

Vos cotisations d'employeur

- L'assiette des cotisations
- La déclaration de salaires
- Assiette CSG/RDS et TCP
- Paiement des cotisations
- Taux de cotisations par branche d'activité (secteur production et autres)
- Taux TESA
- Valeur du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération
- Avantages en nature, frais professionnels
- Exemple de fiche de paie
- Les aides à l'emploi
- L'allègement Fillon
- **Les cotisations des travailleurs occasionnels et des demandeurs d'emploi occupés dans le secteur de la production agricole**

■ Les cotisations des travailleurs occasionnels et des demandeurs d'emploi occupés dans le secteur de la production agricole

Employeurs concernés	Salariés bénéficiaires	Assiette et taux de cotisations	Observations										
<p>Employeurs des secteurs d'activités suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • exploitations agricoles assujetties sur la base de la 1/2 SMI (polyculture, élevage, maraîchage, pépinières, horticulture...) • cotisants de solidarité • groupement d'employeurs composés de personnes physiques et sociétés civiles agricoles affiliées au régime des non-salariés agricoles • exploitations de dressage, d'entraînement et haras • entreprises de toute nature, bureaux, dépôts ou magasins de vente constituant le prolongement d'une exploitation agricole • structures d'accueil touristique implantées sur des exploitations agricoles constituant le prolongement de la mise en valeur de l'exploitation (ex : ferme-auberge) • établissements de pisciculture et établissements assimilés <p>► L'activité de prolongement peut être réalisée sous une forme juridique distincte de l'exploitation sans perdre cette qualité (ex : SARL de commercialisation). Il convient alors de retrouver dans la société des personnes réalisant l'activité agricole par nature.</p> <p>► Pour ouvrir droit aux taux réduits, les travailleurs occasionnels doivent être embauchés pour exercer des activités visées aux 1° et 2° de l'article 1144 du Code Rural. Seul le personnel technique employé aux activités de production est concerné. Le personnel administratif est exclu.</p> <p>Employeurs exclus :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les coopératives, les CUMA, les SICA et les sociétés commerciales (SARL, SA...) sauf si elles mettent en valeur une exploitation atteignant la 1/2 SMI • les entreprises paysagistes • les entreprises de travaux agricoles • les entreprises de travaux forestiers • les associations intermédiaires • les entreprises de travail temporaire 	<p>Travailleurs occasionnels remplissant 2 conditions :</p> <p>1. Résider en FRANCE ou dans un état membre de l'Espace Economique Européen :</p> <p>Allemagne, Belgique, Luxembourg, Danemark, Grande-Bretagne, Irlande, Grèce, Hollande, Italie, Espagne, Portugal, Autriche, Finlande, Islande, Norvège, Suède.</p> <p>Condition non exigée pour les salariés OMI (ex. Polonais)</p> <p>[voir observation n° 5]</p> <p>La condition imposée jusqu'alors au salarié de bénéficier au moment de l'embauche d'un régime de protection sociale obligatoire est supprimée.</p> <p>2. Occuper un emploi de 132 jours de travail maximum :</p> <ul style="list-style-type: none"> • consécutifs ou non • par année civile • chez un employeur • à temps plein ou à temps partiel • sous contrat à durée déterminée <p>Pas de franchise en cas de dépassement</p> <p>Demandeurs d'emploi (pièces justificatives : voir colonne Observations N° 3)</p> <p>Inscrits à l'A.N.P.E. :</p> <ul style="list-style-type: none"> • depuis 4 mois au moins consécutifs ou non dans les 6 mois précédant l'embauche OU • depuis moins de 4 mois si l'inscription est consécutive : <ul style="list-style-type: none"> - au service national - à un stage C.E.S. - à un licenciement <p>Le droit à la cotisation réduite est limité à 100 jours ouvrés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • consécutifs ou non • par année civile • chez un employeur • accomplis sous contrat à durée déterminée <p>Franchise possible en cas de dépassement de la durée maximale d'emploi (132 jours de travail)</p>	<p>Assiette</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Salaires réels + indemnités de congés payés de 10 % 2. C.S.G.