

NOTE EXPLICATIVE SUR LE DISPOSITIF D'EXONERATION DE CHARGES PATRONALES LODEOM

Table des matières

Préambule – Origine de la Lodeom	3
Historique de la Lodeom	3
Objectifs de la Lodeom.....	4
Partie 1 – Conditions d’éligibilité à l’exonération totale ou partielle du régime de la Lodeom	5
Chapitre 1 – Conditions tenant à l’entreprise.....	5
Chapitre 2 – Conditions tenant aux salariés	5
Chapitre 3 – Règles d’articulation et de cumul.....	5
Chapitre 4 – Autres conditions cumulatives	6
Partie 2 – Modalités de calcul de l’exonération Lodeom	7
Chapitre 1 – Evaluation des critères.....	8
1 – Secteur d’activité.....	8
2 – Effectif de l’entreprise.....	8
3 – Chiffre d’affaires	11
4 – Rémunération	11
5 – SMIC.....	11
Chapitre 2 – Barèmes applicables en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion	13
1 – Nature des cotisations exonérées	13
2 – Modalités de déclaration.....	13
3 – Barèmes d’exonération	14
Chapitre 3 – Barèmes applicables à Saint-Barthélemy et Saint-Martin	17
1 – Nature des cotisations exonérées	17
2 – Modalités de déclaration	17
3 – Barèmes d’exonération	17

Préambule – Origine de la Lodeom

L'acronyme « Lodeom » fait référence à la Loi n° 2009-594 du 27 mai 2009 pour le développement économique des Outre-mer.

Historique de la Lodeom

1994 – Loi tendant à favoriser l'emploi, l'insertion et les activités économiques dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte (dit dispositif PERBEN, loi n° 94-638, 25 juillet 1994)



2001 – Loi d'orientation pour l'Outre-mer (LOOM, loi n° 2000-1207, 13 décembre 2000)



2003 – Loi de programme pour l'Outre-mer (LOPOM, loi n° 2003-660, 21 juillet 2003)



2009 – Loi d'orientation pour le développement économique des Outre-mer (LODEOM)



2014 – Loi de finances pour 2014, différenciation des dispositifs en fonction de l'éligibilité ou non de l'entreprise au CICE



2016 – Loi de financement de la sécurité sociale pour 2016, renforcement du dispositif pour les entreprises les plus exposées à la concurrence internationale



2019 et 2020 – Lois de financement de la sécurité sociale pour 2019 et 2020, suppression du CICE et renforcement des exonérations de cotisations sociales patronales. Le décret n°2019-199 a introduit l'annualisation du calcul de l'exonération, et le champ des cotisations et contributions exonérées a été élargi : il est aligné sur celui de la réduction générale (dite réduction Fillon).



2020 – Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020, extension du dispositif au secteur de la presse



2021 – Loi de financement de la sécurité sociale pour 2021, extension du dispositif au secteur de la production audiovisuelle



2024 – Lancement de la mission d'évaluation IGF et IGAS

Objectifs de la Lodeom

Le régime spécifique d'exonération de cotisations patronales a été mis en place afin de soutenir l'activité économique et le développement des entreprises en Outre-mer. Il s'agit du principal instrument d'intervention en faveur de la baisse du coût du travail dans les territoires d'Outre-mer. La Lodeom vise en effet à améliorer la compétitivité des entreprises ultramarines, assurer le maintien dans l'emploi et soutenir le pouvoir d'achat.

Partie 1 – Conditions d'éligibilité à l'exonération totale ou partielle du régime de la Lodeom

Chapitre 1 – Conditions tenant à l'entreprise

Principe : applicable à tous les employeurs.

Exception : non-applicable aux entreprises publiques / établissements publics ni aux particuliers employeurs¹.

Chapitre 2 – Conditions tenant aux salariés

Principe : applicable aux salariés rattachés à un établissement situé en Guadeloupe, en Guyane, à la Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin, même lorsque le siège de l'employeur auquel appartient cet établissement est situé en Métropole.

