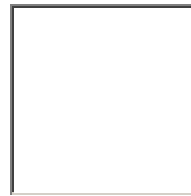




santé
famille
retraite
services



DÉCLARATION DE VENDANGEURS OU SAISONNIERS 2011



MSA DU LANGUEDOC

TSA 54801

48 007 MENDE CEDEX

Site du Gard

Tél : 04 66 63 68 70 – Télécopie : 04 99 74 25 93

Guichets ouverts de 8h15 à 16h30 du lundi au vendredi

www.msalanguedoc.fr

Depuis le 15 avril 2005, vous disposez, sur le site Internet de la MSA, d'un espace sécurisé permettant d'accéder à des services personnalisés.

Pour déclarer vos salariés par ce biais, vous devez vous inscrire dès maintenant sur le site

www.msalanguedoc.fr

Ou

www.net-entreprises.fr

Internet des MSA : www.msalanguedoc.fr

1 - Comment vous inscrire ?

- en renseignant l'identification de votre entreprise grâce à son numéro SIREN/SIRET
- en remplissant le formulaire d'inscription dans la rubrique « Inscription »

Vous recevrez un courrier mentionnant votre mot de passe. A réception de ce mot de passe, vous pourrez saisir directement vos formulaires à l'écran. Un accusé de réception vous sera adressé lors de chaque déclaration.

2 - Quelles déclarations possibles le www.msalanguedoc.fr ?

- La DUE : Déclaration Unique d'Embauche
- Le TESA : Titre Emploi Simplifié Agricole
- La DAT : Déclaration d'Accident du Travail des salariés
- La Déclaration de salaires
- La Déclaration de salaires au protocole DS – transfert de fichier magnétique
- Modification de contrat
- Le BVM : Bordereau de Versement Mensuel et son télèrèglement
- Le télèrèglement de la facture

3 – Les documents consultables sur votre espace sécurisé

- Les documents relatifs au parcellaire (consultation des élevages, des cultures spécialisées, des relevés d'exploitation)
- Consultation des factures d'assurances sociales

Net-entreprises : www.net-entreprise.fr

Le net-entreprises est le portail officiel des déclarations sociales.

Pour déclarer vos salariés par ce biais, vous devez vous inscrire dès maintenant sur le site www.net-entreprises.fr.

1 - Comment vous inscrire ?

- en renseignant l'identification de votre entreprise grâce à son numéro SIREN/SIRET
- en remplissant le formulaire d'inscription dans la rubrique « Vous inscrire »

Vous recevrez un courrier mentionnant votre mot de passe. A réception de ce mot de passe, vous pourrez saisir directement vos formulaires à l'écran. Un accusé de réception vous sera adressé lors de chaque déclaration.

2 - Quelles déclarations possibles le www.net-entreprises.fr ?

- La DUE
- Le TESA
- La DAT (*déclaration accident du travail*)
- La déclaration de salaires
- Modification de contrat.
- Le BVM : Bordereau de Versement Mensuel et son télèrèglement
- Le télèrèglement de la facture

Pour vous accompagner lors de l'utilisation de vos teleservices, une assistance téléphonique est mise à votre disposition.

N°CRISTAL : [09 69 39 22 29](tel:0969392229)

(prix d'un appel local depuis un poste fixe)

assistanceinternet.blf@cimara.msa.fr

SOMMAIRE

1 - LA DECLARATION D'EMBAUCHE A LA MSA	
• COMMENT ?.....	4
• DOCUMENT A JOINDRE AU MOMENT DE L'EMBAUCHE.....	7
2 - EXONERATION DES TAUX DE COTISATIONS PATRONALES ASA POUR L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS OCCASIONNELS ET DEMANDEURS D'EMPLOI	
• QUELS SONT LES EMPLOYEURS CONCERNES ?.....	8
• QUELS SONT LES EMPLOYEURS EXCLUS ?.....	8
• LES SALARIES VISES.....	8
• LES EXONERATIONS APPLICABLES AUX T.O. ET D.E.....	9
• L'APPLICATION DES REGLES DE NON-CUMUL	11
• LES CONSEQUENCES EN MATIERE DE REDUCTION OU D'EXONERATION DE COTISATIONS :	11
• FORMALITES.....	11
3 - LE CONTRAT VENDANGES	13
• QU'EST-CE QUE LE CONTRAT VENDANGES ?	13
• QUELLES SONT LES COTISATIONS SOCIALES EXONEREES ?	13
• QUELLES SONT LES CONDITIONS REQUISES ?.....	14
• QUELS SONT LES IMPACTS DU CONTRAT VENDANGES SUR LES FORMALITES DECLARATIVES DE L'EMPLOYEUR ?.....	15
4 - LES DROITS ET OBLIGATIONS POUR BENEFICIER DE L'ASSURANCE MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL, AINSI QUE DES PRESTATIONS FAMILIALES	22
5- UNE INFORMATION SUR LE SERVICE ACCUEIL DES AGRICULTEURS EN DIFFICULTE	25
6- NOTE D'INFORMATION SUR LA PRESTATION DE SERVICES EN AGRICULTURE	26
7 - BAREMES DES SALAIRES	29

Vous allez embaucher du personnel saisonnier. Vous trouverez tous les renseignements nécessaires dans ce dossier.

