



# INFOS PRATIQUES

N°361  
Février 2024

## LE MENSUEL DES ADHÉRENTS DE LA FNSEA 13

La FNSEA 13, un syndicat au service de tous les agriculteurs



## On marche sur la tête

### Une mobilisation historique

Rédaction et édition FNSEA 13  
22 av Henri Pontier, Aix-en-Provence

Directeur de publication : Romain Blanchard  
Conception : Manikanden Alendroit

n° commission paritaire 73183  
ISSN / 11646267 X

Avec la participation financière  
du Crédit Agricole Alpes Provence



Pour plus d'actualités,  
suivez nous



## SOMMAIRE

### P.2. ÉDITO

Agenda des élus  
Calendrier fioul

### P.3. ACTUALITÉ SYNDICALE

Actu départementale  
Actu régionale  
Actu nationale  
Évènements du mois

### P.7. ACTUALITÉ JURIDIQUE

Actu Social et Paie  
Question du mois  
Actu Rural et fiscal

### P.10. LES CHIFFRES DU MOIS

## #On marche sur la tête (suite)

### La mobilisation continue !

Depuis 1 mois et demi nous sommes tous mobilisés pour prendre le virage nécessaire pour entrer dans l'agriculture des 50 prochaines années.

La mobilisation nationale qui avait commencé à l'automne s'est durcie mi-janvier. Nous avons rejoint ces actions à partir du 25 Janvier en bloquant l'autoroute A54 puis en organisant des actions plus locales ensuite. Grâce à cette mobilisation historique au niveau local et national nous avons mis une pression très forte sur le gouvernement qui a donné lieu à un certain nombre d'annonces par le premier ministre puis le président de la République... mais le compte n'y est toujours pas !

On sait que les résultats vont continuer à se concrétiser au fur et à mesure des prochaines semaines, mais cette mobilisation historique de nos familles FNSEA et JA restera dans les mémoires agricoles de notre pays.

C'est tous ensemble, unis, que nous allons obtenir ce que nous souhaitons depuis des années pour notre profession.

Le travail de fond s'engage et nous comptons sur vous tous pour nous aider à affiner nos propositions départementales, régionales et nationales dans les différents groupes de travail que nous mettons en place.

Je vous remercie pour cette séquence de manifestations réussie dans notre département sans débordement majeur qui a permis une communication bénéfique pour nos actions.

Restons sur cette dynamique pour entamer la campagne des élections Chambre d'agriculture et MSA.

**Laurent ISRAELIAN**  
*Secrétaire général de la FNSEA13*



Abonnez-vous à notre page Facebook et suivez nos actions.

## L'AGENDA DES ÉLUS

05/03 : Bureau FNSEA13  
08/03 : AG du SEA de Tarascon  
11/03 : Session chambre d'agriculture  
12/03 : AG du SEA de Chateaurenard  
13/03 : AG du SEA de Berre  
18/03 : CA FNSEA13  
19/03 : AG de la section départementale des agricultrices à Salon  
19/03 : AG du SAPUMM  
26, 27, 28/03 : congrès FNSEA à Dunkerque  
29/03 : 40 ans de Delta Sud Formation

## CALENDRIER FIOUL

MARS 2024

Date limite de commande :

Vendredi 1<sup>er</sup> mars 2024

Date de livraison :

Du 06 au 15 mars 2024



## CAMPAGNE D'ADHÉSION FNSEA 13 2024 : C'EST PARTI !

POUR AGIR EN FAVEUR DE  
L'AGRICULTURE DE NOTRE TERRITOIRE.  
POUR ACCÉDER AUX SERVICES CRÉÉS  
PAR LA FNSEA 13

ADHÉREZ DÈS MAINTENANT !

SCANNEZ-MOI  
SCANNEZ-MOI  
SCANNEZ-MOI



<https://www.fdsea13.fr/>

[fdsea13@fdsea13.fr](mailto:fdsea13@fdsea13.fr)

## PAS D'INFO PRATIQUES EN JANVIER

En raison de l'actualité syndicale trop dense fin janvier nous n'avons pu préparer votre info pratiques de janvier. Nous revenons ce mois-ci sur les actions syndicales de janvier et février et nous rattraperons en mars les informations locales que nous ne pouvons diffuser dans ce numéro. Merci de nous excuser pour ce contretemps.

# ACTUALITÉ SYNDICALE

## L'ACTU DÉPARTEMENTALE

### ACTIONS SYNDICALES « ON MARCHE SUR LA TÊTE » : MOBILISATION HISTORIQUE

Après les premières actions de novembre /décembre, nous nous sommes associés aux actions de blocage à partir du jeudi 25 janvier. Avec près de 450 d'entre vous et 150 tracteurs nous avons bloqué l'A54 dans les 2 sens au niveau de l'aire du Merle pendant 3 jours et 2 nuits. Des actions de filtrage ont eu lieu également sur la RN113 où quelques camions transportant des fruits et légumes étrangers ont été interceptés.

De nombreux élus sont venus nous apporter leur soutien et le préfet Christophe Mirmand s'est déplacé sur le point de blocage le vendredi 26 janvier.



Le 27 le syndicat de St Rémy a organisé en même temps que le blocage de Salon une action au Glanum qu'ils ont ceinturé d'une bâche noire.



Pour donner suite à la mobilisation de l'A54, une délégation de 8 personnes FNSEA-13 et JA-13 a été reçue en préfecture pendant 3 heures le 29 janvier, conduite par Romain Blanchard et Thomas Chaullier. Si l'ensemble des administrations présentes, Préfecture, DDTM, DDPP, DREAL et DRAAF ont porté une écoute attentive aux problématiques de l'ensemble des filières et des territoires, l'administration et le gouvernement n'ont pas compris ce qui se joue dans nos campagnes. Les réponses, ou plutôt l'absence de réponse, ne sont pas à la hauteur des enjeux !

De plus, l'attitude de la plupart des administrations présentes prouvent soit leur incompréhension, soit leurs incompétences ou pire leur mépris !

Il a donc été décidé de poursuivre les actions.

C'est ainsi que le 31 janvier le syndicat d'Arles a organisé une action au syndicat du riz. Le maire Patrick De Carolis est venu à la rencontre des agriculteurs présents.



En même temps à Lambesc les viticulteurs se retrouvaient pour bloquer la nationale.



Enfin le 1<sup>er</sup> février, c'est sur Chateaubert (au MIN puis à Creno, Biocoop et à Locasud Leclerc à Cabannes) et Trets que les exploitants se sont mobilisés pour maintenir la pression.



## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FNSEA 13 LE 13 FÉVRIER À PLAN D'ORGON

Les représentants des syndicats locaux qui composent l'assemblée générale de la FNSEA13 se sont réunis le 13 février à Plan d'Orgon. 2 sujets nécessitaient de nous retrouver en assemblée générale extraordinaire :

- Mettre nos statuts en conformité avec ceux de la FNSEA
- Valider la modification de notre nom en FNSEA13 que nous utilisons déjà depuis quelques mois.

Mais les débats ont surtout porté sur les actions syndicales et la nouvelle prestation proposée par la FNSEA13 pour permettre le recrutement sécurisé et anonyme de saisonniers étrangers. Cette prestation développée par la FNSEA et appelée « mes saisonniers agricoles » est une nouvelle prestation. Elle n'est bien



sûr pas obligatoire et les exploitants peuvent s'ils le souhaitent continuer

à recruter des saisonniers qu'ils ont eux-mêmes identifiés.

## RENCONTRES AGRICOLES À BERRE

La FNSEA13 était invitée à participer aux rencontres agricoles de Berre organisées par la mairie et la chambre d'agriculture le 20 février. Ce fut l'occasion pour Romain

Blanchard d'aborder les sujets d'actualité et notamment les difficultés liées à l'introduction des saisonniers étrangers



## DÉCLARATION DE PERTES ÉVENTUELLES SUITE AU GEL DE JANVIER

**Pour les arboriculteurs assurés :** Nous vous conseillons de ne pas hésiter à déclarer des pertes de récolte potentielles auprès de votre compagnie d'assurance suite aux températures négatives de ces dernières nuits.

En effet, étant donné les modifications liées à la réforme et en particulier le refus de prise en charge si le sinistre n'est pas déclaré à temps, nous vous conseillons de vous couvrir pour d'éventuelles pertes de récolte ultérieures qui pourraient être imputables au gel.

Votre contrat vous couvre à partir d'un certain stade de développement. Selon le GRCeta, les arbres sont presque tous déjà au stade B.

**Pour les agriculteurs non assurés :** Nous vous rappelons de nous faire remonter tout aléa causant ou risquant de causer des pertes de récolte.

Pour y répondre vous pouvez utiliser ce lien qui restera actif pour l'année 2024 <https://forms.gle/gDaD9ykVAutrdk299>

VM

## CONFÉRENCE DE PRESSE DE LA MÉTROPOLITE ET DU DÉPARTEMENT POUR SOUTENIR L'AGRICULTURE

Dans le contexte de colère des agriculteurs dans toute la France, Martine Vassal a demandé à Romain Blanchard de se joindre à elle pour apporter son soutien à l'agriculture et présenter les mesures portées par les 2 collectivités qu'elle préside (la métropole marseillaise et le conseil départemental) à la presse.

Cette opération a eu lieu à Marseille le 9 février.



## PERTES DE RÉCOLTE LIÉE À LA GRÊLE 2023

Les pertes de récolte liées à l'aléa grêle au printemps 2023 doivent être examinés en commission nationale fin janvier. Suite à la reconnaissance de cet aléa, les agriculteurs non assurés qui ont subi des pertes de récolte sur les communes retenues pourront déposer un dossier de demande d'indemnisation par la Solidarité Nationale en mars.

VM

## CHARTRE ZNT RIVERAINS

L'utilisation des produits de protection des plantes fait l'objet d'un encadrement réglementaire spécifique lié à la présence de riverains, en instaurant des zones de non-traitement à proximité des zones habitées et en prévoyant également la possibilité d'élaborer des chartes départementales d'engagements des utilisateurs agricoles.

Cette chartre permet de réduire les distances ZNT à condition de

disposer des matériels de réduction de la dérive les plus performants.

Le projet de chartre départementale négociée entre la DDTM et la FNSEA13 a été soumis à la consultation du public en novembre 2023. Cette consultation a reçu moins de 10 contributions.

Suite à cette consultation publique, la chartre a été approuvée par arrêté. Les recours sont possibles jusqu'à fin février. Pour rappel, les chartes

ont été attaquées par FNE dans de nombreux départements. Chaque utilisateur devra disposer d'un exemplaire de cette chartre et en avoir connaissance. Elle est disponible sur le site de la préfecture ou via le lien suivant :

<https://www.bouches-du-rhone.gouv.fr/contenu/telechargement/54264/391758/file/charte%20ZNT%20riverains.pdf>

VM

## NATURA 2000 ET ENCADREMENT DES PRODUITS PHYTOSANITAIRES

En application d'une directive européenne de 2009, les États membres de l'Union européenne doivent veiller à ce que l'utilisation de produits phytopharmaceutiques soit restreinte ou interdite dans les sites Natura 2000.

Rappelons que les sites Natura 2000 représentent 13 % de la surface terrestre de la France métropolitaine, mais plus de 50% dans les Bouches du Rhône !

Saisi par FNE-France Nature Environnement, le Conseil d'État avait jugé le 15 novembre 2021 que les dispositions réglementaires en vigueur ne garantissaient pas le respect de cet article.

### Comment la FNSEA 13 assure-t-elle la représentation de ses adhérents ?

Nous avons nommé des représentants, dans 3 Copil (comité de pilotage) Natura 2000, Crau, Camargue et Alpilles pour nous assurer que les intérêts agricoles seront défendus dans les territoires les plus impactés.

### Quelle est la position de la FNSEA 13 ?

La FNSEA s'oppose à toute interdiction. Nous souhaitons que soit privilégiée la constitution de chartes locales spécifiques par site, en concertation avec les parties prenantes. Nous demandons également un accompagnement financier des agriculteurs et également technique, en matière de recherche-innovation, pour la mise en œuvre de pratiques alternatives à l'utilisation de produits phytosanitaires.

#### À noter :

- Résultats des 1<sup>ère</sup> réunion des Copil Crau, Camargue et Alpilles : Il s'agissait de réunions de remise en place de ces comités. L'encadrement des produits phytosanitaires a été brièvement évoqué, néanmoins la FNSEA sera extrêmement vigilante car certains intervenants prônent l'interdiction des produits phytos.
- Produit de synthèse ou naturel : Il est à noter que le décret paru

le 30/11/22, donnant aux préfets le rôle d'encadrer la réduction et interdiction de l'utilisation de produits phytosanitaires dans les sites Natura 2000, ne fait pas de discrimination entre produits de synthèse et ceux utilisables en AB.

