effectif. Il s'agit des employeurs visés au III-3.1.a) ci-dessus, à l'exclusion des entreprises publiques, des établissements publics à caractère industriel et commercial et des établissements publics qui assurent à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

### **4.1. – Dispositions communes**

#### **a) Détermination des secteurs éligibles à l'exonération sectorielle**

Les secteurs d'activité sont définis par référence à la nomenclature d'activités française (N.A.F.) approuvée par le décret n° 2002-1622 du 31 décembre 2002 et mentionnés en annexe à la présente circulaire.

L'exonération est aussi applicable au secteur des énergies renouvelables qui n'est pas défini par la nomenclature susvisée. Sont réputées relever du secteur des énergies renouvelables les activités liées à la production d'énergie de la biomasse et de la bagasse, éolienne, hydraulique, géothermique ou solaire.

Pour les secteurs non identifiés par une section, sous-section ou division dans cette nomenclature, les codes d'activité sont parfois insuffisants pour déterminer que l'activité de l'entreprise ou de l'établissement correspond à un secteur exonéré par la loi. En ce cas, il convient de se référer au code d'activités de produits ouvrant droit à l'exonération et également mentionnées en annexe.

Il convient de rappeler que l'attribution par l'INSEE, à des fins statistiques, d'un code caractérisant l'activité principale exercée (APE) de l'entreprise ou de l'établissement en référence à la nomenclature d'activités ne peut en elle-même ou à elle seule ouvrir droit à l'exonération. Elle constitue une présomption simple de l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité de la nomenclature, mais non la preuve de cette appartenance ou de la réalité de cette activité.

Cette présomption pourra être renversée par la preuve contraire constituée des éléments d'appréciation qu'auront pu réunir, selon le cas l'employeur ou l'organisme de recouvrement, en vue de déterminer le droit à l'exonération.

Toutefois, il convient de souligner que le législateur a entendu ouvrir le bénéfice de l'exonération sectorielle aux secteurs de production : par conséquent, les services annexes à ces secteurs de production n'y sont pas éligibles.

#### **b) Détermination des salariés éligibles à l'exonération**

L'exonération est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité relève des classes d'activités de la NAF mentionnées aux 4.2. à 4.5. ci-dessous ou, lorsque dans l'entreprise ou l'établissement sont exercées plusieurs activités, aux salariés occupés dans chacune de ces activités relevant des classes d'activités de la NAF mentionnées aux mêmes 4.2. à 4.5.

- Etablissement exerçant une seule activité :

Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements distincts, le droit à l'exonération est apprécié en fonction de l'activité de chacun des établissements, indépendamment de l'activité des autres établissements

- Etablissement exerçant plusieurs activités :

Lorsqu'au sein d'une entreprise ou d'un établissement coexistent plusieurs activités, le droit à l'exonération est ouvert au titre des seuls salariés qui sont occupés dans une activité de l'entreprise ou de l'établissement relevant d'une des classes d'activité de la N.A.F. mentionnées ci-dessous.

Les entreprises de travail temporaire bénéficient, à ce titre, de l'exonération pour les salariés liés à elles par un contrat de mission dès lors que ces salariés exercent leur mission dans un secteur d'activité exonéré et dans la limite qui lui est applicable. Il en va de même pour les salariés des groupements d'employeurs lorsqu'ils exercent une activité exonérée sans condition d'effectif et dans la limite qui leur est applicable.

Pour déterminer l'activité qui occupe les salariés, est prise en compte leur activité principale, c'est-à-dire celle qui les occupe pour plus de la moitié de leur horaire de travail.

Pour déterminer la réalité de cette activité, la nomenclature des risques peut être prise en compte à titre de simple présomption.

S'il est impossible de déterminer l'activité principale des salariés employés par les services communs à l'entreprise, l'employeur les répartit entre chacune des activités exercées au sein de l'entreprise, au prorata de l'importance de celles-ci.

L'employeur indique dans la déclaration d'entrée dans le dispositif l'ensemble des activités exercées dans son entreprise ou établissement ainsi que la répartition des effectifs dans chacune de ces activités.

#### **4.2. – Les salariés des entreprises du transport aérien**

L'exonération est applicable aux cotisations dues pour l'emploi de ces salariés dans la limite d'un montant de rémunération égal au produit du SMIC majoré de 30 % par le nombre d'heures de travail rémunérées.

##### **a) Champ d'application pour les compagnies aériennes**

Peuvent bénéficier de l'exonération au titre de certains de leurs salariés les entreprises et établissements dont l'activité relève des industries du transport aérien, énumérées ci-après :

- transports aériens réguliers de personnes, marchandises et courrier sur des lignes régulières et selon des horaires déterminés : cette activité est classée sous le code 62.1Z (transports aériens réguliers) de la N.A.F. ;
- transports aériens non réguliers de personnes et de marchandises et courrier tels que charters (réguliers ou non) : cette activité est classée sous le code 62.2Z (transports aériens non réguliers) de la N.A.F.

