

Nous vous invitons à conserver ce premier numéro de "La CGSS et Vous". Il vous informe sur la Loi de développement économique des outre-mer du 27/05/2009.

Il précise les conditions liées au versement du revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA) dont peuvent bénéficier vos salariés et l'aide que vous pouvez leur apporter pour faciliter leurs démarches.

Dossier

## Loi pour le développement économique des outre-mer

### Bonus exceptionnel de 1 500 euros

Les entreprises situées dans les départements et régions d'outre-mer et dans les collectivités de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, ayant conclu un accord régional ou territorial interprofessionnel applicable dès 2009, peuvent verser un bonus exceptionnel à leurs salariés.

Ce bonus exceptionnel, dont le montant est au maximum de 1 500 euros par salarié et par an, est exonéré de toute cotisation et contribution d'origine légale ou d'origine conventionnelle rendue obligatoire par la loi. Toutefois restent dus la CSG/CRDS (après abattement de 3%) et le forfait social\*. Cette exonération est applicable dès 2009 et pour une durée de 3 ans.

L'accord régional ou territorial interprofessionnel conclu peut prévoir de moduler le montant du bonus selon les salariés. Cette modulation ne peut s'effectuer qu'en fonction de la taille de l'entreprise, des secteurs d'activité, du salaire, de la qualification, du niveau de classification, de l'ancienneté ou de la durée de présence dans l'entreprise du salarié.

L'accord régional ou territorial interprofessionnel peut renvoyer à un accord de branche ou d'entreprise la fixation du montant du bonus exceptionnel et les critères de versement et de modulation.

Pour bénéficier de l'exonération, l'attribution du bonus doit respecter certaines conditions :

- il ne peut se substituer ni aux éléments de rémunération, ni aux augmentations ou aux primes conventionnelles prévues par accord ou par le contrat de travail,
- son versement doit intervenir au plus tard le 31 décembre de l'année civile au titre de laquelle les sommes sont dues, en application de l'accord.

L'employeur doit communiquer à la CGSS le montant du bonus versé à chaque salarié. Cette déclaration doit être effectuée au plus tard le 31 décembre de l'année suivant le versement du bonus.

\* Contribution patronale de 2% sur les rémunérations ou gains exclus de l'assiette des cotisations sociales et assujettis à la CSG.

## AU SOMMAIRE

### Pages

#### # 1 à 3

- **Dossier**  
Loi pour le développement économique des outre-mer
- Bonus exceptionnel de 1 500 euros
- Des mesures exceptionnelles d'apurement des dettes sociales
- Nouvelles exonérations
- Aide au projet Initiative Jeune

#### # 4

- **Zoom**  
Le revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA)

Bénéficiez de l'information en direct !

Inscrivez-vous à la lettre d'info sur :

[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

Un espace spécifique outre-mer est disponible sur le site des Urssaf

### Des mesures exceptionnelles d'apurement des dettes sociales

Les entreprises installées et exerçant leur activité au 1<sup>er</sup> avril 2009 dans les départements d'outre-mer peuvent demander à la CGSS, avant le 31 décembre 2009, de suspendre pour 6 mois les poursuites liées au règlement de leurs créances pour les périodes antérieures au 1<sup>er</sup> avril 2009\*.

Cette demande entraînera de plein droit une suspension des poursuites afférentes aux cotisations patronales de Sécurité sociale ainsi qu'aux pénalités et majorations de retard correspondantes.

Au cours de ces 6 mois, un plan d'apurement devra être signé entre l'entreprise et la CGSS. Sa durée sera au maximum de 5 ans. Il pourra comporter l'annulation des pénalités et majorations de retard.

Afin de tenir compte de la situation de l'entreprise et de garantir sa pérennité et le paiement des cotisations, le plan peut prévoir, sous conditions, un abandon partiel des créances constatées au 31 décembre 2008 (dans la limite de 50 %). Cet abandon partiel est subordonné au paiement effectif des cotisations et contributions salariales ou à défaut, à la signature d'un échéancier de paiement d'une durée maximale de 3 ans.

Les modalités d'application de ces mesures exceptionnelles doivent faire l'objet d'un décret à paraître.

\* Sauf en cas de condamnations pénales notamment pour fraude fiscale et travail dissimulé.

## Nouvelles exonérations

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.

**Toutefois**, les exonérations actuelles dont vous bénéficiez déjà éventuellement resteront applicables dans les mêmes conditions, sous réserve de la précision ci-dessous, dans l'attente de la publication d'un décret d'application de la loi pour le développement économique des outre-mer.

**Attention :** dès le 1<sup>er</sup> juin 2009, pour tout salaire horaire brut égal ou supérieur à 3,8 Smic\*, vous ne pouvez plus appliquer d'exonération spécifique outre-mer dès le 1<sup>er</sup> euro versé. (Cette mesure concerne votre déclaration du 2<sup>e</sup> trimestre 2009).