### INTERVENTION DE LA FNSEA 13 AUPRÈS DU PRÉFET

Le 07/11, lors de la rencontre du président de la FNSEA 13, Romain Blanchard, avec le préfet, ce dernier a confirmé qu'il ne se substituerait aux Copil que si le travail n'était pas réalisé correctement, s'il considérait que l'équilibre entre les intérêts environnementaux et agricoles n'était pas respecté. À ce stade, le Préfet laisse aux Copil le temps nécessaire (estimé par lui à 3 ans) pour faire le travail préalable d'élaboration des projets de Docob (documents d'objectifs).

VM

## L'ACTU RÉGIONALE

### ACTION RÉGIONALE « ON MARCHÉ SUR LA TÊTE » À MARSEILLE

Depuis novembre dernier la colère gronde. Le mouvement national « On marche sur la tête », a intrigué puis attiré la sympathie de tous mais n'a pas fait bouger les lignes et le mal-être des agriculteurs est chaque jour plus prégnant. La dernière semaine de janvier tous les départements de la région PACA ont organisé des manifestations et des blocages.

Le mouvement a débuté dans le Vaucluse dès le mercredi 24 janvier, un convoi FDSEA est parti très tôt d'Orange pour rejoindre les agriculteurs d'Ardèche, de la Drôme et du Gard à Montélimar. Jeudi 25, ce sont les Alpes de Haute-Provence, les Hautes-Alpes, les Bouches-du-Rhône et le Var qui ont pris le relais, avec des blocages organisés autour de Manosque, Sisteron, Salon-de-Provence, et une manifestation a été organisée devant la préfecture de Toulon. Les JA du Vaucluse ont

rejoint quant à eux Mornas depuis Orange. Enfin, les exploitants des Alpes-Maritimes se sont réunis devant la préfecture de Nice le vendredi 26 janvier.

Après cette mobilisation et les autres actions dans toute la France, les annonces faites par le premier ministre n'ont pas été à la hauteur. Et dans notre région, les services de l'Etat ont fait preuve d'inertie et de mauvaise grâce pour mettre en œuvre les mesures de simplification et de contrôles tant attendues par les exploitations.

Nous réclamions des avancées rapides sur plusieurs sujets régionaux importants :

- ACI, l'Arrêté Cadre Interdépartemental sur la gestion et l'usage de l'eau en situation de sécheresse
- Prédation

- Zones humides et les zones Natura 2000
- Reconnaissance de l'agriculture en tant que secteur en tension
- Contrôles de la DREETS
- Paiement de la PAC
- Lois EGALIM et contrôles de la DGCCRF



Malgré toutes les propositions qui avaient été faites, le compte n'y était toujours pas. Une action syndicale régionale a donc été programmée le 19 février à Marseille pour obliger l'administration à mettre enfin en œuvre les mesures promises.



Tous les départements de la région étaient présents. Le rdv a été donné au MUCEM et devant la cathédrale La Major à 10h00 puis direction la DREAL. Les tracteurs ont investi également le vieux port et sa verrière. Du fumier a également été versé devant la préfecture.

## L'ACTU NATIONALE

### L'ACTION NATIONALE « ON MARCHÉ SUR LA TÊTE »

Alors que la pression montait dans tous les départements, le rendez-vous des présidents de la FNSEA et de JA avec le président de la République n'a pas apporté les réponses attendues. Pire, l'Elysée a fait preuve d'une déconnexion totale avec la situation et les attentes des agriculteurs en invitant notamment les représentants des soulèvements de la terre, un mouvement qui s'attaque directement à notre outil de travail, au débat prévu au SIA.



La FNSEA a réuni ses instances et a acté de ne pas participer au débat voulu par l'Elysée et a demandé son annulation. Et de plus, la FNSEA et JA ont organisé la veille de l'ouverture du Salon de l'Agriculture, une action nationale à Paris. Des élus de notre région dont notre président Romain Blanchard étaient présents à cette mobilisation.

Les revendications étaient les suivantes :

- Des réponses immédiates sur la rémunération : EGAlim, le GNR, l'élevage, les aides PAC, les indemnités sanitaires et climatiques, les aides BIO et viticulture...
- Le rejet intégral et immédiat de toutes les surtranspositions : Varenne de l'eau et retrait du plan eau, définition des zones humides, rejet des ZNT...
- La sortie des incohérences de l'Union Européenne : 4% de jachère, ratio prairie, directive IED...
- Des mesures spécifiques en faveur du renouvellement des générations : mesures fiscales et sociales liées à l'installation et à la transmission, mise en œuvre du pacte en faveur du Renouvellement des générations.



## PAC AIDES ANIMALES

### TÉLÉDÉCLARATION DES DEMANDES D'AIDE OVINE, D'AIDE CAPRINE ET DE D'AIDE AUX PETITS RUMINANTS 2024

Les télédéclarations des demandes d'aide ovine (AO) et d'aide caprine (AC) pour 2024 sont ouvertes depuis le 1<sup>er</sup> janvier et **la date limite de dépôt sans réduction est fixée au 31 janvier 2024.**

### TÉLÉDÉCLARATION DES DEMANDES D'AIDES BOVINES 2024

Les télédéclarations des demandes d'aide bovine et d'aide aux veaux sous la mère (IGP, label rouge) et aux veaux bio (VSLM) pour 2024 sont ouvertes depuis le 1<sup>er</sup> janvier et la date limite de dépôt sans réduction est fixée au 15 mai 2024

VM

## LES ÉVÈNEMENTS DU MOIS

Du 1<sup>er</sup> janvier au 28 février  
La FNSEA 13 était présente :

