



EXONÉRATION - RÉDUCTION DES COTISATIONS

Fiche 5

Loire-Atlantique - Vendée

Sont ici présentés les différents types de réduction ou d'exonération auxquels les employeurs ou les salariés peuvent prétendre. Les actualités liées à ces dispositifs sont relayées sur le site www.msa44-85.fr dans la rubrique [Employeur](#).

QUELS SONT LES TEXTES SE RAPPORTANT AUX REDUCTIONS ET EXONERATIONS DE COTISATIONS ?

Réduction dégressive générale

Loi n°2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011
Loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012
Loi n°2012-958 du 16 août 2012 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2012
Loi n°2014-892 du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014
Arrêté du 16/12/2015
Décret n° 2015-1852 du 29/12/2015
Décret n° 2016-1932 du 28 décembre 2016
Décret n° 2017-1891 du 30/12/2017
Loi n° 2018-1203 du 22/12/2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019
Décret n° 2018-1356 du 28/12/2018 relatif à la mise en œuvre de la réduction générale des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs

Exonérations Travailleur Occasionnel (TO-DE)

Article 12 de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011
Article 13 de la loi n° 2010-237 du 9 mars 2010 de finances rectificative pour 2010
Articles L.741-16 et L.741-16-1 et D.741-58 à D.741-63-6 du Code Rural et de la Pêche Maritime
Articles L.241-13, D.241-7 et D.241-8 du Code de la Sécurité Sociale
Articles L.1242-2-3°, L.1242-3, L.5312-1 et L.6331-1 du Code du Travail
Loi n° 2018-1203 du 22/12/2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019

Déduction forfaitaire de cotisations patronales pour heures supplémentaires

Article L.241-18 du Code de la Sécurité Sociale
Article D.241-24 du Code de la Sécurité Sociale
Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

Article L.241-17 du Code de la Sécurité Sociale
Article D.241-21 et suivants du Code de la Sécurité Sociale
Article 7 de la loi n° 2018-1203 du 22/12/2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019
Décret n°2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires

Réduction générale dégressive	BENEFICIAIRES	MODALITES DE CALCUL				
La loi du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi a instauré à compter du 1er juillet 2003 une réduction de cotisations patronales sur les bas et moyens salaires (ancienne Réduction Dégressive Fillon). PRINCIPES GENERAUX Les employeurs peuvent bénéficier d'une réduction générale des cotisations patronales dues sur les rémunérations de leurs salariés inférieures à 1,6 SMIC par an. Aucune démarche n'est nécessaire afin de pouvoir en bénéficier. CUMUL AVEC D'AUTRES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI - La déduction forfaitaire de cotisations patronales liée aux heures supplémentaires - La réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales (AF) pour les rémunérations inférieures ou égales à 3,5 SMIC annuels A compter du 01/01/2025 (LFSS 2025) la réduction s'applique pour les rémunérations inférieures) 3,3 SMIC - La réduction du taux de la cotisation patronale Maladie pour les rémunérations inférieures ou égales à 2,5 SMIC annuels A compter du 01/01/2025 (LFSS 2025) la réduction s'applique pour les rémunérations inférieures) 2,25 SMIC - L'exonération de cotisations patronales liée à l'emploi "d'aide à domicile" lorsque le salarié intervient à la fois auprès d'un public fragile et d'un public non fragile - L'exonération de cotisations patronales liées à la monétisation de droits CET en vue d'alimenter un PERCO ou PERECO ou de certains droits à congés finançant l'épargne retraite du salarié, en l'absence de CET NON CUMUL - Au titre d'un même salarié, avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales (ex : exonérations Travailleur Occasionnel) - Avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations	EMPLOYEURS CONCERNES - Les employeurs du secteur privé dont les salariés entrent dans le champ de l'assurance chômage. Les entreprises adaptées de droit public, mais uniquement pour leurs salariés de droit privé (pour lesquels elles cotisent au régime d'assurance chômage) NB : Les CUMA peuvent opter pour la réduction générale en l'indiquant sur la DPAE lors de l'embauche d'un salarié. SONT EXCLUS - Les particuliers employeurs - L'État, les collectivités territoriales, chambres d'agriculture et les établissements publics administratifs - Les employeurs relevant des autres régimes spéciaux - Les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles SALARIES CONCERNES - Les salariés dont l'engagement résulte d'un contrat de travail relevant du champ de l'assurance chômage, (CDI, CDD, intérim...) SONT EXCLUS - Les mandataires sociaux - Les stagiaires - Les titulaires d'un CAPE et les personnes handicapées employées en ESAT - Le personnel statutaire des SICAE - Les enseignants publics des établissements agricoles privés - Les salariés ouvrant droits, suite à option de l'employeur, à une mesure d'allègement non cumulable avec la réduction générale	La réduction générale est calculée par référence à la rémunération brute annuelle du salarié. Elle doit être calculée chaque mois par anticipation et peut faire l'objet d'une régularisation soit annuelle (en une fois), soit progressive. COTISATIONS CONCERNEES - Les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA) - La cotisation d'allocations familiales (AF) - La contribution solidarité autonomie (CSA) - Le fonds national d'aide au logement (FNAL) - La cotisation accident du travail (AT/MP) dans la limite de 0,46% pour l'année 2025 - Les contributions patronales de retraite complémentaires (dont la contribution d'équilibre générale) - La contribution d'assurance chômage (AC) CALCUL DE LA REDUCTION Réduction = rémunération annuelle brute x coefficient de réduction CALCUL DU COEFFICIENT $\frac{T}{0,60} \times (1,6 \times \frac{\text{SMIC annuel}}{\text{Rémunération brute annuelle}} - 1)$ Valeur du paramètre T pour 2025 <table><tr><td>Employeur soumis à une cotisation FNAL de 0,10%</td><td>0,3194</td></tr><tr><td>Employeur soumis à une cotisation FNAL de 0,50 %</td><td>0,3234</td></tr></table> Le paramètre SMIC mensuel doit obligatoirement être déclaré et est déterminé de la façon suivante : Durée mensuelle travaillée (y compris HS/HC) x SMIC horaire En cas de suspension de contrat avec maintien partiel ou sans maintien de salaires $151,67 \times \text{SMIC horaire} \times \frac{\text{rémunération réellement versée}}{\text{rem. qui aurait été versée sans absence}}$ Le SMIC annuel est donc l'addition de tous les SMIC mensuels.	Employeur soumis à une cotisation FNAL de 0,10%	0,3194	Employeur soumis à une cotisation FNAL de 0,50 %	0,3234
Employeur soumis à une cotisation FNAL de 0,10%	0,3194					
Employeur soumis à une cotisation FNAL de 0,50 %	0,3234					

