

Rencontres 2026

Nouveautés et Actualités
réglementaires 2026



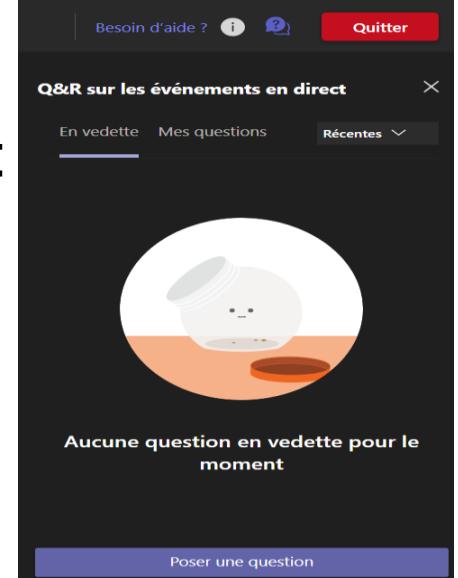
Stéphanie MASSON – MSA Grand Sud
Hervé GARCIA – MSA du Languedoc
Patrick VERNIER – MSA du Languedoc



NOS CONSEILS POUR UN WEBINAIRE REUSSI

1

Posez vos questions dans le fil de discussion en renseignant vos nom, prénom, raison sociale, adresse mail.



2

Répondez au questionnaire de satisfaction



3

Consultez le replay et les documents sur les sites de la MSA du Languedoc et de la MSA Grand Sud



1

Les taux de cotisations

Les actualités réglementaires

Les évolutions DSN

2

Les fiches de paramétrage (FPOC)

3

Les arrêts de travail et modalités déclaratives



LES TAUX DE COTISATIONS

-

LES ACTUALITES REGLEMENTAIRES

1.1 - SMIC et Plafond de Sécurité Sociale

- SMIC : 12,02€ brut de l'heure / 1.823,03€ mensuel (151,67h mensuelles)
- Plafond mensuel de sécurité sociale : 4.005,00€



	2025	2026
PMSS	3 925 €	4 005 €
PJSS	216 €	220 €
PHSS	29 €	30 €

À noter : Pour les stagiaires, le PHSS passe de 4,35 € à 4,50 €

1.2 – Evolution des taux légaux et des taux AT

- Taux de cotisations légaux et AT à retrouver sur nos sites :
 - ✓ <https://grandsud.msa.fr/lfp/cotisations/cotisations-sur-salaires>
 - ✓ <https://languedoc.msa.fr/lfp/employeur/cotisations-sur-salaires>
 - ✓ <https://www.msa.fr/lfp/employeur/cotisations-sur-salaires>
- Evolution du taux de cotisation vieillesse Part Patronale déplafonnée : 2,02% > **2,11 %**
- Taux AT spécifiques : (bonnes pratiques déclaratives pages suivantes)
 - ✓ Taux accident du travail personnel de bureau : **1,17%** en 2026
 - ✓ Taux accident du travail apprenti : **1,95%** (idem qu'en 2025)
 - ✓ Taux accident du travail Travailleurs handicapés des E.S.A.T : **1,61%**

LES TAUX DE COTISATIONS

CATEGORIES DE RISQUES ET TAUX DE COTISATIONS AT au 1er janvier 2026

CODE	CATEGORIES DE RISQUES	TAUX FORFAITAIRE après répercussion de l'individualisation en %	TAUX DE COTISATIONS Majoration forfaitaire incluse
110	Cultures spécialisées	- 0,6761	2,15 %
120	Champignonnières	- 0,6761	2,15 %
130	Élevage spécialisé de gros animaux	- 0,6041	2,42 %
140	Élevage spécialisé de petits animaux	- 0,6499	3,79 %
150	Entrainement, dressage, haras	- 0,7613	6,58 %
160	Conchyliculture	- 0,8029	2,41 %
170	Marais salants	- 0,6761	2,15 %
180	Cultures et élevages non spécialisés	- 0,8744	2,03 %
190	Viticulture	- 0,8247	3,64 %
310	Sylviculture	- 0,2741	4,24 %
320	Gemmage	-	3,25 %
330	Exploitations de bois	- 0,8071	6,07 %
340	Scieries fixes	- 0,4540	5,19 %
400	Entreprises de travaux agricoles	- 0,8396	2,32 %
410	Entreprises de jardins, entreprises paysagistes, entreprises de reboisement	- 0,7531	2,71 %
500	Artisans ruraux du bâtiment	-	5,05 %
510	Artisans ruraux autres	-	5,05 %
600	Stockage, conditionnement de produits agricoles à l'exception des fleurs, fruits ou légumes	- 0,4295	2,17 %
610	Approvisionnement	- 0,5731	1,40 %
620	Collecte, traitement, distribution de produits laitiers	- 0,3497	2,25 %
630	Traitement de la viande (hors volailles) comprenant une ou plusieurs opérations (abattage, découpe-désossage, conserverie)	1,1647	9,39 %
640	Conserveries de produits autres que la viande	- 0,1060	4,76 %
650	Vinification	- 0,6930	1,27 %
660	Insémination artificielle	- 0,6041	2,42 %
670	Sucreerie, distillation	- 0,6930	1,27 %
680	Meunerie, panification	- 0,1060	4,76 %
690	Stockage, conditionnement de fleurs, fruits ou légumes	- 0,2172	3,53 %
760	Traitement des viandes de volailles (abattage, découpe, transformation)	- 0,1060	4,76 %
770	Coopératives diverses	- 0,1060	4,76 %
801	Organismes de mutualité agricole	-	1,17 %
811	Caisses de crédit agricole mutuel	-	1,17 %
821	Autres organismes, établissements et groupements professionnels agricoles visés à l'article L. 722-20 (6°) du code rural et de la pêche maritime, à l'exclusion des organismes à caractère coopératif	-	1,17 %
830	SICAE	Personnel statutaire	- 0,16 %
832	SICAE	Personnel temporaire	- 2,05 %