En outre, il s'agit des entreprises de transport aérien assurant :

- la liaison entre la métropole et les départements d'outre-mer ou les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon et Mayotte ;
- la liaison entre ces départements ou entre ces départements et collectivités ;
- la desserte intérieure de chacun de ces départements ou de Saint-Pierre-et-Miquelon.

b) Champ d'application pour les personnels navigants de ces compagnies aériennes

Seuls sont pris en compte leurs personnels concourant exclusivement à ces dessertes et affectés dans des établissements situés dans l'un de ces départements ou à Saint-Pierre-et-Miquelon où ils ont leur résidence. La preuve de cette qualité de résident est à la charge de l'employeur et peut être apportée par tous moyens.

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, les personnels affectés à des équipages rotatifs travaillant sur des liaisons éligibles et des liaisons non éligibles ne peuvent bénéficier de l'exonération car ils ne remplissent pas le critère d'exclusivité

c) Champ d'application pour les personnels au sol des services aéroportuaires d'assistance en escale

Il s'agit des salariés des entreprises et établissements dont l'activité relève des services aéroportuaires d'assistance en escale lorsqu'elle est **principalement dédiée** aux dessertes limitativement énumérées par la loi. Relève d'une activité de services aéroportuaires d'assistance en escale :

- l'assistance administrative au sol et supervision,
- l'assistance passagers,
- l'assistance bagages,
- l'assistance fret et poste,
- l'assistance opérations en piste,
- l'assistance nettoyage et service de l'avion,
- l'assistance carburant et huile,
- l'assistance entretien en ligne de l'avion,
- l'assistance opérations aériennes et administration des équipages,
- l'assistance transport au sol,
- l'assistance service commissariat.

Ces activités sont généralement classées sous le code 63.2E de la N.A.F. Elles peuvent cependant être classées sous un autre code NAF lorsque l'activité principale exercée par l'entreprise relève d'une activité classée sous un autre code, comme par exemple le nettoyage, l'avitaillement, le transport.

En cas de besoin, il est fait application des règles de l'article R. 752-21 du code de la sécurité sociale décrites au b) du 4 1. ci-dessus pour déterminer que l'activité éligible est bien exercée par le salarié pour plus de la moitié de son horaire de travail.

d) Cas de Saint-Pierre et Miquelon

Le législateur en visant expressément les entreprises de transport aérien assurant la desserte entre la métropole et Saint-Pierre-et-Miquelon a entendu en faire bénéficier l'unique compagnie dont le siège social se situe sur le territoire de cette collectivité. Compte tenu de l'enclavement de cette collectivité, en l'absence de ligne directe entre Saint-Pierre-et-Miquelon et la métropole et du passage obligé par le Canada, les personnels de cette compagnie qui résident de manière habituelle à Saint-Pierre-et-Miquelon concourant à cette desserte ainsi qu'à la desserte intérieure entre l'île de Saint-Pierre et l'île de Miquelon, sont éligibles à ce titre à l'exonération.

#### **4.3. – Les salariés des entreprises du transport par eau**

Il s'agit des salariés employés par les entreprises du transport maritime ou fluvial dont l'activité relève des classes 61-1.A (transports maritimes), 61-1.B (transports côtiers) et 61-2.Z (transports fluviaux) de la N.A.F et qui assurent :

- la desserte intra DOM (desserte maritime ou fluviale de plusieurs points de chacun des départements d'outre-mer ou de Saint-Pierre-et-Miquelon) ;
- la liaison inter DOM (entre les ports de Guadeloupe, Martinique et Guyane) ;
- ou la liaison entre les ports de la Réunion et de Mayotte.

Dès lors, les services portuaires liés au fret sont exclus car ils n'assurent pas directement la desserte inter ou intra DOM et interviennent majoritairement sur des lignes non éligibles, vers la métropole ou l'international. Enfin, il convient de préciser que le personnel affecté à des lignes internationales desservant dans leur grande rotation océanique, un ou plusieurs DOM ou Mayotte, n'est pas éligible.

L'exonération est applicable aux cotisations dues pour l'emploi de ces salariés dans la limite d'un montant de rémunération égal au produit du SMIC majoré de 30 % par le nombre d'heures de travail rémunérées.

#### **4.4. – Les salariés des entreprises de secteurs exposés à la concurrence**

Il s'agit des salariés employés par les entreprises, quel que soit leur effectif, des secteurs de l'industrie, de la restauration, à l'exception de la restauration de tourisme classée, de la presse, de la production audiovisuelle, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel, de la pêche, des cultures marines, de l'aquaculture, de l'agriculture, y compris les coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions, les coopératives maritimes et leurs unions.

