

EXONERATION DE COTISATIONS SOCIALES DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

EMPLOYEURS AGRICOLES

NOUVEAU: depuis le **1^{er} octobre 2007**, les employeurs agricoles qui ont recours à des heures supplémentaires (salariés à temps plein) ou complémentaires (salariés à temps partiel) peuvent bénéficier ainsi que leurs salariés de mesures d'exonération de cotisations sociales. Ce dispositif permet d'obtenir une déduction de cotisations patronales et/ou une réduction de cotisations salariales.

Ces mesures sont applicables lorsque l'employeur déclare des heures supplémentaires ou complémentaires sur la Déclaration Trimestrielle des Salaires (DTS) ou le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole).

UNE DEDUCTION FORFAITAIRE DE COTISATIONS PATRONALES

■ Les employeurs agricoles concernés

L'ensemble des employeurs agricoles entrant dans le champ d'application de la réduction dégressive Fillon est concerné, c'est-à-dire les employeurs soumis à l'obligation d'affiliation à l'assurance chômage.

■ Les heures visées

Seules les heures supplémentaires ouvrent droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Les heures complémentaires en sont exclues.

■ L'avantage pour l'employeur

> Déduction forfaitaire pour les entreprises de plus de 20 salariés

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur de **0,50 €** par heure pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Exemple : Un salarié rémunéré sur la base du SMIC dans une entreprise de 21 salariés a effectué, au cours du mois, 10 heures supplémentaires. Montant de la déduction forfaitaire = 10 X 0,50 = 5 € à déduire des cotisations patronales dues

> Déduction forfaitaire majorée pour les entreprises de 20 salariés et moins

La déduction forfaitaire est majorée à **1,50 €** par heure supplémentaire, d'une part, pour les entreprises d'au plus 20 salariés et, d'autre part, jusqu'au 31 décembre 2008 pour les entreprises qui n'occupaient pas plus de 20 salariés au 31 mars 2005 mais qui ont franchi ce seuil depuis cette date ou viendront à le franchir.

Pour les secteurs d'activité concernés, le bénéfice de la déduction majorée est subordonné au respect des aides de minimis : selon la réglementation européenne, le montant total des aides publiques ne doit pas dépasser 200 000 € sur une période de 3 ans. En cas de dépassement de ce seuil, l'employeur est tenu d'en informer sa caisse de MSA.

> Salariés au forfait annuel en jours

La déduction est fixée à 7 fois ce montant (0,50 € ou 1,50 €) par jour de repos auquel renonce le salarié.

> La déduction forfaitaire est imputée sur le montant des cotisations patronales (ASA, AT, AF, contribution solidarité autonomie, FNAL et versement de transport si due) 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.**

■ Une déduction de cotisations patronales cumulable avec d'autres mesures

La déduction de cotisations patronales est cumulable avec une autre exonération de cotisations patronales telle que la réduction dégressive Fillon ou les taux réduits pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi, dans la limite des cotisations patronales de sécurité sociale et des cotisations FNAL, versement de transport et contribution solidarité autonomie, restant dues par l'employeur au titre de l'ensemble de la rémunération du salarié concerné.

UNE REDUCTION DE COTISATIONS SALARIALES

■ Les salariés agricoles concernés

Sont concernés 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.

La réduction de cotisations salariales s'applique notamment aux salariés employés par les particuliers employeurs ou par les employeurs publics, ainsi qu'aux salariés à temps partiel.

■ Les heures visées

Les heures supplémentaires ou complémentaires ouvrent droit à la réduction de cotisations salariales.

■ L'avantage pour le salarié

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

> **Etape 1: Calcul du taux de réduction = $\frac{\text{Montant des cotisations et contributions salariales prises en compte}}{\text{Rémunération brute (dont heures supplémentaires ou complémentaires)}}$**

Le montant des 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, les cotisations de retraite complémentaire et d'AGFF, les cotisations CET et GMP (pour les salariés cadres), les contributions CSG et CRDS.

