

## Comment déterminer l'effectif ?

Pour connaître la formule de calcul qui vous est applicable l'année en cours, vous devez déterminer l'effectif de votre entreprise. Cet effectif s'apprécie au 31 décembre de l'année précédente, tous établissements confondus, au sein d'un département ou d'une collectivité.

### • Quel calcul ?

Vous devez calculer la moyenne des effectifs mensuels de l'entreprise sur l'année civile. Sont pris en compte selon les modalités exposées ci-dessous, les salariés sous contrat le dernier jour de chaque mois y compris les salariés absents.

Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte pour la détermination des effectifs.

Lorsque l'entreprise est créée en cours d'année, l'effectif est apprécié à cette date de création. Au titre de l'année suivante, l'effectif de cette entreprise est apprécié en fonction de la moyenne des effectifs de chacun des mois d'existence de la première année.

### • Quels salariés ?

Sont pris en compte pour la détermination de l'effectif :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein, les travailleurs à domicile, même si leur contrat est suspendu : chacun compte pour une unité ;
- les salariés en contrat à durée déterminée (CDD)\*, les salariés temporaires\*, les intérimaires\* et les salariés intermittents. Ces salariés sont comptabilisés au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents ;
- les salariés à temps partiel au sens du code du travail : vous divisez, pour ces salariés, la somme totale des horaires inscrits aux contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle.

Sont exclus pour la détermination de l'effectif :

- les salariés ou assimilés, non titulaires d'un contrat de travail (notamment les mandataires sociaux) ;
- les salariés en CDD lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat est suspendu ;
- les salariés embauchés dans le cadre de contrats aidés : contrats de professionnalisation, d'apprentissage, contrat initiative emploi, contrat d'accompagnement dans l'emploi remplacé par le contrat unique d'insertion depuis le 1/1/2010, contrat d'avenir (conclu jusqu'au 31/12/2009).

### Cas particulier des salariés mis à disposition

Ils sont décomptés dans les effectifs de l'entreprise extérieure\* à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents, dès lors que 2 conditions sont remplies :

- ils sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice,
- ils travaillent dans l'entreprise utilisatrice depuis au moins un an.

\* Sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

## Quelles conditions ?

L'employeur doit être à jour de ses obligations à l'égard de la Cgss (déclarations et paiements). La condition de paiement est considérée comme remplie, si l'employeur a souscrit et respecte un plan d'apurement des cotisations restant dues et acquitte les cotisations en cours à leur date normale d'exigibilité.

L'entreprise ou le chef d'entreprise ne doit 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.

## Quel cumul ?

L'exonération liée à la Lodéom ne peut être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale, à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales applicable au titre des heures supplémentaires.

Pour un même salarié, la réduction peut-être cumulée avec une assiette ou un montant forfaitaire de cotisations et avec des taux spécifiques.

## Comment remplir votre déclaration ?

Il y a lieu de mentionner sur votre bordereau récapitulatif des cotisations :

- d'abord les salaires sans l'exonération sous le code type de personnel (CTP) 100 ;
- puis le montant de la réduction correspondant à l'exonération sous l'un des CTP ci-dessous suivant votre situation, ainsi que le nombre de salariés concernés.

	Code type de personnel	Libellé
Exonération de droit commun	462	Exo PP Dom Smic 140% à 380%
Exonération renforcée	463	Exo PP Dom Smic 160% à 450%



EMPLOYEURS  
RÉGIME GÉNÉRAL

Nous vous invitons à conserver ce numéro de "La Cgss et Vous".

Il vous informe sur la Loi de développement économique des Outre-mer du 27/05/2009 (Lodéom).

### Exonérations de cotisations entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre 2009

Entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre 2009, l'ancien dispositif d'exonération issu de la Lopom restait en vigueur pour les salaires inférieurs à 4,5 Smic. Certaines entreprises ont cessé d'appliquer l'exonération Lopom lorsque le salaire versé était supérieur à 3,8 Smic. Aussi nous invitons les entreprises concernées à régulariser leur situation, pour les salaires supérieurs à 3,8 Smic et inférieurs à 4,5 Smic, en transmettant à la Cgss un tableau récapitulatif rectificatif 2009 et ce au plus tard le 30 juin 2010.

