

Les exonérations de cotisations en faveur de l'emploi de travailleurs occasionnels dans les groupements d'employeurs

LES EMPLOYEURS CONCERNES PAR LE DISPOSITIF TO

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 étant ainsi exclus du champ d'application),
- et aux groupements d'employeurs exclusivement composés de personnes physiques ou de sociétés civiles agricoles

Sous le droit actuel, le dispositif TO d'exonérations de cotisations patronales bénéficie désormais aux «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°) sauf ceux mentionnés dans la rubrique « les employeurs exclus »

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

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

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

les **entreprises paysagistes**

les **entreprises agricoles de service**

les **entreprises artisanales rurales**

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

les **structures exerçant des activités de tourisme à la ferme**

les **entreprises de travail temporaire (ETT) et les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)**

les entreprises de travaux agricoles et de travaux forestiers (depuis le 01/01/2015)

Par conséquent, ces activités exclusives de membres de groupement d'employeurs ne peuvent pas prétendre aux exonérations patronales TO-DE

LES SALARIES CONCERNES EN CDD

Sont considérés « Travailleurs Occasionnels » les salariés recrutés en Contrat à Durée Déterminée :

- **CDD saisonnier**
- **CDD d'insertion** dans une entreprise d'insertion ou une association intermédiaire

Sont exclus du dispositif les salariés embauchés en CDD pour remplacer un chef d'exploitation ou un autre salarié, les CDD pour accroissement temporaire d'activité.

DECOMPTE DANS LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Pour les groupements d'employeurs, 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.

ATTENTION :

Les groupements d'employeurs, qui ne sont pas multisectoriels peuvent bénéficier de l'exonération pour l'embauche de salariés en CDI ou CTI**, lorsque le salarié a la qualité de demandeur d'emploi (inscription sur les listes du pôle emploi pendant une durée d'au moins 4 mois, réduite à un mois en cas de licenciement)

** Contrat de Travail Intermittent*

NB : A la qualité de demandeur d'emploi toute personne qui recherche un emploi. Pour s'inscrire à Pôle Emploi, la condition de «recherche d'emploi» est impérative et obligatoire. Cette inscription ne peut avoir d'autre finalité que la recherche effective d'un emploi. L'inscription à Pôle-Emploi sans recherche effective d'emploi pourrait être considérée comme un abus de droit. Le salarié et l'employeur pourraient être poursuivis à ce titre.

Demande d'exonération

L'employeur doit **demande le bénéfice de l'exonération des cotisations légales et la prise en charge des cotisations conventionnelles** pour l'emploi d'un travailleur occasionnel **sur la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou le titre simplifié agricole (TESA)** selon les modalités et les délais impartis à la déclaration préalable à l'embauche.

ATTENTION :

- concernant les embauches en CDI ou CTI, l'exonération TO s'applique uniquement pour l'année civile en cours, le groupement d'employeurs doit renouveler sa demande d'exonération chaque année, au plus tard le 10 avril, pour conserver le bénéfice du dispositif TO.
- la déclaration d'embauche de travailleurs occasionnels par TESA est obligatoire via un accès sécurisé sur le site Internet de la MSA (www.msa-alpesvacluse.fr).

Par ailleurs, pour bénéficier de l'exonération, le groupement d'employeurs doit tenir à disposition la période de mise à disposition de chaque salarié auprès de chaque adhérent et adresser à la MSA, chaque trimestre, dans les délais de retour de la déclaration trimestrielle de salaires, les éléments suivants :

- le nombre de jours travaillés pour chaque adhérent

Durée d'exonération

La durée d'exonération des cotisations est de **119 jours** par année civile pour un même salarié chez le même employeur. Il s'agit du nombre de jours réellement travaillés, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées dans la journée (les jours de congés payés ne sont pas comptabilisés).

Ex : pour un travailleur occasionnel qui travaille du lundi au samedi durant 4 heures tous les matins pendant 2 semaines (semaine calendaire), le nombre de jours à prendre en compte pour l'exonération est de 12 jours.

ATTENTION :

Les durées s'apprécient en fonction de la mise à disposition effective du salarié chez chaque membre du groupement ; l'exonération s'applique jusqu'à 119 jours par année civile, pour chacun des membres.

Lorsqu'un salarié est employé au cours de la même année directement par un employeur et par le biais d'un groupement d'employeurs chez ce même employeur, le nombre de jours à retenir pour le calcul de l'exonération travailleur occasionnel est le nombre total de jours travaillés.

Ex : Mr X travaille en 2015, 90 jours chez l'EARL Y et 40 jours chez l'EARL Y par le biais d'un groupement d'employeurs, il aura travaillé au total 130 jours pour l'EARL Y et ne pourra pas bénéficier de l'exonération travailleur occasionnel au delà de 119 jours par année civile

Cumul avec d'autres exonérations

Pour un même salarié et au cours d'une même année civile, ce dispositif n'est pas cumulable avec la réduction dégressive « Fillon », en revanche il est cumulable avec la déduction forfaitaire TEPA liée aux heures supplémentaires.

Renonciation

Le groupement d'employeur a la possibilité de renoncer, chaque année civile, salarié par salarié, à la mesure TO en faveur de la réduction dégressive « Fillon », **par écrit, au plus tard dans le délai imparti à la déclaration des salaires du 4ème trimestre (DTS), soit le 10 janvier de l'année N+1. Cette renonciation devient définitive pour l'année demandée.**

ATTENTION :

Il est impératif de mentionner, période par période et salarié par salarié, les périodes de mises à disposition chez les membres utilisateurs

Modèle de demande de renonciation au dispositif TO/DE :

Je soussigné, M....., représentant le GE.....ayant pour numéro SIRET..... demande, au titre de l'année civileà renoncer au bénéfice des exonérations « travailleur occasionnel » en faveur de la réduction dégressive « Fillon » pour les salariés suivants :

- _ noms, prénoms des salariés,*
- _ n° de sécurité sociale tels qu'ils figurent sur les déclarations trimestrielles de salaire,*
- _ les périodes de mise à disposition auprès des utilisateurs*

Les éléments de calcul des exonérations

Chaque trimestre, l'employeur doit renseigner sur sa Déclaration de Salaires pour chaque travailleur occasionnel ou demandeur d'emploi le SMIC RDF-TO et la REM TO ([exemple](#))

ATTENTION :

Un salarié peut être sous contrat de travail « à la tâche » c'est-à-dire recevoir une rémunération en fonction de la réalisation du travail qu'il a effectué, toutefois le groupement d'employeur doit :

- connaître le nombre d'heures réellement effectuées afin de :
- respecter le salaire minimum conventionnel
- déterminer le calcul du SMIC RDF-TO et la REM TO,
- connaître le nombre de jours réellement travaillés pour la détermination du seuil des 119 jours.

Si vous ne déclarez pas :

le SMIC RDF-TO, la REM TO, les heures de travail, les nombres de jours réellement effectués, les périodes de travail et le nombre de jours par membre utilisateur

→ les exonérations et prises en charge ne seront ni calculées ni appliquées.

Textes applicables

Loi n°2010-237 du 09/03/2010 de finances rectificative pour 2010 - Décret n°210-400 du 23/04/2010 - Loi n°2006-11 du 5 janvier 2006 d'orientation agricole - Article L.741-16 I du Code Rural - Article L.751.18 du Code Rural - Articles D.741-58 et suivants du Code Rural - Loi de finances pour 2013 n°2012-1509 du 29/12/2012 - Décret 2013-132 du 08/02/2013).

ATTENTION : La loi punit quiconque se rend coupable de fausses déclarations (article 41-1 du code pénal).