

## **L'application des exonérations de cotisations « Travailliers Occasionnels – Demandeurs d'Emploi » au sein des Groupements d'Employeurs**

Antérieurement à 2010, les Groupements d'Employeurs (GE) comprenant exclusivement des chefs d'exploitations ou des entreprises agricoles et des sociétés civiles agricoles, bénéficiaient, au titre de certaines activités agricoles et sous certaines conditions, des exonérations de cotisations en faveur de l'emploi de Travailliers Occasionnels (TO).

La loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificatives pour 2010 a réformé ces allègements et a redéfini le champ d'application, notamment pour les GE.

L'exonération Travailliers Occasionnels – Demandeurs d'Emploi (TODE) devait laisser disparaître et laisser la place à la réduction générales des cotisations patronales (réduction Fillon) au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Finalement, avec la Loi de Financement pour la Sécurité Sociale pour 2023 ([article 8](#)) **l'exonération est prolongée jusqu'au 31 décembre 2025.**

### **1. Les GE concernées**

Sont dorénavant admis à bénéficier des exonérations TO, tous les GE agricoles (qui embauchent en CDD) constitués majoritairement de structures adhérentes bénéficiant à titre individuel du dispositif TO.

Cela implique donc que, quand bien même certaines de ces structures adhérentes n'ont pas droit au dispositif TO, le GE conserve tout de même le bénéfice des exonérations TO pour les salariés concernés, embauchés en CDD.

Pour rappel, ne sont pas éligibles au bénéfice des exonérations TO :

- les Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (CUMA)
- les artisans ruraux
- les coopératives de transformation, conditionnement et commercialisation,
- les entreprises paysagistes,
- les structures exerçant des activités de tourisme à la ferme
- les entreprises de services (Crédit Agricole, Groupama, MSA,...)
- les entreprises de travaux agricoles (ETA),
- les entreprises de travaux forestiers (ETF),
- les entreprises de travaux ruraux (ETR),
- les entreprises de travail temporaire (ETT),
- les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)
- les personnes physiques ou morales relevant du régime général.

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

*NB : Les GE agricoles n'ont donc plus à être exclusivement composés de chefs d'exploitation ou d'entreprises agricoles et de sociétés civiles agricoles exerçant l'une des activités éligibles au dispositif TODE, comme cela était le cas avant 2010.*

## **2. La conciliation des mises à disposition de salariés auprès d'adhérents éligibles individuellement aux TO et auprès d'adhérents non éligibles individuellement à ce dispositif**

**Dans le cas où, pour un mois donné, un GE 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.**

*Exemple : Un groupement mixte est composé de chefs d'exploitations, d'artisans ruraux et de CUMA. Sous réserve que les autres conditions requises par le dispositif TO soient réunies, la totalité de 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.*

## **3. Les CDD ouvrant droit aux exonérations de cotisations TO**

La nature des CDD admis dans le champ du dispositif TO est très encadrée.

Il s'agit des :

- CDD à caractère saisonnier,
- Contrats vendanges,
- 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).

*NB : Attention, les CDD pour accroissement temporaire d'activité et les CDD de remplacement d'un salarié absent ou du chef d'exploitation n'ouvrent pas droit aux exonérations TO.*

## **4. Les CDI ouvrant droit aux exonérations de cotisations TO**

En matière de CDI, la loi réserve désormais l'application des exonérations patronales TO à deux situations déterminées :

- les CDI conclus avant le 01/01/2010 avec des Travailleurs Occasionnels non demandeurs d'emploi, par des Groupement d'Employeurs purement agricoles (cadre dérogatoire)
- les CDI conclus à compter du 01/01/2010 avec des Travailleurs Occasionnels ayant la qualité de demandeurs d'emploi, par des Groupements d'Employeurs purement agricoles (cadre de droit commun).

→ **Les CDI conclus depuis le 01/01/2010** avec des salariés ayant la qualité de demandeurs d'emploi<sup>1</sup> au sens du dispositif TODE et conclus uniquement au sein d'un **GE exclusivement composés de membres agricoles exerçant une ou plusieurs des activités éligibles aux exonérations sont admis dans le champ d'application des TO.**

NB : Les GE 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 (CUMA ou paysagiste ou Entreprise de Travaux Agricoles), ne pourront pas bénéficier des exonérations pour leurs embauches de salariés en CDI réputés demandeurs d'emploi.

→ **Les CDI conclus avant le 01/01/2010 :**

Par dérogation, l'exonération TODE est applicable aux CDI conclus avec des non demandeurs d'emploi, par un GE composé exclusivement d'employeurs agricoles, tous éligibles aux TO. Au sein d'un GE, il est possible de retrouver les deux hypothèses, ce qui peut être source de confusion.

