

Les cotisations dues pour l'emploi de salariés sont calculées et notifiées chaque trimestre par votre MSA sur la base de votre déclaration de salaires. Pour vous aider dans la compréhension de votre bordereau et dans vos démarches administratives, vous trouverez dans cette notice l'essentiel des informations concernant ces cotisations avec les principales règles et exonérations applicables **et les évolutions signalées en rouge**.

☞ PAGE 1	Les modalités de paiement – Nos services aux entreprises
☞ PAGE 2	La régularisation progressive -Les avantages en nature et les frais professionnels
☞ PAGE 3 à 7	Les réductions et exonérations de cotisations : Fillon, contrats, TO/DE, HS ; les obligations
☞ PAGE 8	Pour simplifier vos démarches : TESA
☞ PAGE 9 à 12	Les chiffres utiles : Plafonds –SMIC – les taux de cotisations.....

## LES MODALITES DE PAIEMENT

### Mensuellement

Si vous employez au moins 10 salariés, vous êtes tenus de régler mensuellement certaines branches de cotisations : ASA - PF - AC-AGS- CAMARCA Retraite et toutes les contributions (cf. liste p.12).

Chaque mois, retournez votre déclaration et votre règlement **avant la date limite** (cf. dates ci-après) indiquée sur **le bordereau de versement mensuel (BVM)** adressé par votre MSA, pré renseigné des branches et taux.

	Date versement salaires d'un mois M		
	Entre le 21 et le 31	Entre le 1 et le 10	Entre le 11 et le 20
<b>Entreprises de - de 50 salariés</b>	Le 15 de chaque mois		
<b>Entreprises de 50 salariés et +</b>	Le 5 de M+1	Le 15 de M	Le 25 de M

#### A noter

- Les autres cotisations dues (AT-SST-FNAL- Agri Prévoyance Formation...) sont appelées uniquement sur le bordereau trimestriel.
- Si vous employez moins de 10 salariés, **vous pouvez bénéficier de la mensualisation sur option**. Celle-ci est à formuler avant le 31 janvier de l'année pour prendre effet au 1<sup>er</sup> avril de la même année. L'option formulée rend obligatoire le versement mensuel, le renoncement ne pouvant intervenir qu'à ces mêmes dates.

### Trimestriellement

Chaque trimestre, votre MSA adresse **vos bordereaux de cotisations**. Celui-ci comprend le détail des cotisations calculées pour vos salariés et un « relevé de situation » indiquant le montant global du trimestre, le montant des acomptes versés s'il y a lieu (notamment les versements mensuels) et le montant à payer ou crédit à votre compte.

Respectez la date limite de paiement indiquée sur votre bordereau :

Toute cotisation ou fraction de cotisation non versée à la date limite de paiement est majorée de 5% (10% en cas de travail dissimulé).

S'ajoute une majoration complémentaire de 0,4% du montant des cotisations dues par mois ou fraction de mois écoulé, à compter de la date limite de paiement.

**Important** : Les employeurs redevables, au titre d'une année civile, de cotisations d'un montant supérieur à 150 000 € sont tenus de les régler l'année suivante par virement ou par tout moyen de paiement **dématérialisé**. Le non-respect de cette obligation entraîne l'application d'une majoration de 0,2% des cotisations.

## NOS SERVICES AUX ENTREPRISES

Pour nous écrire et adresser vos règlements	Pour nous contacter	Notre site Internet	Votre espace privé MSA
MSA Ile-de-France BP 137 75664 Paris cedex 14	Téléphone : 01 30 63 88 90 Fax : 01 49 85 53 90 E-mail : <a href="mailto:contact.entreprise@msa75.msa.fr">contact.entreprise@msa75.msa.fr</a>	<a href="http://www.msa-idf.fr">www.msa-idf.fr</a> Retrouvez les actualités, les informations et les imprimés utiles dans la rubrique : <i>Entreprises et exploitants</i>	Créez votre espace privé sur notre site Internet. Vous pourrez ainsi profiter de l'ensemble des services sécurisés proposés aux entreprises : ➤ DUE, déclarations de salaires, TESA ➤ Télédéclaration et téléversement du BVM ➤ Consultation de votre bordereau.....

### Plusieurs modes de paiement à votre disposition

#### Le téléversement

Pour votre **bordereau de versement mensuel**, optez pour la **télédéclaration et le téléversement associé**.

Rendez-vous sur [www.msa-idf.fr](http://www.msa-idf.fr) espace services sécurisés, cliquez sur service « Gestion Comptes Téléversement » pour effectuer une demande de rattachement de compte au service de téléversement.

Transmettez ensuite votre demande et un relevé d'identité bancaire à votre MSA. Après ouverture de votre compte, vous pourrez déclarer en ligne votre BVM à tout moment jusqu'à la date limite de paiement à 12h. Vos cotisations seront prélevées à la date limite de paiement quelle que soit la date de votre déclaration

#### Le chèque bancaire ou postal

A libeller à l'ordre de la MSA, joindre le papillon situé en bas de votre relevé de situation et l'envoyer à l'adresse indiquée ci-dessous.

#### L'ordre de virement

Informez votre MSA de votre versement en indiquant **vos références** (numéro identifiant, nom, prénom, adresse) et la **nature de votre règlement** (ex : cotisations sur salaires 4<sup>ème</sup> trimestre 2009 ou BVM janvier 2010).

Ces informations peuvent être transmises par fax au 01 49 85 45 44 ou par e-mail à l'adresse : [reglt\\_adh.grprec@msa75.msa.fr](mailto:reglt_adh.grprec@msa75.msa.fr)

#### Nos références bancaires

Code banque	Code guichet	N° de compte	Clé RIB
18206	00433	00248730001	12
Domiciliation : PARIS INVEST.INSTIT			

IBAN (International Bank Account Number)						
FR76	1820	6004	3300	2487	3000	112
BIC (Bank Identifier Code) : AGRIFRPP882						

#### Le prélèvement automatique

Pour vos cotisations trimestrielles, **choisissez le prélèvement automatique en toute sécurité**. Celui-ci sera effectué à la date limite de paiement figurant sur votre facture.

Les imprimés de demande de prélèvement automatique sont disponibles sur notre site ou sur simple demande.

## LA REGULARISATION PROGRESSIVE

Le mécanisme de la régularisation progressive (décret n° 76-1282 du 29 décembre 1976) consiste à comparer la somme des rémunérations versées au salarié à la somme des plafonds périodiques qui ont été appliqués. Elle a pour objet d'éviter que l'application du plafond périodique n'amène soit à soustraire à cotisations un certain montant d'assiette, soit à prélever trop de cotisations lorsque le salarié perçoit une rémunération tantôt inférieure, tantôt supérieure au plafond correspondant à la périodicité de paie.

- Elle concerne l'ensemble des rémunérations payées à chaque salarié ou assimilé au cours d'une année civile.
- Sont exclus les assurés pour lesquels les cotisations ou les salaires de base sont fixés forfaitairement.
- Elle est applicable à toutes les cotisations plafonnées sauf l' APECITA.
- Elle consiste à procéder à la régularisation d'une paie à l'autre.

### Comment procéder ?

- Faire la somme des rémunérations payées depuis le 1<sup>er</sup> jour de l'année ou à dater de l'embauche si elle est postérieure,
- Déterminer la somme des plafonds périodiques correspondant à la période d'emploi depuis ces deux dates,
- Calculer les cotisations portant sur le montant de rémunération qui n'excède pas la somme des plafonds périodiques,
- Déduire de ce résultat le montant des cotisations déjà appelé depuis le 1<sup>er</sup> jour de l'année ou la date d'embauche.

La régularisation progressive s'effectue en comparant la somme des rémunérations versées à la somme des plafonds périodiques appliqués, de retenir le plus petit de ces montants, de soustraire de ce montant la somme des assiettes des cotisations plafonnées déjà appelées ; en appliquant à cette assiette de régularisation le taux des cotisations plafonnées on obtient alors les cotisations supplémentaires à recouvrer.

