

Emploi de Main - d'œuvre Occasionnelle

Employeurs concernés

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

Exerçant des activités:

- Liées au cycle de la production animale et végétale,
- De conchyliculture, pisciculture et pêche à pied,
- De transformation, conditionnement et commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production,
- De travaux agricoles qui entrent dans le cycle de la production animale ou végétale,
- De travaux forestiers,
- A l'exclusion : des CUMA, des coopératives de transformation, de conditionnement et de commercialisation, des entreprises paysagistes, des entreprises de travail temporaire d'insertion, des organismes ou groupements professionnels agricoles, des artisans ruraux, des activités d'accueil touristique situées sur l'exploitation, et notamment les activités d'hébergement de restauration (exemple : fermes auberges).

Les salariés concernés

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

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

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

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

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

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

MSA Nord - Pas de Calais

Siège social et site du Nord

33 rue du Grand But à Capinghem

Adresse Postale : 59716 Lille cedex 9 www.msa59-62.fr

Site du Pas de Calais

1 rue Gatoux 62024 Arras cedex

Octobre 2011

1 / 3

Exonération de cotisations

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

Il est mis en place :

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

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

L'exonération sera totale pour une rémunération inférieure ou égale à 2,5 smic mensuel. Elle sera dégressive pour une rémunération mensuelle inférieure ou égale à 3 smic.

La durée de l'exonération

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

La formule de calcul à utiliser en cas d'exonération partielle :

$$\text{Montant de l'exonération} = \frac{C}{0,5} \times ((2,5 \times 3 \times \text{Smic mensuel}) - 2,5) \times \text{Rém.spécifique}$$

« C » = somme des cotisations patronales de sécurité sociale ou de la somme des cotisations patronales conventionnelles concernées par le dispositif

Smic mensuel = 151,67 x SMIC horaire

Le montant mensuel du SMIC est corrigé pour un salarié à temps partiel, saisonnier, tâcheron, entré ou sorti en cours de mois...

Rém.spécifique = rémunération brute hors heures supplémentaires ou complémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration correspondante, de 25 % ou 50 %, hors 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, hors majoration salariale des heures d'équivalence en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 1^{er} janvier 2010 dans la limite d'un taux de 25 %.

Règle de non cumul

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

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

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



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

Formalités

La Déclaration Préalable à l'Embauche (D.P.A.E.) ou le Titre Emploi Saisonnier Agricole (T.E.S.A.)

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

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

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

La déclaration de salaires

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

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

Sanctions

Constat d'un travail dissimulé

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

Dépassement de la durée maximale de travail

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