Exonérations Travailleur Occasionnel (TO-DE)	BENEFICIAIRES	MODALITES DE CALCUL
Les employeurs éligibles peuvent opter pour le bénéfice de l'exonération de cotisations patronales Travailleur Occasionnel. <i>A noter : Suite LFSS 2025-Pérennisation de l'exonération TO-DE.</i> FORMALITES D'ACCES Pour les employeurs utilisant le TESA+ ou le TESA simplifié, l'option pour l'application des exonérations TO-DE devra être mentionnée sur la DPAE. En DSN, les exonérations peuvent être appliquées au moyen de la DSN mensuelle, sans autre formalisme. DUREE D'APPLICATION La durée d'exonération des cotisations est de 119 jours par année civile pour un même salarié chez le même employeur. Pour les groupements d'employeurs, le décompte de la durée maximale de 119 jours est apprécié pour chacun des membres. CUMUL AVEC D'AUTRES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI - La déduction forfaitaire de cotisations patronales liée aux heures supplémentaires - La réduction du taux de la cotisation patronale d'allocations familiales (AF) - La réduction du taux de la cotisation patronale Maladie - L'exonération des contributions FNAL, VT et CSA sur la fraction de rémunération correspondant à l'aide au poste allouée par l'Etat aux entreprises adaptées occupant des travailleurs handicapés NON CUMUL - Au titre d'un même salarié, au cours d'une même année civile, avec aucune autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales - Avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations RENONCIATION A LA MESURE D'EXONERATIONS TO-DE Compte tenu des règles de non-cumul, la renonciation au dispositif TO au profit de la réduction générale est prévu. Le délai de renonciation et de régularisation des cotisations (en DSN) est fixé au 31 mars de l'année suivante.	EMPLOYEURS CONCERNES Les employeurs relevant de la MSA pour les activités suivantes peuvent prétendre aux exonérations TO-DE : - Activités liées au cycle de la production animale ou végétale : - cultures et élevages spécialisés ou non spécialisés - dressage, entraînement, haras - conchyliculture, pisciculture, activité de pêche maritime à pied professionnelle - À certains travaux forestiers, dont la sylviculture - Aux activités de prolongement si celles-ci constituent le prolongement direct de l'acte de production. A compter du 01/03/2025, les CUMA et les coopératives de conditionnement de fruits et légumes sont éligibles à l'exonération TO-DE. SONT EXCLUS - Les entreprises paysagistes - Les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers - Les entreprises de services (telles que Groupama, le Crédit Agricole) - Les coopératives de transformation, conditionnement et commercialisation - Les structures exerçant des activités de tourisme à la ferme - Les entreprises de travail temporaire (ETT) et d'insertion (ETTI) - Les artisans ruraux SALARIES CONCERNES Les exonérations TO-DE sont applicables aux salariés : - En Contrat à Durée Déterminée (CDD) saisonniers, d'usage ou d'insertion - Demandeurs d'emploi embauchés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) par un groupement d'employeurs - Non demandeurs d'emploi embauchés en CDI avant le	COTISATIONS CONCERNEES - Les cotisations d'assurances sociales agricoles (ASA) - La cotisation d'allocations familiales (AF) - La contribution solidarité autonomie (CSA) - Le fonds national d'aide au logement (FNAL) - La cotisation accident du travail (AT/MP) - Les contributions patronales de retraite complémentaires (dont la contribution d'équilibre générale) - La contribution d'assurance chômage (AC) CALCUL DES EXONERATIONS - Pas d'exonérations pour les rémunérations mensuelles brutes égales ou supérieures à 1,6 SMIC mensuel - Exonérations totales pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,25 SMIC mensuel - Exonérations dégressives pour les rémunérations comprises entre 1,25 et 1,6 SMIC mensuel FORMULE EXONERATIONS DEGRESSIVES $1,25 \times \frac{C}{0,35} \times (1,6 \times \frac{\text{SMIC mensuel}^*}{\text{Rémunération brute mensuelle}^*} - 1)$ <i>* sans prise en compte des heures supplémentaires ou complémentaires</i> Le paramètre C de la formule de calcul correspond à la somme des cotisations patronales concernées par le dispositif Le paramètre SMIC mensuel doit obligatoirement être déclaré et est déterminé de la façon suivante : $\text{Durée mensuelle travaillée (hors HS/HC)} \times \text{SMIC horaire}$ En cas de suspension de contrat avec maintien partiel ou sans maintien de salaires $151,67 \times \text{SMIC horaire} \times \frac{\text{rémunération réellement versée}}{\text{rem. qui aurait été versée sans absence}}$