-R.D.S.-T.C.P. <p>Taux de cotisations</p> <p>► Abattement de 58 % voire 75 % ou 90 % pour certaines productions (si chiffre d'affaires > 50 %) sur les cotisations patronales maladie - vieillesse (ASA) et AT (l'abattement continue à être accordé sur 100 jours de travail).</p> <p>► Lorsque les salariés sont employés sous contrats CDI par un groupement d'employeurs ou s'il s'agit d'un contrat de travail intermittent (disposition introduite par la loi AUBRY II), les taux de cotisations sont réduits de 85 % ou de 100 %.</p> <p>► Exonération Cot AF si salaires ≤ 150 % SMIC</p> <p>► Exonération de 50 % Cot AF si salaires ≥ 150 % SMIC et ≤ 160 %</p>	<p>1) Durée maximale d'emploi :</p> <p>La durée maximale d'emploi est désormais fixée à 132 jours de travail effectif, consécutifs ou non par année civile.</p> <p>Un salarié peut cumuler plusieurs périodes de 132 jours dans une même année civile à condition qu'il change d'employeur.</p> <p>2) Cumul des deux qualités :</p> <p>Au cours d'une même année civile, le cumul est possible dans la limite d'une durée globale de 132 jours de travail effectif chez le même employeur.</p> <p>3) Pièces justificatives à fournir :</p> <p>Photocopie de la carte d'inscription à l'A.N.P.E. et, selon le cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • copie de la lettre de licenciement • attestation de l'A.N.P.E. (à défaut, attestation sur l'honneur du salarié) d'inscription à l'A.N.P.E. pendant au moins 4 mois dans les 6 mois précédant l'embauche. <p>4) Salariés sous CDI intermittent (Minimum : 300 h./an – Maxi : 1200 h./an)</p> <p>Le dépassement de la durée maximale d'emploi (132 jours), n'entraîne pas de remise en cause du bénéfice des taux réduits pour les 100 premiers jours.</p> <p>5) Salariés OMI (Office des Migrations Internationales)</p> <p>Bénéficient des taux réduits depuis le 1^{er} juillet 2000.</p>										
		<p>Droit à la cotisation réduite</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Situation</th> <th>Réponse</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Contrat de 132 jours de travail consécutifs et réembauche le lendemain ou les jours suivants</td> <td>non</td> </tr> <tr> <td>Rupture du contrat par le salarié</td> <td>oui</td> </tr> <tr> <td>Rupture du contrat par l'employeur pour : <ul style="list-style-type: none"> • faute grave du salarié (à justifier) • force majeure (intempéries) • autre motif </td> <td>oui oui non</td> </tr> <tr> <td>Dans une année civile : <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} contrat de 90 jours de travail • 2^e contrat de 80 jours de travail </td> <td>oui non avec recalcul au taux complet pour le 1^{er} contrat</td> </tr> </tbody> </table>	Situation	Réponse	Contrat de 132 jours de travail consécutifs et réembauche le lendemain ou les jours suivants	non	Rupture du contrat par le salarié	oui	Rupture du contrat par l'employeur pour : <ul style="list-style-type: none"> • faute grave du salarié (à justifier) • force majeure (intempéries) • autre motif 	oui oui non	Dans une année civile : <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} contrat de 90 jours de travail • 2^e contrat de 80 jours de travail 	oui non avec recalcul au taux complet pour le 1 ^{er} contrat	
Situation	Réponse												
Contrat de 132 jours de travail consécutifs et réembauche le lendemain ou les jours suivants	non												
Rupture du contrat par le salarié	oui												
Rupture du contrat par l'employeur pour : <ul style="list-style-type: none"> • faute grave du salarié (à justifier) • force majeure (intempéries) • autre motif 	oui oui non												
Dans une année civile : <ul style="list-style-type: none"> • 1^{er} contrat de 90 jours de travail • 2^e contrat de 80 jours de travail 	oui non avec recalcul au taux complet pour le 1 ^{er} contrat												

Travailleurs occasionnels - Réduction des cotisations patronales A.S.A.