- 3/01 : JM DAVIN est présent à la tournée régionale de la section nationale des fermiers et métayers à Aix
- 10/01 : R BLANCHARD est présent à la commission syndicale de la FNSEA à Paris
- 11/01 : R BLANCHARD participe aux URH de JA PACA à ?
- 12/01 : R BLANCHARD et L ISRAELIAN participent à l'AG du SEA d'Arles
- 15/01 : réunion du bureau FNSEA13 à Salon
- 16/01 : I GRANDIN participe au CA de REAGIR en visioconférence
- 17/01 : R BLANCHARD et L ISRAELIAN sont présents à l'AG des SEA de Saint Rémy et Maillane à St Rémy
- 18/01 : R BLANCHARD et L ISRAELIAN sont présents à Plan d'Orgon à l'AG des SEA de Sénas, St Andiol, Orgon, Eygalières et Cabannes
- 24/01 : R BLANCHARD est présent au CA de la FNSEA en visio
- 25, 26 et 27/01 : blocage de l'A54 à Salon dans le cadre des actions « On marche sur la tête »
- 27/01 : action syndicale à St Rémy
- 29/01 : R Blanchard mène la délégation FNSEA13/JA13 reçue par le préfet suite aux actions syndicales
- 31/01 : actions syndicales à Arles au syndicat du riz et à St Cannat
- 31/01 : R BLANCHARD et L ISRAELIAN participent à l'AG du SEA de Salon
- 01/02 : actions syndicales à Chateaufort au MIN puis Biocoop et à Fuveau et Rousset
- 02/02 : R BLANCHARD est présent au CA de la FNSEA à Paris
- 08/02 : I GRANDIN et P VULPIAN président la commission emploi de la FNSEA13 à St Rémy
- 09/02 : R BLANCHARD participe à la commission syndicale de la FNSEA en visio
- 09/02 : R BLANCHARD est reçu par Martine VASSAL pour la métropole et le CD13 pour une conférence de presse en soutien à l'agriculture
- 12/02 : R BLANCHARD est présent à l'AG du SEA de la Vallée de l'Arc à Trets
- 12 et 13/01 : JM DAVIN participe à un voyage FNSEA au Maroc pour la mise en place de l'offre « Mes saisonniers agricoles »
- 13/02 : réunion de l'AGE et du CA de la FNSEA13 à Plan d'Orgon
- 15/02 : R BLANCHARD participe au CA de la FNSEA à Paris
- 16/02 : R BLANCHARD, L ISRAELIAN et N DE SAMBUCY participent au bureau de la FRSEA PACA à Aix

## L'ACTU SOCIALE ET PAIE

### PARTAGER LA VALEUR : OBLIGATOIRE ENTRE 11 ET MOINS DE 50 SALARIÉS

La loi du 29 novembre crée un partage obligatoire de la valeur générée par l'activité de l'entreprise comptant de 11 salariés à moins de 50 salariés. Le dispositif est instauré à titre expérimental pendant une durée de 5 ans. Ce partage de la valeur n'interviendra qu'au titre des exercices ouverts à partir du 1er janvier 2025 mais les bénéfices des exercices 2022, 2023 et 2024 compteront parmi les conditions d'ouverture du droit des salariés.

#### Quelle valeur à partager ?

Le partage de la valeur suppose bien entendu une création de valeur que la loi définit ainsi : un bénéfice net fiscal au moins égal à 1 % du chiffre d'affaires pendant 3 exercices consécutifs.

Le bénéfice net fiscal s'entend au sens de la détermination des bénéfices agricoles, industriels et commerciaux, non commerciaux, ou de l'impôt sur les sociétés.

Pour le premier partage de la valeur en application de ce dispositif, intervenant durant l'exercice 2025, sont pris en compte les exercices 2022, 2023 et 2024. Pour le deuxième, les exercices pris en compte seront ceux des années 2023, 2024 et 2025, et ainsi de suite jusqu'à la fin des 5 années du dispositif.

À noter, le législateur a prévu un bilan de l'expérimentation pour en

tirer les conclusions sur l'objectif commun d'une diffusion plus large des dispositifs de partage de la valeur au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

#### Comment s'organise la distribution de la valeur créée ?

L'entreprise de 11 à moins de 50 salariés générant un bénéfice net fiscal d'au moins 1% du chiffre d'affaires durant 3 exercices consécutifs aura 3 modalités alternatives pour satisfaire à la loi nouvelle.

1. Soit elle met en place un régime de participation (tel que décrit au § ci-dessous) ou un régime d'intéressement (présenté dans notre numéro du 16 septembre 2022) ;
2. Soit elle abonde un plan d'épargne salariale, système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ;
3. Soit elle verse une prime de partage de la valeur, confortée par la loi nouvelle qui confirme la prorogation des exonérations sociales et fiscales annoncées dans notre numéro du 27 octobre dernier.

#### Qu'en est-il des entreprises de plus de 50 salariés ?

Les entreprises concernées par le nouveau dispositif sont celles comptant moins de 50 salariés. En

effet, les entreprises d'au moins 50 salariés sont assujetties à une redistribution au profit de leurs salariés d'une part des résultats de l'activité économique au profit de leurs salariés. Il s'agit du régime de la participation. Celle-ci prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est mise en place par un accord collectif, au besoin passé par ratification à la majorité des 2/3 des salariés. A défaut d'accord, la participation obéit à des règles de calcul rigides prévues par le code du travail et bénéficie à tous les salariés sans condition d'ancienneté.

#### Qu'en est-il des entreprises individuelles de 11 salariés et plus ?

De leur côté, les entreprises individuelles d'au moins 11 salariés, s'il en existe, ne sont pas davantage concernées, y compris lorsque leur activité est agricole.

De même, les entreprises de moins de 11 salariés ne sont pas concernées. Le législateur a entendu ne pas alourdir la gestion interne des très petites entreprises, lesquelles peuvent en tout état de cause verser une prime de partage de la valeur si elles le souhaitent.

### INFORMATION DE FRANCE TRAVAIL EN CAS DE REFUS D'UN CDI : LA PLATEFORME EST OPÉRATIONNELLE

À l'issue d'un CDD ou d'une mission intérimaire, l'employeur, qui propose un CDI au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, doit lui notifier cette proposition par écrit, en indiquant le délai de réflexion dont il dispose et en lui précisant que son absence de réponse vaudra refus de la proposition de CDI.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, si le salarié refuse cette proposition de CDI, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice, selon le cas, doit en informer France Travail (ex-Pôle Emploi) dans un délai d'un mois en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Il ou elle doit en informer France Travail par voie dématérialisée, sur la plateforme créée à cet effet :

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/refus-de-cdi-informer-francetravail>

### PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE : QUÉZACO ?

La loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur contient plusieurs dispositions notamment en matière de participation, d'intéressement, de plan d'épargne salariale et de prime de partage de la valeur.

#### L'objectif

La loi permet aux salariés de bénéficier d'une prime de partage de la valorisation de l'entreprise en cas d'augmentation de la valeur de l'entreprise au cours des 3 années suivant la date fixée dans l'accord collectif qui met en place le plan de valorisation. Cette date sert alors de référence s'agissant de la valeur « initiale » de l'entreprise.

La valeur de l'entreprise est évaluée en fonction de la situation nette comptable, de la rentabilité et des perspectives d'activité.

Pour ce faire, un plan de partage de la valorisation de l'entreprise doit être mis en place dans l'entreprise.

#### La mise en place

#### La présence d'un accord collectif

Un accord est nécessaire pour mettre en place ce plan.

Il devra être déposé auprès de l'autorité administrative compétente, dans des conditions restant à déterminer par décret.

