

Direction de la protection sociale

**GUIDE COTISATIONS
DES SALARIES
AGRICOLES**

**Les exonérations de cotisations en faveur de
l'emploi de travailleurs occasionnels**

SOMMAIRE

REFERENCES

INTRODUCTION

FICHE 1 – CHAMP D'APPLICATION

1. CHAMP « EMPLOYEURS »

1.1. LES EMPLOYEURS CONCERNES

1.2. LES EMPLOYEURS EXCLUS

2. LES SALAIRES OUVRANT DROIT AUX EXONERATIONS

2.1. LES CONTRATS DE TRAVAIL OUVRANT DROIT AU STATUT DE TRAVAILLEUR OCCASIONNEL

2.1.1. LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD) LIES AUX EXONERATION

2.1.2. LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE (CDI) ELIGIBLES AU DISPOSITIF TO

2.1.2.1. LA NOTION DE DEMANDEUR D'EMPLOI

*2.1.2.2. CONDITIONS SPECIFIQUES AUX CDI CONCLUS AVEC LES DEMANDEURS
D'EMPLOI ASSIMILES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS*

*2.1.2.3. CONDITIONS LIEES AUX CDI CONCLUS AVEC DES TRAVAILLEURS
OCCASIONNELS NON DEMANDEURS D'EMPLOI*

2.2. LES ACTIVITES A REALISER PAR LE TRAVAILLEUR OCCASIONNEL

FICHE 2 – NATURE ET PORTÉE DES EXONÉRATIONS

1. DÉFINITION DES MESURES D'EXONÉRATIONS ET DES BRANCHES DE COTISATIONS PATRONALES CONCERNÉES

2. LA MISE EN OEUVRE DE LA PRISE EN CHARGE DES COTISATIONS DE TIERS NON PARTENAIRES DE LA MSA

3. ASSIETTE DES COTISATIONS EXONÉRÉES

3.1. PRINCIPE DE L'ASSIETTE REELLE

3.2. CAS DU VERSEMENT DE RAPPELS DE SALAIRES

4. DURÉE D'APPLICATION MAXIMALE DES EXONÉRATIONS

4.1. UNE APPLICATION LIMITEE DANS LE TEMPS

4.2. NOTION DE « JOUR OUVRE »

4.3. MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE MAXIMALE D'APPLICATION DES EXONERATIONS

4.3.1. *PRINCIPE DE COMPTABILISATION DES 119 JOURS*

4.3.2. *DECOMPTE DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS*

4.3.3. *DECOMPTE DANS LES GAEC*

4.3.4. *APPRECIATION DE LA DUREE EN CAS DE LISSAGE DE LA REMUNERATION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT (CTI)*

FICHE 3 – MODALITÉS DE CALCUL DES EXONÉRATIONS

1. **NIVEAU D'EXONÉRATIONS ET DE RÉMUNÉRATIONS**
2. **DÉFINITION DE LA « RÉMUNÉRATION » ET DU «SMIC » DE RÉFÉRENCE POUR LA DÉTERMINATION DU NIVEAU D'EXONÉRATION**
 - 2.1. DÉFINITION DE LA REMUNERATION MENSUELLE DE REFERENCE
 - 2.2. DÉFINITION DU « SMIC » SERVANT A LA DETERMINATION DES SEUILS D'EXONERATION
3. **CALCUL DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS PATRONALES**

FICHE 4 – RÈGLES DE CUMUL ET DURÉE DE L'OPTION EN FAVEUR DES EXONÉRATIONS TO

1. **REGLES DE CUMUL**
 - 1.1 PRINCIPE DE NON CUMUL
 - 1.2 DEROGATIONS A LA REGLE DE NON CUMUL
 - 1.2.1. *LE CUMUL AUTORISE PAR LA LOI*
 - 1.2.2. *LA FACULTE DE RENONCIATION EN FAVEUR DE LA REDUCTION FILLON*
2. **DURÉE DE L'OPTION POUR LE DISPOSITIF TO**
 - 2.1. PRINCIPE
 - 2.2. ARTICULATION POSSIBLE D'UNE ANNEE CIVILE SUR L'AUTRE ENTRE LE DISPOSITIF TO ET LA REDUCTION FILLON

FICHE 5 – OBLIGATIONS DÉCLARATIVES À LA CHARGE DES EMPLOYEUR

1. **DEMANDE DE BÉNÉFICE DES EXONÉRATIONS PATRONALES TO**
2. **RENOUVELLEMENT ANNUEL DE LA DEMANDE POUR LES TO-DE EMBAUCHÉS SOUS CDI**
3. **DÉCLARATION DES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS POUR LE CONTRÔLE DES MISES À DISPOSITION OUVRANT DROIT AUX EXONÉRATIONS**
4. **DONNÉES NÉCESSAIRES POUR LA GESTION DU CALCUL DES EXONÉRATIONS TO**

FICHE 6 – LES SITUATIONS D'ANNULATION DES EXONÉRATIONS

1. LE NON-RESPECT DES CONDITIONS D'APPLICATION
2. CONSTAT D'UN TRAVAIL DISSIMULÉ
3. DÉPASSEMENT DE LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL
4. REQUALIFICATION, TRANSFORMATION OU POURSUITE DU CDD EN CDI NON AUTORISÉ

FICHE 7 –PRISE EN COMPTE DES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS DANS L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

1. MENSUALISATION DU VERSEMENT DES COTISATIONS
2. TARIFICATION INDIVIDUALISÉE DES COTISATIONS AT
3. COTISATION « VERSEMENT DE TRANSPORT »

REFERENCES :

LOIS :

- Article 12 de la loi n°2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011
- Article 13 de la loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificative pour 2010 ;

DECRETS :

Décret n° 2010-400 du 23 avril 2010 relatif aux exonérations de cotisations patronales pour l'emploi de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi en agriculture et modifiant le code rural (partie réglementaire)

CODE RURAL ET DE LA PECHE MARITIME

- Partie législative : articles L741-16, L.741-16-1 ;
- Partie réglementaire : articles D.741-58 à D.741-63-6

CODE DE LA SECURITE SOCIALE

- Quatrième et cinquième phrases du premier alinéa du III de l'article L. 241-13 dans leur rédaction en vigueur au 31 décembre 2010 ;
- Articles D.241-7, I et D.241-8.

CODE DU TRAVAIL

Articles L. 1242-2, 3° ; L1242-3, L. 5312-1 ; L. 6331-1

INSTRUCTIONS DE LA CCMSA

- Message du 22/09/2011 relatif à l'application du dispositif TO aux entreprises de reboisement.
- Messages à toutes les MSA du 31/08/2010 et du 11/10/2010 diffusant deux documents questions-réponses ;
- Message à toutes les MSA du 13/07/2010 diffusant les instructions ministérielles sur l'exclusion des ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion) et l'appréciation du caractère saisonnier de certaines activités agricoles (culture de tomates sous serres, ramassage de volailles) ;
- Message à toutes les MSA du 16/06/2010 décrivant le mode opératoire de l'exonération des cotisations patronales de retraite complémentaire relevant des institutions non partenaires (AG2R, APRIONIS, CRIA, NOVALIS TAITBOUT) ;
- Message à toutes les MSA du 23/04/2010 sur le décret d'application de la réforme (précisant notamment la publication sur msa.fr aux fins d'information des employeurs sur la formule de calcul des exonérations TO) ;
- Message à toutes les MSA du 23/03/2010 détaillant le plan de communication mis en œuvre sur le dispositif TO ainsi que la mise en œuvre de la réforme dans le SI ;
- Lettre à toutes les MSA n° 2010-094 du 17/02/2010 diffusant une information de tendance ainsi qu'un support synthétique de présentation de la réforme TO ;

INTRODUCTION

Antérieurement à la loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificative pour 2010, les chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles employeurs de travailleurs occasionnels et de demandeurs d'emploi, ainsi que les groupements d'employeurs comprenant exclusivement des chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles et des sociétés civiles agricoles, bénéficiaient, au titre de certaines activités agricoles et sous certaines conditions, d'une réduction des taux des cotisations patronales d'assurances sociales pendant une durée annuelle de 119 jours par salarié et d'une exonération pérenne dans le temps des cotisations d'allocations familiales.

La réduction des taux fixée à 58 % dans le cas général, était majorée pour certaines productions agricoles : raisin de cuve, fruits et légumes, horticulture, raisin de table, pomme de terre, houblon, tabac, apiculture, production de plants de vigne et production de pommes à cidres.

L'article 13 de la loi susvisée, qui a participé à la mise en œuvre du plan de soutien exceptionnel à l'agriculture annoncé par le Président de la République le 27 octobre 2009 à Poligny, a réformé ces allègements aux fins d'abaisser le coût du travail saisonnier dans le but de lutter contre le travail clandestin.

Les dispositions du Code rural et de la pêche maritime relatives à l'ancien dispositif « travailleur occasionnel » ont été sensiblement modifiées pour notamment :

- redéfinir le champ d'application pour une meilleure articulation du droit national avec le droit communautaire ;
- remplacer les anciens allègements de cotisations patronales, par une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et par un dispositif de prise en charge par la Mutualité sociale agricole (MSA) du paiement de certaines cotisations conventionnelles à la charge des employeurs.

Ces deux mesures, applicables uniformément à tous les secteurs de la production agricole concernés, sont totales pour les rémunérations égales ou inférieures à 2,5 fois le montant du Salaire Minimum de Croissance (SMIC) puis deviennent dégressives au-delà jusqu'à s'annuler pour les rémunérations égales et supérieures à 3 SMIC.

Les modalités d'application de ces dispositifs compensés intégralement par l'État, ont été précisées par le décret n° 2010-400 du 23 avril 2010 qui a modifié les dispositions réglementaires du Code rural et de la pêche maritime relatives aux travailleurs occasionnels.

Le présent guide détaille le nouveau dispositif d'exonérations de cotisations patronales pour l'emploi de travailleurs occasionnels en agriculture.

FICHE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du dispositif « travailleurs occasionnels » a été sensiblement modifié par l'article 13 de la loi n° 2010-237 du 9 mars 2010, laquelle a redéfini les publics visés (qu'il s'agisse des employeurs et des salariés) et les activités éligibles.

Ce champ est précisé par les articles L.741-16 et D. 741-58 du code rural et de la pêche maritime, tels que modifiés par l'article 13 et son décret d'application n°2010-400 du 23 avril 2010.

1. CHAMP « EMPLOYEURS »

1.1. LES EMPLOYEURS CONCERNES

Le droit antérieur limitait le bénéfice des anciens allègements TO de cotisations patronales de sécurité sociale :

- aux chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles (y compris les cotisants solidaires visés à l'article L.731-23 Code rural et de la pêche maritime) exerçant les activités visées aux 1°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 et au 1° de l'article L. 722-2 dudit Code (les paysagistes visés au 2° de l'article L. 722-2 du CRPM étaient ainsi exclus du champ d'application),
- et aux groupements d'employeurs exclusivement composés de personnes physiques ou de sociétés civiles agricoles exerçant une ou plusieurs des activités mentionnées ci-dessus.

Sous le droit actuel, le dispositif TO d'exonérations de cotisations patronales bénéficie désormais à tous « les employeurs relevant du régime de protection sociale des professions agricoles » (Cf. Le I de l'article L.741-16 du Code rural et de la pêche maritime modifié par l'article 13, I, 2°).

Justification de la nouvelle définition : Cette modification du champ employeur a été motivée par la nécessité de prévenir tout risque d'incompatibilité avec le droit communautaire. En effet, des différences de traitement entre les filières de la production agricole (*à l'identique de l'ancien dispositif des taux réduits*) auraient pu amener à considérer le caractère sélectif des nouvelles exonérations et en conséquence, leur qualification en aide d'État.

La définition du champ employeur repose donc sur un critère lié à l'assujettissement au régime de protection sociale des professions agricoles.

Attention : Aucun autre critère ne peut être pris en compte pour déterminer l'éligibilité au dispositif TO. Ni la convention collective, ni le classement dans une catégorie de risque (pour la détermination du taux de cotisations accidents travail) applicables à une entreprise ne doivent entrer en considération dans la mesure où ce ne sont pas des critères d'assujettissement au régime de protection sociale agricole (Cf. Message à toutes les MSA du 22/09/2011 apportant des précisions sur l'application du dispositif TO aux entreprises de reboisement en milieu forestiers).

Cette définition du champ employeur plus large que celle du droit antérieur, permet en sus des chefs d'exploitations et d'entreprises agricoles (y compris les cotisants solidaires visés à l'article L.731-23 dudit Code qui dirigent une exploitation ou entreprise dont l'importance est inférieure aux seuils d'assujettissement), à toute société et tout groupement (quelle qu'en soient la forme et la dénomination) relevant du régime agricole, d'être éligible aux nouvelles exonérations patronales TO.