> **Etape 2: Calcul de la réduction = Rémunération des heures supplém. ou complémentaires x Taux de réduction**

Exemple : Un salarié non-cadre, rémunéré sur la base du SMIC a effectué au cours du mois 5 heures supplémentaires (HS) majorées à 25 %. Montant brut de la rémunération des heures supplémentaires du mois = $(8,44 \times 5) \times 125 \% = 52,75 \text{ €}$

Montant des cotisations et contributions salariales prises en compte: maladie, vieillesse, assurance chômage, retraite complémentaire, AGFF, CSG et CRDS = 296,56 €

Rémunération brute (dont heures supplémentaires et complémentaires) = 1332,75 €

Taux effectif de la réduction = $296,56 / 1332,75 = 22,25 \%$ ramené au taux maximum de 21,50 %

Montant de la réduction de cotisations salariales = $52,75 \times 21,50 \% = 11,34 \text{ €}$

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. Elle est appliquée au moment du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.

■ Une réduction non cumulable avec d'autres mesures d'exonération

La réduction n'est pas cumulable avec l'application d'une autre mesure d'exonération de cotisations salariales (non cumul avec le dispositif d'exonération "contrat vendange"), à l'exception de celle en faveur des travailleurs occasionnels ou demandeurs d'emploi de moins de 26 ans.

Ce principe de "non cumul" des exonérations de cotisations salariales n'empêche pas l'application de l'exonération fiscale et l'application des déductions des cotisations patronales.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- > L'employeur est tenu de respecter les dispositions légales ou conventionnelles sur la **durée du travail**.
- > La rémunération correspondant aux heures supplémentaires ne doit **pas se substituer à un élément de rémunération versé dans les 12 mois précédant** le premier paiement des heures supplémentaires ou complémentaires.
- > Un **document aux fins de contrôle** est à mettre à la disposition des agents de contrôle de la MSA.

INFORMATIONS UTILES

■ Définition des heures exonérées

✓ **Les heures supplémentaires**: ce sont les heures effectuées, en accord avec l'employeur, par les salariés à temps plein, au-delà de la durée légale de travail (35 heures par semaine), ou de la durée équivalente dans certains secteurs d'activité. Elles sont décomptées par semaine civile ou à l'année en cas de modulation.

Les heures supplémentaires et leur majoration correspondante sont exonérées de cotisations sociales **dans la limite des taux prévus par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel et à défaut, dans la limite des taux de 25 % ou 50 %** selon qu'il s'agit de 8 premières heures ou des heures suivantes.

Sont également considérées comme heures supplémentaires :

- > Heures choisies : heures supplémentaires prévues par un accord collectif ou d'entreprise autorisant le dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires. Ces heures reposent sur un accord entre le salarié et l'employeur.
- > Cycle de travail : heures qui dépassent la durée moyenne de 35 heures calculée sur la durée du cycle de travail prévue par la convention ou l'accord collectif.
- > Modulation : heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord de modulation, ainsi que les heures effectuées au-delà du plafond annuel de 1607 heures mais non rémunérées en cours d'année.
- > Jours de repos (RTT) sur une période de 4 semaines : heures effectuées par semaine au-delà de 39 heures et les heures effectuées en moyenne au-delà de 35 heures sur la période de 4 semaines mais non déjà rémunérées.
- > Jours de repos (RTT) sur l'année : heures effectuées au-delà de 39 heures par semaine ou d'un plafond inférieur fixé par convention ou accord collectif, et à l'exception de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1607 heures par an, en contrepartie de la renonciation par le salarié à l'attribution de journées ou demi-journées de repos.
- > Convention de forfait en heures sur l'année: heures accomplies au-delà de 1607 heures par an.
- > Convention de forfait annuel en jours: jours de repos auxquels le salarié a renoncé au-delà du plafond de 218 jours.

✓ **Les heures complémentaires** : pour les salariés à temps partiel, ce sont les heures effectuées en accord avec l'employeur, dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat de travail, sauf si un accord collectif fixe une limite plus élevée (laquelle ne peut dépasser 1/3 de la durée contractuelle).

Les heures complémentaires et leur majoration correspondante sont exonérées dans la limite des taux prévus par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel et à défaut, dans la limite du taux de 25 %.

Pour en savoir plus sur l'ensemble des heures concernées: www.travail.gouv.fr

Textes de référence: Article 1^{er} de la loi n°2007-1223 du 21 août 2007 et Décret n° 2007-1380 du 24 septembre 2007