Cet accord peut prendre la forme :

- D'un accord collectif d'entreprise ;
- D'un accord conclu au sein du CSE ;
- D'un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ;
- D'un accord proposé par l'employeur, et le CSE le cas échéant, ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

## Le contenu de l'accord

Cet accord contient :

1. Un montant de référence servant à déterminer le montant distribuable au(x) salarié(x) après application du taux de variation de la valeur de l'entreprise ;
2. Les éventuelles conditions de modulation du montant de référence entre les salariés : ce peut être la rémunération, la classification ou encore la durée de travail prévue au contrat ;
3. La date d'appréciation de la valeur de l'entreprise : cette date constitue le point de départ de la durée de 3 ans du plan ;
4. La date, 3 ans plus tard, d'appréciation de la valeur de l'entreprise : cette date permet ainsi de calculer le taux de variation ;
5. La formule de valorisation retenue, à défaut la valorisation de l'entreprise est égale au montant de l'actif net réévalué, calculé d'après le bilan le plus récent ;
6. La ou les date(s) de versement de la prime ;
7. L'éventuelle reconduction du plan le cas échéant et les conditions de sa mise en œuvre.

## Les bénéficiaires

### Conditions relatives à l'entreprise

Toutes les entreprises disposent de la faculté de mettre en place en leur sein un plan de partage de la valorisation de l'entreprise, et ce pour une durée de 3 ans. Un seul plan peut être mis en place sur une même période de 3 ans.

## Conditions relatives au salarié

Le salarié doit avoir au minimum un an d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée à la date retenue pour définir la valeur de référence de l'entreprise. L'ensemble des contrats de travail exécutés dans l'entreprise au cours des 12 mois précédant cette date seront pris en compte pour apprécier la condition relative à l'ancienneté.

Il est à noter que l'accord instituant le plan de valorisation peut prévoir une condition d'ancienneté inférieure à un an.

Si le salarié remplit la condition d'ancienneté durant les 3 années d'exécution du plan ou s'il quitte l'entreprise, il ne bénéficiera pas de la prime de partage de la valorisation de l'entreprise.

## Le montant

La prime de partage de la valorisation de l'entreprise est égale à la formule suivante :

Montant de référence (défini dans l'accord collectif) x taux de variation de la valeur de l'entreprise

Evidemment, lorsque ce taux de variation est nul voire négatif, aucune prime ne sera versée.

Le montant des primes distribuées à un même salarié ne peut pas excéder, au titre d'un même exercice, les  $\frac{3}{4}$  du PASS, soit 34 776 € à compter du 1er janvier 2024.

## Le versement

Les sommes dues au salarié doivent être arrêtées dans un délai de 7 mois à compter de l'expiration du délai de 3 ans. Le versement de ces sommes peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants.

Les sommes ainsi attribuées ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération pris en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, ni à des augmentations de rémunération ou à de quelconques primes.

## Le traitement social et fiscal

Lorsqu'un salarié a adhéré à un plan d'épargne salariale ou à un plan d'épargne retraite entreprise, il peut y affecter tout ou partie de la prime partage de la valorisation de l'entreprise. Ces sommes seront alors exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite, par an et par bénéficiaire, de 5% du plafond maximum prévu. L'employeur informe le salarié des sommes attribuées et du délai dans lequel il peut formuler sa demande d'affectation des sommes à l'un de ces plans.

Cette prime de partage de la valorisation de l'entreprise est exonérée de toutes les cotisations sociales d'origine légale ou conventionnelle. Elle sera frappée d'une contribution de 20 %. Dans la loi du 29 novembre, ce traitement social et fiscal est pour le moment prévu pour les primes versées au cours des exercices 2026 à 2028.

## RAPPEL : NOUVELLES MODALITÉS DÉCLARATIVES ET DE PAIEMENT DE LA TAXE OFII DEPUIS LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2023

En cas d'embauche d'un salarié étranger, l'employeur doit s'acquitter d'une **taxe à la DGFIP** (Direction Générale des Finances Publiques), lors de la **première entrée en France du travailleur étranger** ou lors de sa **première admission au séjour en qualité de salarié**.

Depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2023**, la Direction générale des Finances publiques (DGFIP) à la charge de la gestion et du recouvrement de la taxe due par les employeurs de main d'œuvre étrangère, précédemment gérée par l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII) et prévue à l'article L. 436-10 du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Le **montant de la taxe à la DGFIP due par l'employeur**, varie en fonction de la durée du contrat de travail et du niveau de rémunération du travailleur étranger. Pour plus d'information, nous vous invitons à vous rapprocher de nos services.

La taxe doit être **déclarée par l'employeur et payée annuellement à terme échu**. A terme échu signifie que la taxe due pour les embauches en cours d'années, seront déclarées et payées **l'année suivante** (lors de la déclaration de TVA de l'année suivante). Ainsi, les premières démarches à réaliser au titre des embauches qui ont été réalisées en 2023, interviendront en février 2024, via la **déclaration TVA**. Le paiement de la taxe due par les employeurs de main d'œuvre étrangère s'effectue avec le paiement de la TVA et des autres taxes portées sur l'annexe de la déclaration de TVA.

*Pour rappel, la déclaration et le paiement de la TVA et des taxes annexes à la TVA doivent obligatoirement être réalisés de manière dématérialisée.*

Un décret du 21 février 2023, applicable depuis le **24 février 2023**, précise les modalités déclaratives et de paiement de la taxe :

- les employeurs qui relèvent du régime

normal d'imposition : la taxe DGFIP due par l'employeur qui embauche un salarié étranger, doit être déclarée sur l'annexe n°**3310 A de la déclaration de TVA**, qui est déposée au titre du mois de janvier (donc janvier 2024 pour la taxe relative à 2023) ou au titre du **1<sup>er</sup> trimestre de l'année qui suit** celle au cours de laquelle la taxe est devenue exigible (1<sup>er</sup> trimestre 2024 pour la taxe exigible en 2023) ;

- les employeurs qui relèvent du régime simplifié d'imposition en matière de TVA ou du régime agricole de TVA : la taxe DGFIP doit être déclarée sur le **formulaire n°3517**, qui est déposé au titre de l'exercice au cours duquel la taxe est devenue exigible ;
- les employeurs qui ne sont pas redevables de la TVA : la taxe doit être déclarée sur l'**annexe 3310 A de la déclaration TVA**, au plus tard le **25 février de l'année qui suit** (donc 25 février 2024 pour la taxe qui porte sur 2023).