1 - La déclaration d'embauche à la MSA

Quelle que soit la nature et la durée de contrat retenu, vous devez déclarer votre salarié à la Mutualité sociale agricole.

Quand ?

- pour les déclarations d'embauche effectuées par **courrier** : au plus **tard** le dernier jour ouvré précédant cette embauche par lettre recommandée avec demande d'avis de réception,
- pour les déclarations d'embauche effectuées par **FAX** ou par **Internet** : au plus **tard** dans l'heure précédant le début d'activité du salarié embauché
- quel que soit le mode de transmission de votre déclaration : au plus **tôt**, 8 jours avant la date d'embauche

Attention : Nous vous rappelons que le non respect de la déclaration préalable à l'embauche est passible de sanctions (article R.1221-11 et R1227-1 et suivants du Code du Travail)

Les modes de transmission de votre déclaration d'embauche

- par le site Internet des msa : www.msalanguedoc.fr
- par Net Entreprises : www.net-entreprises.fr
- par courrier, le dernier jour ouvrable précédant l'embauche :

MSA du Languedoc

TSA 54801

48007 MENDE CEDEX

- par fax : **04 99 74 25 93**

Nota : Pour éviter toutes difficultés concernant la justification du caractère préalable de l'embauche, nous vous recommandons de ne pas déposer vos déclarations dans les boîtes à lettres installées dans nos lieux de permanence. Celles-ci doivent être obligatoirement remises à un agent d'accueil.

Comment ?

Il existe différentes façons de déclarer un salarié :

- par DUE (Déclaration Unique d'Embauche)
- par DUE/CDD à temps plein
- par TESA (Titre Emploi simplifié Agricole)

⇒ **Gratuit et simple d'utilisation**, notre site Internet vous offre la possibilité d'effectuer vos déclarations d'embauche en ligne. Pour cela, vous devez être préalablement **inscrit** sur le site internet des msa ou net-entreprises.

1 - la DUE (déclaration unique d'embauche)

<p>✓ <u>A quoi sert la déclaration unique d'embauche ?</u></p>	<p>Elle vous permet de réaliser plusieurs formalités en une seule fois, auprès de la MSA du lieu de travail de votre salarié :</p> <ul style="list-style-type: none">- la déclaration préalable à l'embauche (DPE)- la déclaration d'embauche- la demande d'immatriculation du salarié- la déclaration au Service de Santé au Travail- la demande de bénéfice de taux réduits pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi- la demande de bénéfice de certaines mesures pour l'emploi.
<p>✓ <u>Comment l'utiliser ?</u></p>	<p>La DUE est composée de 3 volets :</p> <ul style="list-style-type: none">- le volet blanc : à adresser à la MSA- le volet rose : à conserver par l'employeur- le volet vert : à remettre au salarié

2 - la DUE-CDD (déclaration unique d'embauche/contrat de travail à durée déterminée temps plein)

Ce nouvel imprimé permet de réaliser un contrat de travail à durée déterminée à temps plein, quelle que soit la durée du contrat.

Elle permet de réaliser les mêmes formalités auprès de la MSA ainsi que la DUE.

Le formulaire se compose de quatre volets :

- **le volet 1** : à adresser à la MSA
- **le volet 2** : à conserver par l'employeur
- **le volet 3** : à remettre au salarié, constitue le contrat de travail après signature par le salarié et l'employeur
- **le volet 4** : à conserver par l'employeur (double du contrat de travail)

3 - le TESA (titre emploi simplifié agricole)