	01/01/2010 par un groupement d'employeurs	
Déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires	BENEFICIAIRES	MODALITES DE CALCUL
Les heures supplémentaires (et les temps assimilés pour les salariés en forfait jours) ouvrent droit à la déduction forfaitaire de cotisations patronales. Les heures complémentaires (effectuées par un salarié à temps partiel) sont en revanche exclues du dispositif. Aucune démarche n'est nécessaire afin de pouvoir en bénéficier.	EMPLOYEURS CONCERNES Entreprises soumises à l'assurance chômage et occupant moins de 20 salariés. Entreprises soumises à l'assurance chômage et occupant entre 20 et <250 salariés. <i>(applicable à compte du 1^{er} octobre 2022)</i>	CALCUL DE LA DEDUCTION Le montant de la déduction forfaitaire est fixé à 1,50 € par heure supplémentaire. Le montant de la déduction forfaitaire est fixé à 0,50 € par heure supplémentaire.

Exonération de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires	BENEFICIAIRES	MODALITES DE CALCUL								
L'article 7 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 met en place un dispositif d'exonération de la part salariale des cotisations d'assurance vieillesse pour les rémunérations dues au titre des heures supplémentaires et complémentaires. Aucune démarche n'est nécessaire afin de pouvoir en bénéficier. CUMUL AVEC D'AUTRES MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI - Exonération totale ou partielle de cotisations salariales de sécurité sociale - Taux réduits et assiettes forfaitaires ou montants forfaitaires de cotisations REMUNERATIONS CONCERNEES - Heures supplémentaires (et les temps assimilés pour les salariés en forfait jours) - Heures complémentaires pour les salariés à temps partiel - Jours de repos, au-delà du plafond de 218 jours, auxquels ont renoncé les salariés en forfait annuel jours L'exonération s'applique également à la majoration salariale dans la limite : - Des taux prévus par la convention collective ou un accord collectif - Ou, à défaut, du taux de 25% pour les huit premières heures supplémentaires ou du taux de 50% au-delà, et, pour les heures complémentaires, des taux de 10% dans la limite de 1/ 10^{ème} des heures prévues au contrat ou du taux de 25% au-delà	EMPLOYEURS CONCERNES Tous les employeurs agricoles sont dans le champ d'application de ce dispositif. SALARIES CONCERNES Ce dispositif d'exonération est applicable : - À l'ensemble des salariés du secteur privé - Aux salariés agricoles - Aux salariés relevant de régimes spéciaux - Aux agents de la fonction publique, titulaires et non titulaires (au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif)	COTISATIONS CONCERNEES Les cotisations salariales d'Assurance Vieillesse de base dues sur la totalité de la rémunération CALCUL DE LA REDUCTION Rémunération des HS/HC x taux des cotisations d'assurance vieillesse* * somme des taux de chacune des cotisations d'origine légale et conventionnelle obligatoire à la charge du salarié, dans la limite de 11,31% soit : <table><tr><td>Cotisation vieillesse légale plafonnée</td><td>6,90%</td></tr><tr><td>Cotisation vieillesse légale déplafonnée</td><td>0,40%</td></tr><tr><td>Cotisation de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO tranche1</td><td>3,15%</td></tr><tr><td>Contribution d'Equilibre Général tranche 1</td><td>0,86%</td></tr></table> PLAFONNEMENT Le montant de la réduction est limité aux cotisations d'assurance vieillesse d'origine légale et conventionnelle dont le salarié est redevable au titre des heures concernées.	Cotisation vieillesse légale plafonnée	6,90%	Cotisation vieillesse légale déplafonnée	0,40%	Cotisation de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO tranche1	3,15%	Contribution d'Equilibre Général tranche 1	0,86%
Cotisation vieillesse légale plafonnée	6,90%									
Cotisation vieillesse légale déplafonnée	0,40%									
Cotisation de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO tranche1	3,15%									
Contribution d'Equilibre Général tranche 1	0,86%									