SG

## LA QUESTION DU MOIS

### PEUT-ON PAYER PLUS UN SALARIÉ SELON LE DIPLÔME QU'IL POSSÈDE ?

**Non, la seule différence de diplômes ne permet pas de justifier une rémunération différente**

Le 21 juin 2023, la Cour de cassation a rappelé que la seule différence de

diplômes ne permet pas de fonder une différence de rémunération entre des salariés qui exercent les mêmes fonctions ; sauf s'il est démontré par des justifications, dont il appartient au juge de contrôler

la réalité et la pertinence, que la possession d'un diplôme spécifique atteste de connaissances particulières utiles à l'exercice de la fonction occupée.

## QUELS STATUTS SOCIAUX POUR LE CONJOINT DU CHEF D'EXPLOITATION ?

Le conjoint d'un exploitant individuel ou d'un associé exploitant qui participe régulièrement à l'activité de l'entreprise agricole doit être affilié à un régime de protection sociale.

Désormais, le statut peu coûteux de conjoint collaborateur ne devra être envisagé que comme un statut temporaire

### I. L'incitation à l'affiliation en qualité de chef d'exploitation

Plusieurs évolutions législatives intervenues ces dernières années ont pu conduire les conjoints participant régulièrement aux travaux à choisir le statut de chef d'exploitation.

Une première impulsion, significative, a été donnée par l'acceptation des GAEC entre époux par la loi de modernisation de l'agriculture de 2010.

Depuis cette date, un GAEC peut aussi être constitué par deux époux, concubins ou partenaires de Pacs seuls. Comme pour les autres GAEC, ils bénéficient alors pleinement du principe de transparence, en matière d'aides économiques notamment.

### II. Le statut de conjoint collaborateur

En complément de ces mesures de nature à favoriser l'affiliation en qualité de chef d'exploitation, le recours au statut de conjoint collaborateur est désormais sensiblement réduit par le législateur.

#### LES INCONVENIENTS du statut de conjoint collaborateur :

- Le statut de conjoint collaborateur est considéré comme peu favorable. La condition d'absence de rémunération peut en effet supposer un état de dépendance économique du conjoint à l'égard du chef d'exploitation.
- De plus, les droits octroyés sont assez faibles (notamment pour les droits retraite).

→ La volonté du législateur était donc de restreindre le recours à ce statut. **Pour ce faire, il a choisi de limiter la durée maximale d'affiliation en cette qualité.**

Le Code rural précise que « la personne qui devient **collaborateur du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole ne peut pas conserver cette qualité plus de cinq ans** ».

Le statut de conjoint collaborateur doit donc s'envisager comme un STATUT TRANSITOIRE.

LE DÉCOMPTE de la durée d'affiliation s'effectue à l'échelle de l'ensemble de la carrière de l'intéressé :

- Sont ainsi prises en compte l'ensemble des périodes d'affiliation en qualité de conjoint collaborateur, même les périodes d'affiliation discontinues, et dans l'ensemble des entreprises dans lesquelles le conjoint aurait pu, le cas échéant, participer à l'activité.
- De même, le texte de loi n'opère pas de distinction entre la qualité de conjoint à titre exclusif, à titre principal ou encore à titre secondaire. La période d'affiliation en qualité de conjoint collaborateur à titre secondaire est également prise en compte (hypothèse d'un conjoint par ailleurs salarié à titre principal en dehors de l'exploitation).

APPLICATION DANS LE TEMPS DE LA DURÉE LIMITÉE du statut de conjoint collaborateur :

- Pour toutes les personnes choisissant ce statut postérieurement au 1er janvier 2022, ce dernier prendra fin à l'issue d'un délai de 5 ans.
- Pour toutes les personnes ayant choisies ce statut avant le 1er janvier 2022, ce dernier prendra fin au plus tard le 31 décembre 2026.

Au terme du délai de cinq ans, le conjoint collaborateur souhaitant poursuivre son activité devra choisir entre :

- le statut de salarié
- ou le statut de chef d'exploitation.

**À défaut de choix, il sera présumé exercer son activité en qualité de salarié.**

#### RADIATION PAR LA MSA :

L'organisme de sécurité sociale pourra prononcer la radiation du conjoint en cas de dépassement de la durée de cinq ans, à l'issue d'une

procédure contradictoire.

Elle prendra effet le cas échéant au 31 décembre de l'année au cours de laquelle la durée de cinq ans aura été dépassée.

À l'expiration de ce délai, le chef d'exploitation est donc tenu de déclarer le choix du statut choisi par le conjoint.

À défaut d'une telle déclaration modificative du statut choisi, le chef d'exploitation auprès duquel le conjoint était rattaché sera désormais réputé avoir déclaré une affiliation du conjoint sous le statut de salarié.

### III. Le statut salarié

L'affiliation sous le régime salarié à défaut de choix exprimé par les intéressés tend à devenir la norme. Depuis 2019, et l'adoption de la loi Pacte, le chef d'exploitation ou d'entreprise agricole est tenu de déclarer l'activité professionnelle régulière de son conjoint, concubin ou partenaire de Pacs au sein de l'exploitation et le statut choisi par ce dernier.

Cette obligation déclarative, à laquelle est tenue le chef d'exploitation, vient compléter l'obligation de choix, par le conjoint, d'un statut social, en vigueur depuis 2006. À défaut d'une telle déclaration, le conjoint, concubin au sein de l'exploitation ou de l'entreprise agricole est réputé l'avoir fait sous le statut de salarié.

Le chef d'exploitation est en effet réputé, par la loi, l'avoir déclaré sous ce statut.

Cette disposition se veut protectrice des conjoints dont le chef d'exploitation aurait été défaillant. Le conjoint qui sera en mesure de démontrer la réalité de sa participation à l'activité pourra se prévaloir du statut de salarié, plus protecteur et générateur de droits retraite plus favorables.

Mais pour le chef d'exploitation qui n'aurait pas accompli les formalités déclaratives nécessaires, ce sera au prix du versement des cotisations sociales afférentes à la période concernée.

MF

# LES CHIFFRES DU MOIS

## LES CHIFFRES DU MOIS DE FEVRIER 2024

SMIC horaire brut = 11,65 € depuis le 01/01/2024  
Minimum garanti = 4,15 € depuis le 01/01/2024

Prime panier : 7,30 € depuis le 01/01/2024  
Plafond Mensuel Sécurité Sociale 2024: 3.864 €

A l'embauche de votre salarié, vous devez lui remettre les notices d'information concernant la complémentaire santé et la couverture prévoyance. Elles sont disponibles en téléchargement sur le site de votre organisme assureur.