<p>✓ <u>A quoi sert le TESA ?</u></p>	<p>Il regroupe et simplifie les formalités : 1 seul titre pour 11 formalités</p> <p>6 formalités au moment de l'embauche (Partie bleue du carnet)</p> <ul style="list-style-type: none"> - La déclaration préalable d'embauche - L'inscription sur le registre unique du personnel - Le contrat de travail - La demande de bénéfice des exonérations de cotisations sociales patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi - Le signalement au Service de Santé au Travail - L'immatriculation du salarié à la MSA <p>5 formalités à la fin de la relation de travail (Partie verte du carnet)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le bulletin de paie - l'attestation Pôle emploi - La déclaration trimestrielle des salaires - la conservation du double du bulletin de paie la déclaration annuelle des salaires à réaliser auprès des services fiscaux
<p>✓ <u>Qui peut l'utiliser ?</u></p>	<p>Tous les employeurs agricoles peuvent recourir au TESA</p>
<p>✓ <u>Pour quel type de contrat ?</u></p>	<p>Pour toute embauche d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée (CDD)*, d'une durée n'excédant pas 3 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> * emploi à caractère saisonnier * accroissement temporaire d'activité * le remplacement d'un salarié absent <p><i>(*) à l'exclusion de certains cas particuliers : les salariés rémunérés au delà du plafond de sécurité sociale, les apprentis, les titulaires de contrats particuliers (de qualification, d'orientation, emploi salarié)</i></p>
<p>✓ <u>Comment l'utiliser ?</u></p>	<p>Comment effectuer vos TESA ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit par Internet Ce service gratuit et sécurisé vous permet de réaliser les 11 formalités du TESA directement par Internet. A tout moment, vous pouvez modifier les informations saisies et consulter l'historique de vos déclarations en ligne. Vous disposez également d'un Registre unique du personnel en ligne Le TESA en ligne est disponible depuis votre espace privé MSA www.msalanguedoc • soit en utilisant les carnets TESA Le TESA est un carnet à souche de format chéquier. Il existe 3 modèles différents : <ul style="list-style-type: none"> - pour 1 à 5 salariés : utiliser un carnet 5 titres - pour 5 à 10 salariés : utiliser un carnet 10 titres - pour effectuer les bulletins de salaires et déclarations trimestrielles des salaires sur plusieurs mois : utiliser le carnet de paie supplémentaire <p>Le TESA peut être utilisé</p> <ul style="list-style-type: none"> - au cours d'une même campagne de travaux saisonniers pour l'ensemble ou pour une partie de votre personnel saisonnier - pour les salariés saisonniers rémunérés à la tâche et à temps partiel <p>Le TESA ne peut pas être utilisé</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les salariés dont la rémunération est supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Attention : le décret n°2010-314 du 22 mars 2010 relatif au TESA prévoit :

- d'une part, que les contrats réalisés par le biais du TESA doivent avoir une **durée inférieure ou égale à 3 mois** et une **rémunération brute n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale** (article R.712-12 du code rural) et de la pêche maritime
- et d'autre part, que les **groupements d'employeurs sont uniquement autorisés à recourir au TESA sous forme dématérialisée** (article R.712-13 du code rural et de la pêche maritime)

Document à joindre au moment de l'embauche

Pour toute embauche d'un salarié, quelle que soit la durée de son contrat, vous êtes tenu de joindre à la déclaration d'embauche faite **exclusivement par DUE ou TESA, sur lesquels la nationalité doit être obligatoirement renseignée**, une pièce d'état civil pour permettre l'immatriculation du salarié, soit :

<p>✓ Pour les salariés nés en France</p>	<p>=> Joindre : la photocopie de la carte nationale d'identité</p>
<p>✓ Pour les ressortissants étrangers des états suivants, membres de l'Espace Economique Européen</p>	<ul style="list-style-type: none">• Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Islande, Liechtenstein, Norvège, Chypre, Malte. <p><i>Pour les contrats à compter du 01/07/2008 :</i> Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Pologne, Slovaquie, Slovénie, République Tchèque</p> <p>=> Joindre :</p> <ul style="list-style-type: none">- un extrait d'acte de naissance- un justificatif de la qualité de ressortissant d'un pays membre de l'EEE (document d'identité ou d'état civil étranger) ; <ul style="list-style-type: none">• pour les 2 états suivants, membres de l'EEE : Bulgarie, Roumanie (depuis le 01/01/2007), <p>=> Joindre :</p> <ul style="list-style-type: none">- un extrait d'acte de naissance- la copie du titre de séjour, délivré sur présentation d'un contrat de travail- l'autorisation de travail visé par la Direction Départementale du Travail. <p>Cette disposition a été prorogée au-delà du 1^{er} janvier 2009.</p> <ul style="list-style-type: none">• pour les ressortissants étrangers hors EEE : <p>=> Joindre</p> <ul style="list-style-type: none">- un extrait d'acte de naissance,- la copie du titre de séjour précisant l'autorisation de travailler en France et sa durée.

=> Ces informations sont indispensables à la bonne gestion de votre dossier et vous éviterez des relances de notre part pour obtenir les pièces nécessaires à l'immatriculation de vos salariés.

