



**santé**  
**famille**  
**retraite**  
**services**

# Le dossier de l'employeur

Mutualité Sociale Agricole  
Nord - Pas de Calais



santé  
famille  
retraite  
services

**Dossier Employeur**

**ANNEXE**

**Fiche n°A.1**

## **Les Adresses MSA**

### **Pour nous écrire :**

#### **MSA du Nord – Pas de Calais**

CS 36500

59716 LILLE Cedex 9

### **Pour nous rencontrer :**

#### **Site du Nord**

M.S.A. Nord- Pas de Calais

33 rue du Grand But à Capinghem

#### **Site du Pas de Calais**

M.S.A. Nord- Pas de Calais

1 rue Gatoux à Arras

### **Pour nous joindre :**

**Par téléphone :** 03.2000.2000

**Fax :** 03.20.00.21.49

**Assistance Internet :** 09.69.39.91.59

**Site Internet :** [nord-pasdecalais.msa.fr](http://nord-pasdecalais.msa.fr)

**MSA Nord - Pas de Calais**

**Siège social** et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : CS 36500 59716 Lille cedex 9 [nord-pasdecalais.msa.fr](http://nord-pasdecalais.msa.fr)

**Site du Pas de Calais**

1 rue Gatoux 62000 Arras

Mars 2016

1 / 1



	Date de mise à jour
<b>Partie 1 L'embauche du salarié</b>	
Fiche n° 1.1 La Déclaration Préalable à l'Embauche (D.P.A.E.)	Octobre 2011
Fiche n° 1.2 Le Titre Emploi Simplifié Agricole (T.E.S.A.)	Janvier 2012
<b>Partie 2 Les relations "employeur ↔ salarié"</b>	
Fiche n° 2.1 Le contrat de travail	Juin 2010
Fiche n° 2.2 Les conventions collectives	Juin 2010
Fiche n° 2.3 La Santé au Travail	Juin 2010
Fiche n° 2.4 La Sécurité au Travail	Juin 2010
<b>Partie 3 Les cotisations sociales</b>	
Fiche n° 3.1 Les cotisations légales	Juin 2010
Fiche n° 3.2 Les cotisations conventionnelles	Juillet 2013
Fiche n° 3.3 Les autres contributions	Janvier 2020
Fiche n° 3.4 Assiette des cotisations	Janvier 2020
Fiche n° 3.5 Les taux Accidents du Travail	Janvier 2021
Fiche n° 3.6 Le barème des cotisations	Janvier 2021
Fiche n° 3.7 Le barème des contributions et taxes	Janvier 2020
Fiche n° 3.8 Le barème Retraite Complémentaire	Janvier 2019
Fiche n° 3.9 Le barème PREVOYANCE décès et Git	Janvier 2020
Fiche n° 3.10 Le barème PREVOYANCE santé	Janvier 2020
<b>Partie 4 Les exonérations selon le type de contrat</b>	
Fiche n° 4.1 Généralités	Octobre 2011
Fiche n° 4.2 L'emploi de main-d'œuvre occasionnelle	Janvier 2019
Fiche n° 4.3 Apprenti	Janvier 2019
Fiche n° 4.4 Le contrat de professionnalisation	décembre 2011
Fiche n° 4.5 Le contrat unique d'insertion (CUI)	Sept 2015
<b>Partie 5 Les autres exonérations</b>	
Fiche n° 5.1 Réduction dégressive "Loi Fillon"	Janvier 2020
Fiche n° 5.2 Déduction forfaitaire liée aux heures supplémentaires	Février 2019
Fiche n° 5.3 Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi (CICE)	Janvier 2019
<b>Partie 6 L'appel des cotisations</b>	
Fiche n° 6.1 La déclaration trimestrielle des salaires	Supprimée
Fiche n° 6.2 Le bordereau de versement mensuel	Supprimée
Fiche n° 6.3 La facture trimestrielle	Supprimée

	Date de mise à jour
<b>Partie 7</b>	<b>Le non respect des obligations de l'employeur</b>
Fiche n° 7.1	Pénalités, majorations de retard, recours, poursuites
Fiche n° 7.2	Les contrôles M.S.A. et le travail dissimulé
<b>Annexes</b>	
Fiche n° A.1	Adresses MSA
Fiche n° A.2	Autres adresses
Fiche n° A.3	Lexique des abréviations

## La Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)

(Imprimé à trois volets)

Quelle que soit la nature ou la durée du contrat retenu, vous devez déclarer votre salarié à la Mutualité Sociale Agricole avant sa prise de fonction, en utilisant la D.P.A.E. (article L1221-10 du code du travail).

Seuls en sont dispensés les employeurs autorisés à utiliser une formule déclarative spécifique comme le TESA (voir fiche 1.2).

Cet imprimé permet à lui seul d'effectuer plusieurs formalités en une fois :

- La demande d'immatriculation du salarié
- La déclaration au service de santé au travail
- La demande d'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage
- La demande d'affiliation des salariés auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire pour les entreprises adhérentes à la CAMARCA et à AGRICA retraite AGIRC
- La demande de bénéfice des taux réduits de cotisations pour l'emploi d'un travailleur occasionnel
- La demande pour bénéficier de certaines mesures pour l'emploi

Cette déclaration doit intervenir au plus tôt 8 jours avant l'embauche ou, au plus tard par télécopie ou internet dans les instants qui précèdent l'embauche ou par **courrier recommandé avec accusé réception**, le dernier jour ouvrable précédant l'embauche. Le volet blanc est à retourner à votre M.S.A., le volet rose est à conserver par l'employeur, le volet vert est à remettre au salarié.

**RAPPEL :** *si vous n'êtes pas en mesure de fournir toutes les informations en même temps, vous devez nous envoyer, dans les délais, les parties identification de l'employeur et du salarié, impérativement avant l'embauche.*

Le non respect de la déclaration préalable à l'embauche est passible de sanctions (articles L1221-11 et R1227-1 et suivants du Code du travail) et de pénalités (article R1221-13 du code du travail). (Voir fiche 7.2)

La MSA adressera dans les 5 jours suivant la réception du formulaire de déclaration un document accusant réception de la déclaration.

Lors de l'embauche du salarié, l'employeur lui fournit :

- Soit une copie de la DPAE
- Soit une copie de l'accusé réception adressé par la MSA
- Ou insère dans le contrat de travail la mention de l'organisme destinataire de la déclaration (MSA).

**Les imprimés D.P.A.E. et une notice explicative sont disponibles dans les bureaux de la MSA ou sur le site internet [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr) et sur demande par courrier ou télécopie (voir annexes).**

**MSA Nord – Pas de Calais**

**Siège social** et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9 [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr)

**Site du Pas de Calais**

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Octobre 2011

1 / 2

### Documents à joindre à la Déclaration Préalable à l'Embauche

Lors de l'embauche d'un salarié agricole, tout employeur doit adresser une DPAE à la caisse de MSA du lieu de travail du salarié.

Pour permettre l'affiliation de ces salariés au régime de protection sociale, l'employeur doit fournir avec la DPAE, les documents attestant de la nationalité du salarié et de la régularité de son séjour et de son travail, le cas échéant.

#### Les pièces justificatives suivantes seront à fournir lors de l'envoi de la DPAE

Dans l'hypothèse où votre salarié est de :

- **Nationalité française**  
Une copie de sa carte d'identité ou de son passeport.
- **Nationalité étrangère ressortissant de l'Espace Economique Européen (1)**  
Une copie de sa carte d'identité ou de résident ou de son passeport  
ET  
Une copie intégrale de son acte de naissance avec la filiation.
- **Nationalité étrangère hors Espace Economique Européen (1)**  
Une copie de sa carte d'identité ou de résident ou de son passeport  
ET  
Une copie intégrale de son acte de naissance avec la filiation  
ET  
Une copie du titre de séjour et de travail en cours de validité  
**Pour éviter tout litige sur le plan pénal, nous vous conseillons de réclamer ces pièces justificatives avant toute embauche.**

Nous vous précisons que l'emploi de salariés étrangers démunis de titre les autorisant à travailler en France est constitutif d'un délit prévu à l'article L .8251-1 du code du travail.

Ce délit est puni de **5 ans d'emprisonnement et de 15 000€**d'amende. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a d'étrangers concernés (article L8256-2 du code du travail).

La responsabilité de l'employeur pourra être engagée en vertu des dispositions sur le travail illégal.

- (1) Les états membres de l' E.E.E. sont : Islande, Liechtenstein, Norvège ainsi que les 27 membres de l'Union Européenne : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays –Bas, Portugal, Royaume- Uni, Suède, Chypre, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Malte, Pologne, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque, la Roumanie et la Bulgarie.



Pour ces deux derniers pays qui ont adhéré à l'UE le 1<sup>er</sup> janvier 2007, il convient de réclamer les mêmes pièces justificatives pour les travailleurs ressortissants de ces pays que celles des **travailleurs ressortissants hors E.E.E.**

## Le Titre Emploi Simplifié Agricole

Il s'agit d'un carnet contenant des volets autocopiants, réservé aux emplois de courte durée.

Il permet d'effectuer les mêmes formalités que la Déclaration Préalable à l'embauche. De plus, il peut servir de registre unique du personnel, mais il ne dispense pas de tenir un registre des horaires qui devra être mis à la disposition des contrôleurs de la M.S.A.

Il a valeur de contrat de travail et vous permet de réaliser un bulletin de paie simplifié et l'attestation Pôle Emploi de fin de contrat.

Le T.E.S.A. est utilisable pour les embauches de salariés en Contrat à Durée Déterminée, pour la réalisation de travaux saisonniers, le remplacement d'un salarié absent, un accroissement temporaire d'activité.

Pour chaque salarié, la durée ne doit pas dépasser **trois mois** au total du ou des contrats successifs et sa rémunération brute ne doit pas excéder le montant du plafond de sécurité sociale.

Qui peut l'utiliser ?

**L'ensemble des employeurs de salariés agricoles**

Comment l'utiliser ?

Le TESA se présente sous la forme de 3 carnets :

- un carnet de 5 titres, pour l'emploi de 1 à 5 salariés
- un carnet de 10 titres, pour l'emploi de 1 à 10 salariés.
- un carnet de 10 paies supplémentaires.

Les 2 premiers carnets permettent de remplir les formalités au moment de l'embauche et d'établir le bulletin de paie de la première échéance.

Le 3<sup>ème</sup> carnet permet de réaliser les bulletins de paie, à partir de la 2<sup>ème</sup> échéance, pour un salarié dont les formalités d'embauche et la première paie ont été faites avec l'un des premiers carnets.

Comment compléter la partie de la liasse relative au bulletin de paie ?

Après avoir déterminé la rémunération totale (salaires, avantages en nature, indemnités de congés payés, indemnité de précarité ...), il vous suffira d'appliquer le taux global des charges sociales.

Ces taux vous seront communiqués avec les carnets.

**Pour obtenir un ou plusieurs carnets T.E.S.A. ou une notice explicative, contactez le service cotisations (voir Annexes).**

## Le contrat de travail

Il existe deux types de contrat de travail :

- le contrat à durée déterminée (C.D.D.)
- le contrat à durée indéterminée (C.D.I.), à temps plein, à temps partiel ou intermittent.

Vous trouverez, ci-dessous, un tableau comparatif des conditions dans lesquelles s'inscrivent ces deux types de contrats.

Vous trouverez, dans la page qui suit, les caractéristiques de ces deux contrats

	CONTRAT A DUREE DETERMINEE	CONTRAT A DUREE INDETERMINEE
<b>Possibilité d'établir le contrat</b>	<b>Possible dans les cas suivants :</b> # remplacement # accroissement temporaire d'activité # travaux temporaires par nature # contrats spécifiques pour formation ou insertion en entreprise # à objet défini	<b>Possible dans tous les cas</b>
<b>Conclusion du contrat</b>	<b>Un contrat de travail est indispensable</b>	
<b>Extension du contrat</b>	<b>Application du Code du Travail, des Conventions Collectives et des Usages</b>	
<b>Modalité de fin de contrat</b>	<b>A l'échéance du terme ou avant pour faute grave</b>	<b>A l'initiative de l'employeur</b> (licenciement, ...) <b>A l'initiative du salarié</b> (démission, départ en retraite, ...)
	<b>D'un commun accord si force majeure, résolution judiciaire</b>	
<b>Indemnités légales dues en fin de contrat par l'employeur</b>	<b>Indemnité de précarité :</b> 10% des rémunérations totales du contrat, sauf exceptions.	<b>Si ancienneté du salarié &gt; à 1 an :</b> Une indemnité est due (Voir la Convention Collective ou à défaut le code du travail).
	<b>Indemnité compensatrice de congés payés</b>	

**Des exemples de contrats :**

- à durée déterminée, - de date à date - de travail saisonnier
- à durée indéterminée, - à durée indéterminée pour un temps partiel

sont disponibles sur demande à la **DIRECCTE**, section agricole (voir Annexes).

**Pour plus précisions sur les contrats de travail, contactez la DIRECCTE NORD PAS DE CALAIS, section agricole (voir annexes)**

### CONTRAT A DUREE DETERMINE (CDD)

Ce type de contrat étant encadré, il n'est utilisable que pour les situations suivantes :

#### Remplacement

- absence ou suspension temporaire du contrat de travail, avant suppression d'un poste en cas de départ définitif de son titulaire, relais après départ définitif d'un salarié sous CDI dans l'attente d'un nouveau titulaire déjà recruté sur CDI.

#### Accroissement temporaire d'activité

- commande exceptionnelle à l'exportation (entreprise principale et sous-traitante), travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, exécution d'une tâche occasionnelle non durable, autre accroissement temporaire d'activité.

#### Travaux temporaires par nature

- emploi saisonnier.

#### Contrats spécifiques pour formation ou insertion en entreprise

- complément de formation en entreprise, Contrat Unique d'Insertion (CUI).

#### Contrats à objet défini

Contrat réservé aux cadres et ingénieurs au sens des conventions collectives conclu pour la réalisation d'un objet défini dont la durée est limitée.

#### Période d'essai

La durée de la période d'essai est limitée et est fonction de la durée du contrat :

- 1 jour par semaine civile dans la limite de 2 semaines lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à 6 mois. 1 mois lorsque la durée est supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de temps précis (contrat de saison), la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale qui y est prévue.

#### Congés payés

Quelle que soit la durée de son contrat, le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée a droit, dès lors qu'il n'a pu les prendre effectivement, à une indemnité compensatrice de congés payés au moins égale au dixième de sa rémunération brute totale.

#### Indemnité de fin de contrat

A l'issue de son contrat, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, ayant valeur de complément de salaires, égale à 10 %. Toutefois, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ne bénéficient pas de cette indemnité, les salariés engagés dans le cadre des contrats suivants :

- contrats saisonniers, contrats pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée déterminée, contrats pour lesquels l'employeur s'engage à assurer au salarié un complément de formation professionnelle, contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi, contrats conclus avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires ou universitaires.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou résultant de sa faute grave ou d'un cas de force majeure.

### LE CONTRAT A DUREE INDETERMINE (CDI)

Ce type de contrat s'applique dans tous les cas autres que ceux cités dans le cadre des contrats à durée déterminée. Ce contrat de base impose toutefois des contraintes de forme et de fond.

#### Si une convention collective est applicable

- le contenu minimum du contrat se limite aux clauses exigées par la convention collective, à la date de conclusion du contrat. Il peut prendre la forme d'un bulletin d'embauche, d'une lettre d'engagement ou du contrat proprement dit.

#### En l'absence de convention collective

- le contenu minimum du contrat se limite à l'indication de la fonction et de la rémunération du salarié, à la date de conclusion et aux signatures des parties. Il peut d'agir d'un bulletin d'embauche, d'une lettre d'engagement ou du contrat de travail.

#### Le temps de travail

- A côté du contrat de travail à temps plein, existent les contrats de travail intermittent ou à temps partiel qui devront être écrits pour bien définir les conditions de travail du salarié.

