

L'EXONÉRATION LODEOM A SAINT-BARTHÉLEMY

En vue de favoriser l'emploi dans les territoires d'outre-mer, la Loi pour le Développement économique des Outre-Mer (LODEOM) du 27 mai 2009 a institué une exonération spécifique de cotisations sociales patronales en faveur des employeurs qui y sont implantés, notamment à Saint-Barthélemy.

1. Champ d'application

1.1 Employeurs concernés

Tous les **employeurs de droit privé** qui sont **implantés à Saint-Barthélemy** peuvent, en principe, bénéficier du dispositif. Sont, en revanche, exclus :

- Les entreprises publiques ;
- Les établissements publics à caractère industriel ou commercial ;
- Les établissements publics assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial ;
- Les particuliers employeurs.

1.2 Salariés concernés

L'employeur peut en principe bénéficier du dispositif sur les rémunérations de l'ensemble de ses salariés.

1.3 Cotisations concernées

Le dispositif couvre uniquement les **cotisations de sécurité sociale** suivantes :

- Cotisation maladie-maternité-invalidité-décès ;
- Cotisation vieillesse ;
- Cotisation d'allocations familiales.

Sont en revanche **exclus** les cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

2. Montant de l'exonération

Le montant de l'exonération dépend de trois paramètres :

- La **taille** de l'entreprise ;
- Le **secteur d'activité** de l'entreprise ;
- Le montant de la **rémunération** du salarié.

Trois barèmes d'exonération sont ainsi prévus en fonction de ces critères.

2.1 Entreprises de moins de 11 salariés

2.1.1 Entreprises concernées

Sont concernées, les entreprises de moins de 11 salariés, quel que soit leur secteur d'activité.

2.1.2 Barème applicable

Entreprises de moins de 11 salariés	
Montant de la rémunération horaire brute versée au salarié	Montant de l'exonération
Rémunération < 1,4 SMIC	Exonération totale
Rémunération ≥ 1,4 SMIC et < 2 SMIC	Exonération dans la limite de la part correspondant à une rémunération égale à 1,4 SMIC
Rémunération ≥ 2 SMIC et < 3 SMIC	Exonération dégressive correspondant au produit de la rémunération mensuelle brute par le coefficient suivant : $[1,4 \times (\text{somme des taux de cotisations patronales de maladie, vieillesse et allocations familiales applicables au niveau du SMIC}^1) \times (3 \times \text{SMIC horaire brut}^2 \times \text{nombre d'heures rémunérées}^3 / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)]$
Rémunération ≥ 3 SMIC	Exonération nulle

¹ En 2019, cette somme est égale à 0,209 (avec un taux de cotisation patronale maladie fixé à 7%, un taux de la cotisation patronale vieillesse plafonnée à 8,55%, un taux de la cotisation patronale vieillesse déplafonnée à 1,90% et un taux de la cotisation patronale d'allocations familiales à 3,45%).

² En 2019, cette valeur correspond à 10,03€.

³ La durée mensuelle légale de travail est fixée à 151,67 heures.

2.2 Entreprises relevant de certains secteurs

2.2.1 Entreprises concernées

Les entreprises de plus de 11 salariés, qui relèvent de certains secteurs d'activité limitativement énumérés par la loi bénéficient d'un barème d'exonération qui leur est propre. Les secteurs visés sont les suivants :

<ul style="list-style-type: none">- bâtiment et travaux publics ;- industrie ;- restauration ;- presse ;- production audiovisuelle ;- énergies renouvelables ;- nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel- pêche ;- cultures marines ;- aquaculture ;- agriculture ;- tourisme y compris les activités de loisirs s'y rapportant ;- hôtellerie ;
<ul style="list-style-type: none">- transport aérien assurant la liaison entre Saint-Barthélemy et la métropole, Saint-Martin, la Guadeloupe, la Guyane ou la Martinique ;
<ul style="list-style-type: none">- desserte maritime ou fluviale :<ul style="list-style-type: none">- de plusieurs points de Saint-Barthélemy ;- entre Saint-Barthélemy et Saint-Martin, la Guadeloupe, la Guyane ou la Martinique.

2.2.2 Barème applicable

Entreprises relevant de certains secteurs	
Montant de la rémunération horaire brute versée au salarié	Montant de l'exonération
Rémunération < 1,4 SMIC	Exonération totale
Rémunération ≥ 1,4 SMIC et < 3 SMIC	Exonération dégressive correspondant au produit de la rémunération mensuelle brute par le coefficient suivant : $\left[1,4 \times (\text{somme des taux de cotisations patronales de maladie, vieillesse et allocations familiales applicables au niveau du SMIC}) / 1,6 \times (3 \times \text{SMIC horaire brut} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1) \right]$
Rémunération ≥ 3 SMIC	Exonération nulle

2.3 Entreprises nécessitant une compétitivité renforcée

2.3.1 Entreprises concernées

Certaines entreprises se trouvent dans des situations que la loi considère comme nécessitant une compétitivité renforcée. Celles-ci bénéficient d'un barème d'exonération qui leur est propre.