### BON À SAVOIR...

Les entreprises liées au secteur des transports de matériaux, du bâtiment et des travaux publics bénéficient de mesures particulières de soutien (Protocole Novelli).

### Pour en savoir plus sur la Lodéom

Pour le plan d'apurement :

► 02 62 40 35 47

Pour les nouvelles exonérations :

► 02 62 40 36 58

La **CGSS**  
& **VOUS**

| Mars 2010 |

## Des mesures exceptionnelles d'apurement des dettes sociales

### Les cotisants visés

Cette mesure concerne les entreprises installées au 1<sup>er</sup> avril 2009 dans les départements d'outre-mer et qui exercent une activité agricole, artisanale, industrielle, commerciale ainsi que les membres de professions libérales, et les associations exerçant une activité les mettant en concurrence avec des entreprises du secteur privé.

### Les cotisations et contributions sociales concernées

Au titre du Régime Général, sont concernés pour le plan d'apurement des dettes sociales :  
- les cotisations patronales d'assurance sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, contribution solidarité autonomie, vieillesse), d'allocations familiales et d'accidents du travail et maladies professionnelles  
- le Fnal et le cas échéant, le Fnal supplémentaire, le versement transport et la taxe de 8% sur les contributions patronales au régime de prévoyance.

### La demande de sursis à poursuites

Conformément à ce que prévoit la Lodéom, les cotisants débiteurs peuvent demander aux Cgss de suspendre pour 6 mois les poursuites liées au règlement de leurs dettes antérieures au 1<sup>er</sup> avril 2009. Au cours de ces 6 mois, un plan d'apurement d'une durée maximum de 5 ans doit être signé entre l'entreprise et la Cgss. La demande complète doit être adressée à la Cgss avant le 30 avril 2010. Elle doit comporter :  
- une attestation sur l'honneur, datée et signée, que le chef d'entreprise ou l'entreprise n'a pas fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main-d'œuvre ou fraude fiscale ;  
- les nom et prénoms du déclarant pour les personnes physiques ;  
- la dénomination ou la raison sociale pour les personnes morales ;  
- le siège de l'entreprise et l'adresse de l'établissement concerné par la demande ;  
- les numéros d'identification auprès de la Cgss ;  
- les lieux où ont été déclarés et acquittés les impôts, taxes et cotisations sociales depuis 2004.

### La proposition de plan d'apurement des dettes sociales

Il est conseillé d'adresser la proposition de plan d'apurement à la Cgss dans un délai de 3 mois suivant la demande de sursis à poursuites.

Cette proposition de plan doit préciser les motifs de la demande, l'origine des difficultés financières et les moyens envisagés pour y remédier. Elle doit être accompagnée d'un dossier qui comporte :

- les pièces justificatives nécessaires à l'examen de la situation financière du débiteur, notamment de ses capacités de remboursement ;
- les coordonnées du compte bancaire ou du compte épargne sur lequel les échéances du plan seront prélevées et l'autorisation de prélèvement automatique, accompagnée d'un RIB ;
- l'indication du montant des dettes sociales, en cotisations et majorations de retard, dont le demandeur reste redevable et du montant des dettes éventuellement contractées auprès d'autres créanciers, notamment en matière fiscale ;
- l'indication, le cas échéant, d'un plan en cours d'exécution mis en place dans le cadre d'une procédure de conciliation, de sauvegarde ou de redressement judiciaire ;
- la nature et l'origine des difficultés financières et économiques justifiées par la fourniture de tout élément d'appréciation, tel que le bilan et le dernier compte d'exploitation, les avis d'imposition sur le revenu des travailleurs indépendants des trois dernières années, la situation de trésorerie et des comptes bancaires, la composition et la valeur estimée du patrimoine ;
- les déclarations fiscales n° 2042 et n° 2042C, en cas de non-respect des obligations déclaratives ;
- les perspectives économiques de l'entreprise avec l'évolution des effectifs, accompagnées, le cas échéant, de comptes d'exploitation prévisionnels ;
- les propositions du demandeur quant aux dates et montants des paiements périodiques qu'il s'engage à respecter.