Les classes N.A.F. de ces activités sont mentionnées en annexe 1 de la présente circulaire.

L'exonération est applicable aux cotisations dues pour l'emploi de salariés dont l'activité relève des ces secteurs dans la limite d'un montant de rémunération égal au produit du SMIC majoré de 40 % par le nombre d'heures de travail rémunérées.

#### **4.5. – Les salariés des entreprises de secteurs surexposés à la concurrence**

Il s'agit des salariés employés par les entreprises, quel que soit leur effectif, des secteurs du tourisme, de la restauration de tourisme classée et de l'hôtellerie.

S'agissant des entreprises de la restauration de tourisme classée, il est rappelé que conformément à l'arrêté du 27 septembre 1999 (JO du 6 octobre 1999), seuls les restaurants répondant à certains critères peuvent déposer une demande de classement dans la catégorie « restaurant de tourisme » auprès du préfet qui établit la liste des établissements classés. Le classement doit être renouvelé tous les trois ans. Le bénéfice de l'exonération au titre de la restauration de tourisme classée prend effet sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui de la décision préfectorale de classement.

Les classes N.A.F. de ces activités sont mentionnées en annexe 1 de la présente circulaire.

L'exonération est applicable aux cotisations dues pour l'emploi de salariés dont l'activité relève des ces secteurs dans la limite d'un montant de rémunération égal au produit du SMIC majoré de 50 % par le nombre d'heures de travail rémunérées.



## **V – Lieu d'exercice des activités et des emplois**

La mesure d'exonération est applicable dans les départements d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, c'est-à-dire aux entreprises ou établissements qui y sont situés et pour les salariés qui y sont employés.

### **5.1. – Lieu d'activité de l'entreprise ou de l'établissement**

La mesure d'exonération est applicable aux entreprises situées sur le territoire des départements d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ou, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, à ceux qui y sont situés, où que soit fixé le siège social de l'entreprise. Elle n'est pas applicable aux établissements de l'entreprise, dont le siège social est fixé sur le territoire de ces collectivités, qui sont situés hors de ce territoire, notamment en métropole.

Pour les entreprises employant des salariés relevant du régime spécial des marins, la mesure d'exonération n'est applicable qu'au titre de l'emploi des marins des navires armés dans un département d'outre-mer ou dans le territoire de Saint-Pierre-et-Miquelon, quel que soit par ailleurs le siège de l'entreprise.

### **5.2. – Lieu d'emploi du salarié**

Dans les entreprises ayant leur siège dans les départements d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, la mesure d'exonération est applicable aux salariés dont le lieu effectif d'activité est situé sur le territoire de ces collectivités.

Dans les entreprises ayant leur siège en métropole ou à l'étranger, la mesure d'exonération est applicable aux salariés employés par l'établissement de l'entreprise situé sur le territoire d'un département d'outre-mer ou de Saint-Pierre-et-Miquelon, sous réserve, pour les salariés des entreprises ayant leur siège à l'étranger, de l'affiliation du salarié au régime français de sécurité sociale en application des articles L. 761-1 ou L. 762-1 du code de la sécurité sociale.

Dans les entreprises employant des salariés relevant du régime spécial des marins, sont pris en compte les marins salariés inscrits sur le rôle d'équipage du navire armé dans un département d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et sur lequel ils sont embarqués.

Inversement, la mesure d'exonération n'est pas applicable aux rémunérations versées aux salariés détachés ou mis à disposition, d'une part, par une entreprise ayant son siège dans un département d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon auprès d'une entreprise, notamment d'une filiale, ayant son siège en métropole ou à l'étranger, d'autre part, par une entreprise ayant son siège en métropole ou à l'étranger auprès d'une entreprise, notamment d'une filiale, ayant son siège dans un département d'outre-mer ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le lieu d'activité du salarié peut être déterminé par tous moyens, les mentions figurant sur le bulletin de paye (adresse de l'employeur ou, lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, adresse de celui dont dépend le salarié) constituant une simple présomption qui pourra être retenue à défaut de preuve contraire.

En cas de pluralité de lieux d'activité du salarié (salariés itinérants), est pris en compte le lieu où s'exerce principalement au cours d'une année civile l'activité du salarié. En cas d'exercice de son activité par le salarié hors des locaux de l'entreprise (travailleurs à domicile, pigistes notamment), est pris en compte le lieu de résidence du salarié.

### 5.3. – Lieu de résidence du salarié

Pour les entreprises de transports aériens, il est exigé, outre les conditions ci-dessus, que le salarié réside dans le département ou la collectivité territoriale d'implantation de l'entreprise ou l'établissement qui l'emploie (Cf. b) du 4.2. de la présente circulaire).