L'ensemble des conditions suivantes doivent être remplies :

1/ Effectif de moins de 250 salariés ; 2/ Chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros et ; 3/ Activité principale : <ul style="list-style-type: none">- de même nature que l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt pour investissements réalisés outre-mer, ou ;- correspondant à l'une des activités suivantes :<ul style="list-style-type: none">o comptabilité ;o conseil aux entreprises ;o ingénierie ou études techniques à destination des entreprises ;o recherche et développement ou ;o technologies de l'information et de la communication. <p>Ces trois premières conditions s'apprécient à la clôture de chaque exercice.</p>
4/ Activité principale relevant de l'un des secteurs suivants : <ul style="list-style-type: none">- recherche et développement, technologies de l'information et de la communication ;- tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant ;- environnement ;- agronutrition ou ;- énergies renouvelables. <p>Ou réalisation, sous le bénéfice du régime de perfectionnement actif⁴, d'importations de marchandises tierces à l'Union européenne pour les transformer ou les réparer en vue de les réexporter.</p>

2.3.2 Barème applicable

Entreprises nécessitant une compétitivité renforcée	
Montant de la rémunération horaire brute versée au salarié	Montant de l'exonération
Rémunération ≤ 1,7 SMIC	Exonération totale
Rémunération > 1,7 SMIC et < 2,5 SMIC	Exonération dans la limite de la part correspondant à une rémunération égale à 1,7 SMIC
Rémunération ≥ 2,5 SMIC et < 4,5 SMIC	Exonération dégressive correspondant au produit de la rémunération mensuelle brute par le coefficient suivant : $[1,7 \times (\text{somme des taux de cotisations patronales de maladie, vieillesse et allocations familiales applicables au niveau du SMIC}) / 2 \times (4,5 \times \text{SMIC horaire brut} \times \text{nombre d'heures rémunérées} / \text{rémunération mensuelle brute} - 1)]$
Rémunération ≥ 4,5 SMIC	Exonération nulle

⁴ Défini à l'article 256 du règlement (UE) n° 952/2013 du Parlement européen et du Conseil du 9 octobre 2013 établissant le code des douanes de l'Union

3. Conditions de bénéfice de l'exonération

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, l'employeur doit être **à jour de ses obligations déclaratives** (DSN notamment) **et de paiement** vis-à-vis de la MSA.

Il ne doit **pas**, par ailleurs, **avoir fait l'objet d'une condamnation pénale** pour :

- fraude fiscale ;
- travail dissimulé ;
- marchandage ou ;
- prêt illicite de main-d'œuvre.

L'exonération LODEOM n'est, en outre, **pas cumulable avec une autre exonération** totale ou partielle **de cotisations patronales de sécurité sociale** (réduction dégressive Fillon notamment), à **l'exception** de la déduction forfaitaire patronale pour heures supplémentaires des entreprises de moins de 20 salariés.

4. Modalités exceptionnelles de régularisation

En raison de la publication a posteriori des modalités d'application de la réforme LODEOM entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019, une tolérance administrative a été mise en place afin de faciliter les régularisations à effectuer au titre des premiers mois d'application du nouveau dispositif.

Ainsi, aucune sanction, ni pénalité ne sera appliquée au titre des régularisations effectuées au titre des mois de janvier à avril 2019.

Les régularisations doivent être réalisées au plus tard dans la déclaration sociale nominative (DSN) à déposer au mois de septembre 2019, c'est-à-dire :

- Le 5 septembre 2019, pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinquante salariés et dont la paie est effectuée au cours du même mois que la période de travail ;
- Le 15 septembre 2019, pour les autres entreprises.

Afin de bénéficier de cette tolérance exceptionnelle, les régularisations doivent être effectuées conformément aux modalités précisées par une instruction du 20 juin 2019 de la Direction de la sécurité sociale.

Deux cas de figures sont à distinguer.

4.1 L'employeur a appliqué sur les premiers mois de l'année l'ancien barème LODEOM

L'employeur doit régulariser, dans la DSN de la période courante :

- Lorsque le même barème d'exonération est appliqué :
 - par différence entre le montant initialement calculé et le montant effectivement dû ;
- Lorsqu'un barème différent d'exonération est appliqué :
 - en annulant et en remplaçant l'ensemble des montants déclarés et rattachés à chaque période donnant lieu à régularisation.

Dans les deux hypothèses, la régularisation se fait :

- En principe, période mensuelle par période mensuelle.
- Par exception, de manière regroupée sur la période courante.

Concernant les modalités concrètes de régularisation, nous vous invitons à consulter l'instruction du 20 juin 2019.

4.2 L'employeur a appliqué sur les premiers mois de l'année la réduction générale dégressive

L'employeur doit régulariser, dans la DSN de la période courante :

- En annulant l'ensemble des montants déclarés et rattachés à chaque période donnant lieu à régularisation, et ;
- En indiquant le montant total de la réduction LODEOM, calculé sur le nouveau barème depuis le 1^{er} janvier à prendre en compte, sur la période courante.

Concernant les modalités concrètes de régularisation, nous vous invitons à consulter l'instruction du 20 juin 2019.

Sources :

- *Code de la sécurité sociale, articles L. 752-3-3, R. 752-20-1 à R.752-22 et D. 752-8*
- *Instruction du 20 juin 2019 de la Direction de la sécurité sociale*