## 5. Les activités à réaliser par le Travailleur Occasionnel

Le Travailleur Occasionnel doit être affecté à « des tâches temporaires » liées :

- au cycle de la production animale et végétale, à savoir :
  - o cultures spécialisées ou non spécialisées,
  - o élevages spécialisés ou non spécialisés,
  - o dressage, entraînement et haras,
  - o conchyliculture, pisciculture, activités de pêche maritime à pied professionnelle,
  - o travaux agricoles entrant dans le cycle de la production animale ou végétale,
  - o travaux d'amélioration foncière agricole,
  - o travaux accessoires nécessaires à l'exécution des deux travaux agricoles précédents ;
- aux travaux forestiers ;
- aux activités constituant le prolongement direct de l'acte de production (transformation, conditionnement et commercialisation de produits agricoles) accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole.

*Article L. 741-16 I du Code rural et de la pêche maritime*

<sup>1</sup> Est considéré comme demandeur d'emploi au sens du dispositif TO, 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. Il appartient au GE de justifier auprès de la MSA, au moment de l'embauche, de la qualité de demandeur d'emploi du salarié.

## 6. Les activités exclues pour le Travailleur Occasionnel

- Les activités d'accueil touristique situées sur l'exploitation, et notamment les activités d'hébergement et de restauration (exemple des fermes auberges).
- Les activités purement administratives (exemple : secrétariat).

Cependant, si ces activités représentent une part minimale du temps de travail du salarié et que le reste du temps de travail de ce dit salarié est occupé à une activité éligible aux exonérations TO, c'est bien la totalité du temps de travail qui sera pris en compte pour le calcul de l'exonération.

## 7. La durée d'application maximale des exonérations

**La durée maximale d'application des exonérations TO est fixée à 119 jours ouvrés consécutifs ou non par année civile pour un même salarié.**

Au sein d'un GE, le décompte des 119 jours ouvrés s'effectue au niveau de chacun des membres du GE bénéficiant de mises à disposition de salariés ouvrant droit au bénéfice des exonérations. Il s'effectue donc par salarié et par adhérent au GE.

## 8. Les modalités d'exonération

Les cotisations patronales suivantes sont exonérées (C. rur. Art. L 741-16) :

- Les cotisations patronales d'assurances sociales agricoles (ASA) - maladie, vieillesse, maternité, invalidité, décès.
- Les cotisations d'allocations familiales (AF).
- La contribution FNAL.
- La fraction de la cotisation accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP), identique à la fraction AT-MP de la réduction générale de cotisations patronales (C. rur. Art. D 741-61)
- La contribution solidarité autonomie (CSA).
- Les contributions patronales de retraite complémentaires (dont la contribution d'équilibre générale).
- La contribution patronale d'assurance chômage.

Les parts ouvrières ne sont pas exonérées.

**L'exonération est différente en fonction de la rémunération du salarié :**

- ➔ **L'exonération est totale pour une rémunération brute inférieure ou égale à 1,2 SMIC mensuel,**
- ➔ **L'exonération est dégressive pour une rémunération brute comprise entre 1,2 SMIC et 1,6 SMIC :**

**$1,20 \times \text{Cotisations employeurs} / 0,40 \times (1,6 \times \text{montant mensuel du SMIC} / \text{Rémunération mensuelle brute hors heures supplémentaires et complémentaires} - 1)$**

**La rémunération mensuelle brute** correspond à celle retenue pour le calcul des cotisations de la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon).

**Le montant mensuel du SMIC est égal à 151,67 fois le SMIC horaire.**

Il doit être corrigé pour un salarié dont la rémunération contractuelle n'est pas fixée pour l'ensemble du mois considéré sur la base d'une durée hebdomadaire (ou rapportée à la durée du cycle) de 35 heures ou d'une durée annuelle de 1607 heures (ex : temps partiel, salarié non mensualisé, situations d'entrées-sorties en cours de mois, salariés dont le contrat de travail est suspendu en raison de maladie avec maintien ou non de salaires, etc.).

Après correction éventuelle du SMIC, cette valeur pourra être augmentée des heures supplémentaires et complémentaires non majorées.

**Le paramètre C de la formule de calcul** correspond à la somme des cotisations patronales concernées par le dispositif. (C . rur. Art. D 741-60)

➔ **L'exonération est nulle pour une rémunération brute supérieure à 1,60 SMIC.**

## 9. L'articulation avec les autres déductions / exonérations

Les exonérations TODE sont cumulables uniquement avec la déduction forfaitaire patronale liée aux heures supplémentaires.

Elles ne sont pas cumulables (simultanément ou successivement) au cours de la même année civile avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales (ex : réduction générale des cotisations patronales - réduction Fillon) ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Compte tenu de l'impossibilité de cumuler au cours d'une même année civile et pour chaque salarié concerné, le dispositif TO et la réduction générale des cotisations patronales (réduction Fillon), un mécanisme de renonciation au dispositif TO en faveur de la réduction générale des cotisations patronales est prévu.

Depuis l'avènement de la DSN (déclaration sociale nominative) le délai de renonciation et de régularisation des cotisations est fixé au 31 mars de l'année suivante.