Ainsi, tel est le cas :

- **des sociétés civiles¹ et des sociétés commerciales agricoles² (quand bien même son dirigeant revêt la qualité de salarié assimilé au sens du droit de la sécurité sociale et n'est donc pas personnellement assujéti en qualité de non-salarié agricole), ayant pour objet l'exercice des activités éligibles aux exonérations patronales TO,**
- **des sociétés coopératives de production agricole,**

Le Ministère de l'agriculture a précisé que les coopératives de transformation, conditionnement et commercialisation sont exclues du champ employeurs, car les activités de prolongement direct de l'acte de production agricole doivent être exercées sous l'autorité d'un exploitant agricole. De plus, il a énoncé que cette restriction vise à ne pas créer de distorsion de concurrence entre ces coopératives agricoles et les entreprises de l'agroalimentaire exerçant les mêmes activités (Cf. Question écrite n° 82763 ; JO du 10/08/2010 page : 8742).

- **des groupements d'employeurs agricoles,** qui ne doivent plus être exclusivement composés de chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole et de sociétés civiles agricoles exerçant l'une des activités éligibles au dispositif TO.

Attention : la composition du groupement d'employeurs a des incidences sur le type de contrat de travail pouvant être conclu afin de prétendre au bénéfice des exonérations (Cf. infra point II.1.2.2 de la présente fiche).

Contrairement à l'ancien droit, sont dorénavant admis à bénéficier des exonérations, les groupements d'employeurs agricoles comprenant parmi leurs membres un ou des adhérents n'ouvrant pas droit à titre individuel au bénéfice du dispositif TO : tels que des CUMA, des collectivités locales, des artisans ruraux, des personnes physiques ou morales relevant du régime général (Cf. infra point sur les employeurs exclus).

Ces groupements d'employeurs « dénommés mixtes » bénéficieront des exonérations au titre des mises à disposition de salariés auprès de leurs membres éligibles individuellement aux exonérations TO, pour effectuer des tâches temporaires liées aux activités éligibles ouvrant droit à ces mêmes exonérations.

Dans le cas où, pour un mois donné, ce groupement mixte met un même salarié à disposition d'un adhérent pouvant individuellement bénéficier des exonérations TO et d'un autre adhérent ne pouvant pas en bénéficier, lesdites exonérations sont appliquées sur la totalité de la

¹ Société Civile d'Exploitation Agricole, Entreprise Agricole à Responsabilisant Limitée, Groupement Agricole d'Exploitation en Commun et Groupement Foncier Agricole exploitant.

² Société A Responsabilité Limitée, Société Anonyme, Société en Nom Collectif, Société par Actions Simplifiées, Sociétés en Commandite Simple ou par Actions.

rémunération du salarié, dès lors que ce salarié est, au cours du mois considéré, majoritairement mis à disposition du membre éligible au dispositif TO.

Illustration : Un groupement mixte est composé de chefs d'exploitations, d'artisans ruraux et de coopératives de transformation, de conditionnement et de commercialisation. Sous réserve que les autres conditions requises par le dispositif TO soient réunies, la rémunération allouée au salarié fera l'objet d'une exonération si au cours du mois la mise à disposition du salarié bénéficie majoritairement aux chefs d'exploitations.

- **des services de remplacement en agriculture**, qui sont structurés sous la forme de groupements d'employeurs conformément à l'article R.1253-14 du Code du travail. Ces services de remplacement sont éligibles que pour leurs activités correspondant à celles relevant du champ du dispositif TO et pour certains contrats de travail.

Attention : Ces services de remplacement bénéficient des exonérations TO principalement pour les demandeurs d'emploi embauchés sous contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour assurer le remplacement d'un chef d'exploitation ou d'entreprise agricole ou celui d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou d'entreprise agricole. Par ailleurs, étant autorisés, en application de l'article R. 1253-16 du code du travail à avoir une activité autre que leur activité principale de remplacement pour 20 % du temps de travail de leurs salariés, les services de remplacement peuvent bénéficier des exonérations TO pour les salariés embauchés sous les contrats de travail à durée déterminée (CDD) à caractère saisonnier ou bien sous CDD d'usage, mentionnés au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail. En revanche, les services de remplacement ne peuvent pas bénéficier du nouveau dispositif d'exonérations au titre des salariés embauchés sous CDD en application du 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail, c'est-à-dire pour assurer le remplacement d'un chef d'exploitation, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou d'un conjoint. À cet égard, un exploitant qui embaucherait directement un salarié en CDD pour le remplacer sur l'exploitation ne pourrait pas non plus bénéficier des exonérations TO-DE. Ce dispositif a donc pour effet d'inciter les services de remplacement à embaucher des demandeurs d'emploi sous CDI pour remplir leur mission principale.

- **des entreprises agricoles d'insertion et des associations intermédiaires à objet agricole**, mentionnées respectivement aux articles L.5132-5 et L.5132-7 du Code du travail. Ces deux structures font parties des organismes "d'insertion par l'activité économique" énumérés sous l'article L.5132-4 du même code et leur point commun est de proposer aux personnes en difficulté d'emploi un accompagnement social ainsi qu'une activité facilitant leur insertion professionnelle. Dans ce cadre, ouvriront droit aux exonérations patronales TO, les seuls salariés embauchés sous les contrats de travail à durée déterminée autorisés par la loi (Cf. infra) et affectés aux activités liées directement ou indirectement au cycle de la production animale et végétale et aux travaux forestiers.

La mission de l'association intermédiaire la rapprochant de celle des groupements d'employeurs dans la mesure où elle met les personnes en difficulté d'emploi, embauchées, à disposition d'utilisateurs (entreprises, associations, particuliers...), elle devra veiller à ce qu'au cours d'un mois, les mises à dispositions bénéficient majoritairement à des utilisateurs individuellement éligibles au dispositif TO.

1.2. LES EMPLOYEURS EXCLUS

Ne sont pas éligibles au bénéfice des exonérations patronales TO :

- les **coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)** y compris pour leur activité de groupement d'employeurs ;

Attention : Le Ministère de l'agriculture a précisé dans le cadre d'une réponse à une question parlementaire que « *les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) sont exclues du dispositif car elles ne sont pas des coopératives de production. L'objet d'une CUMA est de permettre à plusieurs chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole d'investir ensemble. En outre, ce ne sont ni des entreprises de travaux agricoles ni des groupements d'employeurs au sens de l'article L. 1253-1 du code du travail* » (Cf. Question écrite n° 112912 - publication de la question au JO du 05/07/2011 page : 6982 et publication de la réponse au JO du 02/08/2011 page : 8384).

- les **entreprises paysagistes** car les travaux de création, restauration et entretien des parcs et jardins n'entrent pas dans le cycle de la production végétale ;
- les **entreprises agricoles de service**, dont le personnel est assujéti sur la base du 6° de l'article L.722-20 du Code rural et de la pêche maritime (*Crédit agricole, caisses de MSA, groupements professionnels agricoles, Chambres d'agriculture...*) ;
- les **entreprises artisanales rurales** n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente assujétiées au régime agricole sur la base de l'article L.722-1, 6° du Code rural et de la pêche maritime ;
- les **coopératives de transformation, conditionnement et commercialisation**, du fait que leurs activités situées dans le prolongement de la production ne sont pas exercées sous l'autorité d'un exploitant agricole (cf. supra point sur les sociétés coopératives) ;
- les **structures exerçant des activités de tourisme à la ferme**, car ces activités ne sont liées ni au cycle de production animale et végétale, ni au prolongement de l'acte de production ;
- les **entreprises de travail temporaire (ETT) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)** car leur contrat de mission ne relève pas du champ des contrats éligibles à ces exonérations.

2. LES SALARIES OUVRANT DROIT AUX EXONERATIONS

Ouvrent droit aux exonérations les salariés réputés « travailleurs occasionnels ». **La définition de la qualité de travailleur occasionnel**, qui figurait sous l'ancien article D.741-58 du Code rural et de la pêche maritime, **a été mise au rang législatif** (Cf. article L.741-16, I du même code).

Depuis la refonte du dispositif TO, **ce statut a fait l'objet d'un encadrement qu'il s'agisse des contrats de travail pouvant être conclus ou des travaux devant être exécutés par le TO**. Les conditions subordonnant l'application du statut de TO sont cumulatives et s'apprécient au moment de l'embauche.

2.1. LES CONTRATS DE TRAVAIL OUVRANT DROIT AU STATUT DE TRAVAILLEUR OCCASIONNEL

Le dispositif d'exonérations ciblant le travail occasionnel agricole, le TO doit en principe être recruté sous certains contrats à durée déterminée (CDD) dont la liste est, à ce jour, exhaustive (Cf. I de l'article L.741-16 du Code rural et de la pêche maritime).

La réforme de 2010 du dispositif TO a toutefois prévu, par dérogation, la possibilité d'accorder les exonérations au titre de certains contrats à durée indéterminée – CDI (Cf. les articles L.741-16, I ; D.741-58, alinéa 1^{er} ; 13-II de la loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificative pour 2010).

La loi vise donc à faire de l'emploi en CDI une exception au dispositif général de soutien au travail occasionnel.

2.1.1. LES CONTRATS A DUREE DETERMINEE (CDD) LIES AUX EXONERATION

Si la notion de travailleur occasionnel est toujours liée à la conclusion d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée (CDD), la nature de ces CDD est désormais très encadrée.

Les CDD admis dans le champ du dispositif TO sont ceux relevant « du 3° de l'article L. 1242-2 ou de l'article L.1242-3 du code du travail » (Cf. le I de l'article L.741-16 du Code rural et de la pêche maritime).

Sont ainsi visés :

- **le CDD conclu pour l'exécution d'emploi à caractère saisonnier** (cf. le 3° de l'article L.1242-2 du Code du travail) ;

Le recours à ce CDD est possible s'il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année dans une entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Le secteur agricole est notamment concerné par le travail saisonnier à l'instar de l'industrie agroalimentaire et du tourisme.

Pour le secteur agricole, dans une instruction du 2 juillet 2010, le Ministère de l'agriculture a précisé que, sous réserve de l'interprétation souveraine des tribunaux, les activités agricoles qui connaissent à divers titres des variations saisonnières sont admises à recourir au CDD à caractère saisonnier ouvrant droit aux exonérations patronales TO (Cf. message à toutes les MSA du 13/07/2010).

Sur ce fondement, outre les activités agricoles traditionnellement visées par le travail saisonnier (*activités liées à la récolte, aux travaux agricoles : labours, semailles, taille de la vigne ou des fruitiers par ex ; aux conditionnements des produits agricoles, etc.*), les activités de culture de la tomate sous abri, de culture de champignons, d'attrapage ou de ramassage de volailles ou les activités équestres sont caractérisées par une saisonnalité autorisant le recours au « CDD saisonnier » (Cf. instruction ministérielle du 2 juillet 2010 diffusée par message à toutes les MSA du 13/07/2010).

■ **le contrat vendanges (Cf. Articles L.718-4 à L.718-6 du Code rural et de la pêche maritime) ;**

Ce contrat est, compte tenu de son objet, un CDD saisonnier relevant du 3° de l'article L.1242-2 du code du travail³, même s'il est assorti de conditions particulières et déroge notamment à la règle de la reconduction du CDD saisonnier pour la saison suivante prévue à l'article L.1244-2 du code du travail (Cf. Article L.718-6 susvisé).

En raison donc du caractère saisonnier du contrat "vendanges", les employeurs recrutant des TO sous ce type de contrat, pourront bénéficier des exonérations patronales TO, nonobstant le fait que l'article L.741-16, I du Code rural ne vise pas expressément les dispositions législatives afférentes au contrat vendanges.

■ **le CDD d'usage (Cf. le 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail) ;**

Le recours à ce type de CDD est réservé aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (Cf. Article D. 1242-1 du Code du travail).

Les secteurs d'activité concernés sont définis par voie de convention ou d'accord collectif étendu ou par décret. Parmi les secteurs d'activité mentionnés à l'article D. 1242-1 du code du travail pour lesquels le recours au CDD d'usage est autorisé, figurent les exploitations forestières et les associations intermédiaires exerçant les activités d'insertion par l'activité économique.

Aussi, pour les employeurs agricoles relevant d'autres secteurs d'activité distincts, le recours au CDD d'usage doit être prévu par les dispositions conventionnelles étendues qui leurs sont applicables.