Exemple pour un salarié percevant :	Rémunérations versées	Somme des Rémunération versées	Plafond périodique	Somme des plafonds	Assiette des cotisations	Somme des assiettes de cotisations	Cotisations plafonnées (pour l'exemple : taux à 10%)
<b>Janvier</b>	2 800 €	2 800 €	2 885 €	2 885 €	2 800 €	2 800 €	280,00 €
<b>Février</b>	2 800 €	5 600 €	2 885 €	5 770 €	2 800 €	5 600 €	280,00 €
<b>Mars</b>	3 000 €	8 600 €	2 885 €	8 655 €	2 885 €	8 485 €	288,50 €
<b>Régularisation : 8 655 € - 8 485 € = 170 €</b>					<b>170 €</b>	<b>8 655 €</b>	<b>17,00 €</b>

## LES AVANTAGES EN NATURE ET FRAIS PROFESSIONNELS

### Evaluation des avantages en nature

Les avantages en nature, au même titre que le salaire, sont soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option. **Ces valeurs forfaitaires constituent des évaluations minimales en l'absence de montants supérieurs prévus par convention ou accord collectif.** Les avantages autres que ceux mentionnés ci-après sont évalués d'après leur valeur réelle.

#### Avantage nourriture

PAR REPAS	PAR JOURNEE
4,35 €	8,70 €

#### Avantage logement :

Lorsque vous fournissez un logement au salarié, cet avantage est évalué forfaitairement pour le mois, selon un barème qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

**Option :** vous pouvez estimer l'avantage logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut d'après la valeur locative réelle. Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Revenu au regard du plafond mensuel de la sécurité sociale pour 2009	Logement comportant une pièce principale	Logement comportant plusieurs pièces : Forfait par pièce
Inférieur à 1 442,50 €	62,60	33,40
De 1 442,50 € à 1 730,99 €	73,10	47,00
De 1 731,00 € à 2 019,49 €	83,50	62,60
De 2 019,50 € à 2 596,49 €	93,90	78,20
De 2 596,50 € à 3 173,49 €	114,90	99,10
De 3 173,50 € à 3 750,49 €	135,70	120,00
De 3 750,50 € à 4 327,49 €	156,60	146,00
égal ou supérieur à 4 327,50 €.	177,40	167

**Véhicule :** L'avantage constitué par l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition gratuite et permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base d'un forfait annuel ou des dépenses réelles.

		OPTION ANNUELLE DE L'EMPLOYEUR		
		Forfait annuel <i>Sans prise en charge du carburant</i>	Forfait annuel <i>Avec prise en charge du carburant</i>	Dépenses réelles
Véhicule acheté	Jusqu'à 5 ans	9 % du coût d'achat	12 % coût d'achat	20 % du coût d'achat + assurance + frais d'entretien + le cas échéant frais de carburant
	Plus de 5 ans	6 % du coût d'achat	9 % coût d'achat	10 % du coût d'achat + assurance, frais d'entretien + le cas échéant frais de carburant
Véhicule en location ou en location avec option achat		30 % du coût global annuel comprenant : location + entretien + assurance	40 % du coût global annuel comprenant : location + entretien + assurance	coût global annuel comprenant : location + entretien + assurance + les frais de carburant le cas échéant

L'évaluation de l'avantage en nature selon les dépenses réelles est égale à :

$$\frac{\text{Résultat obtenu} \times \text{le nombre de km parcourus annuellement* à titre privé}}{\text{Nombre total des km parcourus par le véhicule annuellement}}$$

\*ou pendant la durée de mise à disposition au cours de l'année

**Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) :** L'avantage constitué par l'usage en partie privé de ces outils (téléphones mobiles, Internet, ordinateurs portables...) mis à disposition permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base des dépenses réellement engagées, ou d'un forfait annuel estimé à 10% de son coût d'achat ou de l'abonnement TTC.

## □ Evaluation des frais professionnels

Les frais professionnels supportés par le salarié sont exclus de la base de calcul des cotisations sociales, de la CSG et CRDS sous certaines conditions et limites.

**Frais de repas** : sont indemnisés sur la base d'allocations forfaitaires et ne sont pas soumis à cotisations dans les limites suivantes :

Repas au restaurant en cas de déplacement professionnel	Restauration sur le lieu de travail	Repas ou restauration hors des locaux de l'entreprise
16,80 € par repas	5,70 € par journée	8,20 € par repas

**Frais d'utilisation de véhicule personnel** : Lorsque le salarié est contraint d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, l'indemnité forfaitaire kilométrique n'est pas soumise à cotisations dans les limites fixées par les barèmes kilométriques publiés chaque année par l'administration fiscale

**Frais liés au télétravail ou à l'utilisation des outils issus des NTIC** : Le remboursement de ces frais n'est pas soumis à cotisations lorsque vous justifiez de la réalité des dépenses engagées par le salarié.

## LES REDUCTIONS ET EXONERATIONS DE COTISATIONS

### □ La réduction dégressive (mesure Fillon)

Il s'agit d'une réduction de cotisations patronales en Assurances sociales, Allocations familiales et Accident du travail applicable aux salaires jusqu'à 1,6 SMIC. Peuvent prétendre à cette réduction toutes les entreprises entrant dans le champ de l'assurance chômage ainsi que tous les salariés à l'exception des mandataires sociaux et des personnes handicapées employées dans les ESAT. Elle s'applique aussi aux contrats particuliers sauf lorsqu'une mesure d'exonération de cotisations spécifique est prévue (cf. travailleur occasionnel, contrats aidés).

La réduction de cotisations patronales est égale à la rémunération brute mensuelle multipliée par un coefficient.

Employeurs dont l'effectif est inférieur ou égal à 19 salariés
Limite : <b>1,6 SMIC</b> - Coefficient maximal de réduction : <b>0,281</b>
Formule bonifiée : $\frac{0,281}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du SMIC}^*}{\text{Rémunération mensuelle brute (hors HS et HC)**}} - 1)$
<b>Formalité à remplir</b> : l'employeur doit justifier annuellement, auprès de sa MSA, de son effectif salarié moyen ou de l'effectif salarié de ses adhérents, s'il s'agit d'un groupement d'employeurs.

Employeurs dont l'effectif est supérieur à 19 salariés
Limite : <b>1,6 SMIC</b> - Coefficient maximal de réduction : <b>0,260</b>
Formule standard : $\frac{0,26}{0,6} \times (1,6 \times \frac{\text{Montant mensuel du SMIC}^*}{\text{Rémunération mensuelle brute (hors HS et HC)**}} - 1)$
<b>Formalité à remplir</b> : aucune

\* Le montant mensuel du SMIC (151,67 x SMIC horaire) est réévalué pour un salarié dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée pour l'ensemble du mois considéré sur la base d'une durée hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée annuelle de 1607 heures. Cette réévaluation est fonction de la durée du travail inscrite au contrat (hors heures supplémentaires ou complémentaires au sens de l'article 81 quater du Code général des impôts) correspondant à la période de présence du salarié dans l'entreprise, rapportée à la durée légale du travail. Le taux de réévaluation du SMIC (% SMIC) est à déclarer à la MSA pour les salariés entrés et/ou sortis en cours de mois, les saisonniers, les tâcherons, les salariés sous contrat de travail temporaire, les salariés hors champ de la mensualisation.

\*\* La rémunération mensuelle brute est constituée des rémunérations versées au salarié au cours du mois civil, à l'exception de la rémunération des heures complémentaires et supplémentaires dans la limite, en ce qui concerne la majoration salariale correspondante, des taux de 25% ou 50% selon le cas. Le montant de la rémunération afférent aux temps de pause, d'habillage et de déshabillage versé en application d'une convention ou d'un accord collectif étendu en vigueur au 11 octobre 2007 est exclu de la rémunération brute mensuelle à prendre en compte.

La loi de modernisation de l'économie n°2008-776 du 4/08/2008 permet aux entreprises venant à franchir le seuil de 19 salariés de continuer à bénéficier du même coefficient de réduction pendant 3 ans.