\* Montant porté à 4,5 Smic dans certains cas particuliers (cf. page 3)

### ● Qui est concerné ?

**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. En cas de dépassement de ce seuil, le bénéfice intégral de l'exonération est maintenu dans la limite des dix salariés précédemment occupés ou, en cas de départ, remplacés. Un décret doit fixer les conditions d'exonération lorsque l'effectif de l'entreprise passe en-dessous de onze 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 :
  - la liaison entre la métropole et la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, La Réunion, Saint-Martin, Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon ou Mayotte,
  - la liaison entre ces départements ou collectivités,
  - la desserte intérieure de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de La Réunion, de Saint-Barthélemy ou de Saint-Martin. Seuls sont pris en compte les personnels de ces entreprises concourant exclusivement à ces dessertes et affectés dans des établissements situés dans l'un de ces DOM, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Martin.
- du transport maritime ou fluvial assurant la desserte de plusieurs points de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de La Réunion, de Saint-Barthélemy ou de Saint-Martin, ou la liaison entre les ports de ces départements ou collectivités ou la liaison entre les ports de La Réunion ou de Mayotte.

### ● Comment se calcule l'exonération ?

L'exonération porte sur les cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, décès, invalidité, 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
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,4 SMIC	Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales.
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 des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales.
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 2,2 SMIC et inférieur à 3,8 SMIC	Exonération dégressive des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales : Application d'une formule de calcul ( décret à paraître)
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3,8 SMIC	Pas d'exonération dès le 1 <sup>er</sup> euro versé. Application immédiate

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

Montant du salaire horaire brut	Exonération
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,4 SMIC	Exonération des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales.
Salaire horaire brut supérieur à 1,4 SMIC et inférieur à 3,8 SMIC	Exonération dégressive des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales. Application d'une formule de calcul ( décret à paraître)
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 3,8 SMIC	Pas d'exonération dès le 1 <sup>er</sup> euro versé. Application immédiate

## Cas particuliers

Certaines entreprises bénéficient d'une exonération renforcée. Il s'agit des entreprises situées dans les DOM et à Saint-Martin respectant les conditions suivantes :

- employer moins de 250 salariés et avoir réalisé un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros,
- avoir une activité principale relevant de l'un des secteurs d'activités éligibles à la réduction d'impôt prévue au titre de certains investissements, réalisés outre-mer ou correspondant à l'une des activités suivantes : comptabilité, conseil en entreprises, ingénierie ou études techniques à destination des entreprises, recherche et développement ou technologies de l'information et de la communication,
- être soumises de plein droit ou sur option à un régime réel d'imposition,
- à l'exception des entreprises situées en Guyane, dans les îles des Saintes, à Marie-Galante et à la Désirade et dans les communes de La Réunion (en zone spéciale d'action rurale) ainsi que dans les communes de Guadeloupe et de Martinique, dont la liste sera fixée par décret, avoir une activité dans l'un des secteurs suivants :
  - Activité principale de 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,
  - ou activité portant sur un programme de recherche dans le cadre d'un projet de développement du territoire,
  - ou activité portant sur 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.

### Exonération renforcée

Montant du salaire horaire brut	Exonération
Salaire horaire brut inférieur ou égal à 1,6 SMIC	<b>Exonération</b> des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales
Salaire horaire brut supérieur à 1,6 SMIC et inférieur à 2,5 SMIC	<b>Exonération sur la partie du salaire horaire brut limitée à 1,6 smic</b> des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales.
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 2,5 SMIC et inférieur à 4,5 SMIC	<b>Exonération dégressive</b> des cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse) et d'allocations familiales. Application d'une formule de calcul ( décret à paraître)
Salaire horaire brut égal ou supérieur à 4,5 SMIC	<b>Pas d'exonération</b> dès le 1 <sup>er</sup> euro versé. <b>Application immédiate</b>

### ● 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 respecte le plan d'apurement des cotisations restant dues et acquitte les cotisations en cours à la date normale d'exigibilité.

L'entreprise ou le chef d'entreprise ne doivent 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 ?

Cette exonération ne peut être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales de Sécurité sociale, à l'exception de la déduction forfaitaire prévue dans le dispositif « heures supplémentaires ».

## BON À SAVOIR...

### Aide au Projet initiative-jeune

En vue de faciliter la réalisation d'un projet professionnel, les jeunes âgés de 18 à 30 ans, ainsi que les bénéficiaires du contrat emploi-jeune arrivant au terme de leur contrat, peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État.

Cette aide au Projet initiative-jeune, bénéficie aux jeunes qui créent ou reprennent une entreprise à but lucratif dont le siège et l'établissement principal sont situés dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cette aide, dont le montant et les modalités de versement doivent être fixés par décret, est exonérée de toutes charges fiscales et sociales. Elle est cumulable avec l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre).