## VI – Articulation avec d'autres dispositifs

L'exonération applicable dans les départements d'outre-mer et à Saint-Pierre-et-Miquelon (intitulée « exonération LOPOM » pour simplifier la lecture des développements ci-dessous) ne peut se cumuler ni avec une autre mesure d'allégement de cotisations, ni avec un dispositif d'aide excluant le cumul avec une exonération de cotisations sociales patronales.

Il convient de rappeler que l'allégement supplémentaire de cotisations à l'exonération LOPOM prévu par l'ancien III de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale a été supprimé au 1<sup>er</sup> juillet 2003 du fait de l'intervention de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003. Cet allégement supplémentaire, de 1 372 € par salarié à temps complet et par an, était ouvert aux entreprises appliquant un accord collectif de réduction du temps de travail dans les conditions fixées aux articles 19 et 21 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

En outre, l'allégement lié à la mise en place d'accords de réduction du temps de travail (prévu à l'ancien article L. 241-13-1 CSS) a également disparu au 1<sup>er</sup> juillet 2003. Aussi, les entreprises qui ont renoncé au bénéfice de l'exonération LOPOM pour l'appliquer (Cf. b) du VII de la précédente circulaire annulée) peuvent de nouveau appliquer l'exonération LOPOM dès le 1<sup>er</sup> juillet 2003.

### 6.1. – Non cumul avec une autre mesure d'allégement de cotisations et droit d'option

L'exonération LOPOM n'est cumulable avec aucune autre exonération. Une option entre mesures d'allégement est toutefois possible. Elle s'effectue salarié par salarié et non au niveau de l'établissement. Trois cas doivent être distingués :

→ 1<sup>er</sup> cas : l'autre mesure d'allégement donne lieu à une procédure de conventionnement avec l'Etat (ex : contrat d'accès à l'emploi<sup>2</sup>) :

L'accomplissement de cette procédure vaut option pour cette mesure et l'exonération correspondante est applicable jusqu'au terme de la convention. L'exonération LOPOM est en revanche applicable à l'issue de la durée de la convention donnant lieu à l'exonération.

→ 2<sup>ème</sup> cas : l'autre mesure d'allégement ne donne lieu à l'accomplissement d'aucune procédure ou donne lieu à l'accomplissement d'une procédure déclarative, hormis les cas où la réduction générale de cotisations est appliquée (3<sup>ème</sup> cas) ou si une disposition expresse organise un droit d'option :

L'employeur peut opter pour l'avenir, en lieu et place et sans attendre son terme, pour l'exonération LOPOM. Cette option se concrétise par l'application de l'exonération LOPOM, ce qui vaut renonciation définitive au bénéfice de l'autre mesure d'exonération.

---

<sup>2</sup> A noter que les embauches réalisées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 dans le cadre de conventions de CAE ouvrent droit à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale dans la limite de la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du salaire minimum de croissance, majoré de 30 %, par le nombre d'heures de travail rémunérées. Les conventions en cours au 1<sup>er</sup> avril 2004 continuent à ouvrir droit à une exonération sur la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures de travail rémunérées.

Ex. : une entreprise applique l'exonération spécifique aux zones franches urbaines - ZFU - (art. 12 de la loi 96-987 du 14.11.1996). Cette exonération est accordée au taux de 100 % pendant 5 ans, puis à des taux dégressifs pendant 3 ans ou 9 ans, si l'entreprise est de moins de 5 salariés. A partir du moment où l'exonération LOPOM devient plus avantageuse du fait de la dégressivité du dispositif ZFU, l'entreprise peut appliquer l'exonération LOPOM, ceci avant même la fin de la période d'application de l'exonération ZFU. Elle renonce alors définitivement à l'exonération ZFU.

→ 3<sup>ème</sup> cas : la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale prévue par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale (réduction Fillon) :

L'application de la réduction générale vaut renonciation définitive et irrévocable au bénéfice de l'exonération LOPOM pour le salarié concerné.

Cette renonciation définitive admet un tempérament pour les entreprises du BTP dont l'effectif passe de nouveau à moins de 51 salariés. En effet, les entreprises du BTP peuvent avoir intérêt à renoncer à l'exonération LOPOM lorsque leur effectif est de plus de 50 salariés car celle-ci est alors réduite à 50 % (rappel : l'exonération est réduite à 50 % l'année suivant celui du franchissement). De ce fait, la réduction générale peut être plus favorable. Comme l'exonération LOPOM redevient totale si ces entreprises du BTP repassent à au plus cinquante salariés, il est admis qu'elles appliquent de nouveau l'exonération LOPOM.

## **6.2. – Non cumul avec les aides de l'Etat excluant le cumul avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale**

L'exonération LOPOM ne peut se cumuler avec un dispositif d'aide de l'Etat pour lequel est expressément prévu un non-cumul avec une exonération totale ou partielle de cotisations patronales de sécurité sociale.