La loi n° 2008-1258 du 3/12/2008 en faveur des revenus du travail prévoit un calcul de la réduction Fillon par référence au salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification dans la limite du SMIC : décret à paraître pour entrée en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### □ Les exonérations de cotisations liées au contrat ou au statut

➤ **Les contrats d'apprentissage** : Cf. informations détaillées rubrique « Les apprentis »

➤ **Les contrats de professionnalisation** :

Exonération des cotisations patronales (AS, AF) dans la limite du SMIC :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans ayant un contrat conclu avant le 01/01/2008
- pour les demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus quelle que soit la date de conclusion du contrat

Seuls les groupements d'employeurs bénéficient de l'exonération de la cotisation Accident de travail pour les contrats conclus pour des salariés âgés de 16 à 25 ans et des demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus.

➤ **Les contrats « aidés »** : A compter du 01/01/2010 (loi 2008-1249), est créé le contrat unique d'insertion (CUI), nouveau cadre légal des contrats aidés dans lequel s'inscrivent les contrats ci-dessous (CIE et CAE). Les contrats d'avenir et CI-RMA sont supprimés au 31/12/2009.

**Contrat initiative emploi (CIE)** Pas d'exonération spécifique (→ Réduction Fillon)

**Contrat accompagnement dans l'emploi (CAE)** Exonération des cotisations sociales patronales (AS, AF) dans la limite du SMIC

➤ **Les stagiaires**

Les stagiaires en entreprises agricoles (élèves d'établissements d'enseignement agricole préparant un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur, élèves et étudiants issus d'établissements non agricoles) bénéficient à compter du 01/09/2009 d'une franchise de cotisations (décret 2009-990 du 20/08/2009).

Cette franchise se traduit par une réduction d'assiette à hauteur de 12,5% du plafond horaire de sécurité sociale par heure de stage effectuée. Celle-ci est applicable à toutes les cotisations et contributions sociales.

Les autres stagiaires continuent de bénéficier des taux réduits de cotisations : stagiaires anciens élèves, stagiaires étrangers, stagiaires 6 mois (jeunes agriculteurs). Cf. page 10.

## ❑ Les Travailleurs Occasionnels

Des dispositifs, étendus par la loi d'orientation agricole 2006, permettent de bénéficier d'exonération de cotisations dans le cadre de l'embauche de **travailleurs occasionnels (TO) ou demandeurs d'emploi (DE)**.

### ➤ Pour les employeurs

Employeurs concernés	Exonérations
<p><b>Chefs d'exploitations ou d'entreprises agricoles et adhérents des groupements d'employeurs agricoles composés de personnes physiques ou de sociétés civiles agricoles</b> exerçant l'une des activités ci-dessous (§ 1° ,3 et 4° de l'article L722-1 du code rural):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cultures spécialisées ou non.</li> <li>➤ Dressage, entraînement, haras</li> <li>➤ Activités touristiques ayant pour support l'exploitation</li> <li>➤ Elevages, conchyliculture et pisciculture</li> <li>➤ Activités constituant le prolongement de l'acte de production</li> <li>➤ Les entreprises de travaux agricoles ou de travaux forestiers</li> </ul>	<p>❑ <b>Pendant 119 jours par année civile</b>, réduction du taux des cotisations patronales en ASA, variable en fonction des productions, chiffres d'affaires et des contrats (cf. tableau ci-après). Pas de limite d'exonération.</p> <p>❑ <b>Exonération de cotisations familiales (article L. 741-5 du code rural):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Totale, si la rémunération est inférieure à 169 fois le SMIC majoré de 50%.</li> <li>- De 50 % , si la rémunération est supérieure à 169 fois le SMIC majoré de 50% et inférieure à 169 fois le SMIC majorée de 60 %.</li> </ul> <p>➔ Possibilité de renoncer à la mesure de réduction « travailleurs occasionnels » en faveur de la réduction dégressive Fillon : une demande par écrit est à adresser à votre MSA avant le 10 janvier de l'année.</p>
Salariés concernés	Formalités à accomplir
<p><b>Salarié travailleur occasionnel (TO):</b> Contrat à durée déterminée (CDD) sans limitation de durée annuelle ou Contrat de travail intermittent (CTI) ou Contrat à durée indéterminée (CDI) pour les groupements d'employeurs uniquement. Exercice d'une des activités indiquées ci-dessus.</p> <p><b>Salarié demandeur d'emploi (DE) :</b> Doit être inscrit à l'ANPE depuis au moins 4 mois ou depuis au moins 1 mois s'il a été licencié. Son contrat de travail peut être à durée déterminée ou indéterminée ou intermittent. Exercice d'une des activités indiquées ci-dessus.</p>	<p>➔ Pour bénéficier des taux réduits lors d'une embauche, la demande doit être formulée sur la DUE ou sur le volet TESA.</p> <p>➔ Les employeurs des salariés embauchés sous CDI ou CTI doivent renouveler annuellement leur demande de taux réduits par le biais de la déclaration trimestrielle des salaires. Cette demande doit parvenir à la MSA au plus tard le 10 avril de chaque année.</p> <p>➔ Pour bénéficier des taux majorés (75%, 85%, 90% ou 100%), l'employeur doit en faire la demande et justifier de sa spécialisation. La MSA met à la disposition des employeurs concernés l'imprimé « utilisation des surfaces de l'exploitation et déclaration de chiffres d'affaires » à compléter et à retourner accompagné de justificatifs.</p>

### Les taux d'exonération

Activités	TYPE DE CONTRAT		
	Durée déterminée	Intermittent	Durée indéterminée
	TO et DE	TO et DE	TO de groupements d'employeurs et DE
Fruits et légumes	90%	100%	100%
Horticulture	90%	100%	100%
Raisins de table	90%	100%	100%
Pommes de terre	90%	100%	100%
Houblon, tabac	90%	100%	100%
Apiculture	90%	100%	100%
Raisins de cuve	75%	85%	85%
Autres productions et entreprises de travaux agricoles et forestiers	58%	58%	58%

(\*) Les employeurs dont le chiffre d'affaires total pour l'année précédant l'embauche (ou moyen pour les 3 années précédentes) est constitué pour au moins 50%, par les productions énumérées. Sinon, la réduction appliquée est de 58%.

### ➤ Pour les salariés TO/DE

Les salariés TO/DE **de moins de 26 ans** embauchés par les employeurs ci-dessus, bénéficiaires d'une exonération de cotisations patronales, peuvent prétendre à une exonération de cotisations de la part salariale des cotisations ASA (maladie, vieillesse) pendant 1 mois par an (27 jours de travail consécutifs ou non) dans la limite du SMIC.

**Formalités à accomplir :** Demande à formuler sur la DUE ou le TESA et attestation sur l'honneur du salarié mentionnant le nombre de jours ayant déjà donné lieu à cette exonération au cours de l'année civile (modèle d'attestation sur notre site Internet ou sur demande auprès de nos bureaux départementaux).

### **IMPORTANT : REFORME DU DISPOSITIF TO/DE**

Afin de renforcer la compétitivité de l'agriculture, le projet de loi de modernisation de l'agriculture prévoit de réformer le dispositif d'allègements de charges patronales en cas d'embauche de travailleurs occasionnels (TO) et/ou de demandeurs d'emploi (DE).

L'entrée en vigueur du nouveau dispositif est prévue rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Des informations plus précises seront diffusées dès parution des textes d'application.

## ❑ Les exonérations pour les heures supplémentaires et complémentaires

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007, les employeurs agricoles qui ont recours à des heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou à des heures complémentaires (salariés à temps partiel) peuvent bénéficier ainsi que leurs **salariés de mesures d'exonération de cotisations sociales**.

Ce dispositif, introduit par la loi prise en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat (loi TEPA) permet d'obtenir **une déduction de cotisations patronales et/ou une réduction de cotisations salariales**.

### ➤ La réduction de cotisations salariales

Tous les salariés agricoles (cadres ou non cadres), rémunérés par rapport à une durée du travail ou au forfait (en jours ou en heures), ainsi que ceux rémunérés à la tâche sont concernés. Les heures supplémentaires ou complémentaires ouvrent droit à cette réduction de cotisations.

Le salarié bénéficie d'une réduction de cotisations salariales au **taux maximum de 21,50%**, calculée sur la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires ou complémentaires. Elle augmente ainsi sa rémunération nette.

Etape 1 : Calcul du taux de réduction	Etape 2 : Calcul du montant de la réduction
$\frac{\text{Montant des cotisations et contributions salariales}^*}{\text{Rémunération brute (dont heures supplémentaires ou complémentaires)}}$	$\text{Rémunération des heures supplémentaires ou complémentaires} \times \text{Taux de réduction}$

\* Les **cotisations et contributions salariales prises en compte, calculées sur l'ensemble de la rémunération du salarié**, sont les cotisations maladie et vieillesse, les cotisations d'assurance chômage et de retraite complémentaire (ARRCO, AGIRC, AGFF, GMP, CET), la CSG et CRDS.

**La réduction ne peut dépasser le montant des cotisations salariales d'assurances sociales (maladie et vieillesse) dues sur l'ensemble de la rémunération du salarié.** Cette mesure n'est pas cumulable avec une autre mesure d'exonération de cotisations salariales, à l'exception de celle en faveur des travailleurs occasionnels ou demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

### ➤ La déduction forfaitaire de cotisations patronales

L'ensemble des employeurs agricoles entrant dans le champs d'application de la réduction dégressive Fillon sont concernés, c'est-à-dire ceux qui sont soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage. Seules les heures supplémentaires (salariés à temps plein) ouvrent droit à cette déduction forfaitaire de cotisations. Les heures complémentaires (salariés à temps partiel) en sont exclues.

Entreprises de 20 salariés et moins (1)
Déduction forfaitaire est majorée à <b>1,50 euros</b> par heure supplémentaire.

Entreprises de plus de 20 salariés
Déduction forfaitaire de cotisations patronales à hauteur de <b>0,50 euros</b> par heure.

Pour les salariés au forfait annuel en jours, la déduction est fixée à 7 fois ce montant, soit 3,50 € ou 10.50 € par jour de repos auquel renonce le salarié.

La déduction forfaitaire est imputée sur le montant des cotisations patronales (maladie, vieillesse, accident du travail, allocation familiale, contribution solidarité autonomie, FNAL et versement de transport) pour chaque salarié concerné au titre de l'ensemble de sa rémunération au moment du paiement des heures supplémentaires et ne peut dépasser ce montant.

Cette mesure de déduction est cumulable avec d'autres mesures d'exonération de cotisations patronales, notamment la réduction dégressive Fillon.

(1) et jusqu'au 31 décembre 2008, entreprises qui n'occupaient pas plus de 20 salariés au 31 mars 2005 ayant franchi ce seuil depuis cette date. Les entreprises venant à franchir le seuil de 20 salariés pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2008, 2009 et 2010 continuent à bénéficier de la déduction majorée pendant 3 ans (loi modernisation de l'économie).

## LES OBLIGATIONS ET SANCTIONS

Au-delà des obligations déclaratives habituelles auprès de la MSA (DUE, déclarations de salaires, bordereau de versement mensuel...), de nouvelles obligations incombent aux employeurs, dans le cadre de réglementation en faveur de l'emploi, sous peine de sanctions indiquées ci-après :

### ❑ Négociation annuelle obligatoire (NAO) et exonérations des cotisations

Les entreprises de **50 salariés et plus** et celles de **moins de 50 salariés ayant un délégué syndical** sont tenues d'entamer chaque année une négociation sur les salaires et la durée du travail dans l'entreprise (loi du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail) depuis le 01/01/2009.

En cas de non-respect de négociation annuelle sur les salaires au cours d'une année civile, **le montant des allègements et exonérations au titre des salaires versés cette même année est réduit de 10 % les 2 premières années et totalement supprimé au titre des rémunérations versées au cours de la 3<sup>ème</sup> année de manquement consécutif.**

Les entreprises concernées doivent obligatoirement attester auprès de la MSA du respect de cette obligation au moyen d'un formulaire (disponible sur notre site Internet) et ce chaque année en même temps que l'envoi de la déclaration de salaires du 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année.

### ❑ Déclaration de départ de salariés

La loi de financement de la Sécurité Sociale a institué une obligation déclarative (article L1221-18 du Code du travail) **aux entreprises qui viennent à se séparer de leurs salariés de façon anticipée**. Les entreprises ayant procédé à une mise en préretraite, une cessation anticipée d'activité ou une mise à la retraite d'office d'au moins un de ses salariés, à un licenciement ou à une rupture conventionnelle d'un contrat d'au moins un des salariés âgés de 55 ans au moins, doivent effectuer une déclaration chaque année avant le 31 janvier à la MSA à l'aide d'un imprimé spécifique fixé par arrêté ministériel. **Le défaut de déclaration est sanctionné par une pénalité fixée à 600 fois le taux horaire du SMIC en vigueur.**

### ❑ Emploi de personnes âgées

Les entreprises d'au moins 50 salariés sont tenues de mettre en place un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des personnes âgées (Loi de financement pour 2009). A défaut, elles sont redevables à compter du 01/01/2010 d'une pénalité de 1% sur l'ensemble des rémunérations versées. Toutefois un délai de tolérance de 3 mois a été accordé permettant une application de cette pénalité à compter du 01/04/2010.

## LES APPRENTIS

Le contrat d'apprentissage permet à un jeune d'acquies un diplôme et une qualification professionnelle. Il a une durée déterminée, de 1 à 3 ans, en fonction de la qualification choisie. L'employeur bénéficie d'une prise en charge partielle par l'Etat des cotisations sociales de ses apprentis, d'une prime régionale aux employeurs d'apprentis par la région Ile de France et d'un crédit d'impôt.

### □ Les formalités d'enregistrement des contrats d'apprentissage

#### 1. Constitution du dossier par l'employeur comprenant :

- La liasse du contrat d'apprentissage CERFA FA13a dûment rempli et comportant le visa du directeur du CFA (Centre de Formation des Apprentis).
- La fiche médicale d'avis d'aptitude du jeune, délivrée par le médecin du travail (l'employeur doit prendre rendez-vous pour son apprenti auprès du service Santé Sécurité au Travail – bureau départemental du lieu d'implantation de son établissement sur son temps de travail).
- Les justificatifs de compétence du maître d'apprentissage.

Et, en tant que de besoin :

- Le relevé d'identité bancaire ou postal au nom de l'apprenti mineur si son employeur est un ascendant.
- La carte de travail, la carte de séjour ou de résident pour les apprentis de nationalité étrangère.
- Pour les apprentis mineurs : la dérogation pour utilisation de machine et/ou produit dangereux.
- Pour les apprentis de moins de 16 ans : une attestation de fin de scolarité en 3<sup>ème</sup>.
- Pour les jeunes de moins de 15 ans : une dérogation d'âge établie par l'autorité académique (Rectorat ou DRIAF-Direction Régionale et Interdépartementale de l'Agriculture et de la Forêt).
- Pour une modification de la durée du contrat : une dérogation prise par l'autorité académique.

#### 2. Transmission du dossier complet par l'employeur à la Chambre consulaire, chargée d'en vérifier la conformité et d'enregistrer le contrat : Chambre d'Agriculture, Chambre des Métiers ou Chambre de Commerce et d'Industrie selon l'activité exercée.

L'employeur doit constituer le dossier et le transmettre avant le début d'exécution du contrat et au plus tard dans les 5 jours suivant.

#### 3. Envoi par la Chambre consulaire :

- D'un exemplaire du contrat enregistré à l'employeur, à l'apprenti, ainsi qu'à la **DDTEFP** (Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) pour contrôle de légalité.
- D'une copie du contrat enregistré, au CFA, à la MSA, à la caisse de retraite complémentaire de l'employeur, au Conseil Régional, à l'inspection de l'apprentissage et à la DARES (direction des statistiques).

Le contrat doit être transmis sans délai, les pièces annexes n'étant fournies à la DDTEFP que sur leur demande (décret 2008-1253 du 1/12/2008)

#### 4. Envoi à la MSA par l'employeur de la Déclaration Unique d'Embauche (DUE) dans les 8 jours et jusqu'à l'instant qui précède l'embauche (en spécifiant qu'il s'agit d'un apprenti dans la case « Type de contrat particulier »).

*NB : Pour tous renseignements concernant les dispositions du Code du Travail liées au contrat d'apprentissage, contacter la DDTEFP de votre secteur. Toutefois, les Chambres consulaires peuvent accueillir les employeurs, leur donner les informations nécessaires à l'embauche d'un apprenti et à l'établissement d'un contrat d'apprentissage.*

### □ Les modalités d'appel des cotisations sociales

CAS A
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Entreprise inscrite au Répertoire des Métiers</b></li><li>➤ <b>Entreprise non inscrite au Répertoire des Métiers avec effectif inférieur ou égal à 10 salariés</b></li></ul>
L'Etat prend en charge l'ensemble des cotisations ouvrières et patronales, <b>à l'exception</b> : <ul style="list-style-type: none"><li>- des cotisations formation, AFNCA, PROVEA, ANEFA, Santé Sécurité au Travail, Agri prévoyance et APECITA</li><li>- de la cotisation Accident du travail uniquement pour les contrats conclus à compter du 01/01/2007</li></ul> Ces cotisations sont dues par l'employeur et appelées sur une base forfaitaire.
➤ <b>La colonne A du tableau ci-après détaille les taux</b>

CAS B
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ <b>Entreprise non inscrite au Répertoire des Métiers</b></li><li>➤ <b>Entreprise non inscrite au Répertoire des Métiers avec un effectif supérieur à 10 salariés</b></li></ul>
L'Etat prend en charge : <ul style="list-style-type: none"><li>- l'ensemble des cotisations ouvrières à l'exception de l'ANEFA et l'APECITA et Agri prévoyance</li><li>les cotisations patronales d'Assurances sociales et d'Allocations familiales</li><li>- la cotisation Accident du travail pour les contrats conclus avant le 01/01/2007</li></ul> Les cotisations restant dues par l'employeur sont appelées sur une base forfaitaire.
➤ <b>La colonne B du tableau ci après détaille les taux</b>

La loi de modernisation de l'économie n°2008-776 du 4/08/2008 atténue les effets de seuils : les entreprises dont l'effectif atteint pour la 1ère fois 11 salariés en 2008, 2009 et 2010 continuent de bénéficier des mêmes exonérations sociales pendant 3 ans.

## ❑ Les assiettes et les taux de cotisations

L'assiette prise en compte pour le calcul des cotisations est le salaire de base retenu pour l'apprenti (pourcentage de la valeur du SMIC variable en fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage), abattu de 11%.

LES ASSIETTES		LES TAUX (%)							
Valeur de l'assiette en % du SMIC (1)	Assiette mensuelle en Euros (2)	CAS A				CAS B			
		Part patronale		Part ouvrière		Part patronale		Part ouvrière	
		Appelée à l'employeur	Etat	Appelée à l'employeur	Etat	Appelée à l'employeur	Etat	Appelée à l'employeur	Etat
14 %	210								
26 %	389								
29 %	434								
30 %	449								
38 %	569								
41 %	614								
42 %	629								
45 %	674								
50 %	749								
53 %	794								
54 %	809								
57 %	853								
65 %	973								
67 %	1003								
69 %	1033								
82 %	1228								
		Maladie	12,80		0,75		12,80		0,75
		Vieillesse	9,90		6,75		9,90		6,75
		Prestations familiales	5,40				5,40		
		Accident du Travail	2,21 (3)			2,21 (3)			
		Allocation Logement (FNAL)		0,10			0,10		
		Redevance Transport		(4)			(4)		
		Assurance chômage		4,00	2,40		4,00		2,40
		AGFF		(5)	(5)		(5)		(5)
		AGS		0,40			0,40		
		AGRI Prévoyance Décès	(5)			(5)			
		CAMARCA Retraite	(5)		(5)	(5)			(5)
		AGRI Prévoyance GIT	(5)			(5)			
		APECITA	(6)		(6)	(6)		(6)	
		FAFSEA	(7)			(7)			
		AFNCA	(8)			(8)			
		ANEFA	(8)		(8)	(8)		(8)	
		PROVEA	(8)			(8)			
		Services de Santé au Travail	0,42			0,42			
		Contribution Solidarité Autonomie		0,30			0,30		
		ACFSO –Agrica frais de soins	(5)			(5)			

- (1) Salaire en pourcentage du SMIC moins 11 % (valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier de l'année).
- (2) Sur la base de 169 heures de travail, valeur du SMIC au 1<sup>er</sup> janvier de l'année.
- (3) La cotisation est due par l'employeur pour les contrats conclus à partir du 01/01/2007 (loi de finances du 30/12/2006 pour 2007).
- (4) Assujettissement si l'effectif de l'entreprise est supérieur à 9 salariés. Cf. barème général : taux suivant le département d'activité.
- (5) Assujettissement selon la catégorie professionnelle (cf. barème général).
- (6) Cotisation due pour le personnel d'encadrement ou assimilé des organismes professionnels sauf pour ceux qui cotisent à la CPCEA.
- (7) Assujettissement selon la catégorie professionnelle. La contribution FAFSEA (0,20 %) n'est pas due pour les entreprises de 10 salariés au plus, inscrites ou non au Répertoire des Métiers. La contribution (0,20%), due pour les entreprises de + de 10 salariés n'est pas prise en charge par l'Etat. La contribution FAFSEA annuelle de 0,35% est due pour ces mêmes entreprises.
- (8) Assujettissement selon la catégorie professionnelle (cf. barème général) : pour les entreprises assujetties, les cotisations AFNCA (0,05%), ANEFA (PP : 0,01% et PO : 0,01%), PROVEA (0,20%) sont dues quelque soit l'effectif salarié.

### EXEMPLE DE CALCUL DES COTISATIONS SMIC au 01/01/2010 : 8,86 €

Apprenti de 18 ans qui perçoit 41 % du SMIC dans une entreprise de plus de 10 salariés non inscrite au répertoire des métiers (Cas B). L'assiette des cotisations est égale à 41 % SMIC – 11 % = 30 %, soit 449 € par mois ou 1 347,00 € par trimestre.

Cotisations sociales dues pour 1 trimestre	EMPLOYEUR		ETAT	
	Part patronale	Part ouvrière	Part patronale	Part ouvrière
COTISATIONS				
Maladie			172,50	10,11
Vieillesse			133,41	90,96
Prestations familiales			72,78	
Accident du Travail	29,79			
Allocation Logement (FNAL)	1,35			
Chômage	53,91			32,34
AGS	5,40			
Services de Santé au Travail	5,67			
Contribution Solidarité Autonomie	4,05			
<b>TOTAUX</b>		<b>100,17</b>		<b>512,10</b>

Aux cotisations calculées ci-dessus s'ajoutent éventuellement les cotisations AGRIPREVOYANCE (Décès, GIT et ACFSO), l'AGFF, la cotisation CAMARCA Retraite (prise en charge par l'Etat), formation/AFNCA/ANEFA/PROVEA (selon la catégorie professionnelle) et Redevance de Transport (suivant l'effectif + de 9 salariés). La Contribution Sociale Généralisée (CSG) et la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) ne sont pas dues.

## POUR SIMPLIFIER VOS DEMARCHES : UTILISEZ LE TESA

Le **Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)** a été créé pour simplifier les formalités de tous les employeurs agricoles.