## Le revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA)

Le versement du revenu supplémentaire temporaire d'activité (RSTA) commencera en juillet dans les départements d'outre-mer, à Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin. Le RSTA est entièrement financé par l'État.

L'Assurance Retraite, via les caisses générales de Sécurité sociale (CGSS), se charge de la partie opérationnelle de cette prestation. Sur la base des déclarations faites par les employeurs en 2008, plus de 220 000 salariés recevront des formulaires de demande préétablis à leur nom.

### ● Qui est concerné ?

Pour bénéficier du RSTA, les salariés doivent remplir les conditions suivantes :

- > Percevoir au maximum 1,4 Smic mensuel au titre de l'ensemble de leurs activités salariées (hors heures supplémentaires et heures complémentaires), soit une rémunération mensuelle brute inférieure ou égale à 1849,46 euros bruts par mois (ce qui correspond à environ 1 450 euros nets).
- > Être de nationalité française, ressortissant d'un État membre de l'Espace économique européen ou de la Confédération suisse ou titulaire d'un titre de séjour autorisant à travailler.
- > Exercer une activité salariée sur le territoire de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de La Réunion, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin, de Saint-Pierre-et-Miquelon.
- > Être titulaire d'un contrat de travail d'une durée égale ou supérieure à un mois : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat d'intérim, contrat aidé ou contrat de droit public. En revanche, les contrats d'apprentissage n'ouvrent pas droit au RSTA.

Les fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales ou des établissements hospitaliers, les militaires de carrière et les magistrats ne peuvent pas bénéficier du RSTA.

Le droit au RSTA est indépendant du versement d'un bonus ou d'une prime exceptionnelle de vie chère. Lorsque le bonus, ou la prime, est versé en application de la loi pour le développement économique de l'outre-mer, il n'est pas pris en compte pour apprécier si la rémunération est inférieure ou égale à 1,4 Smic.

### ● Les modalités de versement du RSTA

Le montant du RSTA peut aller jusqu'à 100 euros bruts par mois pour une durée de travail de 35 heures par semaine. Il est réduit proportionnellement au temps de travail.

Il n'est pas imposable, à l'exception de la contribution au remboursement de la dette sociale (0,5 %).

Il est versé directement sur le compte bancaire des bénéficiaires après chaque période de trois mois. Le premier versement est donc effectué à partir de juillet pour la période de mars, avril et mai.

### ● Comment demander le RSTA ?

Si le salarié a reçu un formulaire de demande de RSTA préétabli à son nom il doit, s'il estime réunir les conditions d'accès au RSTA :

- > Compléter ce formulaire.
- > Y joindre un relevé d'identité bancaire (RIB) si ses coordonnées bancaires ont changé ou s'il souhaite que le RSTA soit versé sur un autre compte bancaire.
- > Utiliser l'enveloppe T pré-affranchie pour renvoyer la demande avant le 31 août.

Si le salarié remplit les conditions d'accès et n'a pas reçu de formulaire de demande de RSTA après le 20 juin :

- > Se procurer un formulaire de demande de RSTA sur le site **www.rsta-outremer.fr**
- > Remplir ce formulaire et joindre à la demande :
  - une photocopie d'une pièce d'identité établissant sa nationalité ou de son titre de séjour l'autorisant à travailler,
  - une photocopie du ou des bulletins de salaire relatifs à chaque emploi salarié occupé au cours de la période de trois mois déclarée,
  - un relevé d'identité bancaire (RIB),
- > Envoyer ces documents à sa CGSS-service RSTA avant le 31 août.

**Important : la demande de RSTA est à renouveler tous les trois mois.** Les salariés devront impérativement respecter les dates limites de transmission des demandes de RSTA.

Période de trois mois	Date limite de transmission des demandes de RSTA
Mars, avril et mai	31 août
Juin, juillet et août	30 novembre
Septembre, octobre et novembre	28 février
Décembre, janvier et février	31 mai

### ● Comment faciliter les démarches de vos salariés ?

Les renseignements demandés (salaire brut, salaire des heures supplémentaires et complémentaires, durée du travail prévue au contrat, etc.) sont plus familiers aux employeurs qu'à certains salariés. L'aide que vous pourrez leur apporter pour la réalisation de ces démarches constituera un appui précieux et facilitera le versement de la prestation. Vous pourrez notamment :

- > télécharger des formulaires vierges sur le site **www.rsta-outremer.fr** pour ceux qui n'auraient pas reçu le formulaire préétabli et souhaiteraient faire une demande ;
- > leur apporter votre aide pour remplir leur formulaire ;
- > vérifier que les salaires bruts indiqués par vos salariés sont exacts.

Pour en savoir plus sur le RSTA :  
**www.rsta-outremer.fr**