Il s'agit notamment du dispositif emploi – jeunes prévu à l'article L.322-4-19 du code du travail pendant la durée de la convention initiale. En revanche, il convient de noter que la signature, à l'issue de la convention initiale, d'une convention pluriannuelle de consolidation prévue par la circulaire DGEFP n°2001-33 du 15 septembre 2001 et la circulaire du ministère de l'outre-mer du 9 décembre 2002 ouvre droit à l'exonération.

L'exonération LOPOM ne peut également se cumuler avec un dispositif d'aide de l'Etat qui dresse une liste de limitative des exonérations cumulables sur laquelle l'exonération LOPOM ne figure pas. Il s'agit notamment du dispositif de soutien à l'emploi des jeunes en entreprise prévu par l'article L. 322-4-6 du code du travail

En revanche, l'exonération LOPOM est cumulable avec le soutien à l'emploi des jeunes spécifique aux DOM accordé en application de l'article L. 832-7-1 du code du travail (jeunes de 18 à 30 ans révolus, inscrits comme demandeurs d'emploi depuis plus de 6 mois dans une agence pour l'emploi locale, titulaires d'un diplôme sanctionnant 2 ans au moins de formation post-secondaire ou de formation professionnelle qualifiante de niveau comparable, recrutés en CDI par un employeur de moins de 20 salariés).

## **6.3. – Cumul avec les taux réduits, les assiettes et montants forfaitaires de cotisations**

Le bénéfice de l'exonération LOPOM peut être cumulé avec l'application de taux spécifiques (exemple : artistes et musiciens du spectacle auxquels sont applicables les dispositions de l'article L. 762-1 du code du travail) d'assiettes forfaitaires (exemple : employeurs de gens de maison, animateurs des centres de vacances et de loisirs pour mineurs, formateurs occasionnels) ou de montants forfaitaires de cotisations.

## **VII – Suppression du droit à l'exonération**

### **7.1. – Suppression dans le cas général**

Le droit à l'exonération est supprimé pour les rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'entreprise ou l'établissement ne remplit plus les conditions lui ouvrant le droit à l'exonération.

C'est notamment le cas lorsque l'entreprise ou l'établissement ou le salarié n'exerce plus une activité relevant des secteurs auxquels est applicable la mesure d'exonération.

En cas de fausse déclaration ou en l'absence de déclaration de la modification de la situation de l'entreprise ou de l'établissement relative à son droit à l'exonération, le droit est supprimé de manière rétroactive sur les rémunérations auxquelles il a été appliqué ou a continué à être appliqué par l'employeur.

L'employeur doit reverser les sommes dues pour la période au titre de laquelle il ne remplissait plus les conditions relatives au bénéfice du droit à l'exonération, sous réserve de la prescription prévue à l'article L. 244-3 du code de la sécurité sociale.

### **7.2. – Suppression en cas de condamnation pénale pour fraude fiscale, travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main d'œuvre**

Le droit à l'exonération est supprimé pour l'ensemble des salariés de l'entreprise lorsque le chef d'entreprise ou l'entreprise ont fait l'objet d'une condamnation pénale pour fraude fiscale, travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main d'œuvre.

Seule une condamnation pénale prononcée pour des faits intervenus postérieurement à la date à laquelle l'employeur peut bénéficier de l'exonération entraîne la suppression de l'exonération. Il peut s'agir d'une condamnation pénale qui n'est pas définitive, c'est-à-dire intervenant en première instance, l'appel n'étant pas suspensif.

Toutefois, le droit à l'exonération demeure ouvert si la condamnation pénale est infirmée par une décision de justice postérieure et définitive (en appel et/ou en cassation). L'employeur pourra alors obtenir un reversement des sommes pour lesquelles le droit à l'exonération a été supprimé.

La suppression de l'exonération est notifiée par l'organisme chargé du recouvrement par lettre recommandée avec accusé de réception dans les meilleurs délais.

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.

L'employeur a l'obligation d'informer l'organisme chargé du recouvrement de cette condamnation. En outre, il doit reverser les sommes indûment exonérées.

## **VIII – Procédure de déclaration**

### **8.1. – Principe de la déclaration**

A l'entrée dans le dispositif d'exonération, les entreprises adressent une déclaration à l'organisme compétent dont le modèle, annexé à la présente circulaire, est mis à disposition des employeurs. Pour les entreprises comportant plusieurs établissements, une déclaration est effectuée pour chacun des établissements au titre desquels l'exonération est appliquée.