Nota :

L'emploi de salariés étrangers démunis de titre de travail est constitutif d'un délit prévu à l'article L8256-2 du code du travail passible de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 15000 € par étranger sans titre de travail.

2 - Exonération des taux de cotisations patronales ASA pour l'emploi de travailleurs occasionnels et demandeurs d'emploi

Quels sont les employeurs concernés ?

- ✓ Les chefs d'exploitations agricoles,
- ✓ Les chefs d'entreprises agricoles,
- ✓ Les groupements d'employeurs
- ✗ Les cotisants solidaires, qui **appartiennent aux catégories professionnelles suivantes activités visées par l'article L741.16 du Code Rural et de la pêche maritime:**
 - cultures et élevages non spécialisés,
 - viticulture,
 - cultures et élevages spécialisés,
 - entraînement, dressage,
 - conchyliculture, pisciculture
 - activités constituant le prolongement de l'acte de production,
 - activités des structures d'accueil touristique qui ont pour support l'exploitation.
 - travaux forestiers,
 - travaux agricoles.
- ✓ Les associations Intermédiaires pour leurs salariés en contrat d'Usage ou de CDD d'insertion
- ✓ Les sociétés coopératives
- ✓ Les sociétés de remplacement

Quels sont les employeurs exclus ?

- Les groupements multisectoriels
- Le secteur coopératif (CUMA ...),
- Les coopératives de transformation, de conditionnement et de commercialisation (*car ne constituent pas le prolongement direct de l'acte de production*)
- Les artisans ruraux
- Les entreprises de travail temporaire,
- Les entreprises de service (Crédit Agricole, Groupama, Caisses de MSA, Groupements professionnels agricoles, Chambres d'Agriculture...)
- Les paysagistes (*car n'entrent pas dans le cycle biologique ou végétal*)
- Les activités de structures d'accueil touristiques et les travaux de création, restauration d'entretien des parcs et jardins sont exclus du dispositif.

Les salariés visés

✓ Quelques Définitions

- **Définition du travailleur occasionnel (T.O.)**

(Décret n° 2000 – 594 du 29/06/2000 - instruction ministérielle du 04/12/2000)

Salarié recruté pour exercer les activités énoncées ci-dessus.

Cette condition s'apprécie lors de l'embauche.

- **Définition du demandeur d'emploi (D.E.)**

Personne inscrite depuis au moins 4 mois comme D.E. au pôle emploi, ou depuis au moins 1 mois comme D.E. au pôle emploi dès lors que cette inscription est consécutive à un licenciement.

- **Extension de la durée d'emploi des T.O. :**

L'application des taux réduits de cotisations reste limitée à une durée de 119 jours ouvrés consécutifs ou non, par année civile, tant pour les travailleurs occasionnels que pour les demandeurs d'emploi.

✓ Les salariés visés

- CDD saisonniers (contrat vendanges y compris),
- CDD d'usage (ouvert uniquement aux exploitations forestières et aux associations intermédiaires)
- CDD d'insertion (conclus par les entreprises d'insertion ou aux associations intermédiaires du secteur agricole)
- Les CDI conclus avec un demandeur d'emploi (*inscrit à Pôle emploi au moins depuis 4 mois ou 1 mois si consécutif à un licenciement*) par un groupement d'employeurs dont les membres exercent les activités visées au point 1.3 de cette même note.

Des pièces justificative telles que : attestation pôle emploi et autres sont à retourner auprès de votre MSA

✓ Les salariés exclus

- Les salariés non demandeurs d'emploi recrutés en CDI et CTI,
- Les salariés demandeurs d'emploi recrutés en CDI et CTI par un employeur autre qu'un groupement d'employeurs,
- Les salariés employés pour remplacement d'un autre salarié, pour accroissement temporaire d'activité, pour remplacement du chef d'exploitation ou, encore, pour favoriser le recrutement de personnes sans emploi à l'exception de ceux employés par des entreprises d'insertion, associations intermédiaires ou entreprises de services.

Les exonérations applicables aux T.O. et D.E.

La réforme du dispositif consiste à l'application de 2 mesures :

✓ Une **mesure d'exonération des cotisations patronales de sécurité sociale** dégressive en fonction de la rémunération du TO.

Branches patronales visées par l'exonération dégressive TO-DE :

- ASA maladie
- ASA vieillesse
- AF

✓ Une **mesure de prise en charge par la MSA de certaines cotisations conventionnelles** dues par les employeurs de TO-DE.

Cette mesure vient en complément de la mesure d'exonération dégressive des cotisations sociales.

La mesure de prise en charge n'est pas une mesure d'exonération en tant que telle mais il s'agit d'une « prise en charge du paiement » des cotisations complémentaