



Secrétariat général
Service des affaires financières, sociales et
logistiques
Sous-direction du travail et de la protection sociale
Bureau de l'assujettissement et des cotisations
sociales

Instruction technique
SG/SAFSL/SDTPS/2021-553
19/07/2021

Date de mise en application : 19/07/2021

Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.

Cette instruction ne modifie aucune instruction.

Nombre d'annexes : 3

Objet : Instruction relative aux mesures en faveur des employeurs relevant du secteur « culture de la vigne » instituées par l'article 17 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Destinataires d'exécution

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance
 Le ministre des solidarités et de la santé
 Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation
 Monsieur le directeur général de la CCMSA

Résumé : L'article 17 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, codifié à l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale, institue une exonération de cotisations sociales spécifique au profit des employeurs de la filière viticole, fortement impactés par les sanctions américaines sur les exportations de vins français depuis la fin de l'année 2019 et par les conséquences de la pandémie de covid-19. Pour ceux d'entre eux ne pouvant pas bénéficier de cette exonération, la loi prévoit la possibilité de demander une remise de cotisations. Les dispositions de l'article 17 ont été complétées par un décret n°2021-827 du 28 juin 2021 relatif à l'application des mesures en faveur des employeurs relevant du secteur « culture de la vigne » instituées par l'article 17 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Dans ce contexte, la présente instruction précise les modalités de mise

en œuvre des dispositifs d'exonération et de remise de cotisations applicables aux employeurs viticoles.



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation
Service des Affaires Financières Sociales et Logistiques
Sous-direction du Travail et de la Protection Sociale
Bureau de l'Assujettissement et des Cotisations Sociales

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance

Le ministre des solidarités et de la santé

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation

à Monsieur le directeur général de la CCMSA

INSTRUCTION N° MAA/SDTPS/BACS/n° 553 du 19 juillet 2021 relative aux mesures en faveur des employeurs relevant du secteur « culture de la vigne » instituées par l'article 17 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Date d'application : immédiate

NOR : AGRS2122278J

Classement thématique : Sécurité sociale : organisation, financement

Document opposable : oui

Déposée sur le site *circulaires.legifrance.gouv.fr* : non

Publiée au BO : oui

Catégorie : Mise en œuvre des réformes et des politiques publiques comportant des objectifs, orientations ou calendrier d'exécution.

Résumé : L'article 17 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, codifié à l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale, institue une exonération de cotisations sociales spécifique au profit des employeurs de la filière viticole, fortement impactés par les sanctions américaines sur les exportations de vins français depuis la fin de l'année 2019 et par les conséquences de la pandémie de covid-19. Pour ceux d'entre eux ne pouvant pas bénéficier de cette exonération, la loi prévoit la possibilité de demander une remise de cotisations. Les dispositions de l'article 17 ont été complétées par un décret n°2021-827 du 28 juin 2021 relatif à l'application des mesures en faveur des employeurs relevant du secteur « culture de la vigne » instituées par l'article 17 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. Dans ce contexte, la présente instruction précise les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'exonération et de remise de cotisations applicables aux employeurs viticoles.

Mention Outre-mer : Les mesures « Viticulteurs » ne s'appliquent pas dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte.

Mots-clés : Secteur « culture de la vigne » - Exonération de cotisations sociales - Remise de cotisations sociales – Cumul entre exonérations - Modalités déclaratives

Texte(s) de référence :

Articles 9 et 17 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Article 65 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020

Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité à destination des entreprises particulièrement touchées par les conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation

Décret n° 2020-1103 du 1^{er} septembre 2020 relatif aux cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs affectés par la crise sanitaire

Décret n° 2021-75 du 27 janvier 2021 modifié relatif à l'application des mesures concernant les cotisations et contributions sociales des entreprises, travailleurs indépendants et artistes-auteurs prévues par l'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Décret n°2021-827 du 28 juin 2021 relatif à l'application des mesures en faveur des employeurs relevant du secteur « culture de la vigne » instituées par l'article 17 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021

Circulaire(s) / instruction(s) abrogée(s) : néant

Circulaire(s) / instruction(s) modifiée(s) : néant

Annexe(s) :

Annexe I : Synthèse des règles communes aux mesures « Viticulteurs »

Annexe II : Synthèse des règles relatives à la mesure d'exonération de cotisations

Annexe III : Synthèse des règles relatives à la mesure de remise de cotisations

Diffusion : Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole (CCMSA) assurant la diffusion auprès des caisses de mutualité sociale agricole

Table des matières

Table des matières	3
Section 1 : Règles communes aux mesures d'exonération et de remise de cotisations sociales	5
I. Éligibilité des employeurs aux mesures « Viticulteurs »	5
A. Employeurs concernés	5
1. Délimitation du secteur d'activité	5
2. Prise en compte de l'activité principale exercée par l'employeur	5
3. Cas des groupements d'employeurs	5
4. Entreprises procédant à un changement de forme sociale	6
B. Employeurs exclus	6
1. Employeurs condamnés pour une infraction de travail dissimulé	6
2. Employeurs ne respectant pas leurs obligations déclaratives	6
3. Entreprises en difficulté au sens de la réglementation européenne	6
II. Salariés pris en compte pour l'éligibilité aux mesures « Viticulteurs »	7
A. Salariés titulaires d'un contrat de travail	7
B. Liste limitative des salariés pris en compte	7
C. Salariés mis à disposition par les groupements d'employeurs	7
III. Baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise en 2020	7
A. Principe général	7
B. Modalités d'appréciation spécifiques	8
1. Entreprises nouvelles	8
2. Groupements d'employeurs	8
Section 2 : Règles spécifiques aux mesures d'exonération et de remise de cotisations	9
Sous-section 1 : Mesure d'exonération des cotisations sociales patronales	9
I. Rémunérations prises en compte dans l'assiette de l'exonération	9
II. Cotisations visées	9
III. Période concernée	9
A. Cas général	9
B. Cas particulier des entreprises créées en 2020	9
IV. Montant de l'exonération	10
V. Articulation de l'exonération « Viticulteurs » avec d'autres dispositifs d'exonération ou de réduction de cotisations	10
A. Articulation avec la réduction générale de cotisations	10
B. Articulation avec l'exonération pour l'emploi de travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TO-DE)	11
C. Articulation avec l'exonération « Covid Vague 2 »	12
1. Prolongation de l'exonération « Covid Vague 2 » en 2021	12

2.	Application des exonérations en 2021 sur des périodes d'emploi identiques...	12
D.	Articulation avec l'aide au paiement	13
1.	Imputation des aides au paiement « Vague 1 » , « Vague 2 » et « reprise d'activité » après application de l'exonération « Viticulteurs »	13
2.	Régularisation des déclarations en cas d'imputation des aides au paiement « Vague 1 » ,« Vague 2 » et « reprise d'activité » avant application de l'exonération « Viticulteurs »	14
VI.	Plafonnement européen des aides accordées aux entreprises affectées par la crise sanitaire	16
VII.	Modalités liées à la déclaration de l'exonération par les employeurs et à la vérification de la baisse de chiffres d'affaires par les caisses de MSA	17
A.	Déclaration de l'exonération via la déclaration sociale nominative.....	17
1.	Déclaration de l'exonération au sein d'une rubrique <i>ad hoc</i>	17
2.	Transmission par l'employeur de documents justifiant la baisse de chiffre d'affaires	17
3.	Vérification par la MSA des documents justificatifs transmis par l'employeur ..	18
B.	Déclaration de l'exonération par les employeurs utilisateurs du TESA.....	18
VIII.	Faculté de report prévue avant mise en œuvre effective de l'exonération « Viticulteurs »	19
	Sous-section 2 : Mesure de remise partielle des cotisations sociales patronales	20
I.	Conditions d'éligibilité à la mesure de remise partielle	20
II.	Détermination de la rémunération à retenir	20
III.	Montant maximal de la remise partielle	20
A.	Cas général	20
B.	Cas particulier des entreprises créées en 2020.....	21
IV.	Cotisations entrant dans le champ de la remise partielle	21
V.	Modalités de mise en œuvre de la remise partielle	21
A.	Procédure relative à la demande par l'employeur d'une remise partielle de cotisations	21
B.	Procédure relative à l'octroi par la MSA d'une remise partielle de cotisations	22
C.	Modalités d'imputation de la remise partielle de cotisations	22

Section 1 : Règles communes aux mesures d'exonération et de remise de cotisations sociales

I. Eligibilité des employeurs aux mesures « Viticulteurs »

A. Employeurs concernés

Les mesures d'exonération et de remise partielle de cotisations prévues par l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale dites mesures « Viticulteurs » sont applicables aux employeurs dont l'activité principale relève du secteur « culture de la vigne ».