La déclaration comporte les éléments suivants :

- identification de l'entreprise ou de l'établissement : nom ou raison sociale, adresse, code A.P.E., numéro S.I.R.E.T., date de création ou d'implantation, numéro de compte cotisant ;
- pour les entreprises de moins de onze salariés et celles du bâtiment et des travaux publics, l'effectif moyen employé au cours de l'année civile précédente ;
- pour les entreprises visées aux 2°, 3° du I et aux II et III de l'article L. 752-3-1 du code de la sécurité sociale, la ou les activités distinctes de l'entreprise ou de l'établissement ainsi que la répartition des effectifs dans chacune de ces activités ;
- un engagement de déclarer sans délai toute condamnation pénale pour des faits visés au V de l'article L.752-3-1 du code de la sécurité sociale et toute modification de situation ultérieure sur le droit à l'exonération ;
- date et signature de l'employeur.

Pour les employeurs de marins salariés, la déclaration comporte les éléments spécifiques suivants :

- numéro d'identification du navire,
- numéro d'identification de l'employeur.

### **8.2. – Délais d'envoi de la déclaration**

La déclaration est envoyée :

- pour les entreprises qui bénéficient de l'exonération depuis l'entrée en vigueur de la loi de programme pour l'outre-mer le 24 juillet 2003, au plus tard le 15 avril 2004 ;
- dans les autres cas, au plus tard lors de la première échéance de cotisations au cours de laquelle l'exonération est appliquée.

### **8.3. – Organismes destinataires de la déclaration**

La déclaration est adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale dont relève l'employeur. Les entreprises dont les salariés relèvent du régime des marins adressent la déclaration à la direction départementale des affaires maritimes compétente et, à la caisse maritime d'allocations familiales ou, pour les marins salariés du commerce, à la caisse générale de sécurité sociale.

### **8.4. – Effet de la déclaration**

L'employeur peut appliquer l'exonération dès lors qu'il remplit les conditions pour en bénéficier.

L'envoi ou le dépôt de la déclaration ne conditionne pas l'ouverture du droit à l'exonération. Pour autant, il apparaît nécessaire de communiquer auprès des organismes représentant les employeurs et des employeurs sur l'utilité de cette déclaration qui, par les éclaircissements qu'elle apporte sur leur situation au regard du droit à l'exonération, constitue un outil de bonne gestion de la mesure d'exonération. En outre, l'envoi ou de dépôt de cette déclaration constitue une présomption de bonne foi de l'employeur.

## IX – Suivi de la mesure

L'Agence centrale des organismes de sécurité sociale voudra bien adresser, chaque semestre, à la direction des affaires économiques, sociales et culturelles de l'outre-mer (7 rue Oudinot 75358 Paris SP 07) et à la direction de la sécurité sociale (8 avenue de Ségur 75007 PARIS), un bilan de la mise en œuvre de ce dispositif d'exonération.

Cet état statistique précisera, pour le flux des exonérations, le nombre de nouveaux établissements appliquant l'exonération au cours du mois, et pour le stock, le cumul du nombre de comptes exonérés ainsi que le nombre d'établissements appliquant l'exonération, les effectifs et les montants des cotisations exonérés.

Il serait souhaitable que ces indications soient ventilées par périodicité mensuelle ou trimestrielle d'exigibilité des cotisations et par critère d'application de l'exonération (entreprises de moins de onze salariés, entreprises du BTP, entreprises du secteur des transports, entreprises relevant d'un secteur d'activité exposé ou surexposé à la concurrence).



Vous voudrez bien faire connaître à la Direction de la sécurité sociale – Bureau de la législation financière, 8 avenue de Ségur 75007 PARIS ( tél. : 01 40 56 69 47) – toute difficulté que pourrait susciter l'application de cette mesure.

Pour le Ministre, et par délégation  
Le Directeur de la Sécurité Sociale

  
Dominique LIBAULT

Pour le Ministre et par délégation  
Le directeur des affaires économiques,  
sociales et culturelles de l'outre-mer

  
Philippe LEYSSENE

## **ANNEXE 1**

### **SECTEURS D'ACTIVITE**

Ouvrent droit à l'exonération les activités listées à l'article L. 752-3-1 du Code de la sécurité sociale définies par référence à la nomenclature des activités françaises.