## Les Conventions Collectives

Une convention collective est un accord qui devient la norme sociale d'une profession. Elle édicte des règles complémentaires à celles du code du travail dans les domaines suivants : la classification des emplois, les salaires, la durée du travail, les congés, la sécurité, la formation, la prévoyance... Dans chaque entreprise, la mention de la convention collective applicable doit être affichée. Un exemplaire doit être tenu à jour par le chef d'entreprise et mis à disposition des salariés qui souhaitent la consulter. La référence de la convention collective est une mention obligatoire du bulletin de paie.

En application des instructions reçues du Ministère de l'Agriculture, la Mutualité Sociale Agricole est tenue de vérifier la régularité des déclarations de salaires servant de base au calcul des cotisations.

Elle doit, de ce fait, exiger que les renseignements nécessaires à cette vérification soient indiqués sur les déclarations des employeurs. Il est donc important d'indiquer la convention collective applicable au sein de l'entreprise.

La Mutualité Sociale Agricole doit également procéder à des contrôles à partir de ces renseignements et des conventions collectives ou des accords de salaires en vigueur, les cotisations étant dues non pas sur le S.M.I.C. mais sur les salaires fixés par la convention, en fonction des emplois occupés.

Certaines conventions collectives sont départementales. Sont applicables, dans le département du Nord, les conventions collectives suivantes :

- la convention collective départementale du 5 mai 1972 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage du Nord
- la convention collective départementale du 8 mars 1974 concernant les exploitations de cultures spécialisées du Nord

Sont applicables, dans le département du Pas de Calais :

- la convention collective départementale du 20 janvier 1976 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, d'arboriculture fruitière et des C.U.M.A. du Pas de Calais
- la convention collective départementale du 6 octobre 1987 concernant les exploitations de cultures spécialisées du Pas de Calais

Il existe d'autres conventions collectives applicables pour :

- les entreprises de travaux agricoles et ruraux du Nord - Pas de Calais
- les exploitations forestières de la région Nord - Pas de Calais
- les entreprises du paysage (Convention Collective Nationale)
- les établissements équestres (convention nationale).

**Pour plus précisions sur les conventions collectives, contactez la DIRECCTE, section agricole  
(voir annexes)**

### MSA Nord – Pas de Calais

**Siège social** et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9 [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr)

**Site du Pas de Calais**

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Juin 2010

1 / 1

## La Santé au Travail

La Médecine du travail est réglementée par le Code du travail (art. L.4622-1) avec certaines particularités en agriculture, qui relèvent du décret n° 82-167 du 11 mai 1982.

Il s'agit d'une Médecine de Prévention des risques professionnels, exercée par des médecins du travail dont le double rôle est de transmettre au chef d'entreprise les informations nécessaires pour limiter les risques professionnels et celui de protéger la santé des salariés.

Pour son financement, la M.S.A. appelle une cotisation spécifique dont le taux est fixé par le Conseil central d'Administration de la mutualité sociale agricole.

### Examens médicaux obligatoires

Le salarié est soumis à des examens médicaux obligatoires.

A l'embauche, avant l'expiration de la période d'essai et ensuite tous les ans pour le personnel à risque et tous les 30 mois pour les autres. La visite détermine si le salarié n'est pas atteint d'une affection susceptible d'être dangereuse pour les autres salariés et s'il est médicalement apte au poste proposé.

A noter que, hormis ces visites obligatoires, un salarié peut solliciter, à tout moment, une rencontre avec le médecin du travail.

Après chaque examen, le médecin du travail établit une **fiche d'aptitude médicale** (ou d'inaptitude) en double exemplaire : l'une pour le salarié, l'autre pour l'employeur (sans aucune indication médicale). Le médecin est soumis à l'obligation de secret médical. Cet avis concernant l'aptitude est le seul qui s'impose à l'employeur.

### Visite de reprise

Après un arrêt de travail d'au moins 21 jours, une visite médicale de reprise est souvent souhaitable. C'est en principe, à l'employeur d'en prendre l'initiative. Le médecin apprécie l'aptitude du salarié à reprendre son poste. S'il le déclare inapte, une seconde visite est effectuée deux semaines après la première. Entre-temps, le médecin procède à une étude du poste de l'intéressé et des conditions de travail dans l'entreprise.

A la suite de la seconde visite, si le salarié est encore déclaré inapte à occuper son poste de travail, le médecin établit la liste des tâches compatibles avec son état de santé. L'employeur dispose d'un mois pour lui trouver un poste adapté. Si le reclassement est impossible, il est tenu, en application de l'article L4624-1 du code du travail, avant de licencier le salarié, de faire connaître les motifs qui s'opposent aux propositions du médecin du travail.

### Conseils de prévention

Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise et des salariés en ce qui concerne l'amélioration des conditions de travail et la protection contre les nuisances. A ce titre, il a libre accès aux lieux de travail (art. 22-2 du décret). Il intervient à la demande ou de sa propre initiative. Il travaille souvent en collaboration avec le technicien de prévention de la Mutualité Sociale Agricole.

#### IMPORTANT

- L'employeur a la responsabilité d'informer les salariés sur les risques auxquels ils sont exposés dans l'entreprise, de les protéger et de les former à la sécurité. Il doit également informer le médecin du travail des risques, notamment lors de la déclaration d'embauche mais aussi ultérieurement s'il y a des changements.
- Les visites médicales s'effectuent pendant les heures de travail. Le temps qui y est consacré ne doit pas être déduit du salaire.

#### MSA Nord - Pas de Calais

Siège social et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9 [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr)

Site du Pas de Calais

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Juin 2010

1 / 1

## La Sécurité au Travail

### Une démarche de sécurité dans votre entreprise

Selon la réglementation, « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ».

→ Concrètement, l'employeur doit :

Analyser et évaluer les risques de son entreprise. L'employeur doit transcrire et mettre à jour, dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

- Prendre toutes les mesures pour éviter les accidents du travail. Par exemple :
  - ♦ réalisation de pose de carter de protection de certaines transmissions,
  - ♦ installation d'un arrêt coup de point sur certaines machines,
  - ♦ protection de certaines conduites hydrauliques,
  - ♦ garantie d'un éclairage naturel suffisant.
- Accueillir le nouvel embauché et le former à la sécurité.
- Fournir et faire porter les équipements de protection individuelle adaptés aux risques encourus.
- Donner des consignes de sécurité aux salariés.
- Maintenir, obligatoirement, les locaux et les équipements de travail en bon état.
- Faire effectuer périodiquement les vérifications et les contrôles.

→ Une aide possible :

La Mutualité Sociale Agricole dispose d'un service de prévention des risques professionnels, chargé de promouvoir la Santé et la Sécurité des salariés dans les entreprises agricoles employeurs de main-d'œuvre, en étroite collaboration avec les médecins du travail.

Des conseillers peuvent vous aider à établir le diagnostic des risques de votre entreprise.

Après une étude sur place, ils peuvent vous proposer des solutions améliorant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail pour vous-même et vos salariés.

Ils vous donneront également toutes les informations sur les équipements de protection collectifs et individuels (E.P.I.).

**Les Cotisations Légales**

En votre qualité d'employeur, vous devez verser à la Mutualité Sociale Agricole, des cotisations sociales dites légales pour votre salarié (part patronale + part salariale).

La Mutualité Sociale Agricole est chargée, par les pouvoirs publics, de leur recouvrement.

**Le non paiement des cotisations salariales peut être à l'origine de poursuites pénales en vue du règlement prioritaire de la part ouvrière des cotisations impayées. C'est ce qu'on appelle la poursuite pour rétention de précompte. De plus, si vous n'acquitez pas intégralement les cotisations « accident du travail » dues pour l'ensemble de votre personnel, vous devrez rembourser à la M.S.A. toutes les prestations versées au salarié accidenté.**

COTISATIONS LÉGALES	VERSÉES PAR ...	FINANCEMENT...
<b>Assurances Sociales Agricoles (A.S.A.)</b>		
maladie .....	{ L'employeur (part patronale) { Le salarié (part ouvrière)	Les prestations maladie, maternité, décès.
vieillesse .....	{ L'employeur (part patronale) { Le salarié (part ouvrière)	Les prestations assurance vieillesse.
<b>Allocations Familiales (A.F.)</b>	L'employeur	Les prestations familiales servies aux salariés agricoles.
<b>Pour le Fonds National d'Aide au Logement (F.N.A.L.)</b>	L'employeur	Aide au logement
<b>Accidents du travail (A.T.)</b>	L'employeur	Les prestations accidents du travail et maladies professionnelles.
<b>Versement transport (V.T.)</b>	L'employeur ou l'entreprise de plus de 9 salariés (Y compris occasionnels et demandeurs d'emploi).	Les collectivités locales pour l'organisation des transports publics.

Les taux appliqués en matière de cotisations sont identiques pour toutes les entreprises sauf :

- en accident du travail où le taux est fonction de l'activité de l'entreprise.

## Les Cotisations Conventiionnelles

En votre qualité d'employeur, vous devez verser à la Mutualité Sociale Agricole des cotisations sociales dites conventionnelles pour votre salarié (Part patronale + part salariale). La Mutualité Sociale Agricole est chargée par convention, d'appeler et de recouvrer les cotisations pour le compte de tiers.

COTISATIONS CONVENTIIONNELLES	SUPPORTÉES PAR ... **	ORGANISMES BÉNÉFICIAIRES
Assurance chômage (A.C.) Assurance garantie des salaires (A.G.S.)	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	POLE EMPLOI
Association pour la Gestion du Fonds de Financement (A.G.F.F.)	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	CAMARCA (AGRICA)
Cotisation pour la Retraite complémentaire	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	CAMARCA (AGRICA)
Garantie maintien de salaire* (GIT CAMARCA) * uniquement si votre convention collective prévoit un régime de prévoyance	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	CAMARCA (AGRICA)
Prévoyance décès* * uniquement si votre convention collective prévoit un régime de prévoyance	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	CAMARCA (AGRICA)
Garantie Frais de santé* *uniquement si votre convention collective prévoit un régime de santé	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	AGRICA/ANIPS
Cotisation de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture.	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	AGRICA Retraite AGIRC
Garantie Minimale de Points (GMP, pour les cadres uniquement)	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	AGRICA Retraite AGIRC
Contribution exceptionnelle temporaire (CET, pour les cadres uniquement)	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	AGRICA Retraite AGIRC
Formation des salariés des exploitations agricoles.	L'employeur (PP)	FAFSEA
Cotisation pour le financement de la négociation collective en agriculture.	L'employeur (PP)	AFNCA
Cotisation pour le financement de la promotion des métiers de l'agriculture	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	ANEFA
Association Prospectives, Recherches Orientation et Valorisation de la gestion prévisionnelle de l'Emploi en Agriculture	L'employeur (PP)	PROVEA
Cotisation pour l'emploi des cadres, ingénieurs, techniciens de l'agriculture	L'employeur (PP) <i>Le salarié (PO)</i>	APECITA
Médecine du travail	L'employeur (PP)	Service Santé Sécurité au Travail
Fonds national de Mutualisation des risques Sanitaires et Environnementaux	L'employeur (PP)	FMSE
Association Sociale et Culturelle du personnel de la Production Agricole	L'employeur (PP)	ASCPA
Val'hor* * uniquement pour les employeurs qui exercent une activité dans les domaines de l'horticulture et du paysage.	L'employeur (PP)	VAL'HOR

\*\*PP = Part patronale    \*\*PO = Part ouvrière

### MSA Nord - Pas de Calais

**Siège social** et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9    [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr)

### Site du Pas de Calais

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Juillet 2013

Certains organismes ne sont pas conventionnés avec la M.S.A. notamment :

- A.G.R.R. : Association Générale de Retraite par Répartition

Les taux appliqués en matière de cotisations sont identiques pour toutes les entreprises, sauf :

- En CAMARCA où le taux est fonction de la convention collective de retraite.
- En AGRICA Retraite AGIRC où le taux est fonction de la convention collective de retraite.
- En prévoyance où le taux est fonction de la convention collective applicable
- En santé où le taux est fonction de la convention collective applicable

Le montant de la cotisation VAL'HOR est fonction de l'effectif de l'entreprise.

## Les Autres Contributions :

### CSG ET CRDS

La Mutualité Sociale Agricole est chargée du recouvrement de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale.

Il s'agit d'une cotisation à la charge du salarié (part ouvrière).

#### Les salariés assujettis

Tous les salariés domiciliés fiscalement en France, y compris les salariés détachés à l'étranger, sont redevables de la CSG et de la CRDS. Les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle en sont exclus.

#### Les éléments à prendre en compte dans l'assiette

- Tous les éléments entrant dans l'assiette des cotisations sociales, c'est-à-dire les sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, sauf déductions supplémentaires accordées par le code des impôts à certaines professions au titre des frais professionnels
- Le complément versé par l'employeur en plus des indemnités journalières de sécurité sociale pour maladie, maternité, accidents du travail.
- Les contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance et de retraite supplémentaire « à cotisations définies », à l'exception de la prime patronale d'assurance affectée au financement de l'obligation de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire du salarié à la charge de l'employeur en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet.
- Les sommes versées au titre de l'intéressement ou de la participation.
- La prime de partage des profits.
- Les sommes versées à l'occasion de la rupture ou de la modification du contrat de travail n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts, dès le 1<sup>er</sup> euro :
  - indemnité compensatrice de préavis
  - indemnité compensatrice de congés payés
  - indemnités de précarité pour les contrats à durée déterminée
  - indemnité de mission pour les travailleurs temporaires
  - indemnité ou prime de fin de carrière
  - indemnité de départ volontaire à la retraite
  - indemnité éventuellement versée à l'occasion de la démission du salarié
- Les allocations conventionnelles versées aux salariés à temps partiel ou en congé parental d'éducation.
- Les sommes versées à l'occasion de la rupture ou de la modification du contrat de travail (y compris lors du départ à la retraite) ayant le caractère de dommages et intérêts sur la partie qui excède le minimum légal ou conventionnel.

### Le montant de l'assiette

Le taux de l'abattement de la base CSG/CRDS pour frais professionnels est de **1,75 %**. Les contributions CSG/CRDS sont calculées sur 98,25 % des revenus entrant dans le champ de l'abattement, notamment :

- les salaires et primes attachés aux salaires,
- les allocations de chômage
- la prime de partage des profits.

**L'abattement de 1,75 % de l'assiette servant au calcul de la CSG et de la CRDS ne s'applique qu'au montant des revenus d'activité n'excédant pas 4 plafonds de sécurité sociale.**

La fraction du revenu excédant ce plafond n'ouvrira pas droit à cet abattement et ces contributions seront calculées sur l'intégralité de l'assiette.

#### Exemple :

Rémunération mensuelle en février 2016 : 20.000 euros

Plafond mensuel de sécurité sociale pour 2016 : 3.218 euros

Seuil de plafonnement de l'abattement de 1,75 % pour frais professionnels : 12.872 euros

#### Assiette CSG :

98,25 % de la fraction de la rémunération égale à 12.872 euros, soit 12.646 euros

100 % de la fraction excédentaire soit 7.128 euros (= 20.000 – 12.872).

Si le salarié est embauché en cours de mois, le plafond mensuel de sécurité sociale est réduit en autant de trentièmes que la période considérée comporte de jours ouvrables ou non ouvrables.

#### Exemple :

Un salarié est embauché à compter du 26 janvier 2016. Le seuil de plafonnement est déterminé comme suit : 4 PSS x 6/30.

**Ce plafond peut être régularisé** (comme en matière de cotisations d'assurance vieillesse), **conformément à l'article R 741-15 et suivants du Code rural et de la pêche maritime.**

Ainsi, afin d'appliquer l'abattement de 1,75 % aux seules rémunérations n'excédant pas le plafond défini par la LFSS, les employeurs (responsables du calcul de l'assiette des CSG et CRDS), peuvent procéder à une régularisation annuelle ou progressive (d'une paie à l'autre).