Il vous permet de réaliser 10 formalités liées à l'embauche et l'emploi d'un salarié en contrat à durée déterminée de 3 mois maximum et dont la rémunération n'excède pas le plafond de la sécurité sociale.

**Important :** Le salaire net imposable à déclarer sur le TESA est obligatoire. **Depuis 2009, cette information est transmise directement aux impôts sans autre démarche de votre part.** Pour vous aider dans ce calcul, vous trouverez ci après dans la colonne « Net imp » le taux de réduction total (non écrêté) à utiliser en cas d'heures supplémentaires effectuées. En effet, le taux de réduction des cotisations sociales est écrêté à 21,50% et la part de réduction au-delà de ce taux est déductible du salaire net imposable.

Pour une meilleure compréhension et une bonne utilisation de TESA, consultez les notices d'aide au remplissage avec les exemples et reportez- vous aux taux indiqués ci - après en fonction des activités.

Ces notices sont à votre disposition sur notre site Internet, vous pouvez aussi vous les procurer en même temps que votre demande de carnets TESA en contactant le 01 30 63 88 90.

### Plus simple encore :

Utilisez notre service sécurisé sur : [www.msa-idf.fr](http://www.msa-idf.fr) pour effectuer vos formalités TESA.

Ainsi vous n'aurez plus à rechercher les taux ni à faire des opérations spécifiques en cas d'heures supplémentaires pour déterminer le salaire net imposable : **celui-ci est calculé automatiquement**

ACTIVITES DEPARTEMENTS	Polyculture – Elevage - Aviculture						Cultures spécialisées			Accoupage		
	77			Tous sauf 77			Tous			Tous		
	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)
Salarié <b>affilié</b> en <b>décès et GIT</b>	19,975	2,834	22,269	19,897	2,836	22,272	19,975	2,834	22,269	20,637	2,836	22,272
Salarié <b>affilié</b> en <b>GIT</b>	19,955	2,823	22,238	19,877	2,824	22,238	19,955	2,823	22,238	20,567	2,813	22,210
Salarié <b>affilié</b> en <b>décès</b>	19,427	2,824	22,241	19,425	2,823	22,238	19,427	2,824	22,241	19,477	2,836	22,272
Salarié <b>non affilié</b> en <b>décès et GIT</b>	19,407	2,813	22,210	19,407	2,813	22,210	19,407	2,813	22,210	19,407	2,813	22,210
Salarié <b>domicilié fiscal hors France (2)</b>	19,740		19,200	19,660		19,200	19,740		19,200	20,400		19,200

ACTIVITES DEPARTEMENTS	Apiculture			Sylviculture			Entreprise de travaux agricoles			Autres Activités Dont Apiculture 77		
	Tous sauf 77			Tous (3)			Tous			Tous		
	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)
Salarié <b>affilié</b> en <b>décès et GIT</b>	19,897	2,836	22,272	19,626	2,818	22,224	19,975	2,834	22,269			
Salarié <b>affilié</b> en <b>GIT</b>	19,877	2,824	22,241	-	-	-	19,955	2,823	22,238			
Salarié <b>affilié</b> en <b>décès</b>	19,425	2,823	22,238	-	-	-	19,427	2,824	22,241			
Salarié <b>non affilié</b> en <b>décès et GIT</b>	19,407	2,813	22,210	19,407	2,813	22,210	19,407	2,813	22,210	19,407	2,813	22,210
Salarié <b>domicilié fiscal hors France (2)</b>	19,660		19,200	19,420		19,200	19,740		19,200	19,210		19,200

ACTIVITES DEPARTEMENTS	Autres CUMA					
	77			Tous sauf 77		
	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)	Ligne E	Ligne F	Net imp. (1)
Salarié <b>affilié</b> en <b>décès et GIT</b>	19,355	2,834	21,649	19,277	2,836	21,652
Salarié <b>affilié</b> en <b>GIT</b>	19,335	2,823	21,618	19,257	2,824	21,621
Salarié <b>affilié</b> en <b>décès</b>	18,807	2,824	21,621	18,805	2,823	21,618
Salarié <b>non affilié</b> en <b>décès et GIT</b>	18,787	2,813	21,590	18,787	2,813	21,590
Salarié <b>domicilié fiscal hors France (2)</b>	19,120		18,580	19,040		18,580

(1) A utiliser pour déterminer le montant net imposable uniquement en cas d'heures supplémentaires. La part de réduction de cotisations sur les heures supplémentaires écrêtée, soit la différence entre le taux indiqué et le taux écrêté (21,50%) doit être déduite fiscalement.

(2) taux avec affiliation décès et GIT compris

(3) taux pour entreprises affiliées à Camarca retraite

Pour les exonérations de cotisations des salariés de moins de 26 ans dans le cadre des mesures pour les travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (cf. § précédent), il convient de mentionner sur la **Ligne K** le résultat de calcul de l'exonération des cotisations AS PO (maladie, vieillesse).

### IMPORTANT : Pour les entreprises et coopératives agricoles non affiliées CAMARCA

La MSA ne recouvre pas les cotisations dues pour le compte des organismes de retraite et de prévoyance autres que la CAMARCA (AG2R, CRIA-IRCA...). Il convient donc d'ajuster les taux des lignes E et F en fonction des taux appelés par l'organisme concerné (retraite complémentaire, AGFF et prévoyance)

## LES CHIFFRES UTILES A RETENIR POUR LE CALCUL DES COTISATIONS POUR 2010

Les cotisations sociales sont calculées sur la rémunération brute du salarié comprenant : le salaire brut, les primes et gratifications, les avantages en nature, les congés payés, une partie de l'abondement de l'employeur à un plan d'épargne, toute somme à caractère non indemnitaire versée à l'occasion de la rupture du contrat de travail, les indemnités de préavis non effectué, les rappels de salaires, les indemnités compensatrices de congés payés. A compter de 2009 les indemnités de rupture supérieures à 30 fois le plafond annuel SS sont intégralement assujetties à cotisations sociales en plus de la CSG et CRDS (loi financement). Dans le cadre de conventions de gestion, la MSA recouvre des cotisations pour le compte de tiers. Pour la retraite complémentaire, les cotisations sont également calculées sur toutes les sommes exceptionnelles versées à l'occasion du départ du salarié (indemnités de départ à la retraite, indemnités de licenciement...).

Pour plus d'informations, veuillez vous reporter à la notice « déclaration de salaires ».

Les cotisations sociales légales et conventionnelles sont appelées sur la totalité de la rémunération ou dans la limite d'un ou plusieurs plafonds comme indiqué ci-après selon les branches. Concernant les contributions sociales, les assiettes de calcul sont précisées au regard de chacune d'entre elles.