Sont réputés exercer ces activités les entreprises ou les établissements dont l'activité relève des activités ci-dessous :

#### **1) EXONERATION DANS LA LIMITE DU SMIC MAJORE DE 30 %**

##### **BATIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

- 45.1. Préparation des sites
- 45.2. Construction d'ouvrages de bâtiments ou de génie civil
- 45.3. Travaux d'installation
- 45.4. Travaux de finition
- 45.5. Location avec opérateur de matériel de construction

##### **TRANSPORTS ET COMMUNICATIONS**

- 61.1 Transports maritimes et côtiers
- 61.2 Transports fluviaux
- 62.1 Transports aériens réguliers
- 62.2 Transports aériens non réguliers
- 63.2 Gestion d'infrastructures de transports uniquement pour la classe 63.2E (services aéroportuaires)

#### **2) EXONERATION DANS LA LIMITE DU SMIC MAJORE DE 40 %**

##### **INDUSTRIES EXTRACTIVES**

- 10. Extraction de houille, de lignite et de tourbe
- 11. Extraction d'hydrocarbures ; services annexes
- 12. Extraction de minerais d'uranium
- 13. Extraction de minerais métalliques
- 14. Autres industries extractives

##### **INDUSTRIES MANUFACTURIERES**

- 15. Industries alimentaires
- 16. Industries du tabac
- 17. Industrie textile
- 18. Industrie de l'habillement et des fourrures
- 19. Industries du cuir et de la chaussure
- 20. Travail du bois et fabrication d'article en bois
- 21. Industrie du papier et du carton

- 22. Edition, imprimerie, reproduction
- 23. Cokéfaction, raffinage, industries nucléaires
- 24. Industrie chimique (à l'exception de la classe 24.7 : fabrication de fibres artificielles ou synthétiques)
- 25. Industries du caoutchouc et des plastiques
- 26. Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
- 27. Métallurgie (à l'exception de la classe 27.1 : sidérurgie)
- 28. Travail des métaux
- 29. Fabrication de machines et équipements
- 30. Fabrication de machines de bureau et de matériel informatique
- 31. Fabrication de machines et d'appareils électriques
- 32. Fabrication d'équipements de radio, télévision et communication
- 33. Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie
- 35. Fabrication d'autres matériels de transport (à l'exception de la classe 35.1 : construction navale)
- 36. Fabrication de meubles : industries diverses
- 37. Récupération

#### **RESTAURATION NON CLASSEE**

- 55.3 Restaurants uniquement pour les restaurants non classés
- 55.4A. Cafés tabacs
- 55.4B. Débits de boissons
- 55.5 Cantines et traiteurs

#### **PRESSE**

- 22.1C. Edition de journaux
- 22.1E. Edition de revues et de périodiques
- 92.4Z. Agences de presse

#### **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

- 92.1A. Production de films pour la télévision
- 92.1B. Production de films institutionnels et publicitaires
- 92.1C. Production de films pour le cinéma
- 92.1G Édition et distribution vidéo
- 92.2A. Activités de radio (si activité de production de programme)
- 92.2B. Production de programmes de télévision
- 92.2D Edition de chaînes généralistes
- 92.2E Edition de chaînes thématiques



## **ENERGIES RENOUVELABLES**

En l'absence de code NAF relatif aux énergies renouvelables, doivent être prises en compte les activités de production d'énergie de la biomasse et de la bagasse, éolienne, hydraulique, géothermique ou solaire.

## **NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**

64.2C Télécommunications (hors transmission audiovisuelle)

72.1Z. Conseil en systèmes informatiques

72.2A Edition de logiciels (non personnalisés)

72.2C Autres activités de réalisation de logiciels

72.3Z. Traitement de données

72.4Z. Activités de banques de données

74.8H Centres d'appel

## **PECHE, AQUACULTURE, CONCHYLICULTURE**

05.0 Pêche, aquaculture, services annexes

## **AGRICULTURE**

01.1 Culture

01.2 Elevage

01.3 Culture et élevage associé

01.4 Services annexes à l'agriculture

01.5 Chasse

02. Sylviculture, exploitation forestière, services annexes

### **3) EXONERATION DANS LA LIMITE DU SMIC MAJORE DE 50 %**

## **TOURISME**

60.2.C téléphériques, remontées mécaniques

code CPF 60.23.12 en ce qu'il concerne les excursions et circuits touristiques en car, à l'intérieur du code NAF 60.2.G : Autres transports routiers de voyageurs

*code CPF 61.dix.12 en ce qu'il concerne l'activité de croisière maritime, à l'intérieur du code NAF 61.1A : Transport maritime*

*code CPF 61.dix.31 en ce qu'il concerne la location de bateaux de plaisance avec équipage, à l'intérieur du code NAF 61.1B : Transports côtiers*

*code CPF 61.20.12 en ce qu'il concerne l'activité de croisière et excursions sur les fleuves et canaux à l'intérieur du code NAF 61.2 : Transport fluvial de passagers*

*code CPF 62.20.dix en ce qu'il concerne des excursions aériennes et code CPF 62.20.30 en ce qu'il concerne la location d'avions avec pilotes à l'intérieur du code NAF 62.2.Z : Transport aérien non régulier*

63.3.Z agences de voyages

71.1A Location de courte durée de véhicules automobiles

*code CPF 71.40.14 en ce qu'il concerne les locations d'équipements récréatifs et de loisirs à l'intérieur du code NAF 71.4B Location d'autres biens personnels et domestiques.*