A partir du 6ème mois de présence, votre salarié peut bénéficier de réduction sur diverses activités sociales et culturelles. En début d'année il reçoit une carte dénommée « carte campagne ». Le catalogue des activités est consultable à cette adresse web : <https://www.calameo.com/read/00560894794e3d41f36ff>  
A la sortie du salarié de votre entreprise, vous devez lui remettre les documents de demande de maintien de garanties concernant la complémentaire santé et la prévoyance. Dispositif appelé portabilité. Ils sont disponibles en téléchargement sur le site de votre organisme assureur.

Grille convention collective nationale IDCC 7024					Modifi- cation	
salaire minimum du palier	palier					
Depuis le 1er janvier 2024						
11.65	1	Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points				
11.65	2	si minimum degré 4 en technicité				
11.78	3	+ soit degré 3 en responsabilité ou degré 3 en autonomie				
12.03	4					
12.56	5	Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points				
13.15	6	si minimum degré 3 en autonomie				
13.92	7	+ soit degré 3 en management ou degré 4 en technicité				
14.88	8					
16.11	9	Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points				
17.84	10	si minimum degré 4 en autonomie				
20.30	11	+ soit degré 4 en management ou degré 4 en technicité				
23.20	12					
CHARGES SOCIALES CADRE & NON CADRE		TAUX GLOBAL	REPARTITION EN %		ASSIETTE	
			SALARIE	EM- PLOYEUR		
Maladie, maternité, invalidité, décès	non fiscalisé en France	R	7.00	0.00	7.00	totalité salaire si rémunération annuelle ≤ 52.416,00 € soit valeur 2,5 SMIC au 31.12.2023
		R	13.00	0.00	13.00	totalité salaire si rémunération annuelle > 52.416,00 € soit valeur 2,5 SMIC au 31.12.2023
		R	12.50	5.50	7.00	totalité salaire si rémunération annuelle ≤ 52.416,00 € soit valeur 2,5 SMIC au 31.12.2023
		R	18.50	5.50	13.00	totalité salaire si rémunération annuelle > 52.416,00 € soit valeur 2,5 SMIC au 31.12.2023
Contribution solidarité autonomie		R	0.30	-	0.30	totalité salaire
Vieillesse déplafonnée		R	2.42	0.40	2.02	totalité salaire
Vieillesse		R	15.45	6.90	8.55	≤ 3.864 € / mois soit le PMSS
Accident du travail		R*	voir tableau ci dessous			totalité salaire
Allocations familiales		R	3.45		3.45	totalité salaire si brut annuel ≤ 73.382,40 € soit valeur 3,5 SMIC au 31.12.2023
		R	5.25		5.25	totalité salaire si brut annuel > 73.382,40 € soit valeur 3,5 SMIC au 31.12.2023
Allègement des cotisations travailleurs occasionnels			voir formule ci dessous - plafonnée aux cotisations patronales marquées par R et (R* plafonné à 0,55%). Dégressivité de 1,2 à 1,6 SMIC			
Allègement général des cotisations			voir formule ci dessous - plafonnée aux cotisations patronales marquées par R et (R* plafonné à 0,55%). Dégressivité de 1 à 1,6 SMIC			
FNAL - aide logement		R	0.10	-	0.10	≤ 3.864 € / mois soit le PMSS
Service santé au travail		R	0.42	-	0.42	≤ 3.864 € / mois soit le PMSS
Formation < 11 salariés			0.55	-	0.55	totalité salaire
Formation ≥ 11 salariés			1.00	-	1.00	totalité salaire
Formation CDD			1.00	-	1.00	totalité salaire des CDD Exonération si contrat à caractère saisonnier
Taxe apprentissage part principale			0.59	-	0.59	Si redevable, déclarée via la DSN et versée à la MSA.
Taxe apprentissage solde			0.09	-	0.09	Si redevable, déclarée via la DSN d'avril 2024 et versée à la MSA.
AFNCA			0.05	-	0.05	totalité salaire
ANEFA			0.02	0.01	0.01	totalité salaire
Provéa			0.20	-	0.20	totalité salaire
Contribution au dialogue social			0.016	-	0.016	totalité salaire
CDI,CDD saisonnier CDD de remplacement		R	4.05		4.05	≤ 15.456 € / mois soit 4 PMSS
CDD d'usage ≤ 3 mois						
Assurance garantie des salaires AGS		R	0.20	-	0.20	≤ 15.456 € / mois soit 4 PMSS
CEG contribution d'équilibre générale		R	2.15	0.86	1.29	≤ 3.864 € / mois soit le PMSS
CET contribution d'équilibre technique			2.70	1.08	1.62	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
ASCPA au 1er du 6ème mois présence			0.35	0.14	0.21	totalité salaire si brut > 3.864 € soit le PMSS
Transport ≥ 11 salariés sur l'année N-1			0.04	-	0.04	totalité salaire
suivant commune					totalité salaire	

NON CADRE					
Retraite alliance professionnelle ARRCO section AGRICA	R	7.87	3.93	3.94	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
		21.59	10.79	10.80	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
Retraite supplémentaire salarié ayant acquis 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	E	1.00	0.50	0.50	<= 30.912 € / mois soit 8 PMSS
Garantie maintien salaire		0.36	-	0.36	<= 15.456 € / mois soit 4 PMSS
Prévoyance au 1er du mois suivant le 6ème mois d'ancienneté	C	0.85	0.425	0.425	<= 15.456 € / mois soit 4 PMSS
Frais santé dès l'embauche sauf cas de dispense	C	45.21 €	22.60 €	22.61 €	forfait mensuel proratisé le mois d'embauche
	C	45.21 €	22.60 €	22.61 €	
Versement santé dit chèque santé	C			28.26 €	CDD <= 3 mois coût employeur x 1.25 si temps partiel, proratisé selon le nb heures mensuelles
	C			28.26 €	
Forfait social		20.00	-	20.00	coût employeur cotisation marquée par E
Forfait social entreprise >= 11 salariés		8.00	-	8.00	coût employeur cotisations marquées par C
CSG déductible		6.80	6.80	-	sur 98,25% du salaire brut + (coût employeur des cotisations marquées par C+E) dans la limite de 15.456 € / mois, soit 4 PMSS, au-delà sur 100% de la même base
CSG non déductible		2.40	2.40	-	
CRDS		0.50	0.50	-	
		0.50	0.50	-	

CADRE					
Retraite alliance professionnelle ARRCO section AGRICA		10.16	3.86	6.30	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
		21.59	8.64	12.95	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
APECITA		0.060	0.024	0.036	<= 15.456 € / mois soit 4 PMSS
CPCEA retraite supplémentaire	B S	2.50	1.07	1.43	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
CPCEA retraite sup. option. obligatoire	B S	0.50	0.30	0.20	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
CPCEA prévoyance soumis CSG	B F	2.00	1.00	1.00	totalité salaire
CPCEA prévoyance hors CSG	B F	1.03	0.24	0.79	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
CPCEA prévoyance soumis CSG	B F	0.45	-	0.45	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
CPCEA prévoyance hors CSG	B F	1.66	0.99	0.67	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 et 8 PMSS
CPCEA frais de santé	B F	0.99	-	0.99	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 et 8 PMSS
Forfait social entreprise >= 11 salariés		129.00 €	64.50 €	64.50 €	forfait mensuel
Forfait social		8.00	-	8.00	coût employeur cotisations marquées par F
CSG déductible		20.00	-	20.00	coût employeur cotisations marquées par S
CSG non déductible		6.80	6.80	-	sur 98,25% du (salaire brut - HS - HC) + (coût employeur des cotisations marquées par B) dans la limite de 15.456 € / mois, soit 4 PMSS, au-delà sur 100% de la même base.
CRDS		2.40	2.40	-	
		0.50	0.50	-	
CSG déductible		0.00	0.00	-	Sur base heures supplémentaires et heures complémentaires
CSG non déductible		9.20	9.20	-	
CRDS		0.50	0.50	-	

ALLEGEMENT GENERAL DES COTISATIONS	
Employeurs de la production agricole, des travaux agricoles, forestiers et paysagers, de la conchyliculture, la pisciculture, la saliculture, groupements d'employeurs et les CUMA.	
coefficient à multiplier par le brut mensuel ou annuel, puis à affecter par cotisation R et R* avec un coefficient maximum, pour obtenir la réduction dégressive	
Toutes entreprises	$\frac{T}{0,6} \times [ \frac{(1,6 \times \text{SMIC RDF})}{\text{REM RDF}} - 1 ]$
T est égale aux taux de cotisations patronales marquées par R et R*, plafonné à 0,46%, soit maximum 0,3116 % depuis 2024	
Dans le cas où les cotisations retraites sont versées à une autre caisse que - Retraite alliance professionnelle ARRCO section AGRICA - la cotisation retraite est prise en compte dans l'allègement à hauteur de la part patronale dans la limite de 4,72%. La part CET restant de 1,29%	

SMIC ANNUEL = 21.203,47 €

SMIC RDF				
	salarié mensualisé		salarié hors mensualisation	
	mensuel	annuel	mensuel et annuel	
temps plein	smic x (151,67 + HS)	smic x (1820 + HS)	réduction dégressive	exo occasionnel
temps partiel	smic x (H temps partiel + HC + HS)	smic x (H temps partiel + HC + HS)		
entrée - sortie en cours de mois	formules ci-dessus x rémunération perçue / rémunération théorique mensuelle		smic x total heures travaillées	smic x DC

DC = durée contractuelle de travail de la période de présence

REM RDF	salariés bénéficiant de la réduction dégressive	salariés bénéficiant de l'exonération travailleur occasionnel
	salaire brut	salaire brut moins les heures supplémentaires ou complémentaires

ALLEGEMENT DES COTISATIONS	
pour l'emploi de travailleurs occasionnels depuis 2020	
coefficient à multiplier par le brut mensuel ou annuel, puis à affecter par cotisation R et R* avec un coefficient maximum, pour obtenir la réduction dégressive	
Toutes entreprises	$\frac{T \times 1,2}{0,4} \times [ \frac{(1,6 \times \text{SMIC RDF})}{\text{REM RDF}} - 1 ]$
T est égale aux taux de cotisations patronales marquées par R et R*, plafonné à 0,46%, soit maximum 0,3116 % depuis 2024	
La durée d'allègement reste limitée à 119 jours par an pour un même salarié. Au sein d'un groupement d'employeurs la limite de 119 jours s'apprécie par adhérent et pour chaque salarié mis à sa disposition.	

VERSEMENT DE TRANSPORT	MARSEILLE PROVENCE METROPOLE	2.00
	PAYS D'AIX EN PROVENCE	2.00
	SALON ETANG DE BERRE DURANCE	2.00
	CAPM et SAN OUEST PROVENCE	2.00
	PAYS D'AUBAGNE et DE L'ETOILE	2.00
	BASSIN MINIER DE PROVENCE	2.00
	ARLES CRAU CAMARGUE MONTAGNETTE	0.80
SAINTE-MARIES DE LA MER	0.80	

Taux accident de travail	
Cultures spécialisées	2.33
Elevages spécialisés gros Animaux	2.49
Elevages spécialisés petits Animaux	4.13
Cultures & élevages non spécialisés	2.25
Viticulture	3.85
Personnel des sièges sociaux et bureaux d'exploitations agricoles	1.15

# MÊME SI LE TEMPS CHANGE, JE RESTE SÛRE DE MES REVENUS

Faites un bilan assurances  
au Crédit Agricole

Protégez vos cultures contre  
les aléas climatiques<sup>(1)</sup> et sécurisez  
les revenus de votre exploitation.

Prenez rendez-vous avec un conseiller.

(1) Pluie orageuse, tempête, tourbillon, vent de sable, inondation, excès d'eau, excès d'humidité, sécheresse, manque de rayonnement, coups de soleil, grêle, gel, excès de neige.  
Offre réservée aux souscripteurs d'un contrat Assurance Récoltes Pacifica et sous réserve d'acceptation par Pacifica. Les contrats Assurance Récoltes, Grêle et Prairies sont assurés par PACIFICA, la compagnie d'assurance dommages, filiale de Crédit Agricole Assurances. Entreprise régie par le code des assurances. S.A. au capital de 442 524 390 € entièrement libéré, entreprise régie par le Code des Assurances. Siège social : 8/10 boulevard de Vaugirard, 75724 Paris cedex 15 - 352 358 865 RCS Paris. N° de TVA : FR95 352 358 866. Les événements garantis et les conditions figurent aux contrats. Ces contrats sont distribués par votre Caisse Régionale.  
CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE - Société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de crédit - Siège social situé 25 chemin des Trois Cyprès - CS70392 - 13097 Aix-en-Provence Cedex 2 - 381 976 448 RCS Aix-en-Provence - Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le numéro 07 019 231. Copyright photo : Nicexray - Istock.  
Création : Glanum 11/2021.



ALPES PROVENCE