■ **le CDD relevant de l'article L.1242-3 du Code du travail.**

Aux termes de l'article L.1242-3 susvisé, ce CDD peut être conclu :

- soit au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- soit lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Les mesures favorisant l'embauche de certaines catégories de personnes sans emploi et donnant lieu à la conclusion du CDD spécifique en cause, sont notamment :

- le contrat de professionnalisation (Cf. Article L.6325-5 du Code du travail) ;
- le contrat initiative emploi contracté dans le cadre d'une convention unique d'insertion (cf. Article L.5134-69 du Code du travail) ;
- le contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) conclus par les associations intermédiaires (AI) et les entreprises d'insertion (EI) mentionnées ci-dessus (Cf. Code du travail, articles L.5132-5 afférent aux EI et L.5132-11-1 relatif aux AI) ;

³ Cf. Circulaire CCMSA n°2002-49 du 07/08/2002 diffusant et commentant l'instruction du Ministère de l'agriculture du 02/08/2002 relative au contrat vendanges.

- le contrat « senior » conclu par certains employeurs agricoles avec un salarié âgé pour lui permettre d'acquérir des trimestres supplémentaires en vue de la liquidation de leur retraite à taux plein (Cf. articles D.718-4 à D.718-5 du Code rural) ;
- les périodes de travail réalisées dans le cadre des dispositifs de reclassement de salariés qui font suite au projet de licenciement pour motif économique (ex : pour le contrat de sécurisation professionnelle : Cf. Article L.1233-68 du Code du travail ; pour le congé de mobilité⁴ : Cf. article L.1233-78 du même code ; pour le congé de reclassement : Cf. Article L1233-72-1 du même code).

Enfin, lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle, le CDD doit être obligatoirement conclu avec les catégories de salariés énumérées sous l'article D.1242-3 du Code du travail (*candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement ; élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application ; étrangers venant en France en vue d'acquérir un complément de formation professionnelle ; bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche ; salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle au sens des dispositions de l'article L. 5213-3 ou des textes relatifs à la rééducation professionnelle des victimes d'accidents du travail et des assurés sociaux*).

SYNTHESE

CDD visés avant la réforme	CDD concernés après réforme
Tous les CDD	<p>Les seuls CDD suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrat vendanges, • CDD pour travaux saisonniers, • CDD d'usage, • CDD conclus au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi (dénommés CDD d'insertion), <p>Sont exclus car non visés expressément par l'article L.741-16 du Code rural :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les autres motifs de recours au CDD (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié absent), • le CDD conclu par les services de remplacement agricoles pour pourvoir au remplacement d'un non salarié agricole (Cf. Article L.1242-2, 5° du Code du travail)

⁴ Cf. Lettre à toutes les MSA n°2007-194 du 13/04/2007 commentant les dispositions de la loi n°2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social.

2.1.2. LES CONTRATS A DUREE INDETERMINEE (CDI) ELIGIBLES AU DISPOSITIF TO

La loi réserve désormais l'application des exonérations patronales TO à deux situations déterminées :

- les CDI conclus avec des travailleurs occasionnels ayant la qualité de « demandeur d'emploi » au sens du dispositif TO par certains groupements d'employeurs bien définis (**cadre de droit commun**),
- les CDI en cours au 1^{er} janvier 2010 pour occuper des TO non « demandeur d'emploi » à condition qu'ils aient été conclus par les groupements d'employeurs qui ouvraient droit à l'ancien dispositif TO (**cadre dérogatoire**).

La **notion de CDI** concernant les contrats de travail de droit privé, doit être prise au sens large. Elle englobe outre les CDI « classiques », les contrats uniques d'insertion-initiative emploi (CUI-CIE) prenant la forme d'un CDI ainsi que les contrats de travail intermittents (CTI) qui constituent des CDI d'un type particulier.

2.1.2.1. LA NOTION DE DEMANDEUR D'EMPLOI

La définition de la qualité de « demandeur d'emploi » est précisée à l'article D. 741-58 du code rural et demeure inchangée par rapport à celle en vigueur sous l'ancien droit.

A la qualité de demandeur d'emploi, au sens de cet article, toute personne inscrite depuis au moins quatre mois comme demandeur d'emploi à Pôle Emploi. Cette durée est ramenée à un mois si cette inscription est consécutive à un licenciement.

Le décompte des quatre mois minimum (ou d'un mois en cas de licenciement) s'effectue sur la période précédant immédiatement la date d'embauche du demandeur d'emploi.

Illustration : Un salarié embauché le 1^{er} octobre 2012 doit avoir été inscrit à Pôle emploi depuis au moins le 1^{er} juin 2012

Ces conditions de durée d'inscription à Pôle Emploi n'intéressent que les demandeurs d'emploi (*mentionnés au II de l'article L. 741-16 du code rural*), qui peuvent être recrutés en CDI par un groupement d'employeurs. Les demandeurs d'emploi recrutés en CDD comme travailleurs occasionnels n'ont pas à remplir ces conditions.

Enfin, il appartient à l'employeur de justifier auprès de la MSA, au moment de l'embauche, de la qualité de demandeur d'emploi du salarié.

Cette justification sera appréciée au moment de l'embauche seulement et l'employeur n'a donc pas à en attester auprès de la MSA les années civiles suivant celle de l'embauche. Le salarié conserve la qualité de demandeur d'emploi au regard du dispositif TO tout au long du CDI ou du CTI.

Cette preuve peut être rapportée par tout moyen, la justification résulte, en pratique, de la production du récépissé d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par pôle emploi. Il ne s'agit pas de l'attestation dite "ASSEDIC" délivrée par le précédent employeur lors de la cessation du contrat de travail.

2.1.2.2. CONDITIONS SPECIFIQUES AUX CDI CONCLUS AVEC LES DEMANDEURS D'EMPLOI ASSIMILES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS

L'emploi de travailleur occasionnel sous CDI ouvrent droit au dispositif TO à la double condition que :

- les salariés soient des demandeurs d'emploi (Cf. supra),
- le contrat soit conclu avec un groupement d'employeurs exclusivement composés de membres agricoles exerçant une ou plusieurs des activités éligibles aux exonérations (à savoir celles liées directement ou indirectement au cycle de la production animale et végétale et aux travaux forestiers (Cf. Article D.741-58 du Code rural et de la pêche maritime).

Au regard de ce dernier point, les groupements d'employeurs composés de membres agricoles et non agricoles ainsi que ceux composés d'adhérents agricoles mais dont l'un des membres exerce une activité non éligible à ce dispositif d'exonération (coopérative d'utilisation de matériel agricole ou un paysagiste), ne pourront pas bénéficier des exonérations pour leurs embauches de salariés en CDI réputés demandeurs d'emploi (Cf. Question-réponse n°1 du document questions-réponses n°1 diffusé par le message à toutes les MSA du 31/08/2010).

En revanche, ces groupements d'employeurs précités peuvent prétendre aux exonérations au titre de l'emploi d'un TO sous les seuls CDD visés par la loi (Cf. Question-réponse n°1 du document questions-réponses n°1 diffusé par le message à toutes les MSA du 31/08/2010).

2.1.2.3. CONDITIONS LIEES AUX CDI CONCLUS AVEC DES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS NON DEMANDEURS D'EMPLOI

Seuls sont admis au bénéfice des exonérations, les CDI :

- en cours au 1^{er} janvier 2010 (ce qui induit que le CDI doit avoir été conclu antérieurement à cette date) ;
- et conclus par des groupements d'employeurs ouvrant droit à l'application de l'ancien dispositif TO de réduction des taux de cotisations.

Ces groupements étaient définis au I de l'article L. 741-16 du code rural dans sa rédaction antérieure et en vigueur avant la réforme. Il s'agit des groupements exclusivement composés de chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole ou des sociétés civiles agricoles (SCEA, EARL, GAEC, GFA), qui exercent une ou plusieurs activités éligibles à l'ancien dispositif de taux réduits (activités mentionnés aux 1°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 et au 1° de l'article L. 722-2 du Code rural et de la pêche maritime).

Le Ministère de l'agriculture a enfin précisé que ces CDI ouvrent bien droit aux deux mesures d'exonérations de charges patronales, nonobstant la rédaction de l'article II de l'article 13 de la loi de finances rectificative pour 2010.

SYNTHESE :

CDI visés avant la réforme	CDI concernés après réforme
<p>Salarié réputé TO : admission du CDI :</p> <ul style="list-style-type: none"> • si conclu par un groupement d'employeurs ; • possible pour un exploitant agricole s'il prend la forme d'un CTI. <p>Salarié réputé demandeur d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • tout type de CDI quel que soit l'employeur (groupement ou exploitant) 	<p>Les CDI concernés sont uniquement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les CDI, quelle que soit la forme, conclus par un groupement d'employeurs pour recruter un TO réputé demandeur d'emploi. <p>Ces groupements doivent être exclusivement composés d'employeurs agricoles exerçant une ou plusieurs des activités relevant du champ du nouveau dispositif TO.</p> <ul style="list-style-type: none"> • les CDI en cours au 01/01/2010 conclus avec un TO non demandeur d'emploi par les groupements d'employeurs bénéficiaires de l'ancien dispositif TO. <p>Les CDI exclus sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les CDI conclus (quel que soit le statut du salarié) par un employeur agricole autre qu'un groupement : ex : chef d'exploitation agricole, coopérative de production; • les CDI conclus postérieurement au 1^{er} janvier 2010 par un groupement d'employeurs pour l'embauche d'un TO non demandeur d'emploi ; • les CDI conclus par des groupements d'employeurs dits mixtes avec un TO demandeur d'emploi.

2.2. LES ACTIVITES A REALISER PAR LE TRAVAILLEUR OCCASIONNEL

La nature des travaux réalisés par le travailleur occasionnel a évolué.

Au regard du I de l'article L. 741-16 du code rural et de la pêche maritime, **le travailleur occasionnel doit être affecté à « des tâches temporaires liées au cycle de la production animale et végétale, aux travaux forestiers et aux activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production. ».**

- **Le Ministère de l'agriculture a précisé que les activités liées au cycle de la production animale et végétale correspondent, comme auparavant, aux activités :**
 - de cultures spécialisées ou non spécialisées ;
 - d'élevages spécialisés ou non spécialisés ;
 - de dressage, d'entraînement et des haras ;
 - de conchyliculture, pisciculture et assimilées, ainsi que l'activité de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie au décret n°2001-426 du 4 mai 2001, sauf pour les personnes relevant du régime social des marins ;
 - liées aux travaux agricoles définis au 1° de l'article L.722-2 du code rural et de la pêche maritime, à savoir les :
 - travaux qui entrent dans le cycle de la production animale ou végétale,
 - travaux d'amélioration foncière agricole,
 - travaux accessoires nécessaires à l'exécution de ces travaux précédents.

- **Concernant les travaux forestiers et les entreprises de travaux forestiers, il s'agit de ceux mentionnés au 3° de l'article L. 722-1 du code rural.**

- **Concernant les activités constituant le prolongement direct de l'acte de production : transformation, conditionnement et commercialisation**

La loi précise que ces activités doivent désormais être accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, qu'il s'agisse d'un chef assujéti en tant que non salarié agricole ou en tant que cotisant solidaire.

La notion d'exploitant agricole s'entendant ici au sens strict de la personne physique, cette restriction a pour effet d'exclure du dispositif d'exonération les entreprises du secteur agroalimentaire et notamment les coopératives agricoles de transformation, conditionnement et commercialisation.

Toutefois, la référence à "*l'exploitant agricole*" ne s'oppose pas à ce que l'activité de prolongement **puisse avoir une forme distincte de l'exploitation et être exercée sous forme sociétaire** dès lors que les opérations de prolongement effectuées constituent la suite logique des activités de l'exploitation et sont exercées par le titulaire de celle-ci (*CA 13 novembre 1992, CA 30 juin 1970 publié en note IDJ n° 430 décembre 1991*).

A noter : Dans ce sens, on peut se référer à la réponse donnée par le Ministère de l'Agriculture du 03/07/98 à M. DOUBLET, relative aux activités de prolongement : « *Ainsi, les activités de transformation, conditionnement et commercialisation des produits agricoles sont assimilées à des activités agricoles quelle que soit leur importance, dès lors qu'elles se situent dans le prolongement de l'acte de production, ce qui suppose un lien étroit entre la production et les activités susvisées. Ce lien est effectif dans la mesure où les opérations susvisées d'une part portent sur la production des exploitants et d'autre part sont accomplies par les exploitants eux-mêmes ou par des salariés qu'ils emploient à cet effet. Au surplus, si les exploitants ont constitué une société, ils doivent bien entendu en détenir la*

majorité des parts. Par conséquent, dans la mesure où les activités de valorisation des productions agricoles sont prises en charge par les exploitants eux-mêmes, les activités sont considérées comme agricoles et les personnes sont affiliées au régime agricole. ».

En revanche, si la société qui transforme, conditionne et commercialise les produits de l'exploitation, est dirigée et gérée par le conjoint du chef d'exploitation et que ce conjoint n'est pas lui-même exploitant, les salariés embauchés dans le cadre de cette société n'ouvriront pas droit aux exonérations TO (cf. Cass. soc. 19 février 1998, no 94-14.840, Caisse Organic Charente-Vienne c/ Drouet et a. et IDJ MSA 1998 n° 596 du 11 août 1998 : dont il résulte que si la société est formée non par celui qui a le statut social de chef d'exploitation, mais par le conjoint participant aux travaux de l'exploitation et par un enfant aide familial de l'exploitation, l'activité exercée n'est pas agricole parce qu'elle ne se situe pas dans le prolongement de l'acte de production).

- **Sont en revanche dorénavant exclues**, contrairement au droit antérieur, **les activités des structures d'accueil touristiques qui ont pour support l'exploitation** (cf. article L.722-1, 1° du Code rural et de la pêche maritime) **dans la mesure où ces activités n'entrent ni dans le cycle de la production animale et végétale, ni dans celles constituant le prolongement de l'acte de production.**

- Par ailleurs, en application du deuxième alinéa de l'article D. 741-58 du code rural et de la pêche maritime, **demeurent toujours exclues les travaux de création, restauration et entretien des parcs et jardins** mentionnés au 2° de l'article L. 722-2 du même code. En effet, **la finalité de ces activités n'est pas la production agricole mais la mise en valeur paysagère d'un espace d'agrément. Les entreprises paysagistes demeurent donc ainsi exclues du dispositif d'exonérations patronales TO.**

FICHE 2 – NATURE ET PORTEE DES EXONERATIONS

Sous l'ancien dispositif TO (réduction de 58% des cotisations patronales ASA et exonération AF), la réduction Fillon plus avantageuse sous un niveau de rémunération de 1,1 SMIC, déportait le recours aux exonérations TO en cas d'emplois associés à des rémunérations plus élevées. En effet, l'absence de plafonnement et d'une dégressivité (liés à la rémunération), de la mesure de réduction des taux rendait le régime spécifique TO plus attractif que la réduction Fillon pour les niveaux de revenus supérieurs.

Le nouveau régime d'exonération en faveur des TO est désormais plus incitatif pour les employeurs du secteur de la production agricole compte tenu de ses avantages par rapport à la réduction Fillon : outre les cotisations de sécurité sociale, le dispositif TO porte sur d'autres branches de cotisations patronales et par ailleurs sa dégressivité n'est mise en œuvre que pour les revenus dépassant 2,5 SMIC.

1. Définition des mesures d'exonérations et des branches de cotisations patronales concernées

Le dispositif en faveur des employeurs de TO se compose de deux volets :

- **une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale en application des articles L.741-5, L.741-16 et L.751-18 du Code rural et de la pêche maritime ;**

Cette exonération porte sur les cotisations patronales dues au titre des :

- assurances sociales agricoles (maladie, vieillesse, maternité, invalidité, décès)
- allocations familiales ;
- accidents du travail et des maladies professionnels,

A noter : Pour permettre l'exonération des cotisations patronales dues au titre de l'ATMP ; l'article 13, I, 5° de la loi du 9 mars 2010 a d'une part rétabli l'article L.751-18 du Code rural et de la pêche maritime, pour prévoir l'application de l'exonération aux cotisations ATMP. Cet article avait été abrogé par l'article 18, 8° de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (n°2008-1330 du 17 décembre 2008) qui avait supprimé, à compter du 1^{er} janvier 2009, le taux réduit applicable à la ATMP due pour les TO.

D'autre part, par coordination avec ce rétablissement de l'exonération ATMP, l'article 13, I, 4° de la loi du 9 mars 2010 a supprimé le deuxième alinéa de l'article L 751-10 du même code énonçant le principe selon lequel les cotisations ATMP ne peuvent faire l'objet d'une exonération totale, y compris lorsque celle-ci ne porte que sur une partie de la rémunération.

- **un dispositif de prise en charge par la MSA du paiement de certaines cotisations conventionnelles à la charge des employeurs (Cf. Article L.741-16-1 du même code).**

Cette exonération innovante qui permet de réduire davantage le coût du travail des TO, s'applique selon les mêmes modalités que celles de l'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale.

Les cotisations concernées sont les suivantes :

- la **participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue** (prévue à l'article L. 6331-1 du code du travail) ;
- la **cotisation de la retraite complémentaire obligatoire** des salariés versée aux institutions de retraite complémentaire (mentionnées à l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime) ;
- la **cotisation versée à l'Association pour la gestion du fonds de financement (AGFF), rendue obligatoire, en application des articles L. 911-3 et L. 911-4 du code de la sécurité sociale, par l'arrêté du 23 décembre 2009 portant extension et élargissement de l'accord relatif à la prorogation de l'accord du 13 novembre 2003 conclu le 23 mars 2009 par les organisations signataires de la convention collective du 14 mars 1947 et de l'accord interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961** ;
- la **cotisation versée à l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA), rendue obligatoire, en application de l'article L. 2261-15 du code du travail, par l'arrêté du 15 septembre 2006 portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles** ;
- la **cotisation versée au conseil des études, recherches et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture et son développement (PROVEA), rendue obligatoire, en application de l'article L. 2261-15 du code du travail, par l'arrêté du 28 octobre 2002 portant extension d'un accord collectif national de travail sur les saisonniers, sur diverses dispositions sur les contrats à durée déterminée et sur l'organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture** ;
- la **cotisation versée à l'Association pour le financement de la négociation collective en agriculture (AFNCA), rendue obligatoire, en application de l'article L. 2261-15 du code du travail, par l'arrêté du 26 mars 1992 portant extension d'un accord national relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture** ;
- la **cotisation due au titre du fonctionnement du service de santé et de sécurité au travail** (prévue à l'article L. 717-2-1 du Code rural et de la pêche maritime).

Les cotisations conventionnelles (d'origine légale ou conventionnelle) **exclues** et demeurant à la charge des employeurs, **sont notamment** :

- les cotisations dues au titre du chômage (AC) et de l'assurance contre le risque de non-paiement des rémunérations (AGS),
- la cotisation au fonds national d'aide au logement (FNAL),
- le versement transport (VT),
- la contribution solidarité autonomie (CSA),
- la participation patronale versée à l'Association Pour l'Emploi des Cadres Ingénieurs Techniciens de l'Agriculture (APECITA),

- les **cotisations** versées aux associations départementales et régionales pour l'emploi et la formation en agriculture (**ADEFA et AREFA**), dont l'exclusion est expressément prévue à l'article D. 741-63-7 du code rural.

D'une manière générale, seules les cotisations conventionnelles énumérées à l'article L. 741-16-1 du code rural sont exonérées.

2. La mise en oeuvre de la prise en charge des cotisations de tiers non partenaires de la MSA

Parmi les cotisations conventionnelles visées par le dispositif TO certaines sont directement recouvrées par des institutions autres que la MSA. Sont à ce titre visées :

- ▮ les cotisations de retraite complémentaire dues à AG2R, ABELIO-APRIONIS et NOVALIS,
- ▮ la participation patronale au financement de la formation professionnelle directement recouvrée par certains organismes collecteurs notamment le FAFSEA auprès des employeurs de plus de 10 salariés relevant de son champ,

A noter : Certains organismes non partenaires au niveau national avec la MSA ont pu toutefois négocié au niveau local des mandats de recouvrement de leurs cotisations avec certaines caisses de MSA (ex : cotisations de retraite complémentaire d'AG2R, etc.).

Les caisses de MSA doivent inviter les employeurs concernés à se tourner vers leurs institutions pour obtenir toutes précisions sur les modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif TO de prise en charge du paiement de leurs cotisations conventionnelles dues à ces mêmes institutions.

3. Assiette des cotisations exonérées

3.1. PRINCIPE DE L'ASSIETTE REELLE

En application de l'article D.741-59 du Code rural et de la pêche maritime, **pour le calcul des cotisations dues au titre de l'emploi du travailleur occasionnel, doit être prise en compte la rémunération brute soumise à cotisations de sécurité sociale** définie par l'article L.741-10 du même code.

Sous réserve des dispositions conventionnelles sur la base de calcul des cotisations des tiers partenaires ou non de la MSA⁵, cette assiette est constituée notamment par les éléments ci-dessous (quelle qu'en soit la forme : fixe ou variable) :

- les salaires ou gains proprement dits ;
- les majorations diverses (heures supplémentaires, heures dominicales...) ;
- les indemnités de congés payés ;
- les indemnités compensatrices de congés payés ;
- le montant des retenues pour cotisations salariales ;
- les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent ;
- les avantages en nature ;

⁵ *Retraite complémentaire obligatoire, formation professionnelle, chômage, etc.*

- les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire ;
- les allocations complétant les indemnités journalières maladie, maternité, accident du travail versées par l'employeur ou un tiers assureur agissant à sa place, à hauteur de la part de ces indemnités correspondant au financement de l'employeur.

Enfin, les travailleurs occasionnels sont concernés, comme les autres salariés, par les dispositions sur les frais professionnels déductibles⁶ ainsi que par les règles des assiettes minimale et maximale.

3.2. CAS DU VERSEMENT DE RAPPELS DE SALAIRES

Les exonérations sont appliquées au titre des rappels de salaires qu'à la condition que l'employeur en a bénéficié ou en bénéficie au titre du salaire de rattachement (autrement dit les conditions d'application du dispositif TO sont réunies : formulation de la demande de bénéfice lors de l'embauche ; non atteinte des 119 jours, rémunération inférieure à 3 SMIC, etc....).

Il convient de distinguer selon que le rappel de salaires présente ou non un caractère réparatoire.

- **Lorsque le rappel de salaires est ordonné judiciairement à titre de sanction du non-respect de dispositions légales ou conventionnelles en vigueur relatives aux salaires, il présente un caractère réparatoire.**

Dans cette situation, le rappel de salaires doit être rattaché à la ou les périodes de travail auxquelles il correspond pour la détermination des taux de cotisations, peu important que le contrat de travail soit rompu ou non au moment de son versement.

Ainsi le rappel de salaires bénéficie des exonérations patronales si celles-ci ont été appliquées aux périodes d'emploi de rattachement.

- **Lorsque le rappel de salaires est dû à une augmentation consécutive à une convention ou un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur et ayant un caractère rétroactif, il présente un caractère non-réparatoire.**

Dans ce cas, le rappel de salaires doit être rattaché soit à la paie du mois où il est versé, soit à la paie suivante s'il est payé entre deux échéances de paie. Il convient d'appliquer les taux de cotisations en vigueur à la date de versement du rappel de salaires et, le cas échéant, les exonérations TO si elles sont applicables au salaire de rattachement.

4. Durée d'application maximale des exonérations

4.1. UNE APPLICATION LIMITEE DANS LE TEMPS

Quelle que soit la nature du contrat de travail ou la durée de celui-ci, **la durée maximale d'application des deux exonérations TO demeure toujours fixée à 119 jours ouvrés consécutifs ou non par année civile pour un même salarié, que ce soit en qualité d'employeur ou en qualité**

⁶ Circulaire CCMSA n°2003-66 du 17/ 12/ 2003 commentant les dispositions de l'arrêté du 17/06/2003 sur les frais professionnels déductibles.

d'adhérent à un groupement d'employeurs (Cf. article D.741-58 du Code rural et de la pêche maritime).

A noter : il convient de rappeler que la durée maximale d'application des exonérations ne doit pas se confondre avec la « notion de durée maximum d'emploi de 132 jours », laquelle constituait avant sa suppression par la loi n°2006-11 du 5 janvier 2006 une condition d'application de l'ancien dispositif TO aux embauches de travailleurs occasionnels sous contrat de travail à durée déterminée (CDD).

En cas de transfert des contrats de travail en application de la législation du travail (Cf. Article L.1224-2 du Code du travail), le repreneur continue de bénéficier du dispositif TO au titre des salariés qui ouvraient droit antérieurement. Dans cette situation, il y a lieu de tenir compte du nombre de jours d'exonérations déjà accordées au précédent employeur au cours de l'année civile considérée pour le décompte des 119 jours.

Ainsi, lorsque le repreneur remplit les conditions d'application du dispositif⁷ dans les mêmes conditions que le cédant, il n'y a pas de rupture dans l'application de la mesure.

Exemple : Antérieurement au transfert du CDD dont est titulaire le TO, l'ancien employeur a bénéficié de 70 jours ouvrés de réduction. Le repreneur rentre bien dans le champ d'application du dispositif TO et ouvre droit aux mêmes exonérations. Le repreneur peut donc bénéficier de 49 jours ouvrés d'exonération au titre du même salarié et au cours de la même année civile.

4.2. NOTION DE « JOUR OUVRE »

La notion de jours ouvrés et celle de jour de travail effectif sont identiques. Les jours ouvrés sont les jours travaillés dans l'entreprise, y compris, le cas échéant, les dimanches et jours fériés.

Les jours de suspension du contrat de travail (maladie, congés spéciaux) ne doivent donner lieu à aucune comptabilisation lors de l'appréciation de la durée maximale des exonérations patronales TO.

