

# LES EXONERATIONS PATRONALES EN FAVEUR DE L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS OCCASIONNELS

## QUI EST CONCERNE ?

### Employeurs

Sont visés tous les **employeurs relevant du régime de protection sociale des professions agricoles en cas d'embauche de salariés, à l'exception :**

- des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ;
- des coopératives de transformation, conditionnement et commercialisation ;
- des entreprises paysagistes ;

- les structures exerçant des activités de tourisme à la ferme ;
- les entreprises de service (Crédit agricole, Groupama, caisses de MSA, groupements professionnels agricoles, Chambres d'agriculture...),
- les artisans ruraux,
- les entreprises de travail temporaire (ETT) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).

### Salariés

Ce sont ceux :

- recrutés sous les seuls contrats de travail suivant :

- CDD à caractère saisonnier,
- CDD d'usage,
- Contrat vendanges,
- CDD d'insertion (CDDI) conclu par une entreprise d'insertion ou par une association intermédiaire,
- CDD CUI-CIE (Contrat Initiative Emploi conclu dans le cadre du Contrat Unique d'Insertion),
- CDI conclu avec un demandeur d'emploi (inscrit à Pôle emploi depuis au moins 4 mois ou 1 mois si cette inscription fait suite à un licenciement) par un groupement d'employeurs composés exclusivement de membres exerçant les activités éligibles visées ci-dessous.

**A noter :** à titre de tolérance, les CDI en cours au 1er janvier 2010 conclus par ce même groupement d'employeurs mais avec un travailleur occasionnel non inscrit comme demandeur d'emploi, ouvrent également droit aux exonérations visées ci-après.

- pour réaliser des tâches dans les activités liées :

- **au cycle de la production animale et végétale**, à savoir :
  - cultures spécialisées ou non spécialisées ;
  - élevages spécialisés ou non spécialisés ;
  - dressage, entraînement et haras ;
  - conchyliculture, pisciculture, activités de pêche maritime à pied professionnelle ;
  - travaux agricoles entrant dans le cycle de la production animale ou végétale,
  - travaux d'amélioration foncière agricole,
  - travaux accessoires nécessaires à l'exécution des deux travaux agricoles précédents.
- **aux travaux forestiers,**
- **aux activités constituant le prolongement direct de l'acte de production (transformation, conditionnement et commercialisation de produits agricoles) accomplis sous l'autorité d'un exploitant agricole.**

## QUELS AVANTAGES ?

■ L'employeur d'un travailleur occasionnel bénéficie de deux mesures :

- **une exonération de charges patronales de sécurité sociale** (assurances sociales agricoles <sup>(1)</sup>, allocations familiales et accidents du travail),
- **une prise en charge par la MSA du paiement de certaines cotisations conventionnelles patronales** (formation professionnelle, retraite complémentaire, AGFF, AFNCA, ANEFA, PROVEA, Cotisation SST).

(1) Maladie, vieillesse, maternité, invalidité, décès

#### ■ CES EXONERATIONS SONT :

- **totales** pour une rémunération mensuelle brute <sup>(2)</sup> inférieure ou égale à 2,5 SMIC mensuel <sup>(3)</sup>,
- **dégressive** pour des rémunérations comprises entre 2,5 et 3 SMIC mensuel,
- **nulles** pour des rémunérations mensuelles égales ou supérieures à 3 SMIC mensuel.

#### ■ FORMULE DE CALCUL DE L'EXONERATION (M) ET DE LA PRISE EN CHARGE LORSQUE LA REMUNERATION MENSUELLE DU SALARIE EST SUPERIEURE A 2,5 SMIC MENSUEL.

$$M = (C^{(4)} / 0,5) \times [3 \times (2,5 \times \text{Montant mensuel du SMIC}^{(3)} / \text{Rémunération mensuelle brute spécifique}^{(2)}) - 2,5]$$

(2) La Rémunération mensuelle brute correspond à celle retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, hors :

- la rémunération brute des heures supplémentaires ou complémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration correspondante, de 25 % ou 50 %.
- la rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage, à condition qu'elle soit versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007.
- la majoration salariale des heures d'équivalence en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1er janvier 2010, dans la limite d'un taux de 25%

(3) Le montant mensuel du SMIC est égal à 151,67 fois le SMIC horaire. Les heures supplémentaires et complémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul du SMIC mensuel.

Il doit être corrigé pour un salarié dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée pour l'ensemble du mois considéré sur la base d'une durée hebdomadaire (ou rapportée à la durée du cycle) de 35 heures ou d'une durée annuelle de 1607 heures (ex : temps partiel, salarié non mensualisé, situations d'entrées-sorties en cours de mois, salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de maladie avec maintien ou non de salaires, etc.).

**Attention** : une notice d'aide au remplissage des supports DPAE, DPAE-CDD, TESA et DTS renseigne les employeurs sur les modalités de calcul du SMIC.

(4) Le paramètre C de la formule de calcul correspond pour l'exonération de cotisations de sécurité sociale à la somme des cotisations patronales de sécurité sociale et pour la mesure de prise en charge à la somme des cotisations patronales conventionnelles concernées par le dispositif.

## CUMUL AVEC D'AUTRES MESURES D'EXONERATIONS

- Cumulables uniquement avec la déduction forfaitaire patronale liée aux heures supplémentaires.
- Non cumulables (*simultanément ou successivement*) au cours de la même année civile avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales (ex : Réduction Fillon) ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.
- Renonciation possible à ces exonérations patronales TO en faveur d'une application rétroactive de la réduction Fillon. La demande écrite de renonciation aux exonérations patronales TO doit intervenir au plus tard le 10 janvier de l'année civile suivant celle de leur application.

## FORMALITES A ACCOMPLIR POUR BENEFICIER DES EXONERATIONS

### ■ PAR TOUS LES EMPLOYEURS

- ☞ Procéder à la déclaration de l'embauche dans le cadre des formulaires MSA : DPAE, DPAE-CDD et TESA ;
- ☞ Remplir obligatoirement les rubriques de ces formulaires de demande de bénéfice des exonérations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel.

**Attention** : la demande de bénéfice doit être faite dans le délai de la déclaration d'embauche. Au-delà, la demande tardive fera l'objet d'un rejet de la part de la MSA.

### ■ PAR LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS RECOURANT AU CDI

- ☞ Pour attester au moment de l'embauche de la qualité de demandeur d'emploi du travailleur occasionnel, un justificatif de l'inscription du salarié à Pôle emploi doit être communiqué à la caisse de MSA compétente au moment de la déclaration d'embauche (via la DPAE).
- ☞ La demande de bénéfice des exonérations doit être renouvelée, chaque année civile suivant celle de l'embauche, dans le délai imparti à la déclaration trimestrielle des salaires (DTS) du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année civile considérée (le 10 avril au plus tard).