Vos cotisations d'employeur

- L'assiette des cotisations
- La déclaration de salaires
- Assiette CSG/RDS et TCP
- Paiement des cotisations
- Taux de cotisations par branche d'activité (secteur production et autres)
- Taux TESA
- Valeur du SMIC et des garanties mensuelles de rémunération
- Avantages en nature, frais professionnels
- Exemple de fiche de paie
- Les aides à l'emploi
- L'allègement Fillon
- Les cotisations des travailleurs occasionnels et des demandeurs d'emploi occupés dans le secteur de la production agricole

Productions concernées		Formalités
<p>Définies selon les branches de la Nomenclature d'Activités Française (N.A.F.)</p> <p>O11C - Culture de légumes - Maraîchage :</p> <ul style="list-style-type: none"> • tomates, melons, oignons, choux, salades, carottes, haricots, cresson, maïs doux, courgettes, aubergines, poireaux, etc. • la culture de plantes condimentaires telles que : persil, estragon... • la culture de champignons de couche (y compris la collecte de champignons forestiers). <p>O11D - Horticulture - Pépinières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la culture de fleurs • la production de plantes en pots, fleurs coupées, bulbes et oignons, • la production de plants de pépinières : plants forestiers, fruitiers et d'ornement, • la production de semences. <p>O11F - Cultures fruitières :</p> <ul style="list-style-type: none"> • pommes, poires, abricots, fraises, cerises, pêches, noix, noisettes, raisins de table <p>ainsi que la production :</p> <p>O11A - de pommes de terre, de houblon, de tabac</p> <p>O11G - de raisins de cuve (viticulture) depuis le 01.07.2000</p> <p>O12J - de l'apiculture et des produits.</p>		<p>L'employeur est tenu de produire annuellement, dès la première embauche d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ► une déclaration sur l'honneur du chiffre d'affaires, selon un formulaire mis à disposition par la M.S.A. ► accompagnée de la déclaration de la Taxe sur la Valeur Ajoutée (T.V.A.) correspondant à l'année précédant l'embauche (s'il remplit la rubrique option annuelle) ou correspondant aux trois années de réalisation du chiffre d'affaires (s'il remplit la rubrique triennale). <p>Justificatifs T.V.A. :</p> <ul style="list-style-type: none"> • imprimé fiscal 3310 bis M - CA 3 : si l'employeur relève du régime du droit commun (déclarations trimestrielles) • imprimé fiscal 3517 bis M - CA 12 A : si l'employeur relève du régime simplifié agricole (déclaration annuelle) • imprimé fiscal 3520 M : si l'employeur est soumis au remboursement forfaitaire agricole. <p>Dans le cas de salariés sous CDI, conclu par un groupement d'employeurs ou dans le cadre d'un contrat intermittent (*), les employeurs susceptibles de bénéficier de l'exonération, doivent également renouveler leur demande annuellement, dès la deuxième année civile d'emploi, en utilisant comme support, la déclaration de salaires du 1^{er} trimestre de l'année considérée.</p> <p>(*) <i>Un contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Il doit s'agir d'emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.</i></p>
Taux réduits		
Nature de la production	Pourcentage de réduction des taux ASA à compter du 01.07.01	
	CDD	CDI
Fruits et légumes	90 %	100 %
Horticulture – Pépinières	90 %	100 %
Pommes de terre	90 %	100 %
Houblon	90 %	100 %
Tabac	90 %	100 %
Apiculture	90 %	100 %
Raisins de cuve (viticulture)	75 %	85 %
Autres productions	58 %	58 %
Condition de chiffre d'affaires		
<p>Le chiffre d'affaires résultant des productions visées doit constituer au moins 50 % du C.A total de l'exploitant.</p> <p>Cumul des CA des productions à taux réduits majorés identiques et cumul des CA des productions ayant un taux réduit majoré de 75% et 90%. Si cumul CA > à 50% = taux réduit 75%.</p> <p>Application du taux réduit majoré à l'ensemble des salariés de l'entreprise.</p> <p>Le chiffre d'affaires pris en compte peut être le chiffre d'affaires total de l'année précédente ou le chiffre d'affaires moyen des trois années précédentes.</p>		