1. Délimitation du secteur d'activité

Le bénéfice des mesures « Viticulteurs » est réservé aux employeurs, y compris aux groupements, dont l'activité principale est la production de raisins de cuve et de raisins de table dans des vignobles.

En revanche, les employeurs dont l'activité principale est la transformation, le conditionnement ou la commercialisation de la production viticole ne sont pas éligibles à ces mesures (ex. coopératives agricoles de vinification, caveaux de vente...).

Par ailleurs, lorsqu'un exploitant viticole se livre à ces mêmes activités dans le prolongement de son activité de production, le chiffre d'affaires généré par ces opérations et les salariés pouvant être affectés à celles-ci sont pris en compte pour la mise en œuvre des mesures « viticulteurs », puisqu'en application de la réglementation, les activités exercées dans le cadre du prolongement sont des activités de production agricole.

2. Prise en compte de l'activité principale exercée par l'employeur

Pour déterminer l'éligibilité aux mesures « Viticulteurs », seule l'activité principale exercée par l'employeur est prise en compte. Celle-ci est déterminée au niveau de l'entreprise.

Le code caractérisant l'activité principale exercée (code APE) attribué par l'Insee en référence à la nomenclature d'activités française (NAF) est déterminé, selon la nature de l'activité, soit selon le nombre de salariés occupés, soit selon la part de chiffre d'affaires que représente cette activité.

Toutefois, l'attribution du code APE « culture de la vigne » à l'entreprise ne saurait conduire par elle-même à créer des droits ou des obligations en faveur ou à la charge de celle-ci. Quel que soit le code attribué, seule l'activité réellement exercée par l'employeur permet de déterminer effectivement l'éligibilité aux mesures « Viticulteurs ».

3. Cas des groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs dont l'activité principale relève du secteur « culture de la vigne » sont éligibles aux mesures « Viticulteurs ». Pour ces derniers, l'activité principale est déterminée en fonction de l'activité des membres du groupement : si une majorité des employeurs adhérents du groupement a pour activité principale l'activité « culture de la vigne », alors celui-ci pourra bénéficier des mesures au titre de l'ensemble de ses salariés.

4. Entreprises procédant à un changement de forme sociale

Lorsque le changement de forme sociale de l'entreprise, qui peut conduire à l'attribution d'un nouveau numéro SIREN, s'effectue sans création d'une nouvelle personne morale (ce qui implique notamment que l'objet social et l'activité de l'entreprise ne soient pas modifiés), le changement est sans incidence sur l'éligibilité aux mesures « Viticulteurs ». Il en est de même s'agissant d'un exploitant à titre individuel qui décide par la suite d'exercer son activité dans un cadre sociétaire.

Exemple :

Une SARL exerçant son activité principale dans le secteur « culture de la vigne » se transforme en SAS à effet du 1^{er} mars 2021. L'activité exercée par l'entreprise et son objet social restent identiques. Sous réserve qu'elle remplisse les conditions prévues pour le bénéfice des mesures « Viticulteurs », l'entreprise devra être considérée comme éligible sans que ce changement de forme sociale ne puisse y faire obstacle.

B. Employeurs exclus

1. Employeurs condamnés pour une infraction de travail dissimulé

Les employeurs ayant fait l'objet d'une condamnation en raison d'une infraction de travail dissimulé visée aux articles L. 8221-1, L. 8221-3 et L. 8221-5 du code du travail au cours de l'année 2021 ou des quatre années précédentes ne sont pas éligibles aux mesures d'exonération de cotisations ou de remise partielle de cotisations.

2. Employeurs ne respectant pas leurs obligations déclaratives

Le bénéfice des mesures « Viticulteurs » est subordonné au fait, pour les employeurs, d'être à jour de leurs obligations déclaratives. Ainsi, aucune demande d'exonération de cotisations ou de remise partielle ne pourra être portée auprès de la MSA tant que l'entreprise n'aura pas régularisé sa situation.

3. Entreprises en difficulté au sens de la réglementation européenne

Les dispositions de l'article L. 241-14 du code de la sécurité sociale s'appliquent uniquement aux entreprises mentionnées au A du I de la présente section, inscrites au répertoire national des entreprises et de leurs établissements mentionné à l'article R. 123-220 du code de commerce, qui n'étaient pas déjà en difficulté au 31 décembre 2019 au sens de l'article 2 du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014 déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché intérieur en application des articles 107 et 108 du traité.

Cependant, les employeurs de moins de 50 salariés dont le chiffre d'affaires annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros et qui étaient considérés comme « en difficulté » au 31 décembre 2019, au sens du règlement de la Commission du 17 juin 2014, peuvent, par exception, bénéficier de l'exonération « Viticulteurs » dès lors qu'ils ne font pas l'objet d'une procédure collective d'insolvabilité et ne bénéficient pas d'une aide au sauvetage ou d'une aide à la restructuration.

La notion de procédure collective d'insolvabilité englobe les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire. L'exclusion concerne les entreprises qui ne sont pas formellement entrées dans une de ces procédures au 31 décembre 2019 mais qui remplissent les conditions pour y être soumises, à la demande de leurs créanciers. En revanche, les entreprises ayant fait l'objet d'un jugement d'ouverture et pour lesquelles un plan a été arrêté et est en cours ne sont pas exclues.

II. Salariés pris en compte pour l'éligibilité aux mesures « Viticulteurs »

A. Salariés titulaires d'un contrat de travail

Seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail ouvrent droit, pour l'employeur, aux mesures « Viticulteurs ». Sont inclus notamment les signataires d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat d'insertion ainsi que les entrepreneurs salariés et les entrepreneurs salariés associés des coopératives d'activité et d'emploi.

Les stagiaires en milieu professionnel qui n'ont pas de contrat de travail au titre de cette activité ne peuvent ouvrir droit aux mesures.

B. Liste limitative des salariés pris en compte

Seuls les salariés mentionnés au 1° et aux 6° à 10° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime (CRPM) ouvrent droit, pour l'employeur, aux mesures « Viticulteurs ».

Concernant les mandataires sociaux mentionnés aux 8° et 9° de l'article L. 722-20 du CRPM, ces derniers ouvrent droit aux mesures « Viticulteurs » s'ils sont titulaires d'un contrat de travail distinct de l'exercice de leur mandat social, uniquement pour la part de rémunération due au titre de ce contrat.

C. Salariés mis à disposition par les groupements d'employeurs

Les groupements d'employeurs mentionnés à l'article L. 1253-1 du code du travail mettant à disposition des salariés auprès d'un de leurs membres peuvent bénéficier des mesures « Viticulteurs » pour les rémunérations qui leur sont versées.

Le membre du groupement bénéficiaire de la mise à disposition du salarié ne peut en revanche pas prétendre, pour ce salarié, au bénéfice des mesures « Viticulteurs ».

III. Baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise en 2020

A. Principe général

Le bénéfice des mesures « Viticulteurs » est subordonné à une baisse du chiffre d'affaires (hors taxes) annuel de l'entreprise relatif à l'année 2020, appréciée par rapport au chiffre d'affaires annuel de l'année 2019.

Le critère de baisse de chiffre d'affaires est apprécié au niveau de l'entreprise.

Les seuils de baisse de chiffre d'affaires requis pour le bénéfice des mesures « Viticulteurs » sont précisés au sein de la section 2.

B. Modalités d'appréciation spécifiques

1. Entreprises nouvelles

➤ Entreprises créées en 2019

Pour les entreprises créées au 1^{er} janvier 2019, en application du principe général, la baisse du chiffre d'affaires (hors taxes) annuel de l'entreprise de l'année 2020 est appréciée par rapport au chiffre d'affaires annuel de l'année 2019.

Pour les entreprises créées après le 1^{er} janvier 2019, la baisse du chiffre d'affaires annuel de l'année 2020 est appréciée par rapport au chiffre d'affaires réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 décembre 2019 ramené sur douze mois.

Exemple :

Une entreprise relevant du secteur « culture de la vigne » est créée à effet du 1^{er} mars 2019. Sur l'année 2019, elle réalise un CA de 60 000 €. Ramené sur 12 mois, le montant du CA 2019 est égal à 72 000 €.

En 2020, le CA annuel de l'entreprise est de 28 000 €. Cette baisse du CA 2020 de 44 000 € correspondant à une baisse de plus de 60 % par rapport au CA 2019 ramené sur 12 mois, l'entreprise pourra bénéficier de l'exonération « Viticulteurs » à hauteur de 100% sur les seuils de baisse de CA et les pourcentages d'exonération correspondants, cf. infra p.10)

➤ Entreprises créées en 2020

Pour les entreprises créées en 2020, la condition de baisse de chiffre d'affaires doit être remplie pour la période d'emploi courant à compter du 1^{er} octobre jusqu'au 31 décembre 2020. Le chiffre d'affaires mensuel moyen relatif à cette période doit être comparé au chiffre d'affaires mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020.

Exemple :

Une entreprise relevant du secteur « culture de la vigne » est créée à effet du 1^{er} avril 2020. Son CA mensuel moyen du 1^{er} avril au 31 août 2020 est de 20 000 €. Du 1^{er} octobre au 31 décembre 2020, celui-ci s'élève à 15 000 €. Cette baisse du CA mensuel moyen de 5 000 € correspondant à une baisse de 25 %, l'entreprise pourra bénéficier de l'exonération « Viticulteurs » à hauteur de 25 %.

2. Groupements d'employeurs

La baisse de chiffre d'affaires est appréciée au niveau du groupement d'employeurs. Si cette condition est effectivement remplie, le groupement d'employeurs bénéficiera de l'exonération au titre de l'ensemble de ses salariés.

Section 2 : Règles spécifiques aux mesures d'exonération et de remise de cotisations

Sous-section 1 : Mesure d'exonération des cotisations sociales patronales

I. Rémunérations prises en compte dans l'assiette de l'exonération

La rémunération à retenir comme assiette de l'exonération est celle soumise aux cotisations de sécurité sociale, au sens de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dues au titre de l'année 2021.

Par exception, les rémunérations réintégrées dans l'assiette des cotisations et contributions sociales suite à un constat d'infraction de travail dissimulé ne peuvent pas donner lieu à l'application des présentes mesures.

Les règles de rattachement des différents éléments de la rémunération à ces périodes d'emploi sont celles prévues à l'article R. 741-36 du code rural et de la pêche maritime. Ainsi, sont rattachées à ces périodes l'ensemble des sommes dues au titre de celles-ci, même lorsqu'elles sont versées postérieurement.

Dans le cas où l'employeur applique un abattement d'assiette ou une assiette forfaitaire, c'est cette assiette abattue ou forfaitaire qui est à retenir comme assiette de l'exonération.

II. Cotisations visées

Les cotisations sociales patronales exonérées dans le cadre du présent dispositif sont les suivantes :

- cotisations d'assurances sociales agricoles (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse plafonnée et déplafonnée) ;
- cotisations d'allocations familiales ;
- cotisation d'accident du travail et maladie professionnelle limitée à sa part mutualisée, égale à 0,70 % en 2021.

III. Période concernée

A. Cas général

L'exonération « Viticulteurs » s'applique aux rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021. L'exonération peut donc être appliquée au titre de chaque échéance mensuelle de l'année 2021. A ce titre, dans l'attente de l'intégration de l'exonération au sein des vecteurs déclaratifs, une mesure de report des cotisations des employeurs s'estimant éligibles à l'exonération a été mise en place (cf. infra VII).

B. Cas particulier des entreprises créées en 2020

Le nombre de mois d'exonération auquel l'entreprise a droit est égal au nombre de mois d'existence de celle-ci compris entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020 :

Mois de création de l'entreprise en 2020	Nombre de mois d'exonération en 2021
Janvier	8
Février	7
Mars	6
Avril	5
Mai	4
Juin	3
Juillet	2
Août	1

IV. Montant de l'exonération

Le pourcentage d'exonération attribué à l'entreprise est déterminé en fonction de la baisse du chiffre d'affaires annuel constatée en 2020 par rapport au chiffre d'affaires annuel de l'année 2019. Celui-ci est de :

- 100 % pour une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 60 % ;
- 50 % pour une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 40 % ;
- 25 % pour une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 20 %.

V. Articulation de l'exonération « Viticulteurs » avec d'autres dispositifs d'exonération ou de réduction de cotisations

L'exonération « Viticulteurs » est cumulable avec la réduction générale des cotisations et contributions patronales ou avec toute autre exonération totale ou partielle de cotisations sociales, ainsi qu'avec l'application de taux spécifiques, d'assiettes et de montants forfaitaires de cotisations.

Celle-ci est appliquée après imputation de ces différents dispositifs d'exonération ou de réduction de cotisations mais avant imputation des aides au paiement prévues par la LFR3, la LFSS pour 2021 et la LFR pour 2021.

A. Articulation avec la réduction générale de cotisations

L'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale prévoit une exonération dégressive des cotisations patronales dues pour les rémunérations comprises entre 1 SMIC et 1,6 SMIC, dite « réduction générale ». Selon le niveau des rémunérations déclarées par l'employeur, l'exonération « Viticulteurs » pourra lui permettre de bénéficier d'une exonération sur la part de la rémunération non exonérée dans le cadre de la réduction générale.

➤ Rémunérations comprises entre 1 SMIC et 1,6 SMIC

Pour les rémunérations égales à 1 SMIC, le bénéfice de l'exonération « Viticulteurs » est neutre pour l'employeur, les cotisations entrant dans son champ d'application étant exonérées à 100 % dans le cadre de la « réduction générale ».

Pour les rémunérations supérieures à 1 SMIC et allant jusqu'à 1,6 SMIC, en raison de la dégressivité du coefficient d'exonération de la « réduction générale », l'exonération

« Viticulteurs » permettra d'exonérer tout ou partie des cotisations non exonérées restant dues après application de la « réduction générale ».

Exemple :

Pour une rémunération égale à 1,3 SMIC mensuel, soit 2 021 €, le montant des cotisations entrant dans le champ de l'exonération « Viticulteurs » est de 437 €.

Le coefficient d'exonération de la réduction générale applicable à cette rémunération est de 8,3 %, ce qui permet une exonération des cotisations de 168 €. Après application de la réduction générale, le montant de cotisations entrant dans le champ de l'exonération « Viticulteurs » restant dû est de 269 €.