4.3. MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE MAXIMALE D'APPLICATION DES EXONERATIONS

4.3.1. PRINCIPE DE COMPTABILISATION DES 119 JOURS

La comptabilisation des 119 jours ouvrés s'effectue sur la base du nombre de jours de travail effectif déclarés par l'employeur dans les formulaires de déclaration des salaires (notamment la déclaration trimestrielle des salaires pour l'appel chiffré).

Les caisses de MSA gèrent la date du 119ème jour de travail des TO pour calculer des cotisations patronales aux taux de droit commun à compter du 120e jour de travail pour les TO.

⁷ Hors celle liée à la formulation de la demande de bénéfice dans le délai de la DPAE dans la mesure où le transfert de contrat de travail ne constitue pas une nouvelle embauche.

4.3.2. DECOMPTE DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Pour les groupements d'employeurs, comme auparavant, le décompte des « 119 jours ouvrés » s'effectue au niveau de chacun des membres du groupement bénéficiant de mises à disposition de salariés ouvrant droit au bénéfice des exonérations (Cf. article R.741-58, dernier alinéa du Code rural et de la pêche maritime).

Pour faciliter la comptabilisation de cette durée, les groupements d'employeurs ont l'obligation, conformément à l'article D.741-63-1 du Code rural, de transmettre à leur caisse de MSA, dans les délais de retour des déclarations trimestrielles des salaires des éléments d'information portant sur :

- la période de mise à disposition de chaque TO auprès de chaque adhérent (même si cet adhérent est exclu individuellement du champ TO : ex CUMA) ;
- le nombre de jours travaillés auprès de chaque adhérent.

4.3.3. DECOMPTE DANS LES GAEC

En l'état actuel des textes, il n'y a pas de modalités particulières de décompte des jours ouvrés pour les GAEC. Le décompte des 119 jours ouvrés d'exonérations s'effectue donc au niveau de la société elle-même, quel que soit le nombre d'associés, et non au niveau de chacun des membres de ce groupement.

4.3.4. APPRECIATION DE LA DUREE EN CAS DE LISSAGE DE LA REMUNERATION DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT (CTI)

Le CTI est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit, conformément à l'article L.3123-33 du Code du travail. Il doit notamment comporter les mentions obligatoires suivantes :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le CTI devant préciser les modalités de rémunération du salarié, les dispositions conventionnelles⁸ de la production agricole sur le CTI, prévoit en matière de rémunération l'option pour l'une des deux formules suivantes :

- soit la rémunération mensuelle des heures de travail effectivement faites au cours du mois, majorées de 13 % dont 10 % au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 3 % au titre du paiement des jours fériés ;
- soit la rémunération mensualisée et lissée sur la base du douzième de la durée du travail.

Dans le cadre du dispositif TO, les cotisations patronales visées par les exonérations sont calculées sur la rémunération réellement perçue par le salarié.

En cas d'option en faveur d'un lissage de la rémunération mensuelle, en vertu du principe précisé ci-dessus, les exonérations doivent être déterminées sur la base de la rémunération lissée versée, dans la limite de 119 jours ouvrés.

⁸ Article 9-3 de l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles

Pour permettre le décompte des 119 jours ouvrés dans cette hypothèse, l'employeur doit communiquer à sa MSA un nombre moyen de jours ouvrés mensuels en lieu et place du nombre de jours de travail effectif "réel".

Il incombe à l'employeur la responsabilité du calcul de ce nombre de jours de travail « moyen » effectués au cours du mois. Cette donnée est à déclarer dans la rubrique "nombre de jours" de la déclaration trimestrielle des salaires (DTS).

L'exactitude des éléments déclarés par l'employeur sera appréciée dans le cadre d'un contrôle a posteriori. A ce titre les agents assermentés de la MSA seront fondés à vérifier que le nombre de jours déclaré respecte bien les règles résultant de l'accord de lissage des rémunérations.

Illustrations : Un TO est embauché sous CTI par un service de remplacement et perçoit une rémunération lissée de 1 120 euros par mois. Les périodes travaillées pour l'année 2011 sont les suivantes :

- 10 jours en janvier,
- 13 jours en avril,
- 10 jours en mai,
- 10 jours en juin,
- 20 jours en juillet,
- 20 jours en août,
- 22 jours en septembre,
- 20 jours en octobre,
- 15 jours en novembre.

Soit 140 jours.

Les périodes non travaillées sont les mois de février, mars et décembre. Les exonérations sont appliquées sur la rémunération réellement versée au salarié dans la limite de 119 jours ouvrés. Le nombre moyen de jours ouvrés mensuels à déclarer par l'employeur sur les DTS de l'année 2011 est :

$$[10+13+10+10+20+20+22+20+15] / 9 = 15,55 \text{ arrondis à } 16 \text{ jours.}$$

En déclarant ainsi 16 jours ouvrés par mois, les exonérations concerneront les paies allant de janvier à juillet 2011, ce qui correspond à 112 jours ouvrés (soit 16 X 7). L'assiette de calcul des mesures TO est constituée par la totalité de la rémunération mensuelle lissée, soit 1 120 €. Le seuil des 119 jours ouvrés est atteint au cours du mois d'août 2011. Il reste 7 jours ouvrés d'exonération à décompter sur ce mois.

Ce qui conduira à une proratisation de l'assiette de l'exonération au titre du mois d'août 2011, seule la fraction de l'assiette correspondant aux 7 jours ouvrés restant sera exonérée soit $1120 \times (7/16) = 490 \text{ €}$

FICHE 3 – MODALITES DE CALCUL DES EXONERATIONS

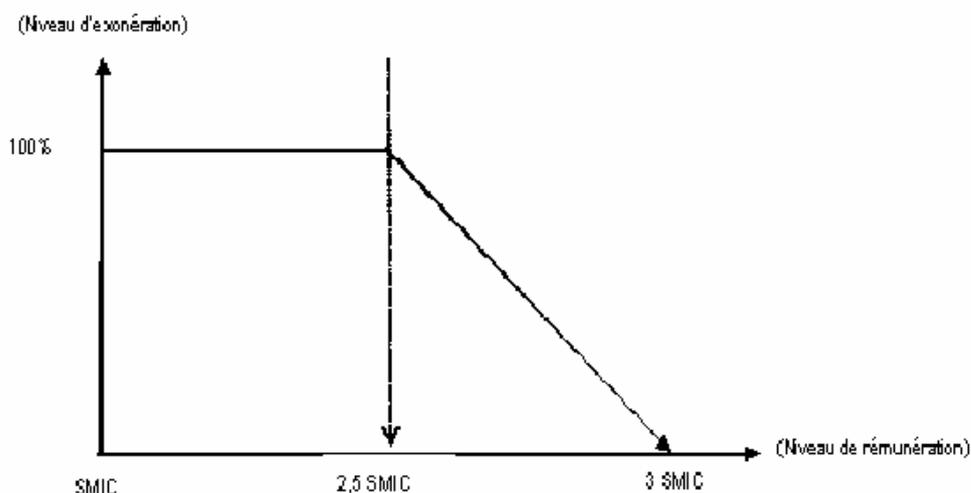
1. Niveau d'exonérations et de rémunérations

En application de l'article L.741-16, I du Code rural et de la pêche maritime, les exonérations de cotisations patronales sont déterminées conformément à un barème dégressif linéaire en fonction du salaire du travailleur occasionnel.

Selon le niveau de rémunération du TO, l'exonération est soit totale, soit partielle soit nulle.

Précisément, ces exonérations sont :

- **totales** pour une rémunération mensuelle inférieure ou égale au salaire minimum de croissance majoré de 150 % (ou 2,5 SMIC) ;
- **dégressives** pour les rémunérations comprises entre 2,5 SMIC et le SMIC majoré de 200% (3 SMIC),
- **nulles** pour une rémunération mensuelle égale ou supérieure au SMIC majoré de 200 % (ou 3 SMIC).



2. Définition de la « rémunération » et du «SMIC » de référence pour la détermination du niveau d'exonération

Le salaire mensuel de croissance (SMIC) et la rémunération mensuelle brute servant à établir le niveau de l'accompagnement accordé à l'employeur sont définis dans les conditions prévues aux quatrième et cinquième phrases du premier alinéa du III de l'article L 241-13 du Code de la sécurité sociale dans leur rédaction en vigueur au 31 décembre 2010 (Cf. article L.741-16, I du Code rural et de la pêche maritime).

2.1. DEFINITION DE LA REMUNERATION MENSUELLE DE REFERENCE

Elle correspond à la **rémunération mensuelle du salarié servant de base de calcul aux cotisations de sécurité sociale à l'exception des frais professionnels et de certaines rémunérations.**

Eléments inclus : elle comprend donc l'**ensemble des éléments de rémunération**, en espèces ou en nature, attribués en contrepartie ou à l'occasion du travail, quelle que soit leur dénomination (salaire, prime, gratification, indemnités, notamment de congés payés ou en cas de maladie...).

En cas d'intégration d'**avantages en nature** dans l'assiette des cotisations (au titre du repas, du logement, du véhicule, etc.), comme la rémunération devant être prise en compte est celle soumise à cotisations, les avantages en nature constituant un élément de la rémunération, doivent être également inclus dans la rémunération de référence.

La rémunération de référence recouvrira en plus du salaire brut proprement dit, les indemnités de congés payés ou compensatrices de congés payés, les indemnités de préavis non effectué, les sommes dites isolées au sens de la retraite complémentaire obligatoire, les allocations complémentaires aux IJSS (indemnités journalières de sécurité sociale) y compris lorsqu'elles sont versées par un tiers, dans la limite de la part correspondant au financement patronal desdites allocation, etc.

Eléments exclus hors frais professionnels : sont déduites de cette rémunération brute :

- **la rémunération brute afférente aux heures supplémentaires et heures complémentaires** au sens de la législation du travail **dans la limite, en ce qui concerne la majoration correspondante, de 25% ou 50% ;**

Exemple : un salarié rémunéré au SMIC effectue au cours du mois d'octobre 2011 8 heures supplémentaires rémunérées au taux de 30 %. La rémunération mensuelle du salarié est donc égale à :

- 151,67 h x 9 soit 1365,03 € arrondi
- 8 h x 11,70 (9 x 30 %) soit 93,60 €

La somme de 93,60 euros n'est pas intégralement exclue de la rémunération mensuelle car le taux de majoration des 8 premières heures supplémentaires dépasse 25 %.

La rémunération à prendre en compte pour la détermination du niveau d'exonération sera de :

$1365,03 + 93,60 - 90^* = 1368,63 \text{ €}$ arrondi à 1369 €

* 90 € = 9 x 1,25 x 8 : ce montant correspond à la rémunération brute des 8 heures supplémentaires calculées au taux de 25 %.

Attention :

❶ Est exclue, dans les limites rappelées ci-dessus, la rémunération de toutes les heures supplémentaires ou complémentaires, qu'elles bénéficient ou non par ailleurs des dispositifs de réduction de cotisations salariales et de déduction forfaitaire de cotisations patronales liées aux heures

supplémentaires dans le cadre de la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

② La mesure de neutralisation concernant uniquement les rémunérations afférentes à des heures supplémentaires ou complémentaires, elle ne s'applique donc pas dans le cas d'un salarié relevant d'une convention de forfait annuel en jours.

③ En cas d'application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, est prise en compte la rémunération mensuelle brute, hors heures supplémentaires et complémentaires réduite de la déduction forfaitaire spécifique calculée sur ce même montant.

Exemple : Un salarié rémunéré pour 151h67 en octobre 2011 au taux horaire de 10 € effectue 17h33 supplémentaires majorées de 25 %, soit la rémunération suivante : $(151,67 \times 10) + (17,33 \times 12,50) = 1733,33 \text{ €}$
Rémunération soumise à cotisations : $1733,33 - 10 \% = 1560 \text{ €}$
Rémunération à prendre compte pour la détermination du niveau d'exonération : $(1733,33 - 216,63) - 10 \% = 1365,03 \text{ €}$

- la **rémunération des temps de pause, d'habillage et de déshabillage et de douche, à condition** qu'elle soit **versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu** en vigueur au 11 octobre 2007 et que **ces temps d'inaction ne soient pas considérés comme du temps travail effectif** en application de la convention ou de l'accord collectif ;

Attention : Une circulaire ministérielle n° 2008-34 du 5 février 2008 (Cf. lettre à toutes les MSA n°2008-205) a précisé que bénéficient également de la mesure de neutralisation les rémunérations afférentes aux temps de coupure et d'amplitude.

En revanche ne sont pas concernés par cette neutralisation les temps de pause, d'habillage/ déshabillage mise en place par un autre niveau de négociation collective (ex : convention d'entreprise, d'établissement, etc.) ou assimilés à du temps de travail effectif et les rémunérations des autres périodes d'inaction non expressément visées par la loi (période d'astreinte/ temps de transport, etc.).