Afin de tenir compte de la situation de l'entreprise et de garantir sa pérennité et le paiement des cotisations, un abandon partiel des créances des cotisations patronales de Sécurité sociale constatées au 31 décembre 2008 peut être consenti sous conditions et dans la limite de 50 %. Pour bénéficier de cet abandon partiel, les cotisations salariales doivent faire l'objet d'un paiement effectif intégral ou à défaut, d'un échéancier de paiement d'une durée maximale de 3 ans, décompté au sein du délai global de 5 ans.

## Qui est concerné ?

Les employeurs implantés dans les départements d'Outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin bénéficient, sous certaines conditions, d'un nouveau dispositif d'exonération de cotisations sociales.

### L'exonération concerne les employeurs de dix salariés au plus...

Sont visés, les entreprises, employeurs et organismes de droit privé occupant dix salariés au plus. Néanmoins, si une entreprise de 11 salariés et plus, n'appartenant à aucun secteur d'activité ouvrant droit à l'exonération sans condition d'effectif, réduit son effectif en dessous de 11 salariés, elle peut, sous certaines conditions, appliquer l'exonération concernant les entreprises de moins de 11 salariés.

### ... et les entreprises, quel que soit leur effectif, relevant de certains secteurs d'activité.

#### Sont concernées les entreprises relevant des secteurs :

- > du bâtiment et des travaux publics, de l'industrie, de la restauration, de la presse, de la production audiovisuelle, des énergies renouvelables, des nouvelles technologies de l'information et de la communication et des centres d'appel, du tourisme y compris les activités de loisirs s'y rapportant, de la restauration de tourisme et de l'hôtellerie ;
- > 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 ainsi que les coopératives maritimes et leurs unions ;
- > du transport aérien assurant :

#### ● Cas particulier : Certaines entreprises bénéficient d'une exonération renforcée.

Guadeloupe  
Guyane  
Martinique  
La Réunion  
Saint-Martin

#### Conditions cumulatives pour bénéficier de l'exonération renforcée

- 1\*/ Employer moins de 250 salariés et avoir réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros.
- 2\*/ Avoir une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activité éligibles à la réduction d'impôt sur le revenu, à raison des investissements productifs neufs réalisés Outre-mer, 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.
- 3/ Être soumises de plein droit ou sur option à un régime réel d'imposition.
- 4a/ Exercer l'activité principale dans la recherche et le développement, les technologies de l'information et de la communication, le tourisme, y compris les activités de loisirs s'y rapportant, l'environnement, l'agronomie ou les énergies renouvelables, **OU**
- 4b/ Autre condition :
  - avoir signé une convention, agréée par l'autorité administrative, avec un organisme public de recherche ou une université, y compris étrangers, portant sur un programme de recherche dans le cadre d'un projet de développement du territoire. Les dépenses de recherche, engagées dans le cadre de cette convention et ouvrant droit à crédit d'impôt, doivent représenter au moins 5 % des charges totales engagées par l'entreprise au titre de l'exercice écoulé,
  - ou avoir réalisé des opérations sous le bénéfice du régime de transformation sous douane, si le chiffre d'affaires provenant de ces opérations représente au moins un tiers du chiffre d'affaires de l'exploitation au titre de l'exercice écoulé.

\* Les conditions 1 et 2 s'apprécient à la clôture de chaque exercice.

#### Secteurs géographique spécifiques

Seules les 3 premières conditions sont à remplir si vous êtes situé dans l'une des zones ci-dessous :

- entreprises situées en Guyane, dans les îles des Saintes, à Marie-Galante, à La Désirade et dans les communes de La Réunion définies par décret\* portant création d'une zone spéciale d'action rurale dans le département de La Réunion,
- entreprises situées dans les communes de la Guadeloupe et de la Martinique, dont la liste est fixée par décret et qui cumulent les critères suivants :
  - classées en zone de montagne,
  - situées dans un arrondissement dont la densité de population est inférieure à 270 habitants/km<sup>2</sup>,
  - dont la population était inférieure à 10 000 habitants en 2008.