L'exonération « Viticulteurs » est ensuite appliquée sur ce montant de cotisations :

- si l'employeur est éligible à un taux d'exonération de 100 % : l'exonération « Viticulteurs » lui permet d'exonérer en totalité le montant de 269 € ;*
- si l'employeur est éligible à un taux d'exonération de 50 % : l'exonération « Viticulteurs » lui permet de bénéficier d'une exonération de 134 € ; dans cette situation, le reste à charge au titre des cotisations couvertes par l'exonération « viticulteurs » est de 134 € ;*
- si l'employeur est éligible à un taux d'exonération de 25 % : l'exonération « Viticulteurs » lui permet de bénéficier d'une exonération de 67 € ; dans cette situation, le reste à charge au titre des cotisations couvertes par l'exonération « Viticulteurs » est de 201 €.*

➤ Rémunérations supérieures à 1,6 SMIC

Le coefficient d'exonération de la réduction générale étant nul à hauteur d'1,6 SMIC, pour les rémunérations supérieures à ce seuil, il n'y a pas de cumul entre les deux dispositifs. Dans cette situation, seul le dispositif « Viticulteurs » permet donc d'exonérer tout ou partie des cotisations entrant dans son champ d'application.

B. Articulation avec l'exonération pour l'emploi de travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi (TO-DE)

L'exonération TO-DE, prévue par l'article L. 741-16 du code rural et de la pêche maritime, permet une exonération totale des cotisations patronales jusqu'à 1,2 SMIC, celle-ci devenant dégressive à partir de ce seuil puis nulle à hauteur de 1,6 SMIC. Selon le niveau des rémunérations déclarées par l'employeur, l'exonération « Viticulteurs » pourra lui permettre de bénéficier d'une exonération sur la part de la rémunération non exonérée dans le cadre du TO-DE.

➤ Rémunérations inférieures ou égales à 1,2 SMIC

Pour les rémunérations inférieures ou égales à 1,2 SMIC, le bénéfice de l'exonération « Viticulteurs » est neutre pour l'employeur puisque les cotisations entrant dans son champ d'application auront d'ores et déjà fait l'objet d'une exonération totale dans le cadre de l'exonération TO-DE.

➤ Rémunérations comprises entre 1,2 SMIC et 1,6 SMIC

Pour les rémunérations comprises entre 1,2 SMIC et 1,6 SMIC, en raison de la dégressivité du coefficient de l'exonération TO-DE, l'exonération « Viticulteurs » permettra d'exonérer tout ou partie des cotisations non exonérées restant dues après application du TO-DE.

➤ Rémunérations supérieures à 1,6 SMIC

Le coefficient d'exonération du dispositif TO-DE étant nul à hauteur d'1,6 SMIC, pour les rémunérations supérieures à ce seuil, il n'y a pas de cumul entre les deux dispositifs. Dans cette situation, seul le dispositif « Viticulteurs » permet donc d'exonérer tout ou partie des cotisations entrant dans son champ d'application.

C. Articulation avec l'exonération « Covid Vague 2 »

1. Prolongation de l'exonération « Covid Vague 2 » en 2021

L'article 9 de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 (LFSS 2021) instaure au profit des employeurs touchés par la seconde vague de l'épidémie de Covid-19 une exonération totale de cotisations, dite exonération « Covid Vague 2 », pour les périodes d'emploi courant jusqu'au 30 novembre 2020.

Le IX de cet article prévoit qu'un décret peut prolonger les périodes d'emploi au titre desquelles s'applique cette exonération, au plus tard jusqu'au dernier jour du mois au cours duquel l'état d'urgence sanitaire prend fin.

A ce titre, le décret n°2021-75 du 27 janvier 2021 modifié prévoit une prolongation de l'exonération jusqu'au 30 avril 2021.

2. Application des exonérations en 2021 sur des périodes d'emploi identiques

En 2021, l'exonération « Covid Vague 2 » étant applicable aux entreprises relevant du secteur « culture de la vigne » faisant état d'une perte de chiffre d'affaires au cours de l'année 2021, un employeur éligible à l'exonération « Viticulteurs » pourra par conséquent bénéficier de ces deux dispositifs au titre de périodes d'emploi identiques en 2021.

Toutefois, la condition relative à la baisse de chiffre d'affaires n'étant pas appréciée par rapport aux mêmes périodes d'emploi dans ces deux dispositifs (prise en compte du CA annuel pour l'exonération « Viticulteurs » et appréciation au mois le mois pour l'exonération « Covid Vague 2 »), il reviendra à l'employeur d'appliquer l'un ou l'autre de ces dispositifs selon les mois.

Précision : le I de l'article 9 de la LFSS pour 2021 prévoit que le bénéfice de l'exonération « Covid Vague 2 » est réservé aux employeurs qui, au cours du mois suivant celui au titre duquel l'exonération est applicable, ont constaté une baisse de chiffre d'affaires d'au moins 50 % par rapport à la même période de l'année précédente (ou ont fait l'objet d'une mesure d'interdiction d'accueil du public).

L'exonération est donc calculée sur les rémunérations dues au titre de la période d'emploi du mois M lorsqu'une baisse de chiffre d'affaires est constatée au cours du mois M+1 et sera déclarée au cours du mois M+2. L'employeur devra donc d'attendre le mois M+2 pour déclarer l'un ou l'autre de ces dispositifs.

En cas d'éligibilité à ces deux dispositifs, le bénéfice de l'exonération « Viticulteurs » est neutre pour l'employeur qui bénéficie déjà de l'exonération « Covid Vague 2 » puisque celle-ci permet une exonération totale des cotisations entrant dans le champ de l'exonération « Viticulteurs ».

Exemple

Un employeur justifie d'une baisse de CA 2020 de 45 % par rapport au CA 2019 et d'une baisse de 50 % au cours du mois de février 2021 par rapport au mois de février 2020. Au titre du mois de janvier 2021 (période d'emploi du mois M par rapport à la condition de baisse de CA remplie en M+1), il peut prétendre au bénéfice de l'exonération « Covid Vague 2 » et de l'exonération « Viticulteurs » à hauteur de 50 %. Dans cette situation, les cotisations pouvant être exonérées au titre de l'exonération « Viticulteurs » l'auront déjà été à la suite de l'application de l'exonération « Covid Vague 2 ».

L'exonération « Viticulteurs » pourra prendre le relais de l'exonération « Covid Vague 2 » lorsqu'au titre de certaines périodes d'emploi de l'année 2021 le montant de la baisse de chiffre d'affaires constatée par l'entreprise, appréciée au mois le mois, ne lui permettra pas de bénéficier de cette dernière.

Exemple

Un employeur justifie d'une baisse de CA 2020 de 30 % par rapport au CA 2019 et d'une baisse de 40 % au cours du mois de janvier 2021 par rapport au mois de janvier 2020. Au titre du mois de janvier 2021, il ne peut pas prétendre au bénéfice de l'exonération « Covid Vague 2 » mais peut bénéficier de l'exonération « Viticulteurs » à hauteur de 25 %.

D. Articulation avec l'aide au paiement

1. Imputation des aides au paiement « Vague 1 », « Vague 2 » et « reprise d'activité » après application de l'exonération « Viticulteurs »

Le dispositif d'aide au paiement institué par l'article 65 de la loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, dite LFR3, (aide au paiement « Vague 1 ») et reconduit par l'article 9 de la LFSS 2021¹ (aide au paiement « Vague 2 ») permet à l'employeur de bénéficier d'une aide au paiement égale à :

- 20 % des rémunérations perçues entre le 1^{er} février et le 31 mai 2020 (aide au paiement « Vague 1 ») ;
- 20 % des rémunérations perçues entre le 1^{er} octobre et le 30 avril 2021 (aide au paiement « Vague 2 »).

Les aides au paiement « Vague 1 » et « Vague 2 » peuvent être imputées sur les cotisations dues par l'employeur au titre des années 2020 et 2021. Si l'employeur est éligible à l'exonération « Viticulteurs » au titre de l'année 2021, les aides au paiement doivent être imputées sur le montant des cotisations dues après application de cette dernière².

¹ Cf. 1° du VIII de l'article 9 de la LFSS 2021 qui offre la possibilité à l'employeur d'imputer le montant de l'aide au paiement non sur les seules cotisations dues au titre de l'année 2020, comme l'article 65 de la troisième loi de finances rectificative le prévoyait initialement, mais aussi sur les cotisations dues en 2021.

² Cf. 2^e alinéa du II de l'article 65 de la LFR3 et 2^e alinéa du II de l'article 9 de la LFSS 2021 qui prévoient tous deux que l'aide au paiement est imputable sur l'ensemble des sommes dues aux organismes de recouvrement après application respectivement des exonérations « Covid Vague 1 » et « Covid Vague 2 » et de tout autre exonération totale ou partielle applicable.

Exemple

*Un employeur bénéficiaire de l'exonération « Viticulteurs » est éligible aux mesures d'exonération « Covid Vague 2 » et d'aide au paiement « Vague 2 » au titre du mois de janvier 2021. Il bénéficie également d'un reliquat d'aide au paiement « Vague 1 ». Dans cette situation, l'ordre d'imputation des différents dispositifs est le suivant : application de l'exonération « Covid Vague 2 », de l'exonération « Viticulteurs », puis de l'aide au paiement « Vague 1 » **ou** « Vague 2 » (impossibilité de cumuler les aides au paiement « Vague 1 » et « Vague 2 » sur la même période).*

Dans le contexte de la levée progressive de mesures de restriction à compter du mois de mai 2021, ce dispositif est prolongé³ et permet à l'employeur de bénéficier d'une aide au paiement des cotisations sociales égale à 15 % des rémunérations versées entre le 1^{er} mai 2021 et le 31 juillet 2021 afin d'inciter à la reprise de l'activité salariée et à l'emploi. Cette aide étant imputable sur l'ensemble des sommes dues au titre de l'année 2021, si l'employeur est éligible à l'exonération « Viticulteurs » au titre de l'année 2021, cette aide au paiement doit également être imputée sur le montant des cotisations dues après application de cette dernière.

2. Régularisation des déclarations en cas d'imputation des aides au paiement « Vague 1 », « Vague 2 » et « reprise d'activité » avant application de l'exonération « Viticulteurs »

➤ Articulation de l'exonération « Viticulteurs » avec l'aide au paiement « Vague 1 »

Lorsque le montant de l'aide au paiement accordée à l'employeur au titre de la « Vague 1 » dépasse le montant des cotisations restant dues au titre de l'année 2020, celui-ci bénéficie alors d'un reliquat imputable sur les cotisations dues au titre de l'année 2021.

Dans l'attente de la prise en compte de l'exonération « Viticulteurs » au sein de la paie et de l'outil TESA (cf. infra), ce reliquat d'aide au paiement « Vague 1 » peut être imputé sur les premières échéances de l'année 2021.

Lorsque l'exonération « Viticulteurs » sera techniquement intégrée à la paie et pourra être déclarée au sein de la DSN (ou prise en compte par l'outil TESA), une régularisation des cotisations précédemment calculées devra être réalisée afin que celle-ci soit imputée avant l'aide au paiement « Vague 1 », conformément à l'ordre d'imputation prévu par la loi. Dans cette situation, l'employeur sera susceptible de bénéficier d'un nouveau reliquat d'aide au paiement qui pourra être imputé sur des échéances ultérieures.

³

Cf. article 9 de la loi de finances rectificative pour 2021

Exemple

Une entreprise viticole emploie 2 salariés rémunérés à 1,3 SMIC. Elle bénéficie d'un reliquat d'aide au paiement « Vague 1 » de **900 €**. Celle-ci est éligible à l'exonération « Viticulteurs » au taux de 100 %. Au titre des mois de janvier 2021 et février 2021, elle n'est en revanche pas éligible à l'exonération « Covid Vague 2 ». Le reliquat d'aide au paiement est d'abord imputé avant prise en compte de l'exonération « Viticulteurs » dans la paie (ou dans l'outil TESA) puis recalculé après application de cette dernière d'un montant de 537 € pour les mois de janvier et février 2021, dans les conditions suivantes :

	Janvier 2021					Février 2021				
	Montant dû*	Exo. « viti »	Aide au paiement	Reste à charge	Reliquat	Montant dû	Exo « Viti »	Aide au paiement	Reste à charge	Reliquat
Avant	778 €		-778 €	0 €	122 €	778 €		-122 €	656 €	0 €
Après	778 €	-537 €	-241 €	0 €	659 €	778 €	-537 €	-241 €	0 €	418 €

*Montant des cotisations dues dans le champ de la réduction générale de cotisations

➤ Articulation de l'exonération « Viticulteurs » avec les aides au paiement « Vague 2 » et « reprise d'activité »

Dans l'hypothèse où une entreprise éligible à l'exonération « Viticulteurs » bénéficie des aides au paiement « Vague 2 » et « reprise d'activité », une régularisation des cotisations précédemment calculées devra être réalisée afin que celle-ci soit imputée avant les aides au paiement « Vague 2 » et « reprise d'activité », conformément à l'ordre d'imputation prévu par la loi. Dans cette situation, l'employeur sera susceptible de bénéficier d'un nouveau reliquat d'aide au paiement qui pourra être imputé sur des échéances ultérieures.

Exemple

Une entreprise viticole emploie 2 salariés rémunérés à 1,3 SMIC. Celle-ci est éligible à l'exonération « Viticulteurs » au taux de 100 % et bénéficie des mesures d'exonération « Covid Vague 2 » et d'aide au paiement « Vague 2 » à hauteur de 808 € au titre du mois de février 2021. En revanche, il ne bénéficie pas des mesures d'exonération « Covid Vague 2 » au titre du mois de mars 2021. Aucune régularisation ne sera effectuée au titre du mois de février 2021 après prise en compte dans la paie de l'exonération « Viticulteurs » (ou dans l'outil TESA) dans la mesure où les cotisations entrant dans son champ d'application auront déjà été exonérées en totalité dans le cadre de l'exonération « Covid Vague 2 ». En revanche, une régularisation devra être réalisée au titre du mois de mars afin de tenir compte de l'application de l'exonération « Viticulteurs », laquelle permettra à l'employeur de bénéficier d'un reliquat d'aide au paiement :

	Février 2021						Mars 2021					
	Montant dû*	Exo Covid	Exo « Viti »	Aide au paiement	Reste à charge	Reliquat	Montant dû	Exo Covid	Exo Viti	Aide au paiement	Reste à charge	Reliquat
Avant	778 €	-648€		-130 €	0 €	678 €	778 €			-678 €	100 €	0 €
Après	Absence de régularisation						778 €		-537 €	-241 €	0 €	437 €

*Montant des cotisations dues dans le champ de la réduction générale de cotisations

VI. Plafonnement européen des aides accordées aux entreprises affectées par la crise sanitaire

Afin de soutenir l'économie dans le contexte de la pandémie de Covid-19, la Commission européenne a adopté un encadrement temporaire dans une communication du 19 mars 2020 permettant aux États membres d'exploiter pleinement la flexibilité prévue par les règles européennes en matière d'aides d'État.

A ce titre, le Gouvernement français a notifié à la Commission européenne le 17 avril 2020 un régime-cadre, dit « régime cadre temporaire », visant à soutenir les entreprises non financières affectées par la crise sanitaire, lequel a été autorisé par la Commission dans sa décision SA.56985 du 20 avril 2020.

Au même titre que les mesures d'exonération et d'aide au paiement instituées par la LFR3 et la LFSS pour 2021, l'exonération « Viticulteurs » s'inscrit dans le cadre de ce régime temporaire.

Initialement, le montant total des aides perçues dans ce cadre sous forme de subventions directes, d'avances remboursables ou d'avantages fiscaux (exonérations et aide paiement « Vague 1 » et « Vague 2 », fonds de solidarité...) ne pouvait excéder 100 000 € par entreprise pour le secteur de la production agricole primaire.

Dans une communication du 28 janvier 2021, amendant celle du 19 mars 2020, la Commission européenne a augmenté ce plafond à hauteur de 225 000 € s'agissant des entreprises de la production agricole primaire.