CODE	CATEGORIES DE RISQUES	TAUX FORFAITAIRE après répercussion de l'individualisation en %	TAUX DE COTISATIONS Majoration forfaitaire incluse
	Apprentis	-	1,95 %
900	Gardes-chasse, gardes-pêche	- 0,8925	2,03 %
910	Jardiniers, jardiniers-gardes de propriété, gardes forestiers	- 0,8925	2,03 %
920	Organismes de remplacement, entreprises de travail temporaire	- 0,8925	2,03 %
940	Membres bénévoles des organismes sociaux	-	0,15 %
950	Elèves de l'enseignement technique et de formation professionnelle agricole	-	0,43 %
970	Personnel enseignant d'établissement agricole privé visé à l'article L. 722-20, 5° du code rural et de la pêche maritime ou employé par les GPA visés à l'article L. 722-20, 6° du code rural et de la pêche maritime	-	0,40 %
980	Travailleurs handicapés des E.S.A.T.	-	1,61 %
	Ateliers et chantiers d'insertion (ACI) : Salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI)	-	1,50 %
	Stagiaires de la formation professionnelle continue	-	2,08 %
	Salariés d'entreprises étrangères sans établissement en France	-	0,73 %

2026

1.3 – Taux Accident du Travail – Bonnes pratiques

- Rubriques DSN à paramétrier :
 - S21.G00.40.040 - code risque accident du travail du bloc 'Contrat'
 - S21.G00.40.043 - taux de cotisation accident du travail du bloc 'Contrat'
 - S21.G00.81.007 - taux de cotisation accident du travail du bloc 'Cotisations'

- Points de vigilance - certaines exceptions au taux de droit commun sont à prendre en compte :
 - Au niveau établissement (*sauf si statut particulier du salarié, voir ci-après*) :
 - si Taux individualisé, appliquez le taux notifié en janvier N par vos MSA > **personnel technique**

 - Au niveau salarié > Taux fixe quelle que soit l'activité de l'entreprise pour :
 - Personnel de bureau : le code risque accident du travail dans la rubrique S21.G00.40.040 doit être différent de 999ZZ et le 6ème caractère doit être "B" (par exemple RA110B).

Codes risques 'BUREAU' à paramétrier

Fichier CSV
Codes risque
ATMP

[www.net-
entreprises.fr/nomen
clatures-dsn-p26v01/](http://www.net-entreprises.fr/nomenclatures-dsn-p26v01/)

code	libellé
RA110B	Cultures spécialisées (personnel de bureau)
RA120B	Champignonnières (personnel de bureau)
RA130B	Élevage spécialisé de gros animaux (personnel de bureau)
RA133B	Code risque pour entreprises de St Barthélémy (personnel de bureau)
RA140B	Élevage spécialisé de petits animaux (personnel de bureau)
RA150B	Entraînement, dressage, haras (personnel de bureau)
RA160B	Conchyliculture (personnel de bureau)
RA170B	Marais salants (personnel de bureau)
RA180B	Cultures et élevages non spécialisés (personnel de bureau)
RA190B	Viticulture (personnel de bureau)
RA310B	Sylviculture (personnel de bureau)
RA320B	Gemmage (personnel de bureau)
RA330B	Exploitations de bois (personnel de bureau)
RA340B	Scieries fixes (personnel de bureau)
RA400B	Entreprises de travaux agricoles (personnel de bureau)
RA410B	Entreprises de jardins, entreprises paysagistes, entreprises de reboisement (personnel de bureau)
RA500B	Artisans du bâtiment (personnel de bureau)
RA510B	Artisans ruraux autres (personnel de bureau)
RA600B	Stockage, conditionnement de produits agricoles à l'exception des fleurs, fruits ou légumes (personnel de bureau)
RA610B	Approvisionnement (personnel de bureau)
RA620B	Collecte, traitement, distribution de produits laitiers (personnel de bureau)
RA630B	Traitement de la viande (hors volailles) comprenant une ou plusieurs opérations (abattage, découpe-désossage, conserverie) (personnel de bureau)
RA640B	Conserveries de produits autres que la viande (personnel de bureau)
RA650B	Vinification (personnel de bureau)
RA660B	Inséminations artificielles (personnel de bureau)
RA670B	Sucrieries, distillation (personnel de bureau)
RA680B	Meunerie, panification (personnel de bureau)
RA690B	Stockage, conditionnement de fleurs, fruits et légumes (personnel de bureau)
RA760B	Traitemet des viandes de volailles (abattage, découpe, transformation) (personnel de bureau)
RA770B	Coopératives diverses (personnel de bureau)
RA801B	Organismes de mutualité sociale agricole
RA811B	Caisse de crédit agricole mutuel
RA821B	Autres organismes, établissements et groupements professionnels agricoles visés à l'article L.722-20 du Code Rural (6°), à l'exclusion des organismes à caractère coopératif
RA830B	SICAE Personnel statutaire
RA832B	SICAE Personnel temporaire
RA900B	Gardes-chasse, garde-pêche (personnel de bureau)
RA910B	Jardiniers, jardiniers - gardes de propriété, gardes forestiers (personnel de bureau)
RA920B	Organismes de remplacement, entreprises de travail temporaire (personnel de bureau)
RA970B	Personnel enseignant d'établissement agricole privé visé à l'article L.722-20, 5° du code rural ou employé par les GPA visés au 6° de l'article L 722-20 du code rural (personnel de bureau)

1.3 – Taux Accident du Travail – Bonnes pratiques

- Au niveau salarié > Taux fixe quelle que soit l'activité de l'entreprise pour :
 - Apprentis : la rubrique "Dispositif de politique publique et conventionnel" S21.G00.40.008 doit être égale à 64, 65 ou 81.
 - Stagiaires de la formation professionnelle continue : la rubrique "Dispositif de politique publique et conventionnel" S21.G00.40.008 doit être égale à 92.
 - Salariés en contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) des Ateliers et Chantiers d'Insertion (ACI) : la rubrique "Dispositif de politique publique et conventionnel" S21.G00.40.008 = 41, 50, 51 ou 71.
 - Salariés en SICAE en fonction du code risque déclaré en rubrique S21.G00.40.040 = 401ZE ou RA830B pour les personnels statutaires et RA832B pour les personnels temporaires.
 - Travailleurs handicapés en ESAT : nature du contrat S21.G00.40.007 = 70 et statut BOETH S21.G00.40.072 = 01.
 - Administrateurs / Membres bénévoles d'organismes sociaux agricoles : nature du contrat S21.G00.40.007 = 81 ou 90 dans les établissements concernés.

1.4 - Suppression des taux réduits des cotisations maladie et famille

- Au 1er janvier 2026 tout salarié est éligible aux cotisations :
 - 074 – Cotisation Allocations Familiales – Taux normal > **3,45%**
 - 102 – Complément de cotisation Allocation Familiale > **1,8%**
 - 075 – Cotisation Assurance Maladie > **7%**
 - 907 – Complément de cotisation Assurance Maladie > **6%**
- sur la totalité de la rémunération
- sauf s'il bénéficie d'une réduction ou exonération suivante :
 - TODE (028), ADMR (013), ZRR (020), ZRR OIG (016), ZFRR (916), ZRD (019), ZFU (015), LODEOM (012),

Dans ce cas les règles précédentes à la LFSS 2025 s'appliquent à savoir :

 - 2,5 SMIC figé au 31/12/2023 pour le 907
 - 3,5 SMIC figé au 31/12/2023 pour la 102
- A noter que la LFSS pour 2026 prévoit également, un maintien de ces réductions pour certains employeurs relevant de régimes spéciaux (la SNCF, la RATP et les IEG)

1.5 - Nouvelle Réduction Générale Dégressive Unique (RGDU)

- La RGCS (Réduction Générale des Cotisations sur Salaires) est renommée RGDU et intègre, dans son paramètre T, les taux de maladie complémentaire (6%) et Allocations Familiales complémentaire (1,8%)
- La formule s'applique au 01/01/2026 dans la limite de 3 SMIC (et non plus 1,6 SMIC pour la RGCS)

$$T_{\min} + \left(T_{\delta} \times \left[\left(\frac{1}{2} \right) \times \left(3 \times \frac{\text{Smic calculé pour un an} + (\text{Smic horaire} \times HSC)}{\text{Rémunération annuelle brute}} - 1 \right)^P \right] \right)$$

dans laquelle : T_{\min} : 2%

T_{δ} = [T - T_{\min}] où T est la somme des taux patronaux pour le salarié (même T que la version RGCS précédente)

P : 1,75

SMIC horaire = smic horaire de la période (et non plus smic figé)

- Nouvelle valeur taux AT plafonné : 0,50% → 0,49 %
- Nouvelle valeur du taux de la cotisation patronale vieillesse déplafonnée : 2,02% → 2,11%
- Ce qui ne change pas : la rémunération inclut la PPV (prime partage valeur)
les coefficients spécifiques aux ETT et entreprises avec caisse de Congés Payés

Cotisation	Code	Taux PP
Maladie	075	7,00 %
Maladie complémentaire	907	6,00 %
Vieillesse plafonnée	076	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	076	2,11 %
Famille taux normal	074	3,45 %
Famille complémentaire	102	1,80 %
Accident du travail	045	0,49 %
CSA	068	0,30 %
FNAL	049	0,10 % ou 0,50%
Chômage	040	4,00 %
Retraite Agirc ARCO	105	4,72 %
Retraite CEG	105	1,29 %

Coefficient T

Maxi :
39,81 %
 si FNAL 0,10%

Maxi :
40,21 %
 si FNAL 0,50%

1.6 - Cumul RGDU et exonération TODE sur un exercice civil

➤ Jusqu'au 31/12/2025 :

- L'article L. 241-13 du CSS et le VII de l'article L. 741-16 du CRPM posent un principe de non-cumul entre l'exonération TO-DE et la réduction générale.
- L'article D. 741-58 du CRPM prévoit que les employeurs ne peuvent pas bénéficier de l'exonération TO-DE pour une durée supérieure à 119 jours ouvrés consécutifs ou non, par année civile, pour un même salarié. En cas de dépassement de cette durée, l'employeur peut renoncer à l'exonération TO-DE au profit de la réduction générale sur l'ensemble de la période de travail.

➤ A partir de 2026 :

- Un employeur qui bénéficie du TO-DE pour un salarié sur une période égale ou inférieure à 119 jours, pourra pour ce même salarié, bénéficier de la réduction générale pour un autre contrat, non éligible au TO-DE
- En revanche, il n'est pas possible qu'un employeur ayant déjà bénéficié de la RGDU, puisse par la suite bénéficier pour ce même contrat de l'exonération TO-DE en renonçant au bénéfice de la RGDU.

Le basculement vers le TO-DE n'est pas possible et l'employeur pourra seulement continuer à bénéficier de la RGDU.

Exemples :

- *Contrat 1 du 01/01 au 30/09 et contrat 2 non éligible TODE du 01/10 au 31/12*

Le salarié bénéficie de TODE jusque 119 jours et bénéficie de RGCS sur son contrat 2

		janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
contrat 1	Eligible TODE	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non			
du 01/01 au 30/09	Eligible RGCS	non	non	non	non	non	non	non	non	non			
contrat 2	Eligible TODE									non	non	non	
du 01/10 au 31/12	Eligible RGCS									oui	oui	oui	

- *Contrat 1 du 01/01 au 30/09 et contrat 2 éligible TODE du 01/10 au 31/12*

Le salarié bénéficie de TODE jusque 119 jours et ne bénéficie ni de TODE ni RGCS sur le contrat 2

		janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
contrat 1	Eligible TODE	oui	oui	oui	oui	oui	oui	non	non	non			
du 01/01 au 30/09	Eligible RGCS	non	non	non	non	non	non	non	non	non			
contrat 2	Eligible TODE									non	non	non	
du 01/10 au 31/12	Eligible RGCS									non	non	non	

- *Contrat 1 du 01/01 au 31/01, contrat 2 du 01/02 au 31/08 et contrat 3 du 01/09 au 31/12*

Le salarié bénéficie de RGDU et peut bénéficier de TO sur contrat 2 et 3 si éligible à la TODE

		janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
contrat 1 du 01/01 au 31/01	Eligible TODE	non											
	Eligible RGCS	oui											
contrat 2 du 01/02 au 31/08	Eligible TODE		oui si éligible à la tode										
	Eligible RGCS		non	non	non	non	non	non	non				
contrat 3 du 01/09 au 31/12	Eligible TODE									oui si éligible à la tode			
	Eligible RGCS									non	non	non	non

- *Contrat du 01/01 au 30/04, contrat 2 du 01/05 au 31/07 et contrat 3 du 01/08 au 31/12*

Le salarié bénéficie de TODE sur le contrat 1 (motif de recours : contrat d'usage)

Puis ne bénéficie plus de TODE sur le contrat 2 (motif de recours : remplacement) mais de RGDU

Enfin, il revient avec un contrat normalement éligible à la TODE (motif de recours : contrat d'usage) et peut bénéficier de la TODE jusqu'à la fin des 119 jours dans l'année

		janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre
contrat 1 du 01/01 au 30/04	Eligible TODE	oui	oui	oui	oui								
	Eligible RGCS	non	non	non	non								
contrat 2 du 01/05 au 31/07	Eligible TODE					non	non	non					
	Eligible RGCS					oui	oui	oui					
contrat 3 du 01/08 au 31/12	Eligible TODE								oui jusqu'à fin des 119 jours annuels	non	non	non	non
	Eligible RGCS								non	non	non	non	non

1.7 - Le Versement Mobilité Régional et Rural - VMRR

- Contribution applicable en Occitanie depuis le 01/11/2025
- Liste des communes téléchargeables sur le site de l'URSSAF
- Taux patronal de 0,15% sur la totalité de la rémunération
- Les conditions d'assujettissement, de recouvrement et de remboursement du VMR sont identiques à celles prévues pour le versement mobilité (VM).
- Une entreprise est assujettie au versement mobilité régional si l'effectif est de 11 salariés et plus dans le ressort de la région ayant instauré le VMR :
 - Le calcul de l'effectif se fait en tenant compte de l'ensemble des salariés inscrits au Registre Unique du Personnel (RUP) de l'établissement.
 - Les spécificités de calcul d'effectif du VM tenant compte du lieu du travail des salariés ne sont pas applicables au VMR
- Le VMR est déclaré mensuellement et est recouvré par la MSA
- A déclarer sous le code DSN : '918-Potentielle nouvelle cotisation E', dans le bloc cotisation individuelle – S21.G00.81.

1.8 - Fusion AGRICA CPCEA

- Effet au 01/01/2026, paramétrage à réaliser pour le dépôt DSN du 05/02/2026 ou du 15/02/2026
- Les fiches de paramétrage éditées par les MSA, pour ce partenaire, tiennent compte du nouveau code organisme P0223 (*en remplacement du P0002*)
- Communication réalisée par Agrica le 1er décembre 2025 :

Objet : Important - Paramétrage des DSN 2026 – Suite fusion AGRI PRÉVOYANCE et CPCEA

Madame, Monsieur,

La fusion des institutions de prévoyance AGRI PRÉVOYANCE et CPCEA est effective depuis octobre 2024. Cette opération a constitué pour AGRICA une réelle opportunité d'améliorer ses réponses aux besoins de ses assurés. Ainsi, l'ensemble des contrats AGRI PRÉVOYANCE ont été transférés à la CPCEA.

Des modifications de paramétrage DSN sont maintenant nécessaires pour 2026. Vous trouverez ci-dessous **un document synthétisant les modifications DSN à apporter en fonction de la situation de vos clients**.

Je télécharge le document *(lien actif)*

1.9 - APECITA

- Jusqu'au 31/12/2025 la MSA est chargée du recouvrement de la cotisation APECITA uniquement pour le personnel 'Cadre' des groupements et organismes professionnels agricoles
- A compter du 1er janvier 2026 la délégation MSA est élargie aux entreprises de la production agricole
- la cotisation APECITA devra être déclarée et versée à la MSA et non plus à AGRICA à partir des déclarations de paies de janvier 2026
- Pour toute régularisation portant sur des périodes de paie antérieures à janvier 2026, AGRICA/CPCEA reste collectrice de la cotisation APECITA (hors groupements et organismes professionnels agricoles)
- Cotisation à déclarer en DSN sous le code DSN : **092- Cotisation Association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens de l'agriculture (APECITA)**
- Taux global de 0,06 % réparti comme suit :

Assiette	Taux		
	Employeur	Salarié	Total
Dans la limite de 4 plafonds de S.S.	0,036 %	0,024 %	0,06 %

1.10 - Nouvelle convention pour AFNCA / ANEFA / PROVEA / ASCPA

- Avant 2026, l'éligibilité aux cotisations se base principalement sur le code AT (40.040)
- A partir de 2026 et suite à la convention signée entre la FNSEA et la MSA, l'éligibilité se basera sur le code IDCC de l'établissement (S21.G00.11.022 - Code convention collective principale)
- Une liste d'IDCC a été définie conjointement avec la FNSEA et est annexée à la convention

1.11 - Déduction Heures Supplémentaires

- A compter du 01/01/2026, la déduction de cotisations patronales sur les heures supplémentaires est applicable aux entreprises de +250 salariés,
- L'effectif est apprécié au 31 décembre de l'année N-1, tous établissements confondus, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois.
 - Si l'effectif est inférieur à 20 salariés : la déduction s'élève à 1,50€ par heure effectuée,
 - Si l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés : la déduction s'élève à 0,50€ par heure effectuée.
- La déduction forfaitaire s'impute sur les cotisations patronales des cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, FNAL et versement de transport.
- languedoc.msa.fr/lfp/web/msa-du-languedoc/exonerations-heures-supplementaires

1.12 - Nouvelle norme DSN et Calendrier de dépôt 2026

- La norme 2026.1 est mise en place à compter du 21/01/2026
- Les dépôts DSN seront à réaliser selon cette norme

Paye du mois de	Exigibilité au 5	Exigibilité au 15
Janvier	5 février	16 février
Février	5 mars	16 mars
Mars	6 avril	15 avril
Avril	5 mai	15 mai
Mai	5 juin	15 juin
Juin	6 juillet	15 juillet
Juillet	5 août	17 août
Août	7 septembre	15 septembre
Septembre	5 octobre	15 octobre
Octobre	5 novembre	16 novembre
Novembre	7 décembre	15 décembre
Décembre	5 janvier (2027)	15 janvier (2027)



La DSN « annule et remplace » doit être déposée au plus tard à minuit la veille du jour de ces échéances.

1.13 - Les Comptes Rendus Métiers

- Le nouveau CRM136 :
 - livré à compter d'avril 2026, a pour but de fournir au déclarant un compte rendu métier désynchronisé du dépôt avec l'ensemble des anomalies des plans qualité sur le mois déclaré de la DSN associée + les éventuelles régularisations,
 - Il recense les anomalies à corriger au plus tôt dans une DSN ultérieure,
 - Il sera produit à J+5 de la date limite de dépôt (DLD) qu'il y ait ou non des anomalies.
- Le CRM 130 :
 - CRM transmis à H+4 après le dépôt de la DSN,
 - permet de rapidement analyser les anomalies, corriger la paie, et déposer une DSN « annule et remplace » avant minuit la veille de l'échéance si cela est encore possible.

1.14 – Nouvelles contributions conventionnelles 140 et 141

- 140 - Contribution conventionnelle au financement du dialogue social
 - Eligibilité identique à la contribution au dialogue social (cot 100)
 - Pour les établissements situés HORS Saint Barth, l'IDCC de l'établissement (Code convention collective principale - S21.G00.11.022) est dans la liste suivante :
 - 0843 Boulangerie pâtisserie artisanale
 - 1267 Pâtisserie
 - 1286 Confiserie, chocolaterie, biscuiterie
 - 1979 Hôtel Cafés Restaurants
- 141 - Contribution conventionnelle à la formation professionnelle
 - Eligibilité identique à la contribution à la formation professionnelle (cot 128)
 - l'IDCC de l'établissement (Code convention collective principale - S21.G00.11.022) est dans la liste suivante :
 - 1979 Hôtel Cafés Restaurants



LES FICHES DE PARAMETRAGE (FPOC)

**Focus et
Sites partenaires**

2.1 – Le service en ligne (SEL)

- Les FPOC sont disponibles :
 - ✓ sur le service en ligne "mes attestations professionnelles" de l'espace privé MSA des entreprises :
 - ↳ uniquement pour les organismes ayant donné délégation de gestion à la MSA
 - ↳ pour MUTUALIA dont les fiches ne remontent que sur le service en ligne "mes attestations professionnelles"
 - ✓ sur le tableau de bord DSN
- Les fiches 2026 ont été éditées le 23/12/2025 (*MSA Grand Sud*) et le 26/12/2025 (*MSA Languedoc*)
- Attention, le taux fixé par Agrica est à 3 décimales mais la FPOC n'en mentionne que 2.
Il est donc nécessaire de consulter le site Agrica.