### ⇒ LES PLAFONDS DE COTISATIONS 2010

ANNUEL	34 620 €
TRIMESTRIEL	8 655 €
MENSUEL	2 885 €
QUINZAINE	1 433 €
HEBDOMADAIRE	666 €
JOURNALIER	159 €
HORAIRE	22 €

### ⇒ LE SMIC- SMG – AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2010

SMIC HORAIRE	8,86 €
SMIC MENSUEL (151,67 H)	1 343,77 €
SMIC MENSUEL (169 H)	1 497,34 €
SMG	3,31 €

### ⇒ LES COTISATIONS LEGALES

		Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Allocations Familiales - PFA -		Sur la totalité de la rémunération	-	5,40 %	5,40 %
Accident du travail et maladies professionnelles- AT-		Sur la totalité de la rémunération	-	Variable selon catégorie de risque (cf. ci-dessous)	
Catégorie de risque	APE	Part Patronale	Catégorie de risque	APE	Part Patronale
<b>Cultures et élevages</b>			<b>Coopération</b>		
Cultures et élevages non spécialisés	180	3,25%	Stockage et conditionnement de produit agricoles	600	2,15 %
Cultures spécialisées	110	3,05%	Stockage et conditionnement de fleurs, fruits et légumes	690	3,25 %
Champignonnières	120	3,05%	Approvisionnement	610	1,90 %
Elevages spécialisés de gros animaux	130	2,90%	Collecte, traitement, distribution de produits laitiers	620	3,00 %
Elevages spécialisés de petits animaux	140	3,95%	Traitement de la viande autre que volaille (abattage-découpage- désossage- conserverie)	630	9,25 %
Entraînement, dressage, haras	150	6,75%	Conserverie de produits autre que la viande	640	4,45 %
Viticulture	190	3,35%	Vinification	650	2,05 %
Marais salants	170	3,05%	Insémination artificielle	660	2,90 %
Conchyliculture	160	3,00%	Sucrierie- distillation	670	2,05 %
<b>Travaux forestiers</b>			Meunerie- panification	680	4,45 %
Sylviculture	310	6,70%	Coopératives diverses	770	4,45 %
Gemmage	320	3,20%	Traitement de la viande de volaille avec (abattage-découpage- désossage- conserverie)	760	4,45 %
Exploitations de bois	330	10,65%	Union, Fédération de coopératives agricoles	781	1,10 %
Scieries fixes	340	5,95%			
<b>Entreprises de travaux agricoles</b>					
Entreprises de travaux agricoles	400	3,85 %	Artisans ruraux du bâtiment	500	5,00 %
Entreprises de jardins, paysagistes, reboisement	410	3,60 %	Artisans ruraux (autres)	510	5,00 %
<b>Activités diverses</b>					
Gardes-chasse, gardes-pêche	900	2,75 %	Organismes remplacement, entreprises travail temporaire	920	2,75 %
Jardiniers, jardiniers- gardes de propriété, gardes-forestiers	910	2,75%	Membres bénévoles des organismes sociaux	940	0,10 %
Apprentis – taux moyen		2,21%	Elèves des établissements privés agricoles	950	0,38 %
Personnel des sièges sociaux et des bureaux des exploitations, entreprises et organismes agricoles		1,10 %	Professeurs des établissements privés agricoles	970	0,35 %
			Travailleurs handicapés des ESAT	980	2,00 %

Les entreprises occupant 20 salariés ou plus à des tâches techniques bénéficient d'un taux individualisé en accident du travail. Celui-ci, notifié annuellement en avril, comporte une part de taux collectif (cf. taux indiqués ci-dessus) et une part propre à l'entreprise (calcul intégrant le taux de risque de l'entreprise, obtenu en divisant les différentes prestations versées par le montant des salaires versés)

## Assurances Sociales Agricoles - ASA -

Branche	Sur totalité de la rémunération			Sur la partie inférieure ou égale au plafond		
	Part Ouvrière	Part Patronale	Total	Part Ouvrière	Part Patronale	Total
<b>ENSEMBLE DES SALARIES</b>						
Vieillesse	0,10 %	1,60 %	<b>1,70 %</b>	6,65 %	8,30 %	<b>14,95 %</b>
Maladie	0,75 %	12,80 %	<b>13,55 %</b>	-	-	-
<b>STAGIAIRES (sauf formation professionnelle continue)</b>						
Vieillesse	0,10	1,10 %	<b>1,20 %</b>	2,80 %	4,85 %	<b>7,65 %</b>
Maladie	-	7,75 %	<b>7,75 %</b>	-	-	-
<b>FONCTIONNAIRES DETACHES</b>						
Maladie	0,50	11,75 %	<b>12,25 %</b>	-	-	-
<b>SICAE – PERSONNEL STATUTAIRE</b>						
Maladie	-	10,10 %	<b>10,10 %</b>	-	-	-

### ⇒ LES COTISATIONS LEGALES RECOUVREES POUR LE COMPTE DE TIERS

	Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Services de Santé au Travail - SST -	rémunération dans la limite d'1 plafond	-	0,42 %	<b>0,42 %</b>
Allocation de Logement - FNAL -	rémunération dans la limite d'1 plafond	-	0,10 %	<b>0,10 %</b>
Redevance Transport - VT -	<i>Cotisation due par les entreprises ayant plus de 9 salariés</i>			
Seine, Hauts-de-Seine	sur la totalité de la rémunération	-	2,60 %	<b>2,60 %</b>
Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne		-	1,70 %	<b>1,70 %</b>
Essonne, Yvelines, Val-d'Oise, Seine-et-Marne		-	1,40 %	<b>1,40 %</b>

Pour les entreprises dont l'effectif vient à dépasser 9 salariés, une exonération est prévue : totale les 3 premières années et dégressive les 3 années suivantes (75%, 50% et 25%). Les entreprises concernées doivent en faire la demande.

### ⇒ LES COTISATIONS CONVENTIONNELLES RECOUVREES POUR LE COMPTE DE TIERS

	Assiette	Part Ouvrière	Part Patronale	Taux Total
Assurance Chômage - AC -	Rémunération jusqu'à 4 plafonds ( <b>11 540 €</b> par mois) à tout salarié titulaire d'un contrat de travail	2,40 %	4,00 %	<b>6,40 %</b>
Assurance Garantie de Salaires - AGS -		-	<b>0,40%</b>	<b>0,40%</b>

Cotisation due par les employeurs cotisants à l'AC et inscrits au registre du commerce (commerçant, exploitant agricole ou personne morale de droit privé) ;

### Retraite complémentaire des salariés de production et activités connexes

NON CADRE	CAMARCA ARCCO			
	Tranche A (1)		Tranche B (2)	
	Retraite complémentaire	AGFF	Retraite complémentaire	AGFF
<b>Part patronale</b>	3,75 %	1,20 %	10,00 %	1,30 %
<b>Part ouvrière</b>	3,75 %	0,80 %	10,00 %	0,90 %
<b>TOTAL</b>	<b>7,50 %</b>	<b>2,00 %</b>	<b>20,00 %</b>	<b>2,20 %</b>

  

CADRE	CPCEA-A (ARCCO)		CRCCA (AGIRC)			
	Tranche A (1)		Tranches B et C (3)	Tranche B (4)	GMP (6)	Tranches A, B et C (5)
	Retraite complémentaire	AGFF	Retraite complémentaire	AGFF		CET
<b>Part patronale</b>	6,20 %	1,20 %	12,60 %	1,30 %	12,60 %	0,22 %
<b>Part ouvrière</b>	3,80 %	0,80 %	7,70 %	0,90 %	7,70 %	0,13 %
<b>TOTAL</b>	<b>10,00 %</b>	<b>2,00 %</b>	<b>20,30 %</b>	<b>2,20 %</b>	<b>20,30 %</b>	<b>0,35 %</b>

Ces taux s'appliquent à toutes les entreprises créées après le 01/01/2002 et pour les entreprises créées avant le 01/01/2002, aux catégories suivantes :  
 - en Seine et Marne : aux jardiniers, artisans ruraux, métayers, dresseurs, entraîneurs, éleveurs de chevaux de courses, ONF  
 - hors Seine et Marne : à toutes les activités à l'exception des paysagistes et des champignonnistes

(1) taux sous-plafond (**2 885 €**) (2) taux compris entre 1 et 3 plafonds (**> 2 885 € et 8 655 €**) (3) taux compris entre 1 et 8 plafonds (**> 2 885 € et 23 080 €**)

(4) taux compris entre 1 et 4 plafonds (**> 2 885 € et 11540 €**) (5) taux jusqu'à 8 plafonds (**23 080 €**)

(6) cotisation mensuelle forfaitaire de 62,00 € pour les cadres bénéficiant d'un salaire inférieur au plafond de Sécurité Sociale ou Assiette différentielle lorsque le salaire est supérieur au plafond de Sécurité Sociale et inférieur au salaire charnière (**3190,42- salaire brut**). Elle ne s'applique pas pour les salaires supérieurs au salaire charnière.

Depuis 1999, l'affiliation à la CAMARCA Retraite est obligatoire pour tous les salariés de plus de 65 ans. Pour les adhésions individuelles, le **taux minimum** applicable est de 7,50 %.