- la **rémunération brute afférente aux majorations pour heures d'équivalence versée en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1er janvier 2010, dans la limite de 25%**.

2.2. DEFINITION DU « SMIC » SERVANT A LA DETERMINATION DES SEUILS D'EXONERATION

Il correspond au SMIC calculé pour un mois sur la base de la durée légale du travail, soit : 151,67 fois le taux horaire de ce salaire minimum.

Le SMIC doit être pris en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

Cette condition trouve notamment une traduction concrète en cas de revalorisation du SMIC intervenant en cours de mois ou en ce qui concerne les salariés dont la période d'emploi rémunérée se trouve à cheval sur deux mois civils.

En revanche, s'agissant des hypothèses de décalage de paie, c'est-à-dire les situations dans lesquelles un salarié travaille un mois civil donné (période d'emploi) et est payé le mois qui suit, le SMIC retenu est celui correspondant à la période d'emploi effective et non au mois civil au cours duquel la rémunération est versée.

Exemple : Ainsi, pour un salarié ayant travaillé en décembre et rémunéré en janvier, le Smic à prendre en compte sera celui en vigueur au cours du mois de décembre.

Enfin, le SMIC mensuel de référence pour la détermination du niveau d'exonération, est appelé à faire l'objet d'une proratisation en présence de certaines situations d'emploi : entrées-sorties en cours de mois, durée collective inférieure à la durée légale, salariés à temps partiel, salariés tâcherons, salariés au forfait, etc.

Les modalités de correction sont précisées ci-dessous.

3. Calcul des exonérations de cotisations patronales

▮ LORSQUE LA REMUNERATION DU TO EST INFÉRIEURE OU ÉGALE À 2,5 SMIC

Les cotisations de sécurité sociale et les cotisations conventionnelles (visées par le dispositif TO) à la charge de l'employeur **sont totalement exonérées**.

▮ LORSQUE LA REMUNERATION MENSUELLE EST ÉGALE OU SUPÉRIEURE À 3 SMIC

L'exonération est nulle.

▮ LORSQUE LA REMUNERATION MENSUELLE DU TO EST SUPÉRIEURE À 2,5 SMIC ET INFÉRIEURE À 3 SMIC

En application de l'article D.741-60 du Code rural et de la pêche maritime, le montant de l'exonération (M) est déterminé par l'application de la formule suivante :

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

Pour le calcul de cette formule :

❶ LE PARAMÈTRE « C »

Il correspond à la somme des cotisations patronales de cotisations de sécurité sociale (assurances sociales, allocations familiales et accidents du travail et maladies professionnelles).

Pour l'application de la prise en charge de cotisations conventionnelles par la MSA, C est égal à la somme des cotisations patronales conventionnelles concernées par ce mécanisme. A ce titre, ne devront pas être intégrées les cotisations conventionnelles pour lesquelles la MSA n'a pas un mandat de gestion afférent à leur recouvrement (ex : cotisations de retraite complémentaire dues à AG2R).

Pour ces cotisations conventionnelles non gérées par la MSA, les employeurs concernés devront directement contacter leurs institutions compétentes (ex AG2R) pour obtenir toutes précisions sur les modalités pratiques de calcul et de déclaration de leurs cotisations conventionnelles exonérées auprès de ces mêmes institutions.

🔗 LE PARAMETRE « MONTANT MENSUEL DU SMIC »

Il est défini par référence aux règles applicables au calcul du coefficient de la réduction Fillon mensuelle (Cf. article D741-60 du Code rural renvoyant au D.241-8 du Code de la sécurité sociale) et correspond au paramètre « SMIC mensuel » utilisé pour le calcul du coefficient de la RDF.

Le SMIC figurant au numérateur de la formule de calcul des exonérations dégressive TO est obtenu en appliquant la formule suivante : **35 x SMIC horaire x 52/12**. A titre de simplification, **lorsque l'employeur rémunère mensuellement ses salariés sur la base de 151,67 heures, le paramètre SMIC mensuel est égal à 151,67 fois le SMIC horaire.**

Cette valeur mensuelle du SMIC s'applique aux entreprises ayant une durée collective correspondant à la durée légale, pour les salariés travaillant à temps plein dont la rémunération est calculée sur cette base.

Il s'agit des salariés rémunérés sur la base de 35 heures hebdomadaires ou 1607 heures par an effectuant un mois de travail complet.

A noter : Pour un salarié titulaire d'une convention individuelle de forfait en jours de 218 jours, le SMIC à prendre en compte est égal à la valeur de 151,67 fois le SMIC horaire pour une période d'emploi complète sur le mois.

La valeur mensuelle du SMIC définie ci-dessus fait l'objet d'une correction (hors heures supplémentaires ou complémentaires) pour les situations suivantes :

- **salariés à temps partiel**

Règle : Le montant mensuel du SMIC est réduit à proportion du rapport entre :

- la durée de la semaine travaillée et la durée légale lorsque le décompte des heures est hebdomadaire,
- la durée mensuelle prévue au contrat et 151,67 heures lorsque ce décompte est mensuel.

Exemples : Soit un salarié à temps partiel pour 32 heures par semaine, le SMIC pris en compte est égal à : $(SMIC \times 151,67 \text{ h}) \times 32 \text{ h} / 35 \text{ h}$.

Soit un salarié à temps partiel pour 120 heures par mois, le SMIC pris en compte est égal à : $(SMIC \times 151,67 \text{ h}) \times 120 \text{ h} / 151,67 \text{ h}$.

- **salariés dont la rémunération est calculée sur une base ne correspondant pas à la durée de 35 h hebdomadaire ou 1607h par an.** Sont notamment visés :
 - les salariés en forfait jours,

- les salariés à temps plein rémunérés sur la base d'une durée conventionnelle de l'entreprise inférieure à la durée légale,
- les salariés présents tout le mois ayant une convention individuelle de forfait en heures sur l'année inférieure à 1607 heures,
- les salariés soumis à durée d'équivalence à temps complet sur le mois.

Règle : Il convient de se référer à la modalité de calcul applicable au temps partiel (même si ces situations ne sont pas stricto sensu du temps partiel en droit du travail).

- **salariés n'entrant pas dans le champ de la mensualisation** (c'est-à-dire : les travailleurs saisonniers, intermittents, temporaires, et les travailleurs à domicile) **hors suspension du contrat travail avec maintien partiel (cf. ci-dessous). La règle de correction ci-dessous vaut également lorsqu'ils travaillent un mois incomplet.**

Règle : Le montant mensuel du SMIC est corrigé en fonction du rapport entre l'horaire de travail prévu au contrat du salarié mais y compris jours fériés ou périodes de congés intervenant pendant le contrat le cas échéant, et 151,67.

Exemple : Un travailleur saisonnier est employé sur un mois pour 19 jours ouvrés 8 heures par jour. Le montant mensuel du SMIC est ainsi ajusté :
 $(\text{SMIC} \times 151,67 \text{ h}) \times 152 \text{ h} / 151,67 \text{ h}$.

- **salariés entrant dans le champ de la mensualisation entrés-sortis en cours de mois ou dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel ou sans maintien de rémunération,**

Règle : le montant du SMIC pour le mois est corrigé en fonction du rapport entre la rémunération versée et celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération qui ne sont pas affectés par l'absence (à titre d'exemple, une prime versée un mois où le salarié a été absent et dont le montant n'est pas réduit pour tenir compte de cette absence est exclue des rémunérations comparées).

A noter : la circulaire ministérielle n°2011-34 du 27 janvier 2011 (diffusée par circulaire CCMSA n° 2011-015 du 14/06/2011) a précisé que ne sont pris en compte dans la comparaison entre salaire versé et celui qui aurait été versé si le salarié n'avait pas été absent, que les éléments pris en compte pour le calcul de la retenue sur salaire liée à cette absence.

Par ailleurs à titre tolérance, elle a indiqué que pour la détermination de la valeur du Smic portée au numérateur, l'employeur peut également appliquer les règles de calcul de la retenue de salaire issues de la mensualisation.

- salariés hors champ de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel de salaire

Règle se référer à la règle ci-dessus applicable aux salariés entrant dans le champ de la mensualisation dont le contrat de travail est suspendu avec maintien partiel ou sans maintien de la rémunération.

Enfin, en cas de suspension du contrat de travail avec paiement intégral de la rémunération brute du salarié, le montant du SMIC est prise en compte pour sa valeur déterminée dans les conditions ci-dessus (qu'il s'agisse de celles pour le salarié à temps plein ou de celles liées aux situations de correction du SMIC).

SYNTHESE GENERALE : DETERMINATION DU PARAMETRE « SMIC MENSUEL »

Situations	Montant mensuel du SMIC à déclarer sur les DTS et TESA	Exemples	
<ul style="list-style-type: none"> Salarié mensualisé à temps plein 	$(9 \times 151,67) : 1365,03$ (correspondant à 100% du paramètre « SMIC » mensuel)*		
<ul style="list-style-type: none"> Salarié mensualisé à temps partiel Salarié en forfait annuel en jours de moins de 218 jours Salarié en forfait annuel en heures 	$(\text{Smic horaire} \times 151,67) \times (\text{durée contractuelle} / \text{durée légale})^*$	<p>Ex 1 : salarié à mi-temps hebdomadaire (9x 151,67 x 17,5/35) ou mensuel (9 x 151,67 x 75,83/151,67).</p> <p>Ex 2 : salarié en forfait annuel de 212 jours (9 x 151,67 x 212/218)</p> <p>Ex 3 : salarié en forfait annuel de 1200 h (9 x 151,67 x 1200/1607)</p>	
<ul style="list-style-type: none"> Salarié soumis à un horaire d'équivalence 	$(\text{Smic horaire} \times 151,67) \times (\text{durée contractuelle équivalant à la durée légale} / \text{durée légale})^*$	Ex : horaire contractuel de 38 heures hebdomadaires (comprenant des temps de moindre activité ou d'inaction rémunérés au moins au niveau des heures de pleine activité) correspondant à la durée légale (9 x 151,67 x 38/35)	
<ul style="list-style-type: none"> Salarié hors champ de la mensualisation (CDD saisonnier, CTI, etc.) travaillant un mois plein ou incomplet** Salarié rémunéré à la tâche travaillant un mois plein ou incomplet. 	$(\text{Smic horaire} \times 151,67) \times (\text{durée de travail prévue au contrat rapportée à la période de présence dans l'entreprise y compris congés et jours fériés} / \text{durée légale du travail})^*$	Ex : pour un salarié travaillant 7h par jour durant les 10 jours ouvrés de présence du mois (9 x 151,67 x 70/151,67)	
<ul style="list-style-type: none"> Salarié mensualisé dont le contrat est suspendu (avec maintien partiel ou sans maintien de rémunération) ou qui est entré/sorti en cours de mois Salarié non mensualisé, rémunéré à la tâche en suspension de contrat avec maintien partiel de salaire. 	$(\text{Smic horaire} \times 151,67) \times (\text{Rémunération versée} / \text{Rémunération qui aurait été versée si le salarié avait été présent tout le mois, hors éléments de rémunération non affectés par l'absence - primes, avantages en nature, etc.})$	Ex : la rémunération contractuelle (1800€) fait l'objet d'une retenue sur salaire, à hauteur de 250€, afin de prendre en compte trois jours de congés sans solde au cours du mois, étant entendu que la prime semestrielle de performance (200€) n'est pas affecté par cette absence (9 x 151,67 x 1350/ 1600)	
<ul style="list-style-type: none"> Salarié rémunéré à la tâche 	L'employeur a l'obligation de déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération (au vu des échéances d'accomplissement des travaux prévus au contrat)	modalités de correction visées ci-dessus, au titre des entrées/sorties selon que le salarié est mensualisé ou non.	Cf. les diverses situations ci-dessus
	L'employeur n'est pas tenu de déterminer le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération	modalités de correction visées ci-dessus, au titre des salariés (mensualisés ou non) travaillant un mois plein	Cf. les diverses situations ci-dessus

* Cette règle de correction reste applicable en cas d'absence avec maintien total de salaire

** hors suspension du contrat de travail (à temps plein ou temps partiel) assortie d'un maintien partiel de salaire

③ LE PARAMETRE « REMUNERATION MENSUELLE BRUTE» PRISE EN COMPTE POUR LE CALCUL DES EXONERATIONS DEGRESSIVES TO

Il convient de se référer au point II-1 de la présente fiche pour sa définition.

En synthèse, il s'agit de la Rémunération mensuelle brute correspond à celle retenue pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, hors :

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

FICHE 4 – REGLES DE CUMUL ET DUREE DE L'OPTION EN FAVEUR DES EXONERATIONS TO

1. REGLES DE CUMUL

1.1 PRINCIPE DE NON CUMUL

Le bénéfice des deux exonérations patronales TO ne peut être cumulé simultanément avec celui d'une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations.