2.2 – Les sites partenaires

➤ Les Sites dédiés à consulter (barèmes et répartition PO/PP – conditions générales – tableau des garanties ...)

pour le partenaire Agrica :

➤ <https://www.masanteprev-agricole.org>

↳ Accords applicables aux salariés non-cadres de la Production Agricole et des Entreprises du Territoire

➤ <https://www.masanteprev-paysage.org>

↳ Accord National des salariés du Paysage

pour le partenaire AESIO :

➤ <https://www.aesio.fr/entreprise/ccn/convention-collective-departementale-exploitations-agricoles-gard>

➤ <https://www.aesio.fr/entreprise/ccn/convention-collective-departementale-des-exploitations-agricoles-herault>



LES ARRETS DE TRAVAIL

-

DECLARATIONS

3.1 – Informations relatives aux arrêts de travail

- La DSN Evènementielle :
 - est obligatoirement à réaliser dans les 5 jours suivant la connaissance de l'arrêt initial,
 - pas de DSN EVT pour les prolongations (mais déclaration en DSN mensuelle),
 - déclaration des reprises par anticipation uniquement (sinon gestion en DSN mensuelle),
 - nouvelle DSN EVT en cas de changement de risque (ex : Maladie > Maternité)
- La gestion d'un arrêt initial dans la DSN mensuelle n'est pas suffisante pour permettre une indemnisation,
- L'attestation de salaire est à fournir obligatoirement pour un travailleur saisonnier en arrêt de travail AT/MP
 - Tous les salariés déclarés "Travailleur Occasionnel" (saisonnier ou non) à la date de l'arrêt de travail doivent bénéficier des règles spécifiques du TO pour le calcul de leurs IJ AT/MP,
 - Seule l'attestation de salaire, avec le "cadre C – Travailleurs Occasionnels" dûment complété, permet de récolter les informations complémentaires nécessaires,
 - La DSN n'est pas suffisante mais doit être déposée,
 - L'attestation, si manquante, sera réclamée dès réception de la première pièce du dossier AT/MP à l'employeur,
 - Cerfa 11450*04 à télécharger : <https://languedoc.msa.fr/lfp/web/msa-du-languedoc/formulaires-atmp>

ATTESTATION DE SALAIRE ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS AGRICOLES

Article D 751-92 du Code rural et de la pêche maritime

A ADRESSER A LA CMSA

- en même temps que la déclaration d'accident.
- ou 48 heures après le début de l'arrêt de travail s'il est postérieur à l'accident.

C	Ouvriers forestiers ou gemmeurs 12 mois civils précédant l'arrêt de travail (*)
Cas particuliers	Salaire : du _____ au _____ sousmis à cotisations
	Montant en euros : _____
Si début d'activité au cours des 12 mois civils, indiquer la date de début : _____	
(*) Si période incomplète au cours des 12 mois, compléter également le cadre D partie gauche	
Apprentis	
Rémunération versée au cours du mois civil précédent l'arrêt de travail :	
Montant en euros : _____	
Date du contrat : _____	
Travailleurs Occasionnels	
Date d'embauche : _____	
Dernière période de travail (jusqu'à la veille de l'Arrêt de Travail) du : _____ au _____	
Nombre d'heures de travail de la période : _____	
Salaires de la période : Montant en euros : _____ (hors ICCP)	
E : part salariale des cotisations et CSG (sauf CRDS)	
Montant en euros : _____	
Salariés de moins de 18 ans	
Rémunération versée au titre de la période de référence :	
Montant en euros : _____	
Salaire minimum de l'emploi ou à défaut salaire minimum des ouvriers adultes occupés aux même travaux : Montant en euros : _____	

Nîmes, le 20 novembre 2025

 Exp: PRESTATIONS SANTE CS 59501 34262 MONTPELLIER CEDEX 2
100001

Prestations Santé

Objet : Attestat "salaire-Cadre C (Occasionnel)

Monsieur,

Nous avons reçu l'attestation de salaire relative à :

Nom du salarié : _____

N° de Sécurité sociale : _____

Accident du travail du : _____

Toutefois, le cadre C ' Travailleurs Occasionnels ' n'a pas été renseigné ou comporte des informations manquantes ou erronées.

Afin de permettre le calcul et le versement des indemnités journalières, nous vous remercions de bien vouloir compléter les éléments suivants :

Informations à nous transmettre :

Date d'embauche : _____

Dernière période de travail (de la date de début de contrat jusqu'à la veille de l'arrêt de travail) :

Du : au :

Nombre total d'heures de travail effectuées sur cette période :

Montant de la part salariale des cotisations et CSG de la période (hors CRDS) : Euros

Merci de nous retourner ce document complété :

- soit par courrier à l'adresse suivante : MSA du Languedoc CS 5951 34262 Montpellier Cedex.

 - soit par dépôt sur votre espace en ligne 'Mon espace employeur' sur languedoc.msa.fr.