Exclusions :

- Non-applicable aux dirigeants de sociétés cumulant un mandat social et un contrat de travail pour les rémunérations afférentes à leur mandat social ;
- Non-applicable aux salariés pour lesquels l'employeur bénéficie d'une mesure non cumulable avec le dispositif Lodeom ([cf Partie 1 – Chapitre 3](#)).

Chapitre 3 – Règles d'articulation et de cumul

Principe : non-cumul au titre de la rémunération d'un même salarié avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale (par exemple, la réduction générale des cotisations patronales²).

¹ Article L. 2233-1 C. Trav. : entreprises publiques inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'Etat ; établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ; établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

² Anciennement appelée réduction Fillon, il s'agit d'un régime d'allègement de charges sociales patronales pour les salariés dont la rémunération est inférieure à 1,6 SMIC brut

En effet, l'employeur peut choisir d'appliquer l'exonération Lodeom ou la réduction générale des cotisations patronales. Cette décision est révocable.

En cas de changement de régime d'exonération en cours d'année pour un même contrat, chacune des périodes d'emploi correspondantes donne lieu à l'application d'un régime d'exonération, comme s'il s'agissait de contrats différents.

Si un employeur a bénéficié de l'exonération réservée aux employeurs de moins de 11 salariés pour ses 10 premiers salariés, mais qu'il n'est pas éligible à l'exonération sectorielle pour les autres salariés qu'il emploie, il peut toujours choisir d'appliquer les allègements généraux au niveau de chaque salarié pour lequel il n'utilise pas le dispositif d'exonération Lodeom.

Exception : cumul possible avec :

- La déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires applicable aux employeurs de moins de 20 salariés.
- L'application d'aides de l'Etat à l'emploi et des taux spécifiques.

Chapitre 4 – Autres conditions cumulatives

Pour bénéficier de l'exonération Lodeom, les deux conditions cumulatives suivantes doivent être respectées par l'entreprise :

- Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard de l'Urssaf ou de la Caisse Générale de Sécurité sociale (CGSS) ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale soit pour fraude fiscale, soit pour travail dissimulé, marchandage ou prêt illicite de main-d'œuvre.

Partie 2 – Modalités de calcul de l'exonération Lodeom

Il existe plusieurs barèmes d'exonération / réduction des charges sociales patronales. L'application ou non des barèmes dépend :

- De la **localisation** de l'entreprise ;
- Du **secteur d'activité** de l'entreprise ([cf Partie 2 – Chapitre 1 – 1](#)) ;
- De l'**effectif** de l'entreprise ([cf Partie 2 – Chapitre 1 – 2](#)) ;
- Du **chiffre d'affaires** de l'entreprise ([cf Partie 2 – Chapitre 1 – 3](#)) ;
- Et de l'**activité exercée par le salarié**.

Les barèmes permettent de calculer le montant de l'exonération et/ou de la réduction de charges sociales patronales :

- Pour chaque salarié et pour chaque contrat de travail ;
- En fonction de la rémunération du salarié ([cf Partie 2 – Chapitre 1 – 4](#)).

L'exonération de charges sociales patronales est totale jusqu'à un certain seuil – égal à un multiple du SMIC ([cf Partie 2 – Chapitre 1 – 5](#)) – puis devient dégressive en fonction du barème d'exonération applicable.

Ainsi, dans l'hypothèse où le barème applicable à la rémunération du salarié prévoit que l'exonération est totale jusqu'à 1,3 SMIC puis devient dégressive jusqu'à 2,2 SMIC :

- Si le salarié en question a une rémunération égale à 1,2 SMIC, l'employeur bénéficiera pour ce salarié d'une exonération totale de charges sociales patronales ;
- Si le salarié en question a une rémunération égale à 2 SMIC, l'employeur bénéficiera pour ce salarié d'un allègement de charges sociales patronales ;
- Si le salarié en question a une rémunération égale à 2,5 SMIC, l'employeur ne bénéficiera d'aucun allègement de charges sociales patronales.

Le bénéfice de l'application d'un barème d'exonération / réduction de charges sociales patronales **s'applique sans condition de durée**.