AGRICA Prévoyance (Décès et Garantie Incapacité de travail)		AGRI PREVD - Décès			AGRI PREVG - GIT		
		Part ouvrière	Part patronale	TOTAL	Part ouvrière	Part patronale	TOTAL
Tous départements sauf Seine-et-Marne	Polyculture, élevage, aviculture, apiculture + gardes-chasse, gardes-pêche uniquement pour le décès	-	0,36 %	0,36 %	0,45 %	0,85 %	1,30 %
Seine-et-Marne	Polyculture, élevage, aviculture	-	0,40 %	0,40 %	0,53 %	0,87 %	1,40 %
Tous départements	Cultures spécialisées	-	0,40 %	0,40 %	0,53 %	0,87 %	1,40 %
	Entreprises de travaux agricoles	-	0,40 %	0,40 %	0,53 %	0,87 %	1,40 %
	Accoupage	0,03 %	0,80 %	0,83 %	1,16 %	0,39 %	1,55 %
Tous départements	Sylviculture (accord 10/06/2008)	0,02%	0,18%	0,20%	0,19%	0,03%	0,22%

AGRICA Frais de Soins - ACFSO -		Part ouvrière	Part patronale
Tous départements	Polyculture, Elevage, Aviculture, Entreprise de travaux agricoles	50 € par mois	70 %
Tous départements	Cultures spécialisées		
En cas de souscription par une entreprise d'un contrat supplémentaire	Essentiel plus	17,60 € par mois	
	Essentiel confort	13,30 € par mois	

VAL'HOR - Association française pour la valorisation des produits et métiers de l'horticulture et du paysage		Part Patronale : Cotisation annuelle forfaitaire (appelée en Avril)		
Accord interprofessionnel du 12/11/2004 Entreprises horticoles et paysagistes		Horticulture		
		HT		TTC
Montant de la cotisation déterminée par Val'hor variable en fonction de l'effectif de l'entreprise	0	100 €		119,60 €
	1 à 5	150 €		179,40 €
	6 à 9	150 €		179,40 €
	10 à 19	175 €		209,30 €
	20 à 49	200 €		239,20 €
	50 et plus	250 €		299,00 €

APECITA - Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture	Assiette	Part ouvrière	Part patronale	TOTAL
Cotisation due pour le personnel d'encadrement ou assimilé des organismes professionnels sauf pour ceux qui cotisent à la CPCEA	Rémunération jusqu'à 4 plafonds (11540 € mensuel)	0,024 %	0,036 %	0,060 %

## Formation professionnelle

Assiette = Totalité rémunération	FAFSEA		FAFSEA ADDITIONNEL (cotisation annuelle)	AFNCA	ANEFA	PROVEA	AFNCA-ANEFA-PROVEA
Accords Nationaux	Accord 10/05/1982 Financement formation professionnelle continue salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles	Accord 24/05/1983 Financement congé individuel formation (CIF) salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles	Accord 2/06/2004 Financement formation professionnelle continue salariés d'exploitations et d'entreprises agricoles	Accord du 18/07/2002 Organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture	Avenant n°2 19/11/1999 et accord du 29/03/2000	Accord du 18/07/2002 Organisation de la gestion prévisionnelle de l'emploi en agriculture	TOTAL TAUX
Types de contrats	CDD ou CDI	CDD	CDD ou CDI	CDD ou CDI			
APE concernés	110, 120, 130, 140, 150 (louage, entraînement, dressage) 180, 190, 400, 410 et CUMA relevant des textes précités	110, 120, 130, 140, 150, 180, 190, 310, 320, 330, 340, 400, 410 et CUMA relevant des codes précités	110, 120, 130, 140, 160, 180, 190, 400, 410 et les CUMA relevant des textes précités	110, 120, 130, 140, 180, 190, 310 (sauf ONF), 330, 340, 400, 410 et les CUMA relevant des textes précités		110, 120, 130, 140, 180, 190, 400, 410 et CUMA des codes précités	
Part patronale	0,20%	1,00 %	0,35 %	0,05 %	0,01 %	0,20 %	0,26%
Part ouvrière					0,01 %		0,01%
TOTAL	0,20%	1,00 %	0,35 %	0,05 %	0,02%	0,20 %	0,27%

## ⇒ LES TAXES ET CONTRIBUTIONS RECOUVREES PAR LA MSA

### Contributions à la charge unique du salarié : CSG et CRDS

**Assiette des contributions CSG et CRDS = 97 % de l'assiette brute pour les revenus d'activité composé des :**

Salaires bruts, sommes versées à l'occasion de la modification du contrat de travail n'ayant pas le caractère de dommages et intérêts, sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, indemnités de licenciement ou de mise à la retraite, et toutes autres sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail pour la partie qui excède le montant prévu par la convention collective, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi, abondements de l'employeur au bénéfice des salariés au titre d'un plan d'épargne, contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de retraite et de prévoyance (retraite supplémentaire, capitaux décès, IJ complémentaire maladie ...) à l'exception de la prime patronale d'assurance affectée au financement de l'obligation de maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail du salarié à la charge de l'employeur en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet.

Rémunération		Fiscalité du salarié	CSG	Dont CSG déductible sur impôt	CRDS
<b>Revenus d'activité</b>		Imposable ou non	<b>7,50 %</b>	5,10 %	<b>0,50 %</b>
Revenus de remplacement	Allocation préretraite attribuée à compter du 11/10/2007	Imposable ou non	<b>7,50 %</b>	5,10 %	
	Allocations chômage	Imposable	<b>6,20 %</b>	4,20 %	
	Allocation de retraite et préretraite attribuée avant le 11/10/2007	Imposable	<b>6,60 %</b>	4,20 %	
	Tous	Imposable mais non imposé	<b>3,80 %</b>	3,80 %	
	Tous	Non imposable	<b>Non due</b>	-	<b>Non due</b>

### Contributions à la charge unique de l'employeur :

#### Taxes sur les Contributions de Prévoyance - TCP -

**Part patronale**

S'applique au montant des cotisations patronales destinées à la couverture des prestations complémentaires de prévoyance (capital décès, incapacité de travail, frais de soins de santé...). Les employeurs de moins de 10 salariés en sont exonérés.

**8 %**

#### Contribution de Solidarité Autonomie - CSA -

sur la totalité de la rémunération

**0,30 %**

#### Forfait social

S'applique aux sommes assujetties à CSG mais exclues des cotisations sociales : intéressement, participation, abondements de l'employeur aux plans d'épargne entreprise (y compris les sommes excédant 2300 € soumise à la contribution spécifique CES ci-dessous), contribution des employeurs aux régimes de retraite supplémentaire (hors régime à prestations définies), jetons de présence, etc.

**4 %**

#### Contribution d'Epargne Salariale -CES- (ex PPESVR)

Abondement de l'employeur sur la somme excédant annuellement par salarié la somme de 2 300 € (ou 3450 € en cas d'acquisition de titres).

**8,20 %**

#### Contribution sur les Avantages de Préretraite Entreprise - CAPE -

Avantages de préretraite d'entreprise et allocations de cessation anticipée d'activité mis en place après le 27 mai 2003 :

Pour les avantages de préretraite attribués avant le 11/10/2007

**24,15%**

Pour les avantages de préretraite attribués à partir du 11/10/2007

**50 %**

#### Contribution sur indemnités de mise à la retraite

Contribution patronale en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur sur les indemnités versées à compter du 11/10/2007

**50 %**

#### Contribution aux régimes supplémentaires de retraite à prestations définies - CSRSP-

Rentes versées pour la par excédant 1/3 du plafond de sécurité sociale

**16%**

Constituée des primes en cas de gestion externe de l'entreprise ou sur les dotations en cas de gestion interne du régime par l'employeur

**12% ou 24%**

#### Contribution additionnelle

S'applique sur les rentes excédant 8 plafonds annuels définis à l'article L.241-3 du code de sécurité sociale

**30 %**

#### Contribution sur les stocks options ou actions gratuites

Stock-options (option sur titres ou option d'achat d'action) ou actions gratuites consenties par l'employeur à ses salariés.

**10 %**