Ces informations sont indispensables pour indemniser l'arrêt de travail de votre salarié.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

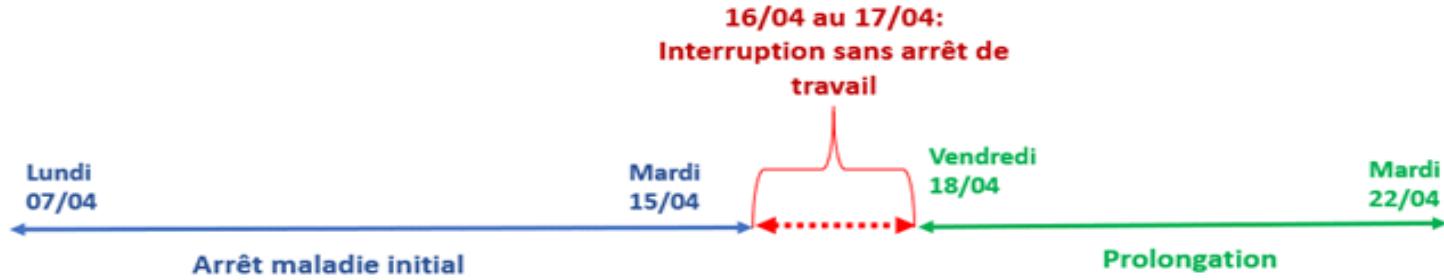
La Direction

3.2 – Evolution des règles d'indemnisation pour les périodes non couvertes entre deux arrêts de travail maladie

(art L. 321-1 du code de la sécurité sociale pour les salariés agricoles)

- A compter du 01/01/2026, les périodes (en jours calendaires) sans prescription médicale ne seront plus indemnisées :
 - ⇒ Si interruption sans arrêt de travail inférieure ou égale à 48h : Les jours non couverts par un avis d'arrêt de travail ne sont pas indemnisés, mais l'arrêt de prolongation n'est pas soumis au délai de carence de 3 jours (*exemple 1*).
 - ⇒ Si interruption sans arrêt de travail supérieure à 48h : Les jours non couverts par un avis d'arrêt de travail ne sont pas indemnisés, la reprise de travail est présumée (seul un arrêt de travail de prolongation couvrant la période peut lever la présomption) et le délai de carence s'applique à cette nouvelle prescription (*exemple 2*).
- Une nouvelle DSN évènementielle (ou attestation de salaire) doit être réalisée avec le nouveau Dernier Jour Travaillé.
- fin de la tolérance d'indemnisation des jours non prescrits et harmonisation avec le régime des Non Salariés
- Cette règle est déjà appliquée aux arrêts pour accidents du travail (AT) et maladies professionnelles (MP)

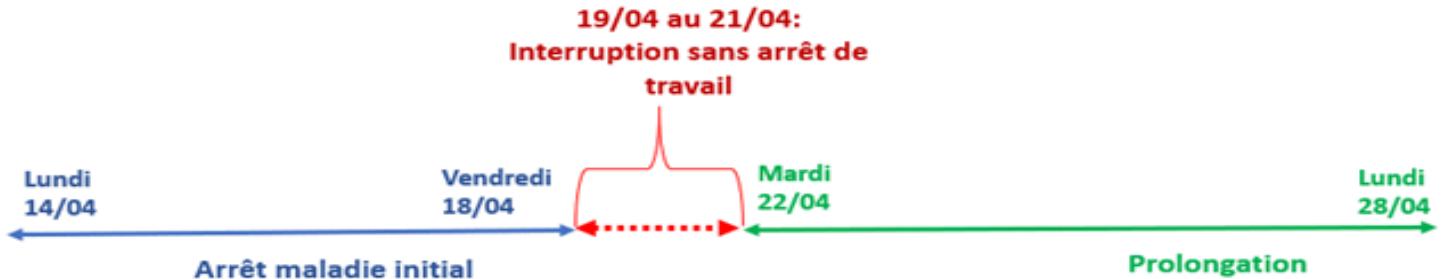
Exemple 1 : périodes non couvertes par un avis d'arrêt de travail inférieur ou égal à 48h



- Une seule attestation de salaire ou DSN évènementielle
- Carence du 07/04 au 09/04

- Pas d'U versées du 16/04 au 17/04 en l'absence d'arrêt couvrant cette période
- Pas de nouvelle carence du 18/04 au 20/04
- Reprise du versement des U à compter du 18

Exemple 2 : périodes non couvertes par un avis d'arrêt de travail supérieur à 48h



- Une attestation de salaire à réaliser ou DSN évènementielle
- Carence du 14/04 au 16/04

- Pas d'U versées du 19/04 au 21/04 en l'absence d'arrêt couvrant cette période
- Nouvelle carence du 22/04 au 24/04
- Nouvelle attestation de salaire ou DSN évènementielle à réaliser
- Nouveau DJT : 21/04 car reprise présumée du travail
- Reprise du versement des U à compter du 25/04

Merci de votre
attention.