74.8.J organisation de foires et de salons

92.3.F parcs d'attractions et manèges forains

*code CPF 92.72.11 en ce qu'il concerne les services récréatifs des infrastructures de plage et code CPF 92.72.12 en ce qu'il concerne les services récréatifs divers à l'intérieur du code NAF 92.7C : Autres activités récréatives.*

92.5.C gestion du patrimoine culturel

92.5.E gestion du patrimoine naturel

93.0.K activités thermales et thalassothérapie

## **HOTELLERIE ET RESTAURATION**

55.1. Hôtels

55.2. Autres moyens d'hébergements de courte durée

55.3 Restaurants uniquement pour les restaurants classés de la classe 55.3A (restauration de type traditionnel)

## ANNEXE 2

### Exemple de calcul de l'effectif selon les modalités prévues à l'article L. 421-2 du code du travail

**Entreprise A :** 8 salariés en CDI

5 salariés en CDD [1 pendant 7 mois = 7  
[4 pendant 6 mois = (4 x 6)

3 travailleurs intérimaires pendant 3 mois chacun = (3 x 3)

$$7 + (4 \times 6) + (3 \times 3) = 40 : 12 = 3,33$$

L'effectif à prendre en compte est de  $8 + 3,33 = 11,33$

**Entreprise B :** 8 salariés en CDI à temps complet  
8 salariés en CDI à temps partiel ( 5 x 20 h  
(occupés 20 h ou 16 h hebdomadaires ) 3 x 16 h

(Durée de travail habituelle 35 h) :

$$(5 \times 20) + (3 \times 16) = 148 : 35 = 4,22$$

L'effectif à prendre en compte est de  $8 + 4,22 = 12,22$

(Durée du travail habituelle 39 h)  $148 : 39 = 3,79$

L'effectif à prendre en compte est de  $8 + 3,79 = 11,79$

Identification de  
l'organisme de  
sécurité sociale  
destinataire

**DÉCLARATION D'EXONÉRATION  
DE COTISATIONS PATRONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE**  
(article L.752-3-1 du code de la sécurité sociale)

**1/ L'ENTREPRISE**

N° SIRET :

Code APE (NAF) :  chiffres

Nom ou Raison sociale :

lettre

Adresse complète :

N° :

Rue ou voie :

.....  
Complément d'adresse (bâtiment, lot, étage) :

Code postal :

Commune :

N° de compte cotisant :

Date de création ou d'implantation :

Si la date de création ou d'implantation est postérieure au 31 décembre 2000, indication de l'effectif employé au cours du mois de création ou d'implantation :

**2/ Coordonnées du siège social de l'entreprise si elles sont différentes de l'établissement :**

Adresse :

Code postal :  Ville :

**3/ L'exonération est applicable au titre :**

A) des entreprises dont l'effectif total dans le département de  est de moins de onze salariés\* (1,3 SMIC) ☐

B) de la ou des activités exercées au sein de l'établissement parmi les activités suivantes : ☐

Bâtiment et travaux publics à 100% (moins de 51 salariés, 1,3 SMIC) : ☐

Bâtiment et travaux publics à 50 % (plus de 50 salariés, 1,3 SMIC) : ☐

Transport aérien, maritime ou fluvial (1,3 SMIC) : ☐

Industries, restauration hors restauration de tourisme classée, Presse, Production audiovisuelle, Energies renouvelables, Nouvelles technologies de l'information et de la communication, centres d'appel, Pêche, Cultures marines, Aquaculture, Agriculture (1,4 SMIC) : ☐

Tourisme, hôtellerie et restauration de tourisme classée (1,5 SMIC) : ☐

.....

En cas de pluriactivité au sein de l'établissement, indiquez la répartition des effectifs en fonction des activités exercées :

Activité(s) exercée(s)

effectif :

effectif :

effectif :

Effectif total de l'établissement :

Je soussigné (e) **M'ENGAGE** à signaler sans délai à la Caisse Générale de la Sécurité Sociale tout changement de situation (dépassement du seuil de dix salariés au cours d'une année, changement d'activité...) et toute condamnation pénale du chef d'entreprise ou de l'entreprise pour fraude fiscale, prêt illicite de main d'œuvre, travail dissimulé ou marchandage.

Je **CERTIFIE SUR L'HONNEUR** l'exactitude des renseignements portés sur ce document. Ils pourront faire l'objet d'un contrôle. L'exonération appliquée à tort devra faire l'objet d'un remboursement.

Fait à

Le

Signature, nom et qualité du déclarant

\* Moyenne de l'effectif de l'entreprise, tous établissements confondus situés dans un même département, au titre de l'année précédente, calculé selon les modalités de l'article L.421-2 du code du travail.