Ainsi, le montant cumulé des sommes perçues au titre des dispositifs LFR3 et LFSS 2021 par une entreprise dont l'activité principale relève du secteur « culture de la vigne » ne pourra pas dépasser 225 000 €.

Le respect du plafond est apprécié au niveau de l'« entreprise unique », au sens de l'article 2 du règlement UE n° 1407/2013 du 18 décembre 2013, qui se compose de toutes les entreprises qui entretiennent entre elles au moins l'une des relations suivantes :

une entreprise a la majorité des droits de vote des actionnaires et associés d'une autre entreprise ;

une entreprise a le droit de nommer ou de révoquer la majorité des membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise ;

une entreprise actionnaire ou associée d'une autre entreprise contrôle seule, en vertu d'un accord conclu avec d'autres actionnaires ou associés de cette autre entreprise, la majorité des droits de vote des actionnaires ou associés de celle-ci.

Afin que la somme de l'exonération « Viticulteurs » et des autres aides instituées par la LFR3 et la LFSS 2021 reste inférieure à ce plafond de 225 000 €, et sous réserve des autres aides dont il a bénéficié, l'employeur doit procéder comme suit :

- si le montant cumulé de l'exonération « Viticulteurs », des exonérations « Covid « Vague 1 » et « Vague 2 » et de l'aide au paiement n'excède pas ce plafond : l'employeur applique et déclare ces dispositifs ;
- si le montant des exonérations « Covid « Vague 1 » et « Vague 2 » excède le plafond : l'employeur déclare celles-ci dans la limite du plafond ; l'exonération « Viticulteurs » et l'aide au paiement, appliquées après l'exonération « Covid Vague 2 », ne peuvent trouver à s'appliquer ;

- si le montant de l'exonération « Viticulteurs », après application des exonérations Covid « Vague 1 » et « Vague 2 » excède le plafond : l'employeur déclare l'exonération dans la limite du plafond et l'aide au paiement ne peut trouver à s'appliquer ;
- si le montant de l'exonération « Viticulteurs » n'excède pas ce plafond, le cotisant applique l'exonération normalement et écriète, le cas échéant, l'aide au paiement.

Il revient à l'employeur de s'assurer que la somme des aides perçues dans le cadre du régime temporaire notifié le 17 avril 2020 est inférieure au plafond de 225 000 € et de déduire de ce plafond les autres aides dont il aurait bénéficié avant d'appliquer, le cas échéant, l'exonération « Viticulteurs ».

VII. Modalités liées à la déclaration de l'exonération par les employeurs et à la vérification de la baisse de chiffres d'affaires par les caisses de MSA

Le bénéfice de l'exonération est soumis à une vérification par les caisses de MSA, réalisée avant application de celle-ci ou bien *a posteriori* selon le support déclaratif utilisé par l'employeur.

A. Déclaration de l'exonération via la déclaration sociale nominative

1. Déclaration de l'exonération au sein d'une rubrique *ad hoc*

L'exonération est calculée et déclarée directement par l'employeur lors du dépôt de sa déclaration sociale nominative (DSN) dans une rubrique spécifique prévue à cet effet : l'employeur doit renseigner le code de cotisation individuelle « 911 - Potentielle nouvelle cotisation A » dans un bloc « Cotisation individuelle - S21.G00.81 » issu d'un bloc « Base assujettie - S21.G00.78 » de type « 03 - Assiette brute déplafonnée ».

Cette valeur a un format de réduction, comme la valeur « 018 - Réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale et d'assurance chômage » et suit les mêmes modalités déclaratives que cette dernière. La rubrique « Montant de cotisation - S21.G00.81.004 » est également à renseigner avec le montant de la réduction, lequel doit comporter un signe négatif.

2. Transmission par l'employeur de documents justifiant la baisse de chiffre d'affaires

L'employeur a jusqu'au **30 septembre 2021** pour transmettre à la caisse de mutualité sociale agricole (MSA) dont il relève un document réalisé par un expert-comptable, un centre de gestion agréé (CGA) ou une association de gestion et de comptabilité (AGC) attestant que la condition relative à la baisse de chiffre d'affaires est bien satisfaite.

Ce document, mis à la disposition des employeurs par la MSA, doit être transmis par tout moyen permettant de rapporter la preuve de sa date de réception.

Par exception, les entreprises soumises au régime du micro-bénéfice agricole (micro-BA) ne sont pas soumises à l'obligation de transmettre cette attestation. Ces dernières doivent uniquement communiquer à leur caisse de MSA une attestation sur l'honneur indiquant que la condition relative à la baisse de chiffre d'affaires est effectivement remplie, accompagnée de tout document permettant de justifier ladite baisse.

3. Vérification par la MSA des documents justificatifs transmis par l'employeur

La MSA opère une vérification de premier niveau lors de la réception des documents justificatifs transmis par l'employeur :

- pour l'attestation établie par l'expert-comptable (ou CGA ou AGC) : la MSA doit vérifier la bonne conformité de celle-ci : identification de l'expert-comptable et de l'entreprise bénéficiaire, présence de la date, signature et cachet de ce dernier... ;
- pour l'attestation sur l'honneur : la MSA doit s'assurer de sa conformité (présence du nom de l'employeur et de sa signature...) et de la présence des documents comptables justifiant la baisse de chiffre d'affaires.

Si les documents demandés ne sont pas conformes ou si certains documents n'ont pas été transmis, la MSA effectue une relance auprès de l'employeur pour lui demander régulariser sa situation dans un délai de trente jours.

En l'absence de régularisation par l'employeur de sa situation dans ce délai, la MSA lui enjoint d'annuler la déclaration de l'exonération sur les DSN déposées au titre des périodes d'emploi de l'année 2021. A défaut de régularisation, les rémunérations exonérées à tort sont réintégrées à l'assiette des cotisations dans le cadre d'un redressement.

B. Déclaration de l'exonération par les employeurs utilisateurs du TESA

Afin de bénéficier de l'exonération, les employeurs déclarant leurs salariés au moyen du TESA simplifié ou du TESA + doivent transmettre à leur caisse de MSA un formulaire mis à disposition par la MSA ainsi que les documents justifiant leur baisse de chiffre d'affaires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'égard des employeurs en DSN.

La MSA opère une vérification de premier niveau lors de la réception de ces documents et, en l'absence d'anomalies ou de documents manquants, applique rétroactivement l'exonération sur les périodes d'emploi pour lesquelles l'employeur n'a pas bénéficié de celle-ci puis, pour l'avenir, à l'occasion du dépôt de nouveaux TESA par l'employeur.

Exemple

Un viticulteur déclare 3 salariés via le TESA en mai au titre de la période d'emploi du mois d'avril et transmet à sa MSA le formulaire ainsi que l'attestation établie par un expert-comptable au cours du mois de juin.

Après avoir vérifié sa conformité, la MSA appliquera l'exonération sur les rémunérations déclarées en mai via le TESA.

En août, l'employeur déclare 10 salariés via le TESA au titre de la période du mois de juillet. Lors de la réception des TESA, la MSA appliquera l'exonération sur l'ensemble des rémunérations ainsi déclarées.

Si les documents demandés ne sont pas conformes ou si certains documents n'ont pas été transmis, la MSA effectue une relance auprès de l'employeur pour lui demander de régulariser sa situation dans un délai de trente jours.

En l'absence de régularisation par l'employeur de sa situation dans ce délai, la MSA n'applique pas l'exonération « Viticulteurs » aux cotisations assises sur des rémunérations déclarées au moyen du TESA en 2021.

VIII. Faculté de report prévue avant mise en œuvre effective de l'exonération « Viticulteurs »

Dans l'attente de la prise en compte de l'exonération « Viticulteurs » par la paie et par l'outil TESA, les employeurs s'estimant éligibles à celle-ci peuvent bénéficier d'un report de cotisations à compter des échéances de février 2021.

Chaque échéance mensuelle ou trimestrielle pour laquelle le cotisant sollicite un report devra faire l'objet d'une demande préalable auprès de la MSA.