De plus, le dispositif TO étant d'application annuelle, ces exonérations ne devront pas être cumulées de manière successive, en cours de la même année civile et notamment à l'issue des 119 jours ouverts d'exonérations, avec un autre dispositif d'exonération totale ou partielle de cotisations patronales, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Autrement dit, il n'y a pas de cumul successif possible au cours d'une année civile avec des mesures comme la réduction Fillon, les exonérations de cotisations patronales liées aux ZRR (zone de revitalisation rurale), aux contrats de professionnalisation, etc.

En cas de contrats de travail successifs sur la même année civile pour lequel l'employeur a demandé le bénéfice des exonérations TO au titre de certains contrats seulement, il convient de procéder de la manière suivante :

- application des exonérations TO exclusivement au titre des contrats de travail pour lesquels l'employeur a demandé l'application desdites exonérations dans le délai imparti à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ;
- application des cotisations patronales aux taux de droit commun au titre des contrats pour lesquels l'employeur n'a pas demandé le bénéfice des exonérations TO ; dans ce cas, l'employeur ne bénéficie d'aucune exonération ou réduction;
- possibilité pour l'employeur de renoncer, au plus tard le 10 janvier de l'année suivant celle d'application des exonérations TO en faveur de la réduction dégressive Fillon pour l'année civile considérée (Cf. infra : mécanisme de renonciation).

Illustrations:

Exemple 1 : un salarié est embauché sous CDD successifs chez le même employeur du 01/07/2011 au 31/08/2011 (soit 44 jours travaillés) puis du 15/09/2011 au 15/10/2011 (soit 22 jours travaillés). Enfin, le même salarié est embauché sous CDD du 01/12/2011 au 31/12/2011 mais l'employeur n'a pas demandé le bénéfice des taux réduits au titre de ce contrat alors même que le seuil de 119 jours n'est pas encore atteint. Au titre des deux premiers CDD, l'employeur bénéficie des exonérations patronales TO pendant une durée totale de 66 jours. Par contre, au titre du 3^{ème}

contrat, on applique les cotisations patronales aux taux de droit commun (sans application de la réduction Fillon notamment).

Exemple 2 : un salarié est embauché sous CDD successifs chez le même employeur. Le salarié a d'abord été embauché du 01/04/2011 au 31/05/2011 mais l'employeur n'a pas demandé le bénéfice des exonérations au titre de ce contrat. Il est ensuite employé sous CDD du 01/07/2011 au 31/08/2011 (soit 44 jours travaillés) puis du 15/09/2011 au 15/10/2011 (soit 22 jours travaillés).

Au titre du premier contrat, l'employeur a bénéficié de la réduction dégressive FILLON en l'absence de demande des exonérations TO. Du fait de sa demande de bénéfice du dispositif TO au titre du contrat de travail suivant, les cotisations patronales ASA et AF dues au titre du 1^{er} contrat sont calculées rétroactivement aux taux de droit commun. L'employeur bénéficie du dispositif TO pendant une durée totale de 66 jours au titre du 2^{ième} et 3^{ième} CDD.

Dans l'exemple 1 et 2, l'employeur a la possibilité de renoncer, au plus tard le 10 janvier 2012 aux exonérations TO en faveur de la réduction FILLON et ce, pour l'année 2011 (c'est-à-dire au titre des 3 CDD conclus successivement).

1.2 DEROGATIONS A LA REGLE DE NON CUMUL

1.2.1. LE CUMUL AUTORISE PAR LA LOI

Par exception au principe de non-cumul, il est autorisé le cumul des deux exonérations TO de cotisations patronales avec les seules mesures suivantes :

- la déduction forfaitaire prévue à l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale liée aux heures supplémentaires ;
- l'exonération des contributions FNAL, versement transport et contribution solidarité autonomie applicable à la fraction de rémunération correspondant à l'aide au poste alloué par l'Etat aux entreprises adaptées (de droit privé) occupant des travailleurs handicapés réputé TO ;

Attention : Ce cumul est admis en cohérence avec la pratique retenue par les Pouvoirs publics pour la « réduction dégressive Fillon ».

- les aides financières de l'État pour l'emploi de certaines populations (contrats aidés par exemple), sous réserve que le dispositif d'aide de l'Etat autorise son cumul avec une mesure d'exonération de cotisations patronales sociales non spécifique au dispositif d'aide de l'État. Cela est notamment le cas pour le contrat unique d'insertion prenant la forme du contrat initiative emploi.

1.2.2. LA FACULTE DE RENONCIATION EN FAVEUR DE LA REDUCTION FILLON

Compte tenu de l'impossibilité de cumuler, simultanément et cumulativement, au cours d'une même année civile et pour chaque salarié concerné, le dispositif TO et la réduction Fillon, la loi d'orientation agricole du 5 janvier 2006 a institué un mécanisme de renonciation au dispositif TO en faveur de la

réduction Fillon (Cf. deuxième alinéa du VI de l'article L. 741-16 du Code rural et de la pêche maritime).

La réforme de 2010 du dispositif TO a maintenu ce mécanisme et l'a étendu à l'exonération de cotisations conventionnelles patronales dont le paiement est pris en charge par la MSA (Cf. Article D.741-63-5 du Code rural et de la pêche maritime).

Avec ce mécanisme, l'employeur déclare, au-delà de la période des 119 jours maximum d'application des exonérations TO, à sa caisse de MSA compétente son souhait de renoncer aux exonérations TO pour bénéficier à titre rétroactif de la réduction Fillon au titre de l'année civile considérée et ce pour tous les contrats de travail conclus avec le même salarié.

Le Ministère de l'agriculture a admis que l'employeur n'a pas à attendre la fin de la durée d'application des exonérations de 119 jours pour y renoncer en faveur de la réduction dégressive Fillon. Il peut mettre en œuvre sa renonciation dès après l'embauche du salarié (Message à toutes les MSA du 19/02/2007 diffusant le document questions-réponses n°2 – question n°46).

Pour faire valoir sa renonciation, l'employeur doit faire connaître sa décision au plus tard dans le délai de retour imparti pour la déclaration trimestrielle de salaire du quatrième trimestre civil de l'année considérée: soit au plus tard le 10 janvier de l'année qui suit celle d'application des exonérations TO.

En application de l'article D.741-63-5 du code rural, la renonciation aux exonérations TO prend effet :

- au premier jour d'activité du salarié, pour les salariés occupés sous un ou plusieurs CDD au titre d'une année civile ou en cas de première embauche d'un salarié sous CDI au titre d'une année civile,
- au plus tôt le 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle les exonérations ont été appliquées, pour les salariés employés en CDD ou en CDI se déroulant sur plus d'une année civile.

La date d'effet de la renonciation se situe donc systématiquement sur l'année civile d'application des exonérations TO.

Pour certaines situations exposées ci-dessous, la renonciation en faveur de la réduction dégressive vaut également pour l'année civile qui suit celle d'application des exonérations TO.

- **Première situation : les embauches de TO sous CDI**

Pour les TO titulaires d'un CDI (groupement d'employeurs uniquement), la renonciation s'applique l'année civile de mise en œuvre des exonérations et également les années civiles suivantes.

Pour ne plus bénéficier de la réduction Fillon, l'employeur peut, dès l'année civile suivant celle d'application des exonérations TO, procéder au renouvellement de la demande de bénéfice desdites exonérations dans les conditions prévues à l'article D.741-63 du code rural, c'est-à-dire dans le délai imparti à la déclaration des salaires du 1^{er} trimestre de l'année civile considérée (le 10 avril au plus tard).

Dans ce cas, l'employeur se voit appliquer les exonérations TO à effet du 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle de mise en œuvre de la renonciation (circonscrite à la seule année d'application des exonérations TO).

Exemple : Embauche d'un TO sous CDI par un groupement d'employeurs le 01/07/2011.

- renonciation aux exonérations TO le 10/01/2012 au plus tard
- application de la réduction Fillon à effet du 01/07/2011 et pour toute l'année 2011 et les années civiles suivantes,
- possibilité de bénéficier des exonérations TO à effet du 01/01/2012 si la demande de bénéfice desdites exonérations est renouvelée le 10/04/2012 au plus tard

- **deuxième situation: les CDD à cheval sur deux années civiles**

En cas de CDD à cheval sur deux années civiles, la renonciation en faveur de la réduction dégressive vaut également pour l'année civile suivante, en l'absence de manifestation de volonté de la part de l'employeur.

Aussi, la 2^{ème} année civile, l'employeur a la possibilité de bénéficier de la mesure TO s'il le fait savoir à sa MSA avant le 10 avril de l'année civile considérée, compte tenu de la similitude de situation avec les titulaires de CDI (l'emploi se déroulant sur plus d'une année civile).

2. Durée de l'option pour le dispositif TO

Le dispositif TO-DE est applicable par année civile. Par ailleurs, en raison de la renonciation un système de passerelle est admis, d'une année sur l'autre, entre le dispositif TO et la réduction dégressive Fillon.

2.1. PRINCIPE

Le bénéfice du dispositif TO est attaché à une procédure déclarative par le biais de la DPAE ou du TESA et, s'agissant des CDI autorisés, au renouvellement annuel de la demande.

Lorsque l'employeur est éligible à la mesure TO et à un autre dispositif d'exonération totale ou partielle de cotisations patronales, d'assiette ou de montant forfaitaires de cotisations, la demande de bénéfice des exonérations TO vaut option formelle :

- pour toute la durée du contrat de travail dans le cas des TO embauchés sous CDD ;
- pour l'année civile dans le cas des TO embauchés sous CDI autorisés.

L'employeur ne peut revenir sur cette option pendant la durée d'application du CDD ou au cours de l'année civile pour les CDI autorisés.

2.2. ARTICULATION POSSIBLE D'UNE ANNEE CIVILE SUR L'AUTRE ENTRE LE DISPOSITIF TO ET LA REDUCTION FILLON

Contrairement à l'option (implicite ou explicite) en faveur de la mesure Fillon qui est définitive et irrévocable pour un salarié considéré⁹, le dispositif TO qui n'est pas borné dans le temps (à la différence d'autres mesures d'exonération ex : ZRR, ZFU, BER...), doit dans certaines situations être reconduit d'année en année.

A défaut de reconduction, l'employeur d'un TO peut se voir appliquer de plein droit la réduction dégressive Fillon (s'il en remplit les conditions). Tel est le cas en présence de :

- non renouvellement, pour les TO embauchés sous CDI, de la demande annuelle de bénéfice du dispositif TO ;
- manifestation de l'employeur de sa volonté expresse de ne pas reconduire l'application de la mesure TO-DE pour l'année civile suivante ;
- non remise en cause de la réduction Fillon appliquée l'année civile suivant celle d'application de la renonciation en faveur de cette même réduction (Cf. supra développements sur la renonciation).

Il en découle qu'un employeur d'un salarié sous CDI qui a opté en faveur des exonérations TO pour une année civile puis, l'année suivante, pour la réduction Fillon, peut de nouveau appliquer la mesure TO la troisième année et les années suivantes.

Le fait donc de privilégier une année la réduction dégressive Fillon en lieu et place du dispositif TO ne signifie pas un abandon définitif des exonérations TO à l'égard du salarié considéré.

A l'inverse, le renouvellement de la demande de bénéfice des exonérations TO vaut renoncement à la réduction dégressive seulement pour l'année civile de formulation de ce renouvellement.

9

Circulaire des Ministères chargés des Affaires sociales et de la Santé n° DSS/5B 2003-282 du 12 juin 2003 et circulaire CCMSA n°2003-44 du 4 août 2003.

FICHE 5 – OBLIGATIONS DECLARATIVES A LA CHARGE DES EMPLOYEUR

A l'exception des formalités afférentes à la majoration du pourcentage de réduction des taux de cotisations qui n'ont plus lieu d'être en raison de la suppression des taux réduits à effet du 1^{er} janvier 2010, la réforme de 2010 a maintenu sans changement l'ensemble des autres formalités tout en les étendant à la mesure de prise en charge du paiement des cotisations conventionnelles exonérées (Cf. articles D. 741-63 et D. 741-63-1 du code rural et de la pêche maritime).

1. Demande de bénéfice des exonérations patronales TO

Pour bénéficier de ses exonérations, l'employeur doit en faire la demande à sa caisse de MSA sur la déclaration préalable à l'embauche (DPAE ex-déclaration unique d'embauche), ou le titre emploi simplifié agricole (TESA).

A ce titre, la demande doit être effectuée au moment de l'embauche du TO, dans le délai imparti à la déclaration préalable à l'embauche prévue à l'article R. 1221-5 du code du travail.

Cette demande est effectuée au moyen des formulaires de la MSA de déclaration d'embauche (DPAE, DPAE CDD et TESA) dans les zones prévues spécialement à cet effet.

