

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Exonérations de cotisations patronales des travailleurs occasionnels agricoles : le régime 2013 a évolué

Le site de la MSA informe, en date du 18 février 2013, les employeurs du secteur agricole sur le régime 2013 des exonérations de cotisations patronales accordées lors de l'emploi ...

## Sommaire

- Rappels des principes fondamentaux
- Bénéficiaires du dispositif
- Exclus du dispositif
- Types de contrat concernés
- Calcul des exonérations : nouveau régime en 2013
- Calcul de l'exonération dégressive
- Exonération pour une durée limitée
- Cumul avec autres exonérations
- Références

Le site de la MSA informe, en date du 18 février 2013, les employeurs du secteur agricole sur le régime 2013 des exonérations de cotisations patronales accordées lors de l'emploi d'un Travailleur Occasionnel (TO).

## Rappels des principes fondamentaux

Comme le rappellent les services de la MSA, l'emploi d'un TO permet aux employeurs du secteur agricole de bénéficier à la fois :

- D'une exonération de cotisations patronales d'assurances sociales agricoles (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), et d'allocations familiales ;
- D'une prise en charge par la MSA du paiement de certaines cotisations conventionnelles patronales : formation professionnelle, retraite complémentaire, AGFF, AFNCA, ANEFA, PROVEA, Santé sécurité au travail (SST).

Les cotisations AT/MP n'ouvrent plus droit à exonération dans le régime 2013.

### Extrait site MSA (mise à jour du 18/02/2013)

Employeurs, le dispositif d'exonération de cotisations lors de l'emploi d'un travailleur occasionnel (TO) a évolué au 1er janvier 2013.

L'emploi d'un travailleur occasionnel (TO) vous donne droit à des exonérations de cotisations permettant d'abaisser le coût du travail sur ce type de contrat. Il ne s'applique cependant qu'à certains types de contrats de travail.

Les exonérations applicables

Depuis le 1er janvier 2013, les exonérations liées à l'embauche de travailleurs occasionnels ont évoluées.

Désormais, l'emploi de travailleurs occasionnels peut vous permettre de bénéficier :

d'une exonération des cotisations patronales d'assurances sociales agricoles (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), et d'allocations familiales,

d'une prise en charge par la MSA du paiement de certaines cotisations conventionnelles patronales : formation professionnelle, retraite complémentaire, AGFF, AFNCA, ANEFA, PROVEA, Santé sécurité au travail (SST).  
Les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnels (AT/MP) n'ouvrent plus droit à exonération.

## Bénéficiaires du dispositif

Sont bénéficiaires du dispositif les employeurs relevant de la MSA, lors de l'embauche de salariés réalisant des tâches temporaires liées :

- Au cycle de la production animale et végétale ;
- Aux travaux forestiers ;
- Aux activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production.

### Extrait site MSA (mise à jour du 18/02/2013)

Qui peut en bénéficier ?

Vous pouvez bénéficier de ce dispositif, si votre entreprise relève de la MSA, lors de l'embauche de salariés réalisant les tâches temporaires liées :

au cycle de la production animale et végétale,

aux travaux forestiers,

aux activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production.

## Exclus du dispositif

Le dispositif n'est pas applicable pour les cas particuliers suivants :

- Mise à disposition de salariés par les CUMA ;
- Lors de travaux de création, restauration et entretien des parcs et jardins ;
- Pour les ETTI ;
- Pour les coopératives de transformation, de conditionnement et de commercialisation ;
- Pour les structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation (fermes auberges...).

### Extrait site MSA (mise à jour du 18/02/2013)

Ce dispositif n'est pas applicable dans les cas suivants :

mise à disposition de salariés par les CUMA (Coopératives d'utilisation de matériel agricole),

lors de travaux de création, restauration et entretien des parcs et jardins ;

pour les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI),

pour les coopératives de transformation, de conditionnement et de commercialisation,

pour les structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation (fermes auberges...).

## Types de contrat concernés

Sont concernés par ce dispositif qu'un nombre restreint de contrats de travail comme :

- Le contrat CDD saisonnier ;
- Le contrat vendange (qui est une forme particulière du contrat saisonnier) ;
- Le contrat CDD d'usage ;
- Le contrat CDDI ;
- Le contrat CUI-CIE ;
- Le contrat CDI (sous sa forme classique ou CUI-CIE) conclu avec un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi depuis une certaine durée, par un groupement d'employeurs dont les membres exercent les activités citées précédemment ;
- Les CDI en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 conclus par un groupement d'employeurs avec un TO non inscrit comme demandeur d'emploi.

### Extrait site MSA (mise à jour du 18/02/2013)

Pour quels type contrats de travail ?

Ce dispositif ne concerne que l'emploi des travailleurs occasionnels recrutés pour les contrats de type :

CDD saisonnier ou d'usage,

Contrats vendanges,

CDD par une entreprise d'insertion ou par une association intermédiaire,

CDD "Contrat initiative emploi" (CIE) conclu notamment dans le cadre du "contrat unique d'insertion" (CUI),

CDI (qu'il s'agisse notamment d'un CDI classique ou d'un contrat de travail intermittent ou d'un CUI-CIE prenant la forme d'un CDI) conclu avec un demandeur d'emploi (inscrit à Pôle emploi depuis une certaine durée) par un groupement d'employeurs dont les membres exercent les activités citées précédemment (quelle que soit la forme sociétaire : civile ou commerciale).