Ainsi, dès lors que l'employeur en a bénéficié pour un salarié, il pourra continuer à en bénéficier, quand bien même un autre salarié le remplacerait sur son poste.

Chapitre 1 – Evaluation des critères

1 – Secteur d'activité

Le code caractérisant l'activité principale exercée (code NAF/APE) attribué par l'Insee ne suffit pas à créer des droits ou des obligations en faveur ou à la charge des employeurs concernés. **Seule l'activité réellement exercée par l'employeur permet d'apprécier le bénéfice du dispositif Lodeom.**

Si une entreprise comporte plusieurs établissements distincts n'exerçant chacun qu'une seule activité, le droit à l'exonération est apprécié établissement par établissement.

Si une entreprise comporte 3 établissements au sein d'un même territoire d'Outre-mer et que :

- Le premier exerce à 100% dans le secteur de l'agriculture
- Le deuxième exerce à 100% dans le secteur de l'agroalimentaire
- Le troisième exerce à 100% dans le secteur des télécommunications

Il s'agira de déterminer pour chaque établissement le barème applicable. L'applicabilité d'un barème dans un établissement n'aura aucun effet sur l'applicabilité de ce barème dans un autre établissement.

En effet, le fait que le troisième établissement applique le barème d'innovation et croissance ne donne pas droit aux premiers et deuxièmes établissements de bénéficier de ce barème.

Si au sein d'une entreprise ou d'un établissement coexistent plusieurs activités, le droit à l'exonération s'apprécie salarié par salarié. **L'entreprise doit être alors en mesure de justifier de l'activité exercée par le salarié sur la totalité de la période d'emploi.**

Si au sein d'une entreprise :

- 20% des salariés exercent une activité relevant du secteur de l'agriculture
- 40% des salariés exercent une activité relevant du secteur de l'agroalimentaire
- 40% des salariés exercent une activité relevant du secteur des télécommunications

Il s'agira de vérifier pour chaque salarié quelle est l'activité qu'il exerce, et ainsi de déterminer à quel(s) barème(s) le secteur dont son activité relève est éligible.

2 – Effectif de l'entreprise

L'effectif pris en compte correspond au nombre des salariés employés l'année précédente dans chacune des collectivités ou chacun des départements d'Outre-mer. L'effectif est apprécié tout établissement

confondu dans le cas où l'employeur compte plusieurs établissements dans la même collectivité ou le même département.

Si une entreprise comporte 3 établissements en Guadeloupe, ayant pour effectifs respectifs :

- Etablissement 1 : 81 salariés
- Etablissement 2 : 54 salariés
- Etablissement 3 : 8 salariés

Il s'agira de prendre en compte un effectif total de 143 salariés pour déterminer le barème applicable à l'employeur. En effet, même si l'établissement 3 ne compte que 8 salariés soit moins de 11, seuls les barèmes applicables aux entreprises comptant entre 11 et 250 salariés pourront éventuellement lui être appliqués.

L'effectif au titre d'une année donnée N correspond à la **moyenne du nombre de personnes employées au cours de chacun des mois de l'année civile N-1**. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour établir cette moyenne.

Afin de déterminer quel(s) barème(s) une entreprise peut appliquer au titre de l'année 2024, en prenant en compte les effectifs suivants au cours de l'année 2023 :

- De Janvier à Avril 2023 : 0 salarié
- Mai 2023 : 2 salariés
- Juin 2023 : 5 salariés
- Juillet 2023 : 8 salariés
- Août 2023 : 7 salariés
- Septembre 2023 : 11 salariés
- Octobre 2023 : 15 salariés
- Novembre 2023 : 19 salariés
- Décembre 2023 : 21 salariés

La moyenne est de 11 salariés, en ne prenant pas en compte les 4 mois à 0 salarié. Ainsi, l'effectif à prendre en compte pour déterminer les barèmes applicables en 2024 est de 11 salariés.

Pour la détermination des effectifs, sont pris en compte :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail ;
- Les salariés permanents de l'entreprise de travail temporaire et les salariés liés à cette entreprise par contrats de mission.