Cependant, en l'absence de précisions ministérielles ou jurisprudentielles contraires et dans la mesure où les textes n'imposent pas la forme de la demande de bénéfice des exonérations patronales TO, il n'apparaît pas fondé de rejeter une demande faite dans le délai de la DPAE mais sur un document séparé (et non directement sur les formulaires de la MSA).

Par ailleurs, au moment de la déclaration de l'embauche, l'accès aux exonérations patronales TO étant seulement conditionnée par la formulation expresse de la demande de bénéfice, il n'appartient pas aux MSA de demander à l'employeur la justification de la réalité du motif du contrat de travail (ex : réalité du caractère saisonnier du CDD), la production du contrat de travail ou la mention de libellés spécifiques à l'activité exercée par le salarié.

Néanmoins, il convient de rappeler qu'en cas de contrôle sur place, l'employeur doit pouvoir justifier des éléments légitimant le bénéfice des exonérations patronales TO (ex : production du contrat de travail ouvrant droit aux exonérations patronales TO, preuves relatives à l'activité exercée par le salarié, etc.).

2. Renouvellement annuel de la demande pour les TO-DE embauchés sous CDI

Comme auparavant, concernant les TO employés sous CDI autorisés, la demande de bénéfice des exonérations doit être renouvelée annuellement, chaque année civile (et ce dès la 2^e année civile d'emploi suivant celle d'embauche), dans le délai imparti à la déclaration trimestrielle des salaires (DTS) du 1^{er} trimestre de l'année considérée.

Le renouvellement annuel de la demande doit être effectué avant le 10 avril et à défaut, l'employeur perd le bénéfice des taux réduits pour l'année considérée.

L'employeur pourra de nouveau bénéficier desdites exonérations l'année suivante s'il accomplit cette formalité au titre de l'année considérée.

Le renouvellement de la demande de bénéfice peut être effectué par tout moyen (ex : document séparé de la DTS).

3. Déclaration des groupements d'employeurs pour le contrôle des mises à disposition ouvrant droit aux exonérations

L'application du dispositif aux groupements d'employeurs implique le suivi par les caisses de MSA de la durée de mise à disposition de chaque TO auprès des différents membres du groupement.

L'article D.741-63-1 du Code rural recense les informations nécessaires à fournir par le groupement d'employeur pour permettre le suivi du dispositif par les MSA. A ce titre, les groupements d'employeurs doivent adresser, dans les délais de retour de la déclaration trimestrielle des salaires, les éléments suivants :

- la période de mise à disposition de chaque salarié auprès de chaque adhérent ;
- le nombre de jours travaillés pour chaque adhérent.

4. Données nécessaires pour la gestion du calcul des exonérations TO

Les informations nécessaires à la gestion du dispositif TO figurent sur la déclaration trimestrielle des salaires (DTS). Ces informations sont notamment les suivantes (quel que soit le type de contrat de travail dont le TO est titulaire) :

- le type et le montant des rémunérations perçues par le TO,
- le nombre de jours de travail effectués,
- la rémunération spécifique et le paramètre SMIC servant au calcul des exonérations dégressives.

FICHE 6 – LES SITUATIONS D'ANNULATION DES EXONERATIONS

1. Le non-respect des conditions d'application

Le non-respect des obligations déclaratives (demande hors délai) et des conditions de fond, est de nature à remettre en cause l'accès ou le maintien des exonérations patronales TO.

Attention : pour les TO employés sous CDI, en cas de non accomplissement par l'employeur de la formalité liée au renouvellement de la demande de bénéfice dans les délais requis, la caisse de MSA n'annule l'application des exonérations patronales TO que pour la seule année civile visée par cette formalité. L'intéressé pourra prétendre de nouveau aux exonérations TO l'année civile suivante, s'il accomplit la formalité requise au titre de cette année considérée.

Exemple :

L'employeur a omis de renouveler sa demande de bénéfice des exonérations patronales TO avant le 10 avril 2012. Il ne peut donc en bénéficier au titre de l'année 2012. Pour autant, il y ouvre droit de nouveau en 2013 s'il procède au renouvellement de sa demande avant le 10 avril 2013.

De manière générale, il appartient à l'employeur l'obligation de s'assurer du respect des conditions de fond. Il peut solliciter dans ce cadre, s'il le souhaite, l'avis de la Direction régionale de l'économie, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente pour se prononcer sur le bien fondé de la nature du CDD éligible au dispositif TO (ex : CDD saisonnier).

Les exonérations patronales étant donc accordées au vu de la déclaration de l'employeur, il est tenu de produire, lors des contrôles a posteriori de la MSA, tous les justificatifs nécessaires (ex : contrat de travail des salariés, bulletin de paie...) permettant d'apprécier son droit au bénéfice du dispositif TO.

Au niveau donc du contrôle a priori, le rôle des caisses de MSA se trouve limité notamment :

- à l'examen de l'activité de l'employeur (afin de savoir s'il relève ou non de la liste des employeurs éligibles),
- au respect des obligations déclaratives subordonnant le bénéfice du dispositif TO,
- au contrôle dans le cadre du TESA uniquement, de la mention du motif de recours du CDD justifiant l'ouverture des exonérations TO.

Sur ce dernier point, les caisses de MSA n'ont pas à apprécier le bien-fondé du recours au contrat de travail ouvrant droit aux exonérations TO (par exemple : le caractère saisonnier de l'activité agricole justifiant le recours au CDD saisonnier).

En effet, seule l'administration en charge de la législation du travail est compétente en la matière.

Pour rappel : Le Ministère de l'agriculture a d'ailleurs dans une instruction du 02/07/2010¹⁰ rappelé l'absence de compétence de la MSA en matière d'appréciation du recours aux CDD éligibles au dispositif TO. Dans cette instruction, le Ministère a d'ailleurs reconnu le caractère saisonnier de certaines activités de la production agricole (culture de la tomate sous serres, ramassage de volailles, etc.) pour sécuriser leurs recours au CDD saisonnier justifiant le bénéfice du dispositif TO.

Une décision ultérieure de la DIRECCTE remettant en cause le recours au CDD éligible au dispositif TO (notamment le caractère saisonnier de l'activité) et portée à la connaissance de la caisse de MSA compétent en matière de recouvrement, est de nature à conduire à l'annulation des exonérations accordées.

2. Constat d'un travail dissimulé

En présence d'une situation constitutive de travail dissimulé (ayant fait l'objet d'un procès verbal), les deux exonérations patronales TO relèvent du champ des mesures sanctionnant l'utilisation du travail dissimulé, à savoir :

- la neutralisation des mesures de réduction ou d'exonération de cotisations sociales ou de minoration de l'assiette de ces cotisations dues au titre des rémunérations (versées ou dues à travailleurs dissimulés) qui sont réintégrées dans l'assiette des cotisations à la suite du constat de l'infraction susvisée (Cf. articles L741-10 du Code rural et de la pêche maritime et L.242-1-1 du code de la sécurité sociale) ;
- l'annulation totale ou partielle des exonérations à l'égard des salariés régulièrement déclarés qui sont employés au sein d'un établissement ayant eu recours au travail dissimulé (Cf. article L.133-4-2 du Code de la sécurité sociale).

Le Ministère de l'agriculture a d'ailleurs précisé que même si l'article L. 133-4-2 du Code de la sécurité sociale ne cible que les mesures d'exonérations de cotisations de sécurité sociale, il convient d'étendre la mesure d'annulation des exonérations sanctionnant le travail dissimulé, à la prise en charge des cotisations conventionnelles. (Cf. Message à toutes les MSA du 11/10/2010 diffusant le document questions-réponses n°2 – question n°15).

En conséquence, en matière de travail dissimulé, l'annulation de l'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale emporte donc l'annulation de la prise en charge de la part patronale des cotisations conventionnelles.

3. Dépassement de la durée maximale de travail

En cas de dépassement par un salarié TO de la durée maximale de travail hebdomadaire sans que l'employeur ait obtenu une dérogation, ce dernier perd pour ce salarié le bénéfice des exonérations TO depuis le début du contrat de travail (Cf. Article l'article D. 741-62 du code rural et de la pêche maritime).

¹⁰ Cf. Message à toutes les MSA du 13/07/2010

Il convient de signaler toutefois que la vérification du respect de cette condition de durée maximum de travail et la constatation de son dépassement éventuel relèvent de la compétence de l'administration du travail (DIRECCTE).

Les caisses de MSA interviennent donc après la constatation de l'infraction par l'autorité en charge du droit du travail pour procéder à la suppression des exonérations patronales TO sur les rémunérations versées depuis le 1^{er} jour du contrat de travail du (ou des) salarié(s) concerné(s), même si cette dernière date peut se situer dans des années civiles antérieures à celle de constatation de l'infraction.

4. Requalification, transformation ou poursuite du CDD en CDI non autorisé

Le recours au CDI ouvrant droit aux exonérations est depuis la réforme de 2010 uniquement réservé aux groupements d'employeurs agricoles exclusivement composés d'adhérents exerçant une ou plusieurs activités éligibles aux exonérations TO.

Les employeurs s'ouvrant droit au dispositif TO dans le seul cadre des CDD (chefs d'exploitations agricoles ou entreprises de travaux agricoles et forestiers ou groupements d'employeurs mixtes, etc.) perdent donc le bénéfice des exonérations en cas de transformation ou de poursuite sans interruption de la relation de travail en CDI.

En effet, dans ces situations, la qualité de TO n'est plus réputée en raison de la requalification du CDD en CDI dès l'origine.

La perte des exonérations intervient à compter du 1^{er} jour du CDD visé par la requalification, la transformation ou la poursuite de façon continue en CDI.

En lieu et place, ces employeurs bénéficient, s'ils en remplissent les conditions :

- de la réduction Fillon prévue par l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, sans qu'ils aient à en faire la demande auprès de leur caisse de MSA,
- ou suite à leur demande de toute autre mesure pour l'emploi plus favorable dont l'application n'est pas automatique.

FICHE 7 –PRISE EN COMPTE DES TRAVAILLEURS OCCASIONNELS DANS L'EFFECTIF DE L'ENTREPRISE

Les modalités de prise en compte dans les effectifs des travailleurs occasionnels, qu'ils soient titulaires d'un CDD ou d'un CDI autorisé, sont les suivantes.

1. Mensualisation du versement des cotisations

Sous l'empire de l'ancien dispositif TO de taux réduits de cotisations, une mesure de tolérance avait été décidée afin d'exclure les travailleurs occasionnels du décompte de l'effectif de 9 salariés pris en compte pour l'application de la mensualisation (cf. circulaire de la CCMSA n° 95-53 du 19 juin 1995).

Cette mesure de tolérance qui avait vocation à ne pas pénaliser les employeurs (y compris les groupements d'employeurs) selon les périodes de l'année pendant lesquelles ils embauchent des TO, a été maintenue dans le cadre du nouveau dispositif TO instauré en 2010.

Toutefois, **cette mesure de tolérance a été supprimée le 7 janvier 2012**¹¹ suite à la refonte du calcul de l'effectif de mensualisation des cotisations dont les règles de décompte sont désormais uniformisées et fondées sur les règles de calcul des effectifs définies par le code du travail (Cf. articles L.1111-2, L. 1111-3, L1251-54).

Depuis le 7 janvier 2012, les travailleurs occasionnels ouvrant droit aux exonérations TO doivent être pris en compte dans l'appréciation du seuil d'effectif de 9 salariés décidant de la mensualisation des cotisations (Cf. message à toutes les MSA du 21/02/2012 relatif à l'évolution des règles de calcul de l'effectif de mensualisation).

En effet, la législation du travail ne prévoit aucune mesure visant à exclure les salariés ouvrant droit aux exonérations TO (codifiées dans le CRPM) du décompte de l'effectif de l'entreprise.

2. Tarification individualisée des cotisations AT

Dans le cadre de la tarification individualisée des cotisations AT, les travailleurs occasionnels sont pris en compte pour le calcul de l'effectif théorique, comme les autres salariés (Cf. circulaire CCMSA n°2001-027 du 20 mars 2001).

3. Cotisation « versement de transport »

S'agissant de la cotisation versement de transport (VT), les travailleurs occasionnels entrent en compte dans l'effectif pour l'appréciation du seuil de plus ou moins neuf salariés (Cf. circulaire CCMSA n°1974-041 du 26 juin 1974).

¹¹ Lendemain de la publication au Journal officiel du décret n°2010-17 du 4 janvier 2012 qui a notamment modifié le calcul de l'effectif de mensualisation mentionné sous l'article R.741-4 du Code rural et de la pêche maritime. Cf. message à toutes les MSA du 21/02/2012 relatif à l'évolution des règles de calcul de l'effectif de mensualisation.

MSA Caisse Centrale
Les Mercuriales
40, rue Jean Jaurès
93547 Bagnolet Cedex

Direction de la Protection Sociale
Tél. : 01 41 63 82 82
Fax : 01 41 63 72 06
www.msa.fr



L'essentiel & plus encore