Les revenus qui ne sont pas des salaires ni des allocations de chômage seront soumis à la CSG et à la CRDS sur la totalité des sommes perçues. Sont concernés :

- l'épargne salariale (PEE, PEI, PERCO)
- l'intéressement et la participation
- les contributions patronales de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire
- les indemnités de rupture
- la participation patronale au financement des chèques-vacances
- les attributions de stock-options (options de souscription ou d'achat d'actions) et d'actions gratuites
- à la contribution de l'employeur à l'acquisition des chèques-vacances par les salariés, dans les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de comité d'entreprise et qui ne relèvent par d'un organisme paritaire.

## La Contribution Solidarité Autonomie (CSA)

La loi du 30 Juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées a instauré à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2004, une nouvelle contribution de solidarité à la charge des employeurs.

Cette contribution complète l'effort de solidarité demandé aux salariés instauré sous la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée.

Tous les employeurs publics ou privés redevables d'une cotisation patronale d'assurance maladie sont concernés.

Cette contribution est assise sur la même assiette que celle de la cotisation patronale d'assurance maladie et est recouvrée dans les mêmes conditions.

Elle s'applique à l'ensemble des personnes au titre desquelles est versée une cotisation patronale d'assurance maladie à l'exception des apprentis employés par des employeurs inscrits au répertoire des métiers et ceux occupant 11 salariés au plus (apprentis non compris) au 31/12 précédant la date de conclusion du contrat.

### La Contribution patronale sur les indemnités de mise à la retraite

**Toute indemnité de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur** versée depuis le 11 octobre 2007 est soumise à cette contribution, **quel que soit l'âge du salarié.**

### Le forfait social

#### Assiette du forfait social

L'assiette du forfait social est constituée des gains ou éléments de rémunérations qui sont à la fois exonérés de cotisations sociales et assujettis à la CSG. Ces deux conditions sont cumulatives : dès lors que l'une des deux conditions n'est pas remplie, il n'y a pas d'assujettissement.

La liste des sommes soumises au forfait social a vocation à évoluer en fonction de l'apparition de nouveaux éléments de rémunération répondant à ces deux conditions.

De même, la loi peut également venir modifier cette liste, en déterminant l'assujettissement ou l'exemption de certaines sommes sans tenir compte des deux critères énoncés ci-dessus.

#### **1. Nature des sommes soumises au forfait social**

- Rémunérations spécifiques
  - les jetons de présence et les sommes perçues au titre de l'exercice des mandats des administrateurs et membres des conseils de surveillance des Sociétés anonymes (SA) et des Sociétés d'exercice libéral à forme anonyme (SELAFA)
  - les rémunérations exceptionnelles allouées par le conseil d'administration ou par le conseil de surveillance pour les missions et mandats confiés à ses administrateurs

Sont concernées les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, l'abondement de l'employeur au plan d'épargne d'entreprise (PEE), au plan d'épargne interentreprises (PEI) et au plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO).

- Retraite et prévoyance

Sont assujetties au forfait social pour la part exonérée de cotisations sociales :

- les contributions patronales de retraite supplémentaire
- les contributions patronales de prévoyance complémentaire (à l'exception de celles versées par les employeurs de moins de dix salariés)

- Prime de partage sur la valeur ajoutée

La prime de partage sur la valeur ajoutée doit être versée à l'ensemble des salariés, dès lors que la société distribue des dividendes en augmentation par rapport aux deux exercices précédents.

- Indemnités de rupture conventionnelle

L'indemnité versée à l'occasion d'une rupture conventionnelle est soumise au forfait social pour la part exonérée de cotisations sociales.

### **2. Nature des sommes non soumises au forfait social**

- Indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail
  - indemnités de licenciement
  - indemnités de départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
  - indemnités de mise à la retraite
- Prestations complémentaires de prévoyance pour les très petites entreprises (TPE)
- Participation de l'employeur aux chèques vacances
- Stock options et actions gratuites (soumises à une contribution spécifique)

### **Taux du forfait social**

#### **1. Taux de droit commun de 20%**

Par principe, le taux du forfait social est fixé à 20%. Sont soumis certains éléments de rémunération exonérés de cotisations de sécurité sociale mais assujettis à la CSG ou certaines sommes ressortant d'une liste exhaustive fixée par la loi.

#### **2. Taux spécifique de 16%**

Le taux spécifique à 16% concerne les versements issus de l'intéressement et de la participation, ainsi que pour les abondements des entreprises versés sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), sous réserve de deux conditions cumulatives :

- les sommes recueillies sont affectées par défaut,
- l'allocation de l'épargne est affectée à l'acquisition de parts de fonds, dans des conditions fixées par décret, qui comportent au moins 7 % de titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire.

#### **3. Taux spécifique de 8%**

Le taux spécifique à 8% vise :

- les contributions patronales de prévoyance complémentaire versées par une entreprise de 11 salariés et plus
- les sommes affectées à la réserve spéciale de participation au sein des sociétés coopératives ouvrières de production.

#### **4. Taux spécifique de 10 %**

La LFSS pour 2019 instaure un taux de 10 % pour le forfait social. Sont concernés les abondements des entreprises à la contribution versée par un salarié (ou un ancien salarié ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite) sur un PEE, pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation de combinaison des comptes.

### La Contribution patronale sur les stock-options et les attributions d'actions gratuites

Sont concernées les sociétés anonymes, les sociétés en commandite par actions, qu'elles soient cotées ou non et les sociétés par actions simplifiées.

Cette contribution est due sur les options de souscription ou d'achat d'actions consenties dans les conditions prévues aux articles L.225-177 à L.225-186 du code de commerce ou sur les attributions d'actions gratuites dans les conditions prévues aux articles L.225-197-1 à L.225-197-5 du même code à compter du 16 octobre 2007.

#### Assiette de la contribution

- En cas d'options de souscription ou d'achat d'actions :

La contribution est calculée au choix de l'employeur sur une assiette qui correspond :

- Soit à la juste valeur des options telle qu'elle est estimée pour l'établissement des comptes financiers consolidés pour les sociétés appliquant les normes comptables internationales
- Soit à 25 % de la valeur des actions sur lesquelles portent ces options à la date de décision de l'attribution

- En cas d'attributions gratuites d'actions :

La contribution est calculée au choix de l'employeur sur une assiette égale :

- Soit à la juste valeur des actions
- Soit à la valeur des actions à la date de la décision d'attribution par le conseil d'administration ou le directoire

Le choix de l'employeur s'exerce pour la durée de l'exercice et est irrévocable jusqu'à la date de clôture de l'exercice.

#### Date d'exigibilité et modalités de recouvrement

Elle est exigible le mois qui suit la date de la décision d'attribution et est recouvrée par la MSA.

### La Contribution retraite supplémentaire à prestations définies

#### 1. LA CONTRIBUTION PATRONALE RETRAITE SUPPLEMENTAIRE A PRESTATIONS DEFINIES – RENTES SERVIES AUX ANCIENS SALARIES ET PRIMES OU DOTATIONS DE PROVISIONS

Sont concernés les employeurs qui ont mis en place un régime de retraite supplémentaire qui conditionne le versement d'une pension à ses salariés à l'achèvement de leur carrière dans l'entreprise. Ce régime de retraite nommé "à prestations définies" fait l'objet d'une contribution spécifique patronale sur la base de l'assiette choisie lors de l'option notifiée à la MSA (rentes versées aux anciens salariés ou primes versées au titre du financement à l'organisme assureur habilité ou dotations aux provisions si gestion interne du régime).

### Attention :

- **La contribution patronale sur les rentes n'est due par vos soins que si vous êtes le débiteur des pensions.** Dans le cas contraire, elle sera due, pour votre compte, par l'organisme gestionnaire des rentes.
- Le financement patronal assujéti à cette contribution n'est soumis ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la **CSG** ni à la **CRDS**.

## **2. CONTRIBUTION SALARIALE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE À PRESTATIONS DÉFINIES - TAUX DE 14% et TAUX DE 7%**

Si vous en êtes le débiteur, les rentes versées dans le cadre des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies sont soumises depuis le 1er janvier 2011 à une contribution à la charge du bénéficiaire et précomptée par vos soins.

- **Taux applicables : Voir fiche 3.7 autres contributions**

## **CONTRIBUTION ADITIONNELLE DE SOLIDARITE POUR L'AUTONOMIE (CASA)**

Le montant de l'assiette à déclarer est constitué par les revenus de remplacement vieillesse et invalidité et les avantages de préretraites versés par l'employeur directement au salarié.

Le taux de la contribution est de 0,30 %.

## Assiette des Cotisations

Le salaire réel est la rémunération totale versée au travailleur. C'est sur cette base que doivent être calculées les cotisations. Il comprend :

- la rémunération en espèces.
- les acomptes, heures supplémentaires, indemnités de jours fériés, primes ou gratifications de toutes sortes (ancienneté, prime horaire, gratification de fin d'année, sursalaire familial, intempéries, travaux pénibles, indemnité de congés payés, indemnité de préavis, allocation de préretraite), sommes versées aux salariés en compensation de la perte de rémunération induite par une réduction du temps de travail.
- les avantages en nature : logement, nourriture, cotisation ouvrière versée par l'employeur.
- le salaire maintenu pendant une période d'arrêt de travail ou de congés payés, soit par l'employeur, soit par un tiers à sa place (caisse de prévoyance, caisse des congés payés,).
- l'allocation complémentaire d'indemnités journalières (maladie, maternité, accident).
- les indemnités de départ à la retraite.
- les indemnités de licenciement au delà du montant légal ou conventionnel.
- les indemnités de départ volontaire versées dans le cadre d'un accord GPEC.
- les contributions patronales pour complément de retraite et de prévoyance.
- les avantages en espèces (primes ou indemnités comité d'entreprise).

*Le montant à verser ne peut être inférieur au SMIC (plus les indemnités qui s'y ajoutent).*

### Sont exclus de cette base :

- les indemnités compensatrices de frais professionnels.
- les indemnités de licenciement dans la limite du montant légal ou conventionnel.
- les primes de départ volontaire anticipé, versées par les entreprises en difficulté.
- Les indemnités de mise à la retraite par l'employeur dans la limite du montant légal ou conventionnel.
- les sommes versées par l'employeur à son salarié pendant la durée du service militaire.
- les avantages alloués par le comité d'entreprise et destinés à favoriser ou améliorer les activités extra-professionnelles sociales ou culturelles des salariés et de leur famille (y compris les chèques-culture, chèques lire et chèques-disques).
- les primes de panier, remboursements de repas, indemnités de grands déplacements, frais de mécanisation (bûcherons), frais de transport. Ces éléments sont exclus de l'assiette des cotisations sous certaines conditions et avec la présence de justificatifs.
- Les indemnités versées pour une médaille, dans la limite du salaire mensuel du bénéficiaire.

- les bons d'achats distribués, dans la limite de 5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Si les bons d'achat excèdent cette limite, ils seront exonérés de cotisations sociales, CSG et RDS que si les 3 conditions cumulatives suivantes sont réunies : attribution en relation avec un évènement particulier aux personnes concernées par cet évènement (par exemple, un mariage), leur utilisation doit être déterminée et leur montant doit être conforme aux usages.

Les indemnités journalières versées par la M.S.A. à l'employeur pour son salarié, ne sont pas soumises à cotisations, elles sont à déduire de l'assiette des cotisations.

Certaines catégories professionnelles ont établi par convention avec leur personnel une grille de salaires correspondant à la technicité plus ou moins poussée de certains employés ou cadres. En règle générale, le salaire déclaré pour une durée de travail déterminée ne peut pas être inférieur à celui qui correspond au SMIC. Si une convention collective est applicable, dans ce cas, le salaire conventionnel constitue l'assiette de base. Il doit comprendre, comme le salaire réel, tous les éléments rattachés à la rémunération soit : primes, gratifications, etc ...

Cependant, il est prévu certaines réductions d'assiette dans les cas suivants :

- milieu protégé (handicapés),
- jeunes de moins de 17 ans = 20 % dans les 6 premiers mois d'activité,
- jeunes de moins de 18 ans = 10 % dans les 6 premiers mois d'activité,
- stagiaires et apprentis.

**Voir la convention collective ou contacter la DIRECCTE, section agricole.**

### LES REVENUS DE REMPLACEMENT

#### *Taux de cotisation maladie et de CSG applicables aux revenus de remplacement*

REVENUS DE REMPLACEMENT		Taux de cotisation maladie	
		Personnes domiciliées fiscalement en France	Personnes non domiciliées fiscalement en France
AVANTAGES DE RETRAITE	Pension de retraite du régime de base au titre d'une activité professionnelle relevant du régime des salariés agricoles	Non due	3,20 %
	Avantage de retraite complémentaire versé par les caisses de retraite complémentaire, l'employeur ou une compagnie d'assurance	1 %	4,20 %
	Avantage de retraite supplémentaire	1 %	3,20 %
PENSION D'INVALIDITE	Pension d'invalidité	Non due	Non due

REVENUS DE REMPLACEMENT		Taux de cotisation maladie	
		Personnes domiciliées fiscalement en France	Personnes non domiciliées fiscalement en France
ALLOCATIONS DE PRERETRAITE	Allocation de préretraite résultant d'une décision unilatérale de l'employeur	1 %	3,20 %
	Allocation de préretraite résultant de dispositions conventionnelles	1,70 %	4,90 %
	Allocation de préretraite progressive		
	Allocation de cessation anticipée d'activité dans le cadre d'un accord CATS	Non due	2,80 %

### Taux de la contribution spécifique sur les préretraites d'entreprise

Si la préretraite donne lieu à versements à compter du 11/10/2007	
Taux de contribution	50 %

Si la préretraite a donné lieu à versements avant le 11/10/2007	
Taux de la contribution à compter du 01/01/2008	25,40 %
Avantages versés dans le cadre d'accord collectif, de stipulation contractuelle ou de décision unilatérale de l'employeur <b>conclus avant le 27 mai 2003</b>	Exonération



## Les Taux Accidents du Travail

### TAUX DE COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL AU 01/01/2021

Arrêté du 28 décembre 2020 (JO 31 décembre 2020)

Secteurs d'activités	Code A.P.E	ACTIVITES	Taux AT applicable
1 et 2 Culture et élevage	110	Cultures spécialisées	2,66 %
	120	Champignonnières	2,66 %
	130	Elevage spécialisé (gros animaux)	2,70 %
	140	Elevage spécialisé (petits animaux)	4,25 %
	150	Entraînement, dressage, haras, centre équestre, club hippique	6,86 %
	160	Conchyliculture	2,11 %
	170	Marais salants	2,66 %
	180	Culture et élevage non spécialisés	2,48 %
	190	Viticulture	4,18 %
3 Travaux du bois	310	Sylviculture	4,92 %
	320	Gemmage	3,25 %
	330	Exploitations de bois	8,43 %
	340	Scierie fixe	5,47 %
4 Entreprises de trav. agricoles	400	Entreprises de travaux agricoles	3,14 %
	410	Entreprises de jardins, sociétés de course	3,63 %
5 Artisans	500	Artisan rural du bâtiment	5,05 %
	510	Autre artisan	5,05 %
<b>Assiette des cotisations : totalité des salaires</b>			

### TAUX DE COTISATION ACCIDENT DU TRAVAIL AU 01/01/2021

Secteurs d'activités	Code A.P.E	ACTIVITES	Taux AT applicable
6 et 7 Coopératives agricoles	600	Stockage, conditionnement de produits agricoles, à l'exception des fleurs, fruits ou légumes	2,31 %
	610	Approvisionnement	1,57 %
	620	Collecte, traitement, distribution de produits laitiers	2,85 %
	630	Traitement de la viande (hors volailles) : abattage, découpage, ...	12,27 %
	640	Conserveries de produits autres que la viande	4,43 %
	650	Vinification	2,08 %
	660	Insémination artificielle	2,70 %
	670	Sucrierie, distillation	2,08 %
	680	Meunerie, panification	4,43%
	690	Stockage et conditionnement de fleurs, fruits ou légumes	4,08 %
	760	Traitement des viandes de volailles	4,43 %
770	Coopératives diverses	4,43 %	
8 Organismes	800	Organismes professionnels agricoles	1,17 %
	810		
	820		
		SICAE - Personnel statutaire	0,20 %
	SICAE - Personnel temporaire	2,20 %	
9 Divers	900	Garde-chasse, garde-pêche	2,25 %
	910	Jardinier, jardinier-garde de propriété, garde-forestier	2,25 %
	920	Organisme de remplacement, entreprise de travail temporaire	2,25 %
	940	Membres bénévoles des organismes sociaux	0,15 %
	950	Elèves de l'enseignement technique	0,43 %
	970	Personnel enseignant agricole privé visé à l'art. L 722.20.5° et 6° du C.R.	0,40 %
	980	Travailleurs handicapés ESAT	1,90 %
Tous secteurs		Personnel administratif	1,17 %
Tous secteurs		Apprentis	2,20 %
Tous secteurs		Salariés d'associations intermédiaires dont l'activité est d'une durée inférieure à 750 heures par an	2,20 %
Tous secteurs		CDDI dans ateliers et chantiers d'insertion	1,50 %
Tous secteurs		Stagiaires de la formation professionnelle continue	2,24 %
Tous secteurs		Salariés d'entreprises étrangères sans établissement en France	1,00 %
<b>Assiette des cotisations : totalité des salaires</b>			



**Le Barème des Cotisations applicable au 01/01/2021**

Les taux modifiés apparaissent en gras.