Les utilisateurs du TESA peuvent recourir au dispositif de report au même titre que les employeurs déclarant leurs salariés au moyen de la DSN.

Les modalités de mise en œuvre de ce report diffèrent selon le mode de paiement habituel des cotisations choisi par l'employeur :

➤ Paiement effectué par prélèvement automatique :

- Les employeurs déclarant leurs salariés au moyen de la DSN peuvent:
 - soit renoncer intégralement au paiement de l'échéance souhaitée : dans ce cas, le montant figurant au bloc 20 de la DSN devra être positionné à 0 ;
 - soit procéder à un paiement partiel en modulant le montant du bloc 20 de la DSN.
- Les employeurs utilisateurs du TESA ne peuvent pas minorer le montant de leur paiement via ce mode de règlement ; s'ils souhaitent bénéficier d'un report de cotisations, ces derniers peuvent alors :
 - soit demander à la MSA la suspension du paiement relatif à une ou plusieurs échéances en cas de report total ;
 - soit procéder à un virement bancaire afin d'ajuster le montant de celui-ci en cas de report partiel.

➤ Paiement effectué par virement bancaire :

Ce mode de paiement permet aux employeurs en DSN comme à ceux utilisant le TESA d'ajuster le montant de leur paiement à hauteur de ce qu'ils souhaitent verser.

➤ Paiement effectué par téléversement SEPA :

Ce mode de paiement ne permettant pas de minorer le montant des paiements effectués, les employeurs en DSN ou en TESA recourant habituellement à ce dernier peuvent :

- soit renoncer intégralement au paiement au titre de l'échéance souhaitée en ne procédant pas au téléversement relatif à celle-ci ;
- soit procéder à un paiement partiel en effectuant un virement bancaire afin d'ajuster le montant de celui-ci.

Les employeurs qui auront reporté leurs cotisations mais qui en définitive ne peuvent pas bénéficier de l'exonération doivent acquitter celles-ci selon leur mode de règlement habituel. Dans cette situation, aucune majoration de retard n'est appliquée.

Sous-section 2 : Mesure de remise partielle des cotisations sociales patronales

Lorsque l'employeur ne peut pas bénéficier de l'exonération « Viticulteurs », celui-ci peut formuler une demande de remise partielle de cotisations auprès de sa caisse de MSA, laquelle peut, le cas échéant, être accordée par le directeur.

I. Conditions d'éligibilité à la mesure de remise partielle

Outre les conditions mentionnées à la section 1, le bénéfice de la remise partielle est subordonné à différentes conditions. Ainsi, pour pouvoir y prétendre, l'employeur doit :

- avoir constaté une baisse du chiffre d'affaires annuel de l'année 2020 par rapport au chiffre d'affaires de l'année 2019 comprise entre 10 % et 20 % ;
- être à jour de ses obligations de paiement à l'égard de la MSA concernant les cotisations et contributions sociales exigibles pour les périodes d'emploi antérieures au 1^{er} janvier 2020 ; cette condition est considérée comme satisfaite dès lors que l'employeur a conclu et respecte un échéancier de paiement des cotisations restant dues ou avait conclu et respectait un tel échéancier antérieurement au 15 mars 2020 ;
- attester de difficultés économiques particulières mettant dans l'impossibilité de faire face aux échéances de l'échéancier de paiement conclu en application de l'article R. 726-1 du code rural et de la pêche maritime ou du plan d'apurement conclu en application du VI de l'article 65 de la loi n°2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020 en cas de conclusion d'un tel échéancier de paiement ou plan d'apurement antérieurement à la demande de remise ;
- avoir procédé au paiement préalable de la part salariale des cotisations restant dues à la date de la demande de remise.

II. Détermination de la rémunération à retenir

La rémunération à retenir comme assiette de la remise partielle est celle mentionnée au I de la sous-section 1 de la section 2 pour le calcul des cotisations dues au titre de l'année 2021.

III. Montant maximal de la remise partielle

A. Cas général

Le montant maximal de la remise partielle est égal à 1/6^e du montant des cotisations mentionnées au II de la sous-section 1 de la section 2 dues au titre de l'année 2020.

Le montant à retenir dans cette situation est le montant des cotisations dû après application de toute autre exonération à laquelle l'employeur est éligible mais avant imputation de l'aide au paiement mentionnée au D du V de la sous-section 1 de la section 2 dans l'hypothèse où celui-ci en a bénéficié.

Le montant de la remise est calculé à titre définitif : ainsi, en présence d'une évolution postérieure (à la hausse ou à la baisse) du montant de cotisations dues au titre de l'année 2020, le montant de la remise ne sera pas recalculé.

B. Cas particulier des entreprises créées en 2020

Pour une entreprise créée au cours de l'année 2020, le plafond de la remise partielle est déterminé en fonction du nombre de mois d'existence de celle-ci compris entre le 1^{er} janvier et le 31 août 2020, dans les conditions suivantes :

Mois de création de l'entreprise en 2020	Montant maximal exprimé en 12 ^e du plafond de droit commun
Janvier	8/12 ^e
Février	7/12 ^e
Mars	6/12 ^e
Avril	5/12 ^e
Mai	4/12 ^e
Juin	3/12 ^e
Juillet	2/12 ^e
Août	1/12 ^e

IV. Cotisations entrant dans le champ de la remise partielle

La remise est imputée sur les seules cotisations entrant dans le champ d'application de l'exonération « Viticulteurs » mentionné au II de la sous-section 1 de la section 2. Les cotisations recouvrées par la MSA pour le compte de tiers ne peuvent ainsi pas faire l'objet d'une remise partielle dans le cadre du présent dispositif.

V. Modalités de mise en œuvre de la remise partielle

A. Procédure relative à la demande par l'employeur d'une remise partielle de cotisations

L'employeur peut demander le bénéfice d'une remise partielle de ses cotisations sociales au moyen d'un formulaire mis à disposition par la MSA. Sa demande devra obligatoirement être accompagnée d'un document réalisé par un expert-comptable, un CGA ou une AGC, attestant que la condition relative à la baisse de chiffre d'affaires est bien satisfaite.

Comme pour le bénéfice de l'exonération « Viticulteurs », cette attestation n'est toutefois pas requise pour les entreprises relevant du régime du micro-BA qui doivent transmettre à leur MSA une attestation sur l'honneur indiquant que la condition relative à la baisse de chiffre d'affaires est effectivement remplie, accompagnée de tout document permettant de justifier ladite baisse.

L'employeur doit adresser sa demande de remise ainsi que l'attestation établie par l'expert-comptable (ou CGA ou AGC) à la MSA au plus tard le **28 février 2022**, pour bénéficier d'une possible remise de cotisations dues au titre de l'année 2021.

En cas de réception par la MSA de documents non conformes au plus tard à la date du 28 février 2022, celle-ci effectue une relance auprès de l'employeur pour lui demander de régulariser sa situation dans un délai de trente jours. Au-delà de ce délai, ce dernier ne peut plus bénéficier de la remise.

Une autre situation peut également se présenter : à l'occasion de l'étude par la caisse de MSA des documents justificatifs joints à l'appui d'une demande d'exonération « Viticulteurs », si celle-ci constate que le montant de la baisse de chiffre d'affaires déclarée empêche

l'employeur de bénéficier de l'exonération mais lui ouvre droit à la remise partielle, elle doit alors expressément l'informer de sa possibilité d'en demander le bénéfice. Dans cette situation, l'employeur doit transmettre à la MSA la demande de remise via le formulaire dédié dans un délai de trente jours mais n'a pas de nouveau à communiquer de documents justificatifs.

Exemple

Un employeur utilisateur du TESA a transmis l'attestation établie par l'expert-comptable le 15 juin 2021. Celle-ci fait état d'une baisse de CA 2020 de 18 % par rapport au CA 2019. A réception du document, la MSA lui indique qu'il n'est pas éligible à l'exonération « Viticulteurs » mais qu'il peut prétendre à une remise partielle de cotisations. Afin de pouvoir en bénéficier, l'employeur devra retourner à sa MSA une demande de remise dans un délai de 30 jours à compter de l'information donnée par la MSA.

B. Procédure relative à l'octroi par la MSA d'une remise partielle de cotisations

Sous réserve que les conditions mentionnées au I de la présente sous-section soient remplies, le directeur de la MSA peut procéder à une remise partielle de cotisations dues au titre de l'année 2021. Celle-ci ne pourra pas excéder le montant maximal mentionné au III de la présente sous-section.

La décision de remise doit intervenir dans un délai maximal de deux mois à compter de la date limite de retour, soit le 28 février 2022. A défaut de réponse dans ces délais, celle-ci est réputée refusée.

C. Modalités d'imputation de la remise partielle de cotisations

La remise est imputée sur le montant de la dette exigible restant due au 28 février 2022.

Le plafond relatif à celle-ci n'est ainsi pas assimilable à une aide au paiement à laquelle l'employeur pourrait systématiquement prétendre et dont le reliquat éventuel pourrait être reporté sur des échéances de l'année 2022.

Chaque remise accordée par la MSA l'est à titre définitif : ainsi, en présence d'une évolution postérieure (à la hausse ou à la baisse) du montant de cotisations dues au titre de l'année 2021, si une remise a été d'ores et déjà imputée, celle-ci ne fera pas l'objet d'une régularisation en fonction du montant de cotisations recalculé.

Exemple

Une entreprise viticole a bénéficié d'une remise partielle de 500 € pour le paiement des cotisations exigibles en août 2021. Le montant maximal de remise calculé sur la base des cotisations dues au titre des rémunérations versées en 2020 est de 1 000 €. A la suite d'une réintégration à l'assiette de rémunérations non déclarées par erreur, le montant des cotisations exigibles en août 2021 est révisé à la hausse. Dans cette situation, l'entreprise ne pourra pas demander à la MSA de lui accorder une nouvelle remise pour le paiement du surplus de cotisations résultant de la réintégration des sommes non déclarées, quand bien même le plafond de remise n'aurait pas été initialement atteint.

La cheffe de service
adjointe au directeur de la sécurité sociale
Marianne KERMOAL-BERTHOME

Le chef du service des affaires financières,
sociales et logistiques
Sébastien COLLIAT

Annexe I : Synthèse des règles communes aux mesures **« Viticulteurs »**

Nature des dispositifs	Exonération ou remise partielle de certaines cotisations sociales patronales
Employeurs éligibles	Employeurs ayant pour activité principale une activité relevant du secteur « culture de la vigne »
Employeurs exclus	Employeurs situés dans les départements d'Outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte
	Employeurs condamnés pour une infraction de travail dissimulé au cours de l'année 2021 ou des quatre années précédentes
	Employeurs non à jour de leurs obligations déclaratives en 2021
	Employeurs en difficulté au 31 décembre 2019 au sens de l'article 2 du règlement (UE) n° 651/2014 de la Commission du 17 juin 2014, à l'exception des employeurs de moins de 50 salariés dont le CA annuel ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 M€
Salariés éligibles	Salariés titulaires d'un contrat de travail mentionnés au 1° et aux 6° à 10° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime
	Salariés mis à disposition par un groupement d'employeur
Baisse du CA	Règle générale : baisse du CA annuel 2020 de l'entreprise par rapport au CA annuel 2019
	Entreprises créées en 2019 : baisse du CA annuel 2020 par rapport au CA réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 décembre 2019 ramené sur 12 mois
	Entreprises créées en 2020 : baisse du CA mensuel moyen du 1 ^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2020 par rapport au CA mensuel moyen réalisé entre la date de création de l'entreprise et le 31 août 2020
	Groupement d'employeurs : baisse du CA appréciée au niveau du groupement et non au niveau de ses membres

Annexe II : Synthèse des règles relatives à la mesure d'exonération de cotisations

Assiette	Exonération calculée sur les rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale dues au titre de l'année 2021
Cotisations visées	Maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse plafonnée et déplafonnée, allocations familiales, AT/MP (à hauteur de 0,70 %)
Période concernée	Règle générale : périodes d'emploi courant du 1 janvier 2021 au 31 décembre 2021
	Entreprises créées en 2020 : nombre de mois d'exonération égal au nombre de mois d'existence de l'entreprise entre le 1 ^{er} janvier 2020 et le 31 août 2020
Montant	<p>100 % pour une baisse de CA d'au moins 60 %</p> <p>50 % pour une baisse de CA d'au moins 40 %</p> <p>25 % pour une baisse de CA d'au moins 20 %</p>
Cumuls avec d'autres dispositifs	Exonération appliquée après imputation de tout autre dispositif d'exonération ou de réduction de cotisations mais avant imputation de l'aide au paiement prévue par la LFR3 et la LFSS pour 2021
Plafond	Le montant cumulé des sommes perçues au titre des dispositifs LFR3 et LFSS 2021 ne peut pas excéder 225 000 € par entreprise
Justification de la baisse de CA	L'employeur a jusqu'au 30 septembre 2021 pour transmettre à la MSA un document réalisé par un expert-comptable ou, à défaut, par un centre de gestion agréé ou une association de gestion et de comptabilité attestant que la condition relative à la baisse de CA est remplie (attestation « tiers »)
	Les entreprises dont le dirigeant est soumis au régime du micro-BA peuvent transmettre à la MSA une attestation sur l'honneur indiquant que la condition relative à la baisse de CA est remplie, accompagnée de documents comptables justificatifs
Déclaration en DSN	Exonération calculée et déclarée directement par l'employeur lors du dépôt de sa Déclaration Sociale Nominative dans une rubrique <i>ad hoc</i> sur l'ensemble des périodes d'emploi de l'année 2021
Application via le TESA	L'employeur a jusqu'au 30 septembre 2021 pour transmettre à la MSA un formulaire de demande accompagné des documents relatifs à la justification de la baisse de CA (attestation « tiers » / attestation sur l'honneur).
	La MSA applique l'exonération sur l'ensemble des rémunérations dues au titre de l'année 2021 déclarées via le TESA

Annexe III : Synthèse des règles relatives à la mesure de remise de cotisations

Conditions d'éligibilité	
Conditions communes aux deux mesures (cas d'exclusion des employeurs)	
Baisse du CA comprise entre 10 % et 20 %	
Être à jour de ses obligations de paiement pour les cotisations exigibles au titre des périodes d'emploi antérieures au 1 ^{er} janvier 2020	
Attester de difficultés économiques faisant obstacle au paiement des échéances	
Avoir procédé au paiement préalable de la part salariale des cotisations restant dues à la date du 28 février 2022	
Modalités d'application	
Plafond	Règle générale : plafond égal à 1/6 ^e du montant des cotisations entrant dans le champ de l'exonération « Viticulteurs » dues au titre de l'année 2020
	Entreprises créées en 2020 : plafond déterminé en fonction du nombre de mois d'existence de l'entreprise compris entre le 1 ^{er} janvier 2020 et le 31 août 2020
Cotisations visées	Remise imputable sur les cotisations maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse plafonnée et déplafonnée, allocations familiales, AT/MP (à hauteur de 0,70%) dues au titre de l'année 2021
Procédure de demande	Transmission d'un formulaire de demande à la MSA accompagné d'une attestation « tiers» au plus tard le 28 février 2022
	Les entreprises dont le dirigeant est soumis au régime du micro-BA peuvent transmettre à la MSA une attestation sur l'honneur en lieu et place de l'attestation « tiers»
Procédure d'octroi	Accordée par le directeur de la caisse de MSA
Modalités d'imputation	Caractère définitif de l'imputation de la remise
	Imputée sur le montant de la dette exigible au titre de l'année 2021 restant due au 28 février 2022