\* Décret 78-690 du 23 juin 1978.

#### Sont exclus du champ d'application de l'exonération :

- > les entreprises publiques, les établissements publics à caractère industriel et commercial et les établissements publics déterminés par décret assurant à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial.

## Comment calculer l'exonération ?

L'exonération porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales. Ne sont pas concernées les cotisations patronales d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Le montant de l'exonération est calculé chaque mois civil, pour chaque salarié en fonction de son salaire horaire brut (montant retenu pour l'assiette des cotisations de Sécurité sociale).

### Employeurs de moins de 11 salariés :

Montant du salaire horaire brut	Exonération	Modalités de calcul de l'exonération
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,4 Smic	Exonération sur la totalité du salaire	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 28,10%
Salaire horaire brut supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 2,2 Smic	Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,4 Smic	Smic x 1,4 x nombre d'heures rémunérées x 28,10%
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 2,2 Smic et inférieur à 3,8 Smic	Exonération dégressive	Exonération = rémunération brute mensuelle x coefficient Coeff. = $\frac{0,281 \times (3,8 \times \text{Smic} \times 1,4 \times \text{nbre d'heures rémunérées} - 1,4)}{1,6 \times \text{rémunération mensuelle brute}}$
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3,8 Smic	Pas d'exonération dès le 1 <sup>er</sup> euro versé.	

### Employeurs de 11 salariés et plus dont le secteur d'activité est visé par la loi :

Montant du salaire horaire brut	Exonération	Modalités de calcul
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,4 Smic	Exonération sur la totalité du salaire	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 28,10%
Salaire horaire brut supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 3,8 Smic	Exonération dégressive	Exonération = rémunération brute mensuelle x coefficient Coeff. = $\frac{0,281 \times (3,8 \times \text{Smic} \times 1,4 \times \text{nbre d'heures rémunérées} - 1,4)}{2,4 \times \text{rémunération mensuelle brute}}$
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3,8 Smic	Pas d'exonération dès le 1 <sup>er</sup> euro versé.	

### Exonération renforcée

Montant du salaire horaire brut	Exonération	Modalités de calcul
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,6 Smic	Exonération sur la totalité du salaire	Salaire horaire brut x nombre d'heures rémunérées x 28,10%
Salaire horaire brut supérieur à 1,6 SMIC et inférieur à 2,5 Smic	Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,6 smic	Smic x 1,6 x nombre d'heures rémunérées x 28,10%
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 2,5 Smic et inférieur à 4,5 Smic	Exonération dégressive	Exonération = rémunération brute mensuelle x coefficient Coeff. = $\frac{0,281 \times (4,5 \times \text{Smic} \times 1,6 \times \text{nbre d'heures rémunérées} - 1,6)}{2 \times \text{rémunération mensuelle brute}}$
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 4,5 Smic	Pas d'exonération dès le 1 <sup>er</sup> euro versé.	

### Paramètres de calcul

Le Smic est le taux horaire du salaire minimum de croissance pris en compte pour sa valeur au premier jour de la période d'emploi rémunérée.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle brute, le nombre d'heures rémunérées pris en compte est égal au produit de la durée du travail, que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler, par le pourcentage de la rémunération demeurée à la charge de l'employeur et soumise à cotisations.

La rémunération mensuelle brute est constituée des gains et rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations versés au salarié au cours du mois civil. Le coefficient est arrondi à 3 décimales, au millième le plus proche. S'il est supérieur à 0,281, il est pris en compte pour une valeur égale à 0,281.

Pour les salariés non rémunérés en fonction d'un nombre d'heures, contactez votre Cgss.

### BON À SAVOIR...

Si une entreprise a moins de 11 salariés, en cas de dépassement de ce seuil, elle conserve le bénéfice intégral de l'exonération réservée aux entreprises de moins de 11 salariés pour les dix salariés précédemment occupés ou, en cas de départ, remplacés.

Pour en savoir plus, contactez votre Cgss.