Plafond SS mensuel	SMIC Horaire	Minimum garanti
3 428 euros	10,25 euros	3,65 euros

Effet : 1<sup>er</sup> janvier 2021\_V1

AUTRES COTISATIONS SUR SALAIRES	ASSIETTE DES COTISATIONS	% Part Salariale	% Part Patronale
<b>ASSURANCES SOCIALES</b> Maladie, maternité, invalidité, décès - Rémunérations annuelles < à 2,5 SMIC annuel - Rémunérations annuelles > à 2,5 SMIC annuel Vieillesse déplafonnée Vieillesse plafonnée	Totalité des salaires  Totalité des salaires Sous plafond A.S.	0,00 * 0,00 * 0,40 6,90	7,00 13,00 1,90 8,55
<b>ALLOCATIONS FAMILIALES</b> Rémunérations annuelles ≤ à 3,5 SMIC annuel Rémunérations annuelles > à 3,5 SMIC annuel	Totalité des salaires	/	3,45 5,25
<b>AT</b>	Voir fiche 3.5		<b>Variable</b>
<b>PÔLE EMPLOI</b> Assurance chômage (A.C) Assurances Garantie Salaire (A.G.S.)	Limite 4 fois le plafond A.S. Limite 4 fois le plafond A.S.	/	4,05 0,15
<b>SERVICE SANTE TRAVAIL</b>	Sous plafond A.S.	/	0,42
<b>Retraite complémentaire</b>	Voir fiche 3.8		
<b>Régime de prévoyance Décès, GIT</b>	Voir fiche 3.9		
<b>Complémentaire Santé</b>	Voir fiche 3.10		
<b>APECITA</b> Cadres des coopératives et organismes agricoles	Limite 4 fois plafond A.S.	0,024	0,036
<b>FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (FNAL)</b> Les coopératives agricoles et les entreprises exerçant des activités mentionnées aux 1° à 4° de l'article L.722-1 du CRPM**	Dans la limite du plafond	/	0,10
Autres employeurs de <b>moins de 50 salariés</b>	Dans la limite du plafond	/	0,10
Autres employeurs de <b>plus de 50 salariés</b>	Totalité des salaires	/	0,50
<b>CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE</b>	Totalité des salaires	/	0,30
<b>CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL</b>	Totalité des salaires	/	0,016

\* 5,50 % pour les salariés domiciliés fiscalement hors de France

\*\* production, prolongement, travaux forestiers, entreprises de travaux agricoles et de travaux forestiers, conchyliculture, pisciculture, pêche à pied).



**LES COTISATIONS SOCIALES**

**Fiche n°3.6**

Effet : 1<sup>er</sup> janvier 2020\_V2

AUTRES COTISATIONS SUR SALAIRES	ASSIETTE DES COTISATIONS	% Part Salariale	% Part Patronale
<b>COTISATION TRANSPORT</b>			
la liste des communes est consultable sur internet : <a href="http://www.msa.fr/lfr/cotisations/taux-versement-transport">http://www.msa.fr/lfr/cotisations/taux-versement-transport</a>			
Le seuil d'assujettissement est conditionné à un effectif de 11 salariés et plus dans la zone de versement de transport (effectif au 31 décembre N-1). Les entreprises qui atteignent ou dépassent pour la première fois le seuil d'assujettissement bénéficieront du mécanisme de neutralisation pendant 3 ans puis d'un assujettissement progressif. Il suffit d'adresser une demande à la MSA.			
<b>Département du Nord</b>			Taux
Metropole Europeenne de Lille	Totalité des salaires	/	2,00
Communauté urbaine de Dunkerque		/	1,55
Syndicat intercommunal de Valenciennes		/	2,00
Syndicat intercommunal de Douai		/	1,80
Syndicat intercommunal de Maubeuge (Val de Sambre)		/	1,80
Communauté d'agglomération de Cambrai		/	0,60
<b>Département du Pas de Calais</b>			
Communauté urbaine d'Arras	Totalité des salaires	/	1,00
Syndicat Mixte Artois-Gohelle (LENS-LIEVIN/HENIN-CARVIN)		/	1,80
Agglomération du CALAISIS		/	2,00
Communauté d'agglomération du Boulonnais		/	1,25
Communauté d'Agglomération de Saint-Omer		/	0,70
<b>Région Nord – Pas de Calais - Picardie</b>			
Versement de Transport Additionnel (VTA)	Totalité des salaires	/	0,10

Autres cotisations sur salaires							
CODES A.P.E							
Assiette des cotisations : salaire total							
Branche	Codes DSN	Ancienneté requise	Part	110-120-130 140-180-190 400-410-CUMA	150 équitation, dressage, louage de chevaux, haras	150 centres équestres	310-330-340
AFNCA	903	-	PP	0,05	/	/	0.05
ANEFA	904	-	PO	0,01	/	/	0,01
			PP	0,01	/	/	0,01
ASCPA	905	6 mois continus dans l'entreprise	PP	0,04	0,04	/	0,04
PROVEA	906	-	PP	0,20	/	/	/

FAFSEA : taux et activités affiliées au FAFSEA			
Assiette : total des rémunérations (Part patronale)			
	FAFSEA 0,20% - Financement Formation Professionnelle Continue	FAFSEA CIF-CDD 1 % - Financement Congé Individuel de formation	FAFSEA additionnel 0,35% - financement de Formation professionnelle continue
Codes DSN	056	057	053
Taux	0,20 %	1 %	0,35 %
Contrats	CDD ou CDI	CDD sauf contrat saisonnier	CDD ou CDI
Codes APE (activités)	110 Cultures spécialisées	110 Cultures spécialisées	110 Cultures spécialisées
	120 Champignonnières	120 Champignonnières	120 Champignonnières
	130 Élevages spécialisés de gros animaux (sauf parcs zoologiques)	130 Élevages spécialisés de gros animaux (sauf parcs zoologiques)	130 Élevages spécialisés de gros animaux (sauf parcs zoologiques)
	140 Élevages spécialisés de petits animaux	140 Élevages spécialisés de petits animaux	140 Élevages spécialisés de petits animaux
	150 Entraînement, dressage, haras sauf établissements d'entraînement -courses de trop et galop et haras nationaux)	150 Entraînement, dressage, haras sauf établissements d'entraînement -courses de trop et galop et haras nationaux)	150 Entraînement, dressage, haras sauf établissements d'entraînement -courses de trop et galop et haras nationaux)
	180 Cultures et élevages non spécialisés	180 Cultures et élevages non spécialisés	180 Cultures et élevages non spécialisés
	190 Viticulture	190 Viticulture	190 Viticulture
	--	310 Sylviculture	---
	---	330 Exploitations de bois proprement dites	---
	400 Entreprises de travaux agricoles	400 Entreprises de travaux agricoles	400 Entreprises de travaux agricoles
	410 Entreprises paysagistes (sauf sociétés de Courses, entreprises de jardins)	410 Entreprises paysagistes (sauf sociétés de Courses, entreprises de jardins)	410 Entreprises paysagistes (sauf sociétés de Courses, entreprises de jardins)
	CUMA relevant des activités précitées	CUMA relevant des activités précitées	CUMA relevant des activités précitées

## Le Barème des Contributions et taxes applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020

Les taux modifiés apparaissent en gras.

AUTRES COTISATIONS SUR SALAIRES	ASSIETTE DES COTISATIONS	% Part Salariale	% Part Patronale
<b>Contribution Sociale Généralisée (C.S.G.)</b> <i>Dont CSG déductible à 6,80 % Dont CSG non déductible à 2,40 %</i>	98,25 % de la totalité des salaires et primes attachées aux salaires dans la limite de 4 plafonds de sécurité sociale et sur 100 % de la rémunération au-delà	9,20 %	/
<b>Contribution Remboursement Dette Sociale (C.R.D.S.)</b>		0,50 %	/
<b>Forfait social</b>	Rémunérations ou gains exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale et assujettis à la CSG (détail : voir fiche 3.3) hors contributions patronales finançant les prestations complémentaires de prévoyance	/	20 %
	Versements issus de l'intéressement et de la participation, ainsi que pour les abondements des entreprises versés sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO), sous certaines conditions (voir fiche 3.3)	/	16 %
	Abondements des entreprises à la contribution versée par un salarié (ou un ancien salarié ayant quitté l'entreprise à la suite d'un départ à la retraite ou en préretraite) sur un PEE, pour l'acquisition d'actions ou de certificats d'investissement émis par l'entreprise ou une entreprise incluse dans le même périmètre de consolidation de combinaison des comptes	/	10 %
	Contributions patronales finançant les prestations complémentaires de prévoyance (voir fiche 3.3) par une entreprise de 11 salariés est plus	/	8 %
	Sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés	/	Exonération
	Versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne salariale) pour les entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un dispositif de participation des salariés aux résultats de l'entreprise (c'est à dire les entreprises de moins de 50 salariés)	/	Exonération

AUTRES COTISATIONS SUR SALAIRES	ASSIETTE DES COTISATIONS	% Part Salariale	% Part Patronale
<b>Pénalités absence d'accord emploi seniors</b>	Totalité des salaires versés au titre du mois où l'entreprise n'est pas couverte	/	1%
<b>Contribution préretraites sur les avantages dont le premier versement est antérieur au 11 octobre 2007</b>	Montant des avantages versés aux anciens salariés	/	25,40 %
<b>Contribution préretraites sur les avantages versées pour la première fois à compter du 11 octobre 2007</b>	Montant des avantages versés aux anciens salariés	/	50 %
<b>Contribution sur les indemnités de mise à la retraite</b>	100 % des indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié <u>à l'initiative de l'employeur</u>	/	50 %
Contribution_Attribution gratuite d'actions (voir fiche 3-3)	Actions gratuites dont l'attribution a été autorisée par une décision postérieure au 7 août 2015.	/	20 %
	La contribution était antérieurement due au 7 août 2015	/	30 %
<b>Contribution_Attribution de « Stock-Options »</b> (voir fiche 3-3)	Attributions d'actions gratuites quel que soit le montant	/	30 %

### Contribution sur les retraites supplémentaires dites « retraites chapeaux »

#### Contribution salariale spécifique

*sur les rentes perçues du 1er janvier au 31 décembre 2020*

Date de liquidation de la retraite	Part de la rente	Taux de la contribution PO
<b>Avant le 1er janvier 2011</b>	<b>Part ≤ 565 €</b>	<b>0 %</b>
	<b>Part &gt; 565 € et ≤ 1131 €</b>	<b>7 %</b>
	<b>Part &gt; 1131 €</b>	<b>14 %</b>
<b>A compter du 1er janvier 2011</b>	<b>Part ≤ 452 €</b>	<b>0 %</b>
	<b>Part &gt; 452 € et ≤ 679 €</b>	<b>7 %</b>
	<b>Part &gt; 679 €</b>	<b>14 %</b>

#### Contribution patronale spécifique

Régime	Assiette	Taux de la contribution PP
<b>Ancien régime</b>	Totalité des rentes servies	32 %
	Primes versées à un organisme assureur	24 %
	Dotations aux provisions constituées en cas de gestion interne	48 %
<b>Nouveau régime (à compter du 5 juillet 2019)</b>	<b>Sommes versées au titre du financement de contrats de retraite professionnelle supplémentaire</b>	<b>29,70 %</b>

### AUTRES COTISATIONS SUR SALAIRES : VAL'HOR (effectif de l'entreprise au 31/12/N-1)

Association française pour la valorisation des produits et métiers de l'horticulture et du paysage

Tarif : 2018-2021

VAL'HOR Filière <u>paysage</u>	Cotisation forfaitaire annuelle Part patronale	Nombre de salariés	Montant de la cotisation annuelle
		0	121,20 €
1 à 5	157,20 €		
6 à 9	193,20 €		
10 à 19	229,20 €		
20 à 49	271,20 €		
50 à 99	331,20 €		
Plus de 100	397,20 €		

  

VAL'HOR Filière <u>horticulture/producteur</u>	Cotisation forfaitaire annuelle Part patronale	Nombre de salariés	Montant de la cotisation annuelle
		0	121,20 €
1 à 9	193,20 €		
10 à 19	229,20 €		
20 à 49	265,20 €		
50 à 99	325,20 €		
Plus de 100	397,20 €		

AUTRES COTISATIONS SUR SALAIRES : FMSE Fonds national agricole de mutualisation des risques sanitaires et environnementaux		Montant de la cotisation forfaitaire annuelle
<b>FMSE* commune</b>	-	20 €
<b>FMSE « section fruits »</b> Naf : 0122Z ; 0123Z ; 0124Z ; 0125Z	Production principale	60 €
	Production secondaire	35 €
	Cotisant de solidarité	10 €
<b>FMSE « section légumes »</b> Naf : 0113Z	Chef d'exploitation	22 €
	Cotisant de solidarité	10 €
<b>FMSE Aviculture</b> Naf : 0147Z	Production principale	72 €
	Production secondaire	48€
	Cotisant de solidarité	30 €
<b>FMSE Horticulture</b> Naf : 0130Z	-	50 €

\* Si vous exercez une activité de paysage, de travaux agricoles, de centres équestres, d'exploitation des bois et forêts, d'élevage des animaux de compagnie, de chasse, de pêche et d'aquaculture, vous n'êtes pas concernés.



**Le Barème RETRAITE COMPLEMENTAIRE au 01/01/2018**

Les taux modifiés apparaissent en gras.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES TAUX DE COTISATIONS RETRAITE CAMARCA (ARRCO)				
		Employeur	Salarié	TOTAL
<b>CAMARCA RETRAITE - PRODUCTION AGRICOLE</b>				
TRANCHE A (jusqu'à 1 plafond S.S.)	Salariés non cadres	3,875 %	3,875 %	7,75 %
	Salariés cadres	6,2 %	3,8 %	10 %
TRANCHE B (entre 1 et 3 plafonds S.S.)	Salariés non cadres	10,125 %	10,125 %	20,25 %
<b>CAMARCA RETRAITE - OPA créés depuis le 1.1.1998 et OPA adhérent CCPMA RETRAITE avant le 1.1.1997</b>				
TRANCHE A (jusqu'à 1 plafond S.S.)	Salariés non cadres	6,87 %	3,13 %	10 %
	Salariés cadres			
TRANCHE B (entre 1 et 3 plafonds S.S.)	Salariés non cadres	12,66 %	7,59 %	20,25 %
<b>CAMARCA RETRAITE - OPA/GPA créés avant le 1.1.1998 (adhésion CAMARCA uniquement)</b>				
TRANCHE A (jusqu'à 1 plafond S.S.)	Salariés non cadres	4,65 %	3,10 %	7,75 %
	Salariés cadres			
TRANCHE B (entre 1 et 3 plafonds S.S.)	Salariés non cadres	12,15 %	8,10 %	20,25 %
<b>CAMARCA RETRAITE - Etablissements de l'enseignement agricole privé (personnel enseignant / contrat de droit privé)</b>				
TRANCHE A (jusqu'à 1 plafond S.S.)	Salariés non cadres	6 %	4 %	10 %
	Salariés cadres			
TRANCHE B (entre 1 et 3 plafonds S.S.)	Salariés non cadres	12,15 %	8,10 %	20,25 %
<b>CAMARCA AGFF - TOUTES ENTREPRISES</b>				
TRANCHE A (jusqu'à 1 plafond S.S.)	Salariés non cadres	1,2 %	0,8 %	2 %
	Salariés cadres			
TRANCHE B (dans la limite de 3 plafonds)	Salariés non cadres	1,3 %	0,9 %	2,2 %

### Le Barème RETRAITE COMPLEMENTAIRE au 01/01/2018

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES TAUX DE COTISATIONS AGRICA Retraite AGIRC				
	Employeur	Salarié	TOTAL	
Salariés cadres exclusivement	<b>AGRICA Retraite AGIRC - TOUTES ENTREPRISES</b>			
	TRANCHE B (de 1 à 4 plafonds S.S.)	12,75 %	7,80 %	20,55 %
	TRANCHE C (de 4 à 8 plafonds S.S.)			
	<b>AGRICA Retraite AGIRC GMP – TOUTES ENTREPRISES</b>			
	TRANCHE A (jusqu'à 1 plafond S.S.)	45,11 € forfait mensuel	27,60 € forfait mensuel	72,71 € forfait mensuel
	Rémunération comprise entre 1 plafond S.S. et le salaire charnière <b>3.664,82 €</b> <i>Assiette = salaire charnière - rémunération</i>	12,75 %	7,80 %	20,55 %
	AGRICA Retraite AGIRC CET – TOUTES ENTREPRISES (du 1 <sup>er</sup> euro jusqu'à 8 plafonds S.S.)	0,22 %	0,13 %	0,35 %
	<b>AGRICA Retraite AGIRC AGFF – TOUTES ENTREPRISES</b>			
	Tranche B et Tranche C (entre 1 et 8 plafonds S.S.)	1,30 %	0,9 %	2,20 %

## Le Barème PREVOYANCE au 01/07/2017

Certains accords prévoyance sont passés en recommandation. Cette information est précisée au niveau de la convention collective. Au moment de la création de son entreprise ou d'un établissement, l'employeur choisit son organisme assureur en lui adressant une demande d'affiliation.

L'organisme assureur Agri prévoyance (Agrica) a confié à la MSA le recouvrement des cotisations prévoyance pour les salariés non cadre.

Les taux indiqués correspondent au socle sans option. Ceux modifiés apparaissent en gras.  
Ce régime de prévoyance ne concerne que les salariés non cadres.

 Accord en recommandation

### Les taux des cotisations décès

#### 1\_GARANTIES APPLICABLES DANS LE DEPARTEMENT DU NORD

	Champ d'application	Ancienneté requise	Assiette des cotisations	Taux part ouvrière	Taux part patronale *
59/62	Entreprises de travaux agricoles (ETAR, ETAF)	-	Totalité du salaire	<b>0,20 %</b>	<b>0,23 %</b>
59/62	Paysagistes – Entreprises de reboisement	-	Totalité du salaire	0,03 %	0,20 %
59/62	Accouveurs	-	Totalité du salaire	0,03 %	0,66 %
59/62	Gardes-chasse – Gardes-pêche	-	3 plafonds A.S.	0,20 %	0,20 %
59/62	Exploitations forestières <b>uniquement</b> services forestiers (code NAF 0240Z) et sylviculture	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,005 %	0,195 %
59/62	Champignonnières	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0 %	0,20 %
59/62	Viticulture				
59/62	Sylviculture				
59/62	Pêche en eau douce - Aquaculture sauf conchyliculture				
59	Exploitations forestières	-	3 plafonds A.S.	0,16 %	0,24 %
59	Cultures spécialisées (horticulture, pépinières, maraîchage, arboriculture) Maisons de semences sélectionnées Cultures d'endives	-	4 plafonds A.S.	0,145 %	0,215 %
59	Haras				
59	Elevage spécialisé (gros animaux) Elevage spécialisé (petits animaux hors accouveurs)				
59	Polyculture élevage et CUMA				



\*La part patronale est à inclure dans l'assiette CSG/CRDS et est soumise au forfait social.

**MSA Nord - Pas de Calais**

Siège social et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : CS 36500 59716 Lille cedex 9

**Site du Pas de Calais**

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

www.msa59-62.fr

Janvier 2017

1/3

### Les taux des cotisations décès (suite)

#### 2\_GARANTIES APPLICABLES DANS LE DEPARTEMENT DU PAS DE CALAIS

	Champ d'application	Ancienneté requise	Assiette des cotisations	Taux part ouvrière	Taux part patronale *
59/62	Entreprises de travaux agricoles (ETAR, ETAF)	-	Totalité du salaire	<b>0,20 %</b>	<b>0,23 %</b>
59/62	Paysagistes – Entreprises de reboisement	-	Totalité du salaire	0,03 %	<b>0,20 %</b>
59/62	Accouveurs	-	Totalité du salaire	0,03 %	0,66 %
59/62	Gardes-chasse – Gardes-pêche	-	3 plafonds A.S.	0,20 %	0,20 %
59/62	Exploitations forestières <b>uniquement</b> services forestiers (code NAF 0240Z) et sylviculture	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,005 %	0,195 %
59/62	Champignonnières	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,0 %	0,20 %
59/62	Viticulture				
59/62	Sylviculture				
59/62	Pêche en eau douce - Aquaculture sauf conchyliculture				
62	Cultures spécialisées	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,0 %	0,20 %
62	Haras				
62	Elevage spécialisé (gros animaux) Elevage spécialisé (petits animaux hors accouveurs)	-	Totalité du salaire	0,19 %	0,19 %
62	Polyculture élevage et CUMA				



\*La part patronale est à inclure dans l'assiette CSG/CRDS et est soumise au **forfait social**.

### Les taux des cotisations GIT

#### 1\_GARANTIES APPLICABLES DANS LE DEPARTEMENT DU NORD

	Champ d'application	Ancienneté requise	Assiette des cotisations	Taux part ouvrière	Taux part patronale
59/62	Entreprises de travaux agricoles (ETAR, ETAF)	-	Totalité du salaire	<b>0,35 %</b>	<b>0,95 % (0,25 %)*</b>
59/62	Paysagistes – Entreprises de reboisement	-	Totalité du salaire	0,48 %	0,71 % (0,25 %)*
59/62	Accouveurs	-	4 plafonds A.S.	1,22 %	0,54 % (0,11 %)*
59/62	Champignonnières	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,425 %	0,075 % (0,04 %)*
59/62	Viticulture				
59/62	Sylviculture				
59/62	Pêche en eau douce Aquaculture				
59/62	Exploitations forestières <b>uniquement</b> services forestiers (code NAF 0240Z)	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,22 %	0,03 %
59	Cultures spécialisées (horticulture, pépinières, maraîchage, arboriculture) Maisons de semences sélectionnées Cultures d'endives	-	4 plafonds A.S.	0,564 %	0,846 % (0,336 %)*
59	Haras				
59	Elevage spécialisé (gros animaux) Elevage spécialisé (petits animaux hors accouveurs)				
59	Polyculture élevage et CUMA				

\*La part patronale est à inclure dans l'assiette CSG/CRDS et est soumise au **forfait social**.

#### 2\_GARANTIES APPLICABLES DANS LE DEPARTEMENT DU PAS DE CALAIS

	Champ d'application	Ancienneté requise	Assiette des cotisations	Taux part ouvrière	Taux part patronale
59/62	Entreprises de travaux agricoles (ETAR, ETAF)	-	Totalité du salaire	<b>0,35 %</b>	<b>0,95 % (0,25 %)*</b>
59/62	Paysagistes – Entreprises de reboisement	-	Totalité du salaire	0,48 %	0,71 % (0,25 %)*
59/62	Accouveurs	-	4 plafonds A.S.	1,22 %	0,54 % (0,11 %)*
59/62	Champignonnières	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,425 %	0,075 % (0,04 %)*
59/62	Viticulture				
59/62	Sylviculture				
59/62	Pêche en eau douce Aquaculture				
59/62	Exploitations forestières <b>uniquement</b> services forestiers (code NAF 0240Z)	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,22 %	0,03 %
62	Cultures spécialisées	6 mois continus dans l'entreprise	4 plafonds A.S.	0,425 %	0,075 % (0,04 %)*
62	Haras				
62	Elevage spécialisé (gros animaux) Elevage spécialisé (petits animaux hors accouveurs)	-	Totalité du salaire	0,73 %	0,89 % (0,73 %)*
62	Polyculture élevage et CUMA				

\* Partie de la part patronale de la cotisation à inclure dans l'assiette CDG/RDS et soumise au **forfait social**.



## Le Barème SANTE au 01/01/2017

Les taux modifiés apparaissent en gras.

Ce régime de prévoyance ne concerne que les salariés non cadres.

### Les taux de la cotisation Santé

La mutuelle santé est rendue obligatoire pour toutes les entreprises. Néanmoins, certains accords santé sont passés en recommandation. Cette information est précisée au niveau de la convention collective. Au moment de la création de son entreprise ou d'un établissement, l'employeur choisit son organisme assureur en lui adressant une demande d'affiliation.

Les organismes assureurs Agri prévoyance et ANIPS ont confié à la MSA le recouvrement des cotisations pour les salariés non cadre.



Accord en recommandation

#### ▪ Accord national santé de la production

\* Activités de production : cultures spécialisées, champignonnières, élevages de petits et gros animaux, haras, marais salants, les cultures et élevages non spécialisées, viticulture, CUMA, services de remplacement, pêche en eau douce, aquaculture en mer (hors conchyliculture) et en eau douce

Accord en recommandation		Adhésion	Part ouvrière	Part patronale**
Organisme assureur : AGRI prévoyance				
Structure Isolé / Famille	Isolé	CDI : automatique, le mois suivant l'embauche CDD : sur bulletin d'adhésion auprès Agri Prévoyance	17,00 €	17,00 €
	Famille (sans salarié)		23,35 €	23,35 €
Structure Adulte / Enfant	Adulte		17,00 €	17,00 €

\*\* La part patronale de la cotisation est à inclure dans l'assiette CSG/CRDS. Elle est soumise au **forfait social 8 %** pour les entreprises de **11 salarié et plus (effectif au 31 décembre N-1)**.

#### ▪ Paysagistes – Entreprises de reboisement

Accord en recommandation		Ancienneté requise	Part ouvrière	Part patronale**
Organisme assureur : AGRI prévoyance				
Socle		3 mois continus dans l'entreprise	23,29 €	23,29 €

\*\* La part patronale de la cotisation est à inclure dans l'assiette CSG/CRDS. Elle est soumise au **forfait social 8 %** pour les entreprises de **11 salarié et plus (effectif au 31 décembre N-1)**.

### ▪ Entreprises de travaux agricoles et ruraux

Site : [www.anips.fr](http://www.anips.fr)

Organisme assureur : ANIPS	Ancienneté requise	Part ouvrière	Part patronale**
<b>Salarié seul</b> (socle conventionnel)	CDI : le mois suivant l'embauche CDD : plus de 3 mois	<b>16,68 €</b>	<b>21,24 €</b>

\*\* La part patronale de la cotisation est à inclure dans l'assiette CSG/CRDS. Elle est soumise au **forfait social 8 %** pour les entreprises de **11 salarié et plus (effectif au 31 décembre N-1)**.

## Généralités

De nombreuses mesures concernant l'embauche, prises par les pouvoirs publics afin de favoriser l'emploi, se traduisent par des réductions ou des exonérations de charges sociales.

Selon le type de contrat choisi, différentes conditions doivent être réunies afin d'en bénéficier.

Dans les fiches suivantes, vous trouverez :

Les exonérations de cotisations selon le type de contrat :

- travailleur occasionnel/demandeur d'emploi
- apprenti
- contrat de professionnalisation
- contrat unique d'insertion (CUI)

La MSA est soucieuse de répondre aux préoccupations de coûts salariaux des employeurs de main d'oeuvre. Dans ce but, nous avons réalisé ces fiches qui énoncent les conditions d'obtention des exonérations pour les contrats précités.

**N'hésitez pas** à contacter la MSA pour obtenir des précisions.

Des aides peuvent également être accordées :

- aide pour favoriser l'embauche des apprentis
- aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation...

**Pour plus de précisions concernant ces aides, contactez le pôle emploi (voir annexe 2).**

## Emploi de main-d'œuvre occasionnelle (TO/DE)

Le **travailleur occasionnel** est un salarié employé en contrat à durée déterminée. Les employeurs agricoles, qui souhaitent embaucher des travailleurs saisonniers, peuvent bénéficier de l'exonération de cotisations patronales, sous certaines conditions.

### Employeurs concernés

- Les chefs d'exploitation ou d'entreprise du secteur de la production agricole,
- Les groupements d'employeurs composés exclusivement de personnes physiques et/ou sociétés civiles agricoles et les services de remplacement
- Les sociétés civiles agricoles (SCEA, EARL, GAEC)
- Les associations intermédiaires
- Les sociétés coopératives dès lors que l'activité est liée au cycle de la production animale ou végétale

Exerçant des activités:

- Liées au cycle de la production animale et végétale,
- De conchyliculture, pisciculture et pêche à pied,
- De transformation, conditionnement et commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production,
- De travaux agricoles qui entrent dans le cycle de la production animale ou végétale,
- De travaux forestiers,

### A l'exclusion :

- Des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA),
- Des coopératives de transformation, de conditionnement et de commercialisation,
- Des entreprises paysagistes,
- Des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (ETARF),
- Des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et les entreprises de travail temporaire (ETT)
- Des organismes ou groupements professionnels agricoles,
- Des artisans ruraux,
- Des activités d'accueil touristique situées sur l'exploitation, et notamment les activités d'hébergement de restauration (exemple : fermes auberges).

### Les salariés concernés

- Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée saisonnier ou d'usage\* pour exercer les activités susmentionnées

*\* Le contrat d'usage est conclu pour des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée. Il ne peut être conclu que dans des secteurs d'activité définis par décret.*

Les demandeurs d'emploi embauchés en contrat à durée indéterminée pour exercer les activités susmentionnées par un **groupement d'employeurs** dont les membres exercent les activités visées ci-dessus.

A la qualité de demandeur d'emploi, la personne :

- Inscrite depuis 4 mois à l'ANPE,
- Inscrite depuis au moins 1 mois si cette inscription est consécutive à un licenciement économique.

**Sont exclus**, les salariés embauchés en contrat à durée déterminée pour remplacement d'un autre salarié, pour accroissement temporaire d'activité ou pour remplacement du chef d'exploitation, de même que ceux embauchés en CDI par un exploitant agricole.

### Exonération de cotisations

#### Exonération de charges patronales de sécurité sociale et prise en charge du paiement de certaines cotisations conventionnelles patronales

Il est mis en place :

- une exonération plafonnée des cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales agricoles et allocations familiales)
- une prise en charge du paiement de certaines cotisations conventionnelles (formation professionnelle FAFSEA, retraite complémentaire, AGFF, ANEFA, PROVEA et AFNCA, SST)

dont le montant sera dégressif en fonction de la rémunération du travailleur occasionnel.

L'exonération est :

	Avant 2019	2019-2020
Totale pour une rémunération inférieure ou égale à	1,25 smic mensuel	1,2 smic mensuel
Dégressive pour une rémunération mensuelle comprises entre	1,25 smic et 1,5 smic mensuel	1,2 smic et 1,6 smic mensuel
Nulle pour une rémunération égale ou supérieure à	<b>1,5 smic mensuel</b>	<b>1,6 smic mensuel</b>

L'exonération TO/DE sera définitivement supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2021. A partir de cette date, la rémunération des travailleurs occasionnels du secteur agricole sera éligible au dispositif de droit commun (réduction générale).

#### La durée de l'exonération

La durée d'exonération est de 119 jours ouvrés consécutifs ou non par année civile pour un même salarié et par employeur.

### Règle de non cumul

- Non cumulable avec d'autres mesures d'aides à l'emploi,
- Non cumulable avec la réduction Fillon.

Le dispositif TO-DE s'appliquant par année civile, l'employeur ne peut solliciter, à l'issue des 119 jours ouvrés de taux réduits et, au cours de l'année civile, l'application d'un autre dispositif d'exonération de cotisations.

Par conséquent, les cotisations patronales doivent être calculées aux taux de droit commun sans application de la réduction Fillon pour le travailleur occasionnel à partir du 120<sup>ème</sup> jour et jusqu'à la fin de l'année civile.



L'employeur a la faculté de **renoncer à la mesure TO-DE en faveur de la réduction dégressive dite Fillon par écrit avant le 10 janvier de l'année suivante.**

- Cumulables uniquement avec la déduction forfaitaire patronale liée aux heures supplémentaires.

### Formalités

#### **La Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) ou le Titre Emploi Saisonnier Agricole (TESA)**

L'employeur coche impérativement la case « travailleur occasionnel » ou « demandeur d'emploi » dans la rubrique « demande de bénéfice de taux réduits » sur la D.P.A.E. ou sur le T.E.S.A. adressé à la M.S.A, **dans le délai de la DPAE**. Toute demande tardive fera l'objet d'un rejet de l'exonération.

#### **Formalité spécifique mise à la charge des groupements d'employeur :**

- Envoi avec la D.P.A.E. du justificatif de l'inscription à Pôle Emploi afin d'attester de la qualité de demandeur d'emploi
- Renouvellement annuel de la demande de bénéfice, dès la 2<sup>ème</sup> année civile d'emploi, dans le délai imparti à la déclaration trimestrielle des salaires du 1<sup>er</sup> trimestre de l'année civile considérée.

#### **La déclaration de salaires**

Les employeurs indiquent sur les déclarations de salaires, le nombre de jours travaillés de leurs salariés occasionnels, en plus des autres éléments de rémunération.

Le nombre de jours travaillés est indispensable pour l'application de l'exonération sur les 119 premiers jours.

### Sanctions

#### **Constat d'un travail dissimulé**

L'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale et la prise en charge de la part patronale des cotisations conventionnelles seront annulées.

#### **Dépassement de la durée maximale de travail**

En cas de dépassement de la durée maximale de travail sans que l'employeur ait obtenu une dérogation, ce dernier perdra le bénéfice des exonérations TO-DE sur la rémunération versée à ce salarié depuis le début du contrat de travail.

## L'Apprenti

### Nature du contrat

- Contrat à durée déterminée pouvant aller de 1 à 3 ans.
- Préparation d'un titre homologué ou d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- Salaire minimum (en % du SMIC) :

	Avant 18 ans	18 à 20 ans	après 20 ans
1 <sup>ère</sup> année du contrat	25 %	41 %	53 %
2 <sup>ème</sup> année du contrat	37 %	49 %	61 %
3 <sup>ème</sup> année du contrat	53 %	65 %	78 %

### L'assiette des cotisations

- L'assiette des cotisations vieillesse de base (date d'application : 1er janvier 2014)

Les cotisations vieillesse de base sont calculées sur la rémunération réelle brute, laquelle est, le cas échéant, augmentée du montant des avantages en nature.

Les exonérations des cotisations de vieillesse suivent cette évolution et s'applique à l'intégralité des cotisations calculée sur cette rémunération réelle.

- L'assiette forfaitaire des autres cotisations

L'assiette des autres cotisations est, par contre, forfaitaire et est égale à la rémunération calculée sur la base de 151,67 en pourcentage du SMIC (valeur au 1er janvier de l'année) diminuée de 11 %.

### Employeurs bénéficiaires

- Tous les employeurs.

### Salariés concernés

- Les jeunes de 16 à 25 ans, dégagés du premier cycle de l'enseignement secondaire (dérogation pour les personnes handicapées : pas de condition d'âge).
- Peut être membre de la famille de l'employeur.

## Exonération de cotisations

Entreprises non inscrites au répertoire des métiers de 11 salariés au plus et entreprises inscrites au répertoire des métiers quel que soit l'effectif

- Exonération des cotisations patronales et salariales (y compris CSG et CRDS).

Restent dues :

- CAMARCA (décès + garantie maintien de salaire) (parts patronale et ouvrière).
- Santé Sécurité au Travail
- A.F.N.C.A./ANEFA/PROVEA
- FAFSEA pour les entreprises de plus de 10 salariés
- APECITA (le cas échéant)
- Cotisation AT et cotisation supplémentaire d'AT (majoration décidée par le service Prévention)

Entreprises non inscrites au répertoire des métiers de plus de 11 salariés

- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale (AS, AF) et des cotisations salariales (y compris CSG et CRDS).

Restent dues :

- CAMARCA (retraite) (part patronale).
- CAMARCA (décès + garantie maintien de salaire) (parts patronale et ouvrière).
- Assurance chômage (AC) part patronale
- AGS
- Service Santé Sécurité au Travail
- F.N.A.L.
- F.A.F.S.E.A. (0,20 %)
- A.F.N.C.A. /ANEFA/PROVEA
- Versement transport
- AGFF
- CSA
- APECITA (le cas échéant)
- Cotisation AT et cotisation supplémentaire d'AT (majoration décidée par le service Prévention)

L'effectif est apprécié au 31 décembre de l'année précédant celle de conclusion du contrat d'apprentissage et il est calculé, à cette date, en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Aux termes de la *loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008*, les employeurs qui, en raison de l'accroissement de leur effectif, atteignent ou dépassent, au titre de l'année 2008, 2009, 2010 ou 2011, pour la première fois, l'effectif de 11 salariés, continuent à bénéficier, pendant l'année au titre de laquelle cet effectif est atteint ou dépassé et pendant les deux années suivantes, de la prise en charge, par l'Etat, des cotisations sociales, dans les mêmes conditions que les employeurs inscrits au répertoire des métiers ou dont l'effectif est inférieur à 11 salariés.

Avantages pour l'employeur (*sous réserve de certaines conditions*)

- **Aide à l'embauche**
- **Aide à la formation** (variable selon l'âge et le niveau de formation de l'apprenti)
- **Exclusion de l'effectif** sauf pour la tarification A.T.

Conditions et formalités

- Engagement écrit de l'employeur quant à l'organisation de l'apprentissage.
- Le jeune doit bénéficier d'une formation à la fois théorique dans un Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.) et pratique, en entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage.
- Contrat visé par le C.F.A. et enregistré par la Chambre d'Agriculture
- Envoi à la M.S.A. de la notification de la DIRECCTE section agricole

Cumul avec d'autres mesures

- Incompatible avec d'autres aides à l'emploi.

**Pour plus de renseignements sur ce contrat, contactez la DIRECCTE, section agricole.**

## Le Contrat de Professionnalisation

### Date d'effet

- 1<sup>er</sup> octobre 2004

### Nature du contrat

- Contrat à durée indéterminée ou déterminée avec un seul renouvellement possible.
- Ce contrat inclut obligatoirement une formation destinée au salarié :
  - Elle est dénommée action de professionnalisation,
  - Elle peut faire l'objet d'un CDD ou se situer au début du CDI,
  - Elle est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois qui peut être portée à 24 mois pour certain public.

### Employeurs bénéficiaires

- Les employeurs :
  - Participants au financement de la formation professionnelle,
  - Les entreprises de travail temporaire,
  - Les particuliers employeurs.
- Sont exclus : les établissements publics à caractère administratif, l'Etat, les collectivités territoriales ...

### Salariés concernés

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus,
- les demandeurs d'emploi d'au moins 26 ans
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un CUI.

### Rémunération

Salariés de moins de 26 ans

Rémunération calculée en fonction du SMIC variable en fonction de l'âge du bénéficiaire et du niveau de sa formation.

Salariés d'au moins 26 ans

Rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC, ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

### Exonération de cotisations

- pour tous les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'employeur est exonéré des cotisations patronales d'assurances sociales, d'allocations familiales et d'accidents du travail pour la fraction du salaire n'excédant pas la valeur du SMIC par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale ou conventionnelle. Cette exonération ne concerne que les salariés âgés de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans.
- Pour tous les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'exonération de la cotisation accidents du travail est supprimée. **L'exonération ne s'applique que sur les cotisations patronales** d'assurances sociales et d'allocations familiales et ne concerne que Les salariés âgés de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans. Elle est limitée aux cotisations afférentes à la fraction du salaire n'excédant pas la valeur du SMIC par le nombre d'heures rémunérées dans la limite de la durée légale ou conventionnelle.
- Pour tous les contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, cette exonération est supprimée. Seule la réduction Fillon sera appliquée. Cependant, l'exonération est maintenue pour les contrats conclus avec les demandeurs d'emploi d'au moins 45 ans, quelle que soit la date de conclusion du contrat (avant ou après cette date).

Particularité pour les groupements d'employeurs : ils bénéficieront de l'exonération de la cotisation accidents du travail pour les contrats de professionnalisation conclus avec des personnes âgées de moins de 26 ans ou de 45 ans et plus.

### Cumul avec d'autres mesures

- Pas de cumul possible avec d'autres exonérations de cotisations.

### Particularités

- Exclusion de l'effectif de la mensualisation, le calcul pour le versement transport.
- Prise en compte pour la tarification du taux accident du travail individualisé.

### Conditions et formalités

- Le contrat doit être établi par écrit et l'OPCA (Organisme paritaire collectif agréé) doit rendre un avis sur la conformité du contrat de professionnalisation aux dispositions légales et conventionnelles et prendre une décision sur leur prise en charge financière.



## Le Contrat Unique d'Insertion ( CUI )

Le contrat unique d'insertion (CUI) a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

Le CUI prend la forme du contrat initiative-emploi (CUI-CIE) sans le secteur marchand, et du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) dans le secteur non marchand. Il peut être également être conclu dans le cadre des emplois d'avenir, selon des modalités particulières.

Les emplois d'avenir créés par la loi n°2012-1189 du 26 octobre s'inscrivent dans le cadre juridique du CUI et sont conclus sous la forme d'un CUI-CAE (employeurs du secteur non-marchand) ou d'un CUI-CIE (employeurs du secteur marchand).

### Le contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)

#### Nature du contrat

- Le contrat peut prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps partiel ou à temps plein.
- La durée du contrat ne peut être inférieure à 6 mois. Cependant, elle peut être ramenée à 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine. Elle ne peut excéder 24 mois renouvellement compris sauf cas particuliers.
- La durée hebdomadaire du travail ne doit être inférieure à 20 heures, sauf exception justifiée par les difficultés d'insertion de la personne embauchée.

#### Employeurs bénéficiaires

- Les collectivités territoriales et autres personnes morales de droit public,
- Les organismes de droit privé à but non lucratif,
- Les personnes morales chargées de la gestion d'un service public.

#### Salariés concernés

- Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

#### Rémunération

- La rémunération ne peut être inférieure au SMIC ou au minimum conventionnel garanti au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

#### Cumul avec d'autres mesures

- Pas de cumul possible avec d'autres exonérations de cotisations.

### Exonération de cotisations

- **Exonération des cotisations patronales** d'assurances sociales et d'allocations familiales pendant la durée de la convention et à hauteur des cotisations afférentes à la fraction de la rémunération n'excédant pas le produit du SMIC par le nombre d'heures rémunérées, dans la limite de la durée légale du travail calculée sur le mois, soit 151,67 h ou si elle est inférieure, à la durée conventionnelle applicable dans l'établissement.

### Décompte de l'effectif

- Pendant la durée de l'attribution de l'aide financière, les titulaires d'un CUI-CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques accidents du travail et de maladies professionnelles.

### Particularités

- L'aide est versée mensuellement à l'employeur par l'agence de services et de paiement (ASP).

## Le contrat initiative-emploi (CUI-CIE)

### Nature du contrat

- Le contrat peut prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée à temps partiel ou à temps plein.
- La durée du contrat ne peut être inférieure à 6 mois. Cependant, elle peut être ramenée à 3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine. Elle ne peut excéder 24 mois renouvellement compris sauf cas particuliers.
- La durée hebdomadaire du travail ne doit être inférieure à 20 heures.

### Employeurs bénéficiaires

- Les employeurs qui relèvent du secteur marchand : les employeurs privés ou publics entrant dans le champ de l'assurance chômage (sont exclus les particuliers employeurs)

### Salariés concernés

- Les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi.

### Décompte de l'effectif

- Pendant la durée de l'attribution de l'aide financière, les titulaires d'un CUI-CIE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise, sauf pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques accidents du travail et de maladies professionnelles.

### Rémunération

- La rémunération ne peut être inférieure au SMIC ou au minimum conventionnel garanti au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

### Exonération de cotisations

- Pas d'exonération particulière associée au CIE.
- Le CUI-CIE ouvre droit à la réduction dégressive Fillon

### Particularités

- L'aide est versée mensuellement à l'employeur par l'agence de services et de paiement (ASP).



## Réduction générale de cotisations patronales

Les employeurs peuvent bénéficier d'un allègement des cotisations patronales de Sécurité sociale calculé en fonction de la rémunération annuelle du salarié.

### Qui peut en bénéficier ?

#### Sont visés :

- Les employeurs privés (hors particuliers employeurs) ainsi que certains employeurs publics (EPIC ; Entreprise adaptée de Droit Public ; Société d'économie mixte), au titre de l'emploi de salariés entrant dans le champ de l'assurance chômage.

#### Sont exclus de ce dispositif :



- **les particuliers employeurs**, l'Etat, les collectivités territoriales, chambres d'agriculture, les EPA, les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles,
- les mandataires sociaux, les stagiaires, les personnes handicapées employées en E.S.A.T. ou les titulaires d'un CAPE, non titulaires d'un contrat de travail, n'ouvrent pas droit à la réduction.

### Quelle réduction ?

#### Les modalités de calcul

Le montant de réduction de cotisations patronales équivaut à un pourcentage variable de la rémunération versée à chaque salarié. Cette réduction patronale varie en fonction de la rémunération brute annuelle versée au salarié.

#### Les cotisations concernées

La réduction dégressive porte sur les cotisations patronales :

- Assurances sociales (ASA)
- Allocations familiales (AF)
- Contribution de Solidarité Autonome (CSA)
- Fonds Nationale d'Aide au Logement (FNAL)
- Accident du travail (AT) à hauteur **de 0,69 % au 1<sup>e</sup> janvier 2020**
- Retraite patronale complémentaire (RCO) à hauteur de 6,01 %
- Contribution d'équilibre général (CEG)
- Contribution patronale d'assurance chômage (AC)

### Le calcul de la réduction

La réduction est calculée en fonction de la rémunération annuelle du salarié (primes comprises). Des montants de réduction sont toutefois calculés en cours d'année, mois par mois.

Seules les rémunérations annuelles comprises entre 1 et 1,6 SMIC sont concernés.

### *Calcul mois par mois*

Le montant de la réduction (R) est égal au produit de la rémunération mensuelle brute par un coefficient, variant en fonction du niveau de rémunération mensuelle brute.

### *Le calcul du coefficient*

Le coefficient de réduction est obtenu selon une formule qui varie suivant le taux de la cotisation FNAL applicable.