Ne sont en revanche pas pris en compte :

- Les salariés titulaires d'un CDD ou les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
- Les apprentis ;
- Les titulaires d'un CIE/CAE, pendant la durée d'attribution de l'aide financière ;
- Les titulaires d'un contrat de professionnalisation jusqu'au terme prévu par le contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée ou jusqu'à la fin de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée ;
- Les gérants de sociétés à responsabilité limitée (SARL) et de sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) ;
- Les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes (SA) et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA) et les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des institutions de prévoyance, des unions d'institutions de prévoyance et des sociétés de groupe assurantiel de protection sociale ;
- Les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées et des sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées.

Une fois les salariés identifiés, il s'agit de proratiser leur nombre :

- En cas d'entrée ou de sortie au cours du mois ;
- Lorsqu'ils sont employés à temps partiel.

Ainsi, si au cours du mois de mai, l'entreprise compte les salariés suivants :

- Salarié A : temps complet, présent du 1^{er} mai au 31 mai → représente 1 salarié
- Salarié B : temps partiel 80%, présent du 1^{er} mai au 31 mai → représente 0,8 salarié
- Salarié C : temps complet, présent du 4 mai au 31 mai → représente 0,9 salarié (28 jours de présence sur 31 jours dans le mois de mai, donc $28/31 = 0,9$)
- Salarié D : temps partiel 90%, présent du 7 mai au 31 mai → représente 0,73 salarié (25 jours de présence à 90% sur 31 jours dans le mois de mai, donc $25/31 * 90\% = 0,81 * 90\% = 0,73$)

L'effectif de l'entreprise à prendre en compte est de 3,43 salariés sur le mois de mai.

3 – Chiffre d'affaires

Il s'agit du **montant annuel du chiffre d'affaires au dernier exercice comptable clôturé**.

Si l'exercice comptable n'est pas calé sur l'année civile, le constat du montant du chiffre d'affaires fait à la clôture de l'exercice comptable ne produit son effet qu'à compter du 1^{er} janvier de l'année civile suivante.

Si une entreprise a un exercice comptable allant du 1^{er} juillet N au 30 juin N+1, et qu'au 30 juin 2024 elle constate un chiffre d'affaires de 5 millions d'euros pour l'exercice clôturé, il conviendra de prendre en compte les 5 millions de chiffre d'affaires pour déterminer le(s) barème(s) applicables pour l'année civile 2025.

4 – Rémunération

Principe : la rémunération inclut toutes les sommes versées en contrepartie d'un travail, notamment les salaires ou gains, les indemnités de congés payés, les indemnités, les primes, les avantages en nature ou en argent dues au titre d'un mois d'activité donné.

Si certains éléments de rémunération dus au titre du mois d'activité N ne sont pas versés au moment de la paie de ce mois N, que ce soit en raison d'une erreur dans l'établissement de la paie ou en cas d'embauche en cours du mois N, ces éléments devront être réintégrés dans la paie du mois N pour déterminer le montant de l'exonération / réduction dont peut bénéficier l'employeur.

Ainsi, dans l'hypothèse où un salarié a été embauché le 23 mai N, et où sa rémunération mensuelle est égale à 2000€ bruts :

Même si la rémunération qui lui est due au titre de la période allant du 23 mai au 31 mai N, soit 581€, ne lui est versée qu'au moment de la paie du mois de juin N, il faudra considérer que sa paie du mois de mai N n'est pas nulle, mais égale à 581€.

Exception : les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne sont prises en compte que pour la part de ces sommes qui est soumise à cotisations de sécurité sociale.

5 – SMIC

La valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est déterminée comme suit :

- Elle doit être proratisée pour tenir compte de la quotité de travail (temps partiel, suspension du contrat de travail, durée collective de travail inférieure à la durée légale de 35 heures hebdomadaires)

- Elle doit être augmentée pour tenir compte des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées (sans prise en compte des majorations auxquelles elles donnent lieu)

Ainsi, si la valeur du SMIC n'a pas évolué sur l'année N :

- Pour un salarié rémunéré à temps plein sur toute l'année dans une entreprise où la durée collective est la durée légale de travail, soit 35 heures hebdomadaires, le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois le SMIC horaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.
- Pour un salarié rémunéré à temps partiel (80%) sur toute l'année dans la même entreprise, le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1456 fois le SMIC horaire (1820 * 80%).
- Pour le salarié de l'exemple précédent, embauché le 23 mai N, s'il est à temps complet, le montant annuel du SMIC à retenir est de 952 fois le SMIC horaire, dans la mesure où il n'a été présent que 9 jours sur 31 en mai N, soit 191 jours sur 365 sur l'année N ($1820 * 191 / 365 = 952$ heures).

De plus, si la valeur du SMIC évolue en cours d'année, la valeur annuelle du SMIC à prendre en compte est égale à la somme des valeurs déterminées pour les périodes antérieures et postérieures à l'évolution rapportée à la durée d'application de chacune de ces valeurs au cours de l'année.

Ainsi, si la valeur du SMIC horaire était de 10€ bruts de janvier à mai N, puis de 12€ bruts de juin à décembre N, cela signifie que la valeur moyenne du SMIC était de 11,17€ en année N ($10€$ pendant 5 mois, et $12€$ pendant 7 mois, soit $10 * 5 / 12 + 12 * 7 / 12 = 11,17€$).

- Pour un salarié rémunéré à temps plein sur toute l'année dans une entreprise où la durée collective est la durée légale de travail, soit 35 heures hebdomadaires, le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1820 fois $11,17€ = 20\,323€$.
- Pour un salarié rémunéré à temps partiel 80% sur toute l'année dans la même entreprise, le montant annuel du SMIC à prendre en compte est égal à 1456 fois $11,17€ = 16\,264€$.
- Pour le salarié de l'exemple précédent, embauché le 23 mai N, s'il est à temps complet, le montant annuel du SMIC à retenir est de 952 fois $11,17€ = 10\,634€$.

Les modalités de calcul et de déclaration sont différentes selon le département ou la collectivité d'Outre-Mer concernée où se situe l'entreprise. Il convient de distinguer d'une part les entreprises situées en Guadeloupe, Guyane, Martinique ou à La Réunion (§1) et d'autre part les entreprises situées à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin (§2).

Chapitre 2 – Barèmes applicables en Guadeloupe, Guyane, Martinique et à La Réunion

1 – Nature des cotisations exonérées

L'exonération porte exclusivement sur les cotisations et contributions à la charge de l'employeur dues :

- Au titre de l'assurance maladie (maladie-maternité-invalidité, décès) ;
- Au titre de l'assurance vieillesse plafonnée et déplafonnée ;
- Au titre des allocations familiales,
- Au titre des accidents du travail et maladies professionnelles pour la part mutualisée,
- Au titre des régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires,
- Au titre de l'assurance chômage,
- Au titre de la contribution de solidarité pour l'autonomie,
- Au fonds national d'aide au logement (Fnal).

C'est sur la base de ces cotisations que l'on peut obtenir la valeur « T », utilisée pour calculer l'exonération.

La valeur T est en effet égale à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées applicables à la situation de l'employeur et à celle du salarié.

Au 1^{er} janvier 2024, la valeur maximale du paramètre (T) est définie dans les limites suivantes³ :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés (Fnal à 0,10 % sur les rémunérations plafonnées) : 31,94% ;
- Pour les entreprises d'au moins 50 salariés (Fnal à 0,50 % sur la totalité des rémunérations) : 32,34%.

Ces montants maximaux tiennent compte des taux suivants :

- 3,45 % pour la cotisation patronale d'allocations familiales
- 6,01 % pour les cotisations de retraite complémentaire légalement obligatoires
- 4,05 % pour l'assurance chômage
- 7 % pour la cotisation patronale d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès.

Si le taux de prise en charge de la cotisation Agirc-Arcco est inférieur à 6,01 %, il convient d'en tenir compte dans la détermination du paramètre T.

2 – Modalités de déclaration

A) Périodicité

La réduction est calculée pour chaque salarié sur la base de la rémunération due au titre de la période d'emploi correspondant à une année civile. La réduction peut être appliquée par anticipation chaque mois et peut faire l'objet d'une régularisation progressive, à chaque exigibilité, ou d'une seule régularisation annuelle, le dernier mois ou le dernier trimestre de l'année.

³ Décret 2023-1329 du 29 décembre 2023

B) Organisme référent

Il s'agit des CGSS des territoires concernés. La déclaration est à réaliser dans la DSN.

3 – Barèmes d'exonération

Trois barèmes d'exonération Lodeom sont applicables en fonction de la situation de l'entreprise et du salarié.

A) Barème de compétitivité

Conditions alternatives :

- Soit l'entreprise compte moins de 11 salariés, peu important le secteur d'activité dont elle relève
- Soit l'entreprise relève d'un des secteurs suivants : bâtiment et travaux publics, transport aérien, maritime ou fluvial, quel que soit son effectif
- Soit l'entreprise compte plus de 250 salariés ou réalise plus de 50M€ de chiffre d'affaires, mais elle relève d'un des secteurs suivants : industrie, restauration, environnement, agro nutrition, énergies renouvelables, nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel, pêche, cultures marines, aquaculture, agriculture (y compris les coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions ainsi que les coopératives maritimes et leurs unions), tourisme (y compris les activités de loisirs s'y rapportant), nautisme, hôtellerie, recherche et développement, presse, production audiovisuelle.

Si l'entreprise entre dans l'un de ces cas, alors elle pourra bénéficier pour ses salariés d'une exonération / réduction de charges sociales patronales calculée comme suit :

Rémunération annuelle brute du salarié	Exonération	Modalités de calcul
Inférieure ou égal à 1,3 Smic	Exonération totale	Rémunération x valeur T
Egale ou supérieure à 1,3 Smic et inférieure à 2,2 Smic	Exonération dégressive	Rémunération x Coeff*
Egale ou supérieure à 2,2 Smic	Pas d'exonération	

* $\text{Coeff} = 1,3 \times T \div 0,9 \times (2,2 \times \text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute} - 1)$

B) Barème de compétitivité renforcée

Conditions cumulatives :

- L'entreprise compte moins de 250 salariés
- L'entreprise réalise un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50M€
- **Et :**
 - o L'entreprise relève d'un des secteurs suivants : industrie, restauration, environnement, agro nutrition, énergies renouvelables, nouvelles technologies de l'information et de la

communication et des centres d'appel, pêche, cultures marines, aquaculture, agriculture (y compris les coopératives agricoles et sociétés d'intérêt collectif agricoles et leurs unions ainsi que les coopératives maritimes et leurs unions), tourisme (y compris les activités de loisirs s'y rapportant), nautisme, hôtellerie, recherche et développement, presse, production audiovisuelle ;

- **Ou** l'entreprise bénéficie du régime de perfectionnement actif⁴ ;
- **Ou** en Guyane, l'activité principale de l'entreprise relève de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt⁵, ou correspond à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques.

Si l'entreprise remplit l'ensemble de ces conditions, alors elle pourra bénéficier pour ses salariés d'une exonération / réduction de charges sociales patronales calculée comme suit :

Rémunération annuelle brute du salarié	Exonération	Modalités de calcul
Inférieure ou égale à 2 Smic	Exonération totale	Rémunération x valeur T
Egale ou supérieure à 2 Smic et inférieure à 2,7 Smic	Exonération dégressive	Rémunération x Coeff*
Egale ou supérieure à 2,7 Smic	Pas d'exonération	

***Coeff = $2 \times T \div 0,7 \times (2,7 \times \text{Smic annuel} \div \text{rémunération annuelle brute} - 1)$**

C) Barème d'innovation et de croissance

Conditions cumulatives :

- L'entreprise compte moins de 250 salariés
- L'entreprise réalise un chiffre d'affaires inférieur à 50M€
- Les salariés doivent réaliser principalement⁶ des projets innovants⁷ dans le domaine des technologies de l'information et de la communication.

Sont donc exclues les fonctions supports : tâches administratives financières, logistiques et de ressources humaines.

⁴ Le régime du perfectionnement actif est destiné à favoriser la production et l'exportation par des entreprises de l'Union européenne.

⁵ Activités agricoles, industrielles, commerciales ou artisanales (article 34 du CGI) sauf celles citées à l'article 199 undecies B I, i.e. les codes NAF suivants : 43.99 E, 52.2, 81.2, 82.92, 59.1, 59.2, 69.1, 69.2.

⁶ Principalement = au moins la moitié de son temps de travail. S'il consacre moins de la moitié de son temps de travail à la réalisation de projets innovants, le bénéfice de l'exonération sera apprécié au regard de la quotité de travail consacrée par le salarié à la réalisation du projet innovant par rapport à ses autres activités.

⁷ Les projets innovants sont des projets ayant pour but l'introduction d'un bien, d'un service, d'une méthode de production ou de distribution nouveau ou sensiblement amélioré sur le plan des caractéristiques et de l'usage auquel il est destiné.

Ces projets doivent être réalisés dans les domaines suivants :

- Télécommunications ;
- Informatique, dont notamment programmation, conseil en systèmes et logiciels, tierce maintenance de systèmes et d'applications, gestion d'installations, traitement des données, hébergement et activités connexes ;
- Édition de portails internet et de logiciels ;
- Infographie, notamment conception de contenus visuels et numériques ;
- Conception d'objets connectés.

Si l'entreprise remplit l'ensemble de ces conditions, alors elle pourra bénéficier pour ses salariés d'une exonération / réduction de charges sociales patronales calculée comme suit :

Rémunération annuelle brute du salarié	Exonération	Modalités de calcul
Inférieure ou égale à 1,7 Smic	Exonération totale	Rémunération x valeur T
Supérieure à 1,7 Smic et inférieure à 2,5 Smic	Exonération sur la partie de la rémunération limitée à 1,7 Smic	T x 1,7 x Smic annuel
Egale ou supérieure à 2,5 Smic et inférieure à 3,5 Smic	Exonération dégressive	Rémunération x Coeff*
Egale ou supérieure à 3,5 Smic	Pas d'exonération	

***Coeff = 1,7 × T × (3,5 × Smic annuel ÷ rémunération annuelle brute - 1)**

Chapitre 3 – Barèmes applicables à Saint-Barthélemy et Saint-Martin

1 – Nature des cotisations exonérées

L'exonération porte exclusivement sur les cotisations et contributions à la charge de l'employeur dues :

- Au titre de l'assurance maladie (maladie-maternité-invalidité, décès) ;
- Au titre de l'assurance vieillesse plafonnée et déplafonnée ;
- Au titre des allocations familiales.

C'est sur la base de ces cotisations que l'on peut obtenir la valeur « T », utilisée pour calculer l'exonération.

La valeur « T » est égale à la somme des taux de cotisations et contributions exonérées applicables à la situation de l'employeur et à celle du salarié.

Le paramètre T est égal à 21,02%, en tenant compte des taux de :

- 3,45% pour la cotisation patronale d'allocations familiales
- 7 % pour la cotisation patronale d'assurance maladie-maternité-invalidité-décès,
- 8,55% pour la cotisation sécurité sociale plafonnée,
- 2,02% pour la cotisation sécurité sociale déplafonnée.

2 – Modalités de déclaration

A) Périodicité

La réduction est calculée pour chaque salarié sur la base de la rémunération due au titre de la période d'emploi correspondant à un **mois civil**.

B) Organisme référent

Il s'agit de l'**URSSAF pour Saint-Barthélemy**, et de la **CGSS de Martinique pour Saint-Martin**. La déclaration est à réaliser dans la DSN.

3 – Barèmes d'exonération

Trois barèmes d'exonération Lodeom sont applicables en fonction de la situation de l'entreprise et du salarié.

A) Barème pour les employeurs de moins de 11 salariés

Les employeurs de moins de 11 salariés peuvent en bénéficier.

En particulier, un employeur pourtant éligible au dispositif sectoriel sans condition d'effectif, peut choisir d'opter pour ce barème d'exonération s'il lui est plus favorable.

L'exonération / la réduction de charges sociales patronales est calculée comme suit :

Rémunération horaire brute du salarié	Exonération	Modalités de calcul
Inférieure ou égale à 1,4 Smic	Exonération totale	Rémunération horaire brute x nb d'heures rémunérées x Valeur T
Supérieure à 1,4 Smic et inférieure à 2 Smic	Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,4 Smic	Smic x 1,4 x nb d'heures rémunérées x Valeur T
Egale ou supérieure à 2 Smic et inférieure à 3 Smic	Exonération dégressive	Rémunération mensuelle brute x Coeff*
Egale ou supérieure à 3 Smic	Pas d'exonération	

***Coeff = $1,4 \times T \times (3 \times \text{Smic} \times \text{nombre d'heures rémunérées} \div \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$**

B) Barème d'exonération sectorielle applicable sans condition d'effectif

Conditions alternatives :

- L'entreprise compte au moins 11 salariés et relève d'un des secteurs suivants : 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), ou hôtellerie ;
- L'entreprise relève du secteur du transport aérien et assure la liaison entre la métropole et Saint-Barthélemy ou Saint-Martin ou la liaison entre ces collectivités ou celle avec la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique. Seuls les personnels de ces employeurs concourant exclusivement à ces dessertes et affectés dans des établissements situés à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin sont concernés ;
- L'entreprise assure la desserte maritime ou fluviale de plusieurs points de Saint-Barthélemy ou de Saint-Martin, ou la liaison entre ces collectivités ou avec la Guadeloupe, la Guyane et la Martinique.

Si l'entreprise remplit l'une de ces conditions, alors elle pourra bénéficier pour les salariés concernés d'une exonération / réduction de charges sociales patronales calculée comme suit :

Rémunération annuelle brute du salarié	Exonération	Modalités de calcul
Inférieure ou égale à 1,4 Smic	Exonération totale	Rémunération x valeur T
Egale ou supérieure à 1,4 Smic et inférieure à 3 Smic	Exonération dégressive	Rémunération x Coeff*
Egale ou supérieure à 3 Smic	Pas d'exonération	

* **Coeff = $1,4 \times T \div 1,6 \times (3 \times \text{Smic} \times \text{nombre d'heures rémunérées} \div \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$**

C) Barème d'exonération renforcée

Conditions cumulatives :

- Entreprises de moins de 250 salariés
- Entreprises avec un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros
- Entreprises dont l'activité est éligible à une réduction d'impôt, ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil aux entreprises, ingénierie ou études techniques à destination des entreprises, recherche et développement ou technologies de l'information et de la communication ;
- Pour les entreprises de Saint-Martin, entreprises soumises de plein droit ou sur option à un régime réel d'imposition.

Les entreprises réunissant ces critères **doivent également** :

- Soit exercer leur activité principale dans l'un des secteurs suivants : recherche et développement, technologies de l'information et de la communication, tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant, environnement, agro nutrition ou énergies renouvelables ;
- Soit avoir réalisé des opérations sous le bénéfice du régime de perfectionnement actif.

Si l'entreprise remplit l'ensemble de ces conditions, alors elle pourra bénéficier pour ses salariés d'une exonération / réduction de charges sociales patronales calculée comme suit :

Rémunération horaire brute du salarié	Exonération	Modalités de calcul
Inférieure ou égale à 1,7 Smic	Exonération totale	Rémunération x valeur T
Supérieure à 1,7 Smic et inférieure à 2,5 Smic	Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,7 Smic	Smic x 1,7 x nb d'heures rémunérées x valeur T
Egale ou supérieure à 2,5 Smic et inférieure à 4,5 Smic	Exonération dégressive	Rémunération x Coeff*
Egale ou supérieure à 4,5 Smic	Pas d'exonération	

***Coeff = $1,7 \times T \div 2 \times (4,5 \times \text{Smic} \times \text{nombre d'heures rémunérées} \div \text{rémunération mensuelle brute} - 1)$**

Sources :

[Exonération Lodeom - Urssaf.fr](#)

[Exonérations zonées - Boss.gouv.fr](#)

[Allègements généraux - Boss.gouv.fr](#)