A noter

La culture de la tomate sous abri, la culture de champignons, l'activité d'attrapage ou de ramassage de volailles ou les activités équestres connaissent à divers titres des variations saisonnières justifiant le recours au CDD saisonnier, lequel ouvre droit aux exonérations de cotisations patronales liées à l'emploi de travailleurs occasionnels.

Les CDI en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2010 conclus par un groupement d'employeurs avec un travailleur occasionnel non inscrit comme demandeur d'emploi, bénéficient également de l'ensemble des exonérations patronales TO.

## Calcul des exonérations : nouveau régime en 2013

Les exonérations précitées sont calculées selon le barème dégressif linéaire suivant :

- Exonération totale, pour une rémunération inférieure ou égale à 1,25 fois le SMIC mensuel (au lieu de 2,5 fois le SMIC mensuel avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013) ;
- Exonération dégressive pour une rémunération mensuelle comprise entre 1,25 fois le SMIC mensuel et 1,5 fois le SMIC mensuel (au lieu de « entre 2,5 fois le SMIC et 3 fois le SMIC avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013) ;
- Pas d'exonération pour une rémunération mensuelle égale ou supérieure à 1,5 fois le SMIC mensuel (au lieu de 3 fois le SMIC mensuel avant le 1<sup>er</sup> janvier 2013).

### Extrait site MSA (mise à jour du 18/02/2013)

Ces exonérations (déterminées conformément à un barème dégressif linéaire) sont dorénavant :

totales pour une rémunération inférieure ou égale à 1,25 SMIC mensuel (SMIC majoré de 25 %),(1)

dégressives pour une rémunération mensuelle comprise entre 1,25 SMIC mensuel et 1,5 SMIC mensuel (équivalent au SMIC majoré de 50 %), (2)

nulles pour une rémunération mensuelle égale ou supérieure à 1,5 SMIC mensuel.(3)

1 - contre 2,5 SMIC avant le 1er janvier 2013

2 - contre 2,5 SMIC et 3 SMIC auparavant

3 - contre 3 SMIC auparavant

## Calcul de l'exonération dégressive

L'exonération dégressive, qui concerne donc les rémunérations mensuelles comprises entre 1,25 et 1,5 fois le SMIC mensuel, est calculée selon la formule suivante :

- $M = (C / 0,25) \times [1,5 \times (1,25 \times \text{Montant mensuel du SMIC} / \text{Rémunération mensuelle brute spécifique}) - 1,25]$

### Explications sur les différents éléments de la formule :

- M= montant de l'exonération ;
- C= somme de ces cotisations patronales de sécurité sociale (pour l'exonération de cotisations ASA et AF) et pour la mesure de prise en charge à la somme des cotisations patronales conventionnelles concernées par le dispositif.
- Montant mensuel du SMIC = 151,67 fois le SMIC horaire. Les heures supplémentaires et complémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul du SMIC mensuel, et 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 1.607 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.);
- Rémunération mensuelle brute spécifique= il s'agit de la rémunération mensuelle brute retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, hors certains éléments comme : la rémunération brute des heures supplémentaires ou complémentaires dans la limite d'une 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 1<sup>er</sup> janvier 2010, dans la limite d'un taux de 25%.

### Extrait de la notice MSA :

FORMULE DE CALCUL DES EXONÉRATIONS (M) LORSQUE LA RÉMUNÉRATION MENSUELLE (2) DU SALARIÉ EST SUPÉRIEURE À 1.25 SMIC MENSUEL (3).

$M = (C (4) / 0,25) \times [1,5 \times (1,25 \times \text{Montant mensuel du SMIC} (3) / \text{Rémunération mensuelle brute spécifique} (2)) - 1,25]$

Source : décret n°2013-132 du 8 février 2013

(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 1<sup>er</sup> 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.).

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

## Exonération pour une durée limitée

La durée maximale d'application des 2 exonérations (exonération de cotisations patronales d'assurances sociales agricoles et d'allocations familiales, et prise en charge par la MSA du paiement de certaines cotisations conventionnelles patronales) est toutefois limitée à :

- 119 jours ouvrés (consécutifs ou non) par salarié et par année civile.

### Extrait de la notice MSA :

Pour quelle durée ?

La durée maximale d'application des deux exonérations Travailleurs Occasionnels est fixée à 119 jours ouvrés consécutifs ou non par salarié et par année civile.

## Cumul avec autres exonérations

Ce système de réduction de cotisations patronales n'est cumulable qu'avec la déduction forfaitaire éventuellement possible au titre des heures supplémentaires par la loi TEPA dans sa version 2013.

En d'autres termes, la réduction n'est pas cumulable avec :

- La réduction FILLON ;
- L'application de taux spécifiques ;
- L'utilisation d'assiettes ou de montant forfaitaire de cotisations.

Il est toutefois possible de procéder à une renonciation rétroactive au profit de la réduction FILLON, sous réserve que la demande écrite de renonciation intervienne au plus tard le 10 janvier de l'année civile suivant celle d'application des exonérations patronales au titre des TO.

### Extrait de la notice MSA :

Les règles de cumul avec d'autres exonérations

Ces exonérations sont uniquement cumulables avec la déduction forfaitaire de charges patronales liée aux heures supplémentaires.

Elles ne sont pas 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.

Une renonciation rétroactive au profit de la réduction Fillon est possible. La demande écrite de renonciation doit intervenir au plus tard le 10 janvier de l'année civile suivant celle d'application des exonérations patronales TO.

## Références

Informations site MSA