#### **Pour les employeurs soumis à une cotisation FNAL de 0.10 % :**

Le coefficient maximal de réduction T pour **l'année 2020** :

**Du 01/01/2020 au 31/12/2020 T = 0,3205**

$$\text{Coefficient} = (T^* / 0,6) \times [1,6 \times (\text{SMIC annuel ou mensuel de référence} / \text{rémunération annuelle ou mensuelle brute du salarié}) - 1]$$

#### **Pour les employeurs soumis à une cotisation FNAL de 0.50 % :**

Le coefficient maximal de réduction T pour **l'année 2020** :

**Du 01/01/2020 au 31/12/2020 T = 0,3245**

$$\text{Coefficient} = (T^* / 0,6) \times [1,6 \times (\text{SMIC annuel ou mensuel de référence} / \text{rémunération annuelle ou mensuelle brute du salarié}) - 1]$$

\*T = Dans cette formule, « T » correspond au taux maximal du coefficient

### Précisions sur le calcul

**Le coefficient maximal "T"** correspond à la somme des taux des cotisations et contributions entrant dans le champ de la réduction dégressive Fillon. Attention, en fonction des différents taux de cotisations, le coefficient "T" change de valeur chaque année.

**Le Smic pris en compte** est le Smic annuel ou mensuel en vigueur.

**La rémunération à prendre en compte** est la rémunération brute du salarié, comprenant notamment le montant des heures complémentaires et supplémentaires/gains/indemnités compensatrices de congés payés/Indemnités/Prime/Avantage en nature ou en argent ainsi que l'intégralité des rémunérations des temps de pause et d'habillage et de déshabillage (y compris celles versées en application d'une convention ou accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007).

### Quelles sont les règles de cumul avec d'autres exonérations ?

#### La réduction Fillon peut être cumulée uniquement avec les exonérations suivantes :

- la déduction forfaitaire de cotisations patronales liée aux heures supplémentaires,
- l'exonération de cotisations AT bénéficiant aux groupements d'employeurs, au titre des contrats de professionnalisation conclus auprès des salariés de moins de 26 ans,
- l'exonération de cotisations patronales liée à l'emploi "d'aide à domicile",
- l'exonération de cotisations patronales liées à la monétisation de droits CET en vue d'alimenter un PERCO ou de certains droits à congés finançant l'épargne retraite du salarié, en l'absence de CET,
- la réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales (AF).

Elle se cumule également **avec les aides financières à l'emploi** ne comportant pas de règle de non cumul avec une exonération de cotisations patronales.

**Une application rétroactive de la réduction**, en remplacement des exonérations liées à l'embauche de travailleurs occasionnels (TO), est possible. La renonciation (écrite) à ces exonérations intervient au plus tard au 31 mars suivant celle de leur application.

### Quelles sont les démarches à effectuer ?

La réduction est subordonnée au respect de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur les salaires, lorsque l'employeur y est soumis. A défaut, la réduction se rapportant à l'année au cours de laquelle la NAO aurait du intervenir est minorée de 10 % (ou 100% si l'employeur ne remplit pas son obligation pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive).

L'employeur doit donc attester chaque auprès de sa MSA de sa situation au plan de la NAO, au moyen d'un formulaire spécifique (Cerfa N° 14090\*02).

#### Attention :

Dans le cadre d'une situation de travail dissimulé :

- Les rémunérations réintégrées dans l'assiette des cotisations à la suite du constat de l'infraction de travail dissimulé ne peuvent faire l'objet d'aucune mesure de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale.
- Les montants de réduction éventuellement calculés au titre de l'emploi des salariés non dissimulés, sont par ailleurs annulés en tout ou partie, sur la période de constat de l'infraction.

## Déduction forfaitaire liée aux heures supplémentaires

Les employeurs agricoles de moins de 20 salariés qui ont recours à des heures supplémentaires (salariés à temps plein) peuvent bénéficier d'une déduction forfaitaire de leurs cotisations patronales.

Cette mesure s'applique lorsque l'employeur déclare des heures supplémentaires sur la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) ou le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole).

La déduction forfaitaire est accordée au titre des heures supplémentaires pour les entreprises dont l'effectif au 31 décembre N-1 est inférieur à 20 salariés.

Avant le 1er septembre 2012, cette mesure s'appliquait également aux employeurs de plus de 20 salariés. La loi de Finances rectificative du 16 août 2012 est venue supprimer cette déduction.

### Précisions :

**Heures supplémentaires** : ce sont les heures effectuées, en accord avec l'employeur, par les salariés à temps plein, au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail fixée à 35 heures par le code du travail. Elles sont décomptées par semaine civile ou à l'année en cas de modulation.

**Heures complémentaires** : ce sont les heures effectuées, en accord avec l'employeur, par les salariés à temps partiel dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat de travail.

## La déduction forfaitaire des cotisations patronales

### Les employeurs agricoles concernés

L'ensemble des employeurs agricoles de moins de 20 salariés entrant dans le champ d'application de la réduction dégressive Fillon est concerné, c'est-à-dire les employeurs soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage, à l'exception des particuliers employeurs.

### Les heures visées

Seules les heures supplémentaires ouvrent droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Les heures complémentaires en sont exclues.

### Le montant de la déduction

Le montant de la déduction est de 1,50 € par heure supplémentaire pour les entreprises de moins de 20 salariés.

**Exemple** : un salarié rémunéré sur la base du SMIC dans une entreprise de 15 salariés a effectué, au cours du mois, 10 heures supplémentaires.

Montant de la déduction forfaitaire =  $10 \times 1,50 = 15$  € à déduire des cotisations patronales

*Pour les activités de prolongement ainsi que le secteur de la production agricole, le bénéfice de la déduction est subordonné au respect des aides de minimis : le montant total des aides de minimis ne peut pas dépasser 200.000 euros sur une période de 3 ans. En cas de dépassement de ce seuil, l'employeur est tenu d'en informer sa caisse de MSA.*

Pour les salariés au forfait annuel en jours, la déduction est fixée à 7 fois ce montant (1,50 € par jour de repos auquel renonce le salarié).

### La détermination de l'effectif

L'effectif de référence est déterminé au 31 décembre, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne, au cours de l'année civile, des effectifs déterminés chaque mois conformément aux dispositions des articles L1111-2, L1111-3 et L.1251-54 du code du travail. Les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé ne sont pas pris en compte.

### L'imputation de la déduction forfaitaire

Elle est imputée sur le montant des cotisations patronales (ASA, AT, AF, Contribution solidarité Autonomie (CSA), FNAL et versement transport si due) pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération au moment du paiement des heures supplémentaires et **ne peut dépasser ce montant**.

### Le cumul avec d'autres mesures

Cette déduction forfaitaire est cumulable avec une autre exonération de cotisations patronales telle que la réduction dégressive Fillon ou les taux réduits pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou demandeur d'emploi, dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations FNAL, versement transport et CSA, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

### Les obligations de l'employeur

L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales ou conventionnelles sur la durée du travail.

La rémunération correspondant aux heures supplémentaires ne doit pas se substituer à un élément de rémunération versé dans les 12 mois précédant le premier paiement des heures supplémentaires.

Un document aux fins de contrôle est à mettre à disposition (document à remplir par établissement et par semaine civile mentionnant pour chaque salarié, le nombre d'heures supplémentaires effectuées et rémunérées et le mois sur lequel leur paiement intervient, le taux de majoration).

### Formalités

Sur la déclaration trimestrielle des salaires, l'employeur devra indiquer pour chaque salarié concerné :

- Le nombre d'heures supplémentaires
- Le ou les taux de majoration de salaire
- La rémunération associée
- Le montant des cotisations de retraite complémentaire mises à la charge du salarié si l'employeur relève d'un autre organisme assureur qu'AGRICA

Annuellement, l'employeur devra déclarer l'effectif de son entreprise pour l'application de la déduction forfaitaire des cotisations patronales accordée aux entreprises de moins de 20 salariés.



*Suppression du CICE au 1<sup>er</sup> janvier 2019*

**Crédit d'Impôt pour la Compétitivite et l'Emploi (CICE)**

Depuis le 1er janvier 2013, un crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est ouvert, sous certaines conditions, à l'ensemble des entreprises employant des salariés (quel que soit leur secteur d'activité) et soumises à l'impôt sur le revenu ou à l'impôt sur les sociétés d'après leur bénéfice réel (les entreprises imposées au forfait sont exclues).

Le CICE permet une diminution des charges sociales, sous la forme d'une réduction d'impôt (sur les sociétés ou sur les revenus) égale en 2013 à 4 % des rémunérations brutes annuelles n'excédant pas 2,5 SMIC annuels (déterminés sur la base des règles de la réduction dégressive Fillon).

Les rémunérations annuelles supérieures à 2,5 SMIC annuels, doivent être exclues, pour leur totalité, de l'assiette de cette réduction d'impôt.

À partir de 2018, le montant de cette réduction sera porté à 6% de la masse salariale éligible (au lieu de 7 %).

**Si vous êtes éligible au CICE, vous êtes tenu pour en bénéficier de :**

- renseigner la rubrique "assiette CICE" pour y indiquer le montant cumulé des rémunérations versées depuis le 1er janvier de l'année en cours et inférieures au seuil de 2,5 SMIC calculé sur la même période.

Sur chaque déclaration trimestrielle, doit donc figurer la masse salariale CICE calculée depuis le mois de janvier et non le montant correspondant à la même période déclarée.

Le montant à déclarer est arrondi à l'euro le plus proche (la fraction égale à 0,50€ étant comptée pour 1).

- renseigner la rubrique "Effectif CICE" en y indiquant le nombre total de salariés correspondant à « l'assiette CICE »

Correspond au total des salariés dont la rémunération cumulée depuis le 1er janvier ne dépasse pas 2,5 SMIC. Si la rémunération versée est supérieure à 2,5 SMIC sur la période, le salarié est exclu de l'effectif. En revanche, si la rémunération cumulée devait être inférieure au seuil au cours des mois suivants, le salarié sera recombabilisé dans l'effectif.



La dernière déclaration de l'année doit indiquer les informations définitives sur l'assiette CICE et l'effectif de salariés concernés.

- De transmettre aux services fiscaux, l'imprimé fiscal n°2079-CICE-SD

Pour la juste appréciation du Crédit d'Impôt auquel votre entreprise a droit, le montant de l'assiette CICE à déclarer sur le formulaire fiscal devra correspondre au montant de l'assiette CICE déclarée sur votre dernière DTS de l'année.

Pour les utilisateurs du **TESA**, il vous appartiendra en fin d'année de calculer vous-même la masse salariale globale de l'exercice à reporter sur l'imprimé fiscal.

Si vous êtes une entreprise effectuant plusieurs DTS (par établissement, par activité, TESA...), prenez garde à renseigner le montant cumulé des assiettes CICE déclarées sur chacune de vos dernières DTS (le crédit d'impôt étant octroyé au niveau entreprise) et TESA.



## La Déclaration Trimestrielle des Salaires

Pour permettre à la Mutualité Sociale Agricole de calculer les cotisations assises sur les salaires, vous devez déclarer dans les délais prescrits, le montant des rémunérations brutes allouées à votre personnel

La M.S.A. vous transmet une déclaration de main-d'œuvre chaque fin de trimestre :

1 <sup>er</sup> trimestre	fin mars
2 <sup>ème</sup> trimestre	fin juin
3 <sup>ème</sup> trimestre	fin septembre
4 <sup>ème</sup> trimestre	fin décembre

### Comment compléter votre déclaration ?

Figurent sur ce document, les nom, prénom et matricule de tous les salariés qui travaillent sur votre exploitation ou entreprise sauf ceux déclarés au moyen du TESA.

Vous devez compléter cette déclaration :

- en ajoutant les coordonnées des salariés récemment embauchés et non mentionnés.
- en indiquant pour chacun le nombre d'heures et le nombre de jours travaillés, les salaires correspondants (salaires bruts, avantages en nature, congés payés, etc ...).
- en indiquant le montant total de l'assiette C.S.G. à prendre en considération.
- Il est donc absolument indispensable d'indiquer pour chaque salarié :
  - le nombre d'heures et le nombre de jours effectués,
  - le coefficient d'emploi,
  - le salaire brut, les dates de début et de fin de contrat pour chaque salarié,
  - la date de sortie en cas de départ du salarié,
  - la période d'arrêt en cas d'absence pour maladie ou accident et le montant du complément de rémunération s'il est versé,
  - l'existence et le montant des avantages en nature.

Pour vous aider, vous disposez :

- des informations figurant au recto/verso de la déclaration.
- d'une notice qui mentionne les nouveautés du trimestre et les taux de cotisations et renseignements qui figurent sur notre site Internet.

### Quand transmettre votre déclaration ?

La déclaration des salaires est à retourner à la M.S.A. en respectant les dates suivantes :

1 <sup>er</sup> trimestre	10 avril
2 <sup>ème</sup> trimestre	10 juillet
3 <sup>ème</sup> trimestre	10 octobre
4 <sup>ème</sup> trimestre	10 janvier

En respectant ces dates vous éviterez une pénalité de 8 € par salarié (jusqu'à concurrence de 760 €) et en complétant bien votre déclaration, vous éviterez une pénalité de 8 € par information manquante.

### Comment transmettre votre déclaration à la MSA ?

Vous pouvez retourner la déclaration des salaires, soit :

- par courrier
- en saisissant directement les éléments nécessaires aux calculs de vos cotisations en utilisant votre espace Internet privé
- en déposant un fichier d'échange de données via notre site internet en respectant le protocole d'échanges MSA

La loi Warsmann 3 prévoit l'obligation de réaliser la déclaration trimestrielle des salaires (DTS) par voie dématérialisée pour :

- les entreprises soumises à l'obligation de verser mensuellement leurs cotisations
- les entreprises redevables de cotisations, contributions et taxe d'un montant supérieur à **20.000 euros** au titre de l'année N-1. Le non respect de cette obligation est susceptible d'entraîner l'application d'une pénalité égale, par salarié, à 0,5 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

Les employeurs concernés devront impérativement transmettre les données de la DTS en s'appuyant sur le protocole d'échange MSA ou se connecter sur notre site Internet pour accomplir leur déclaration.



## Le Bordereau de Versement Mensuel (BVM)

Si vous employez plus de 9 salariés au 31 décembre de l'année, vous devez verser tous les mois les cotisations suivantes : assurances sociales agricoles, contribution sociale généralisée, CRDS, TCP, CSA, la contribution pré-retraite, la contribution de solidarité autonome, la contribution sur les indemnités de mise à la retraite, la contribution « forfait social », la contribution épargne salariale, la contribution attribution d'actions, la contribution de retraite supplémentaire, la pénalité 1 % senior, les cotisations chômage, CAMARCA et AGRICA Retraite AGIRC.

Ces versements sont calculés sur la masse mensuelle globale de tous les salariés occupés pendant le mois. Ils constituent un acompte, déductible du bordereau d'appel trimestriel établi à partir des informations que vous avez fournies à la M.S.A., comme indiqué.



**Vous devez calculer vous-même vos acomptes mensualisés et mentionner le montant global des exonérations et déduction : la réduction dégressive (Fillon), la réduction liée au dispositif loi TEPA (heures supplémentaires), exonération travailleurs occasionnels.**

Chaque année, la MSA détecte en mars, les entreprises qui devront effectuer ces versements mensuels. Si vous en faites partie, la MSA vous adressera un courrier pour vous indiquez vos obligations sociales.

Le décompte des effectifs s'effectue en tenant compte des salariés présents au 31 décembre de chaque année. Sont exclus, dans le décompte des effectifs, les apprentis, et les travailleurs occasionnels pour lesquels vous avez bénéficié de taux réduit de cotisations.

Les versements mensuels seront à régler en respectant un calendrier qui diffère selon que vous occupez plus ou moins de 50 salariés. Exemple, ci-dessous pour le 2<sup>ème</sup> trimestre :

Périodes	La saisie du bordereau est possible à compter du :	Si vous occupez moins de 50 salariés	Si vous occupez 50 salariés et plus
		vous devez téléréglé au plus tard le (avant 12h) :	
Avril	20 avril	15 mai	5 mai
Mai	20 mai	15 juin	5 juin
Juin	20 juin	15 juillet	5 juillet

**Respectez ces dates, pour éviter les pénalités d'un montant de 8 € par salarié et les majorations de retard initiales de 5 % et complémentaires de 0,4 % dues à compter de la date limite de paiement.**

Les entreprises de +9 salariés ont l'obligation de déclarer et de payer par voie dématérialisée. Le non-respect de cette obligation vous expose à l'application d'une majoration de 0,2 % du montant des cotisations et contributions dont le versement ou la déclaration a été effectué selon un autre mode de paiement.

Afin de respecter l'obligation de dématérialisation, le bordereau est à déclarer et à téléréglé sur le site internet de la MSA : [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr).

Quelle que soit la date de saisie du BVM et la validation de l'ordre de paiement, le prélèvement des cotisations interviendra le jour de la date limite de paiement.



## La Facture Trimestrielle

A partir des informations que vous avez portées sur la déclaration trimestrielle de main-d'œuvre, la MSA calcule les cotisations que vous devez payer pour le ou les salariés que vous avez occupés pendant le trimestre écoulé.

Si vous avez retourné à la MSA la déclaration trimestrielle de main-d'œuvre dans les délais, vous recevrez un bordereau de versement constitué de trois parties importantes :

- l'assiette et le montant global par salarié des différentes cotisations (parts patronale + salariale).
- Un récapitulatif des cotisations, pour l'ensemble des salariés.
- Un papillon détachable à joindre à votre règlement.

Les dates de réception du bordereau et de paiement des cotisations sont indiquées dans le tableau ci-dessous :

Périodes	Bordereaux envoyés par la MSA	Vous devez payer avant le :
1 <sup>er</sup> trimestre	fin avril	15 mai
2 <sup>ème</sup> trimestre	fin juillet	15 août
3 <sup>ème</sup> trimestre	fin octobre	15 novembre
4 <sup>ème</sup> trimestre	fin janvier	15 février

Le paiement des cotisations sociales agricoles de vos salariés peut se faire par :

- chèque bancaire ou postal,
- virement bancaire ou tout autre paiement dématérialisé
- prélèvement automatique trimestriel des cotisations à condition d'en faire la demande. Les cotisations que vous versez pour le compte de vos salariés seront alors prélevées chaque trimestre, après déduction des versements mensuels le cas échéant.



Si vous avez été redevable, **au titre de l'année civile 2014**, de cotisations et contributions d'un **montant supérieur à 20.000 €** vous êtes tenu de les régler en 2015 par voie dématérialisée. Le non respect de cette obligation entraîne l'application d'une majoration spécifique de 0,2 % des cotisations.

Pour permettre aux entreprises concernées de se conformer à cette obligation, la MSA propose le service « Télérégler mes factures » sur son site internet. A défaut, vous pouvez utiliser le prélèvement ou le virement bancaire.

Sont concernées également par cette obligation de paiement dématérialisé, les entreprises soumises à l'obligation de verser mensuellement leurs cotisations sociales.

**Si vous êtes dans l'impossibilité d'acquitter les cotisations qui vous sont appelées**, n'attendez pas d'avoir des majorations de retard, contactez le service « recouvrement » ou les points d'accueil de la MSA pour faire part de vos difficultés et de vos intentions. La mise en place d'un échéancier de paiement peut être envisagée après paiement de la part ouvrière et accord de la Commission de Recours Amiable.

Pour plus de renseignements, contactez la MSA

MSA Nord - Pas de Calais

Siège social et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9 [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr)

Site du Pas de Calais

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Novembre 2015

## Penalités, Majorations, Recours, Poursuites

### Les pénalités

Si vous ne transmettez pas à la M.S.A. dans les délais prescrits, les documents demandés :

- les déclarations trimestrielles de main-d'œuvre,
  - les bordereaux de versements mensuels des cotisations,
- vous vous exposez à l'application d'une pénalité de 8 €uros par salarié déclaré.

Une pénalité forfaitaire est, en outre, appliquée :

- pour chaque inexactitude portant sur le montant de la rémunération déclarée
- pour chaque omission de salariés constatée sur le bordereau que vous avez transmis.

Le total de ces pénalités cumulées ne peut excéder 760 €uros par bordereau.

### Les majorations de retard

Dès que la date limite de versement est dépassée, le montant des cotisations restant dues est majoré de 5 % (sauf travail dissimulé, majoration de 10 %). A cette majoration, s'ajoute une majoration complémentaire de 0,4 % du montant des cotisations dues par mois ou fraction de mois, à compter de la date limite d'exigibilité des cotisations.

L'octroi d'un échéancier de paiement n'exonère pas de l'application de majorations de retard.

### Les recours

Vous pouvez solliciter la remise des majorations et des pénalités de retard qui vous sont appliquées auprès de la Commission de Recours Amiable.

Les conditions à remplir sont les suivantes :

- avoir payé l'intégralité des cotisations ayant donné lieu à l'application de majorations de retard.
- faire la demande dans le délai de 6 mois suivant la date de règlement de la totalité des cotisations auxquelles se rapportent les majorations.
- adresser à cet effet, une lettre au Président de la Commission en précisant les motifs du retard de paiement. Cependant, si un échéancier de paiement a été conclu et respecté, cela vaut demande de remise.

La Commission de Recours Amiable peut accorder une remise partielle ou même totale, dans la mesure où votre bonne foi est prouvée. Celle - ci tiendra compte également de la ponctualité avec laquelle vous vous acquittez habituellement de vos cotisations et appréciera si, en raison de votre situation familiale, économique et financière, vous avez éprouvé des difficultés réelles et sérieuses pour régler votre dette en temps voulu. A noter que, la majoration complémentaire de 0,4 % pourra faire l'objet d'une remise si les cotisations ont été réglées dans le délai de 30 jours à compter de la date limite d'exigibilité ou en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

### Les poursuites

Dans le mois suivant la date limite de paiement des cotisations, une mise en demeure vous est adressée en recommandé avec accusé de réception. Vous disposez d'un mois à compter de sa réception pour régler les cotisations et majorations de retard. Si vous ne vous acquittez pas de votre dette dans ce délai, vous vous exposez à des poursuites contentieuses.

#### MSA Nord - Pas de Calais

**Siège social** et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9 [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr)

**Site du Pas de Calais**

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Juin 2010

1 / 1

## Les contrôles M.S.A. et le travail dissimulé

La mission de gestion de fonds publics de la MSA implique le respect de dispositions légales qui déterminent les devoirs et les droits de chacun.

Il est donc nécessaire que, dans l'intérêt de tous, la Mutualité Sociale Agricole puisse vérifier la bonne application des dispositions législatives et réglementaires.

Pour effectuer ces vérifications indispensables, la M.S.A. dispose d'un corps de contrôle constitué d'agents agréés et assermentés. Ils procèdent au contrôle de l'application des dispositions sociales prévues par les textes de lois et décrets.

Lors de l'accomplissement de leur mission de contrôle, les agents assermentés de la M.S.A. ont un triple rôle :

### Un rôle d'information

Lorsqu'ils constatent des irrégularités liées à l'ignorance de certaines dispositions légales, ils sont compétents pour fournir aux assurés sociaux et aux services techniques de la M.S.A., les éléments permettant de régulariser la situation, en matière de cotisations et de prestations.

### Un rôle de vérification

En cas de fraude, de fausse déclaration ou d'absence de déclaration dans le but d'échapper à des versements de cotisations ou de percevoir indûment des prestations, ils fournissent les éléments nécessaires pour engager les procédures civiles et/ou pénales à l'encontre des contrevenants.

Vous devez donc recevoir les agents assermentés qui se présentent, dûment mandatés par la M.S.A., pour effectuer des vérifications.

Ils participent également à la lutte contre le travail dissimulé soit par des actions décidées par la M.S.A., soit par la mise en place des contrôles souhaités, en collaboration avec les services fiscaux, de l'URSSAF, de la gendarmerie, des douanes et des inspecteurs du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole.

### Un rôle de sanction

Peuvent être sanctionnés les personnes qui exercent un travail dissimulé, ainsi que les donneurs d'ordres ou d'ouvrages qui ont recours sciemment à ces personnes.

L'employeur est tenu de présenter, à toute réquisition des agents de contrôle habilités, les éléments permettant de vérifier qu'il a bien procédé à la déclaration préalable à l'embauche du salarié.

A défaut, l'infraction est constatée par un procès verbal transmis au Procureur de la République. L'employeur peut être condamné à des sanctions financières et pénales.



Les adresses utiles

<b>DIRECCTE</b>	<p>Direction des entreprises, de la concurrence, de la Consommation, du travail et de l'emploi du Nord - Pas de Calais – Picardie</p> <p>Le siège se situe à Lille : Les Arcades de Flandre 70, rue Saint Sauveur BP 456 59021 LILLE CEDEX</p> <p><a href="http://nord-pas-de-calais-picardie.direccte.gouv.fr/">http://nord-pas-de-calais-picardie.direccte.gouv.fr/</a></p>	☎ 03.7400.4000
<b>AGRICA</b>	<p>Groupement d'Intérêt Economique regroupant les institutions paritaires de retraite et de prévoyance de :</p> <p>AGRI PREVOYANCE, AGRICA RETRAITE AGIRC, CAMARCA, CCPMA PREVOYANCE, CPCEA.</p> <p>21 rue de la Bienfaisance 75382 PARIS Cedex 08</p>	☎ 01.71.21.00.00
	<p><b>Agence d'Arras</b> Parc "Les Bonnettes" 1 rue de l'Origan 62000 Arras</p>	☎ 01.71.21.18.30
<b>AGRR La mondiale</b>	<p>Institution de prévoyance</p> <p><b>Agence de Lille</b> 74 rue Nationale 59000 Lille</p> <p><b>Agence de Calais</b> 40 boulevard Jacquard 62100 Calais</p>	☎ 0 974 501 234
<b>Chambre d'Agriculture</b>	<p><u>Département du Nord</u> :</p> <p>140 bd de la Liberté - BP 1177 - 59013 Lille Cedex</p> <p>Services Techniques</p> <p>Centre de Formalité des Entreprises</p>	☎ 03.20.88.67.00 ☎ 03.20.88.67.40
	<p><u>Département du Pas de Calais</u> :</p> <p>Cité de l'agriculture 56 avenue Roger Salengro – BP 80039 62054 ST LAURENT BLANGY</p>	☎ 03.21.60.57.82

MSA Nord - Pas de Calais

Siège social et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9 [www.msa59-62.fr](http://www.msa59-62.fr)

Site du Pas de Calais

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Juin 2016

1 / 2

### Les adresses utiles (suite)

<b>DRAAF</b>	<p>Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt du Nord Pas de Calais Picardie</p> <p>Le siège se situe à Amiens : 518 rue St Fuscien - CS 90069 80094 AMIENS CEDEX 3</p> <p><a href="http://draaf.nord-pas-de-calais-picardie.agriculture.gouv.fr/">http://draaf.nord-pas-de-calais-picardie.agriculture.gouv.fr/</a></p>	<p>☎ 03 22 33 55 55</p>
	<p>Le site de LILLE :</p> <p>Adresse postale : DRAAF Nord-Pas-de-Calais BP 11118 59012 LILLE Cedex</p> <p>Adresse physique : DRAAF Nord-Pas-de-Calais Cité Administrative 175 rue Gustave Delory 59000 LILLE</p>	<p>☎ 03.20.96.41.41</p>
<b>ADASEA</b>	<p>Association départementale pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles</p> <p><a href="http://www.adasea.net/">http://www.adasea.net/</a></p> <p><u>Département du Nord</u> : Maison des agriculteurs 2 Ter rue de l'Epau – ZA 59230 SARS ET ROSIERES</p>	<p>☎ 03.27.51.97.97</p>
	<p><u>Département du Pas de Calais</u> : Cité de l'agriculture 54-56 avenue Roger Salengro 62054 ST LAURENT BLANGY</p>	<p>☎ 03.21.60.57.26</p>



## Lexique des abréviations

<b>A.C.</b>	Assurance chômage
<b>A.D.A.S.E.A.</b>	Association Départementale pour l'Aménagement des Structures Agricoles
<b>A.F.</b>	Allocations Familiales
<b>A.F.N.C.A.</b>	Association pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture
<b>A.G.F.F.</b>	Association pour la Gestion du Fonds de Financement
<b>A.G.R.I.C.A.</b>	Association de Gestion pour le compte des Institutions Complémentaires Agricoles
<b>A.G.S.</b>	Assurance Garantie des Salaires
<b>A.N.E.F.A.</b>	Financement de la promotion des métiers de l'agriculture
<b>A.N.P.E.</b>	Agence Nationale Pour l'Emploi
<b>A.P.E.</b>	Activité Principalement Exercée
<b>A.P.E.C.I.T.A.</b>	Association Pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs, Techniciens de l'Agriculture
<b>A.R.</b>	Accusé de Réception
<b>A.S.A.</b>	Assurances Sociales Agricoles
<b>A.S.S.</b>	Allocation de Solidarité Spécifique
<b>A.T.</b>	Accident du Travail
<b>B.T.</b>	Base de Taxation
<b>C.A.</b>	Chiffre d'Affaires
<b>C.A.M.A.R.C.A.</b>	Caisse Mutuelle Autonome de Retraite Complémentaire Agricole
<b>C.C.P.M.A.</b>	Caisse Centrale de Prévoyance Mutuelle Agricole
<b>C.D.D.</b>	Contrat à Durée Déterminée
<b>C.D.I.</b>	Contrat à Durée Indéterminée
<b>C.F.A.</b>	Centre de Formation d'Apprentis
<b>C.I.E.</b>	Contrat Initiative Emploi
<b>C.P.C.E.A.</b>	Caisse de Prévoyance des Cadres d'Entreprises Agricoles
<b>C.R.C.C.A.</b>	Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture
<b>C.R.D.S.</b>	Contribution Remboursement Dette Sociale
<b>C.S.G.</b>	Contribution Sociale Généralisée
<b>C.S.A.</b>	Contribution Solidarité Autonomie
<b>C.U.M.A.</b>	Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

## Lexique des abréviations (suite)

<b>D.R.A.A.F.</b>	Direction Régionale de l'Alimentation de l'Agriculture et de la Forêt
<b>D.E.</b>	Demandeur d'Emploi
<b>D.G.</b>	Directeur Général
<b>DIRECCTE</b>	Direction Régionale de l'Entreprise, de la Consommation de la Concurrence, du Travail et Emploi
<b>D.P.A.E.</b>	Déclaration Préalable à l'Embauche
<b>F.A.F.S.E.A.</b>	Fonds d'Action de Formation des Salariés d'Exploitation Agricole et des Entreprises Agricoles
<b>F.N.A.L.</b>	Fonds National d'Aide au Logement
<b>F.P.C.</b>	Formation Professionnelle Continue
<b>G.I.T.</b>	Garantie Incapacité de Travail
<b>I.C.C.P.</b>	Indemnité Compensatrice de Congés Payés
<b>M.S.A.</b>	Mutualité Sociale Agricole
<b>P.D.G.</b>	Président Directeur Général
<b>P.O.</b>	Part Ouvrière
<b>P.P.</b>	Part Patronale
<b>R.M.I.</b>	Revenu Minimum d'Insertion
<b>S.A.</b>	Société Anonyme
<b>S.A.R.L.</b>	Société à Responsabilité Limitée
<b>S.M.I.C.</b>	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
<b>S.S.T.</b>	Santé Sécurité au Travail
<b>T.C.P.</b>	Taxe sur la Contribution Prévoyance
<b>T.E.S.A.</b>	Titre Emploi Simplifié Agricole
<b>T.O.</b>	Travailleur Occasionnel
<b>U.G.</b>	Unité de Gestion
<b>U.G.2.R.</b>	Union Générale de Retraite par Répartition
<b>U.R.S.S.A.F.</b>	Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales
<b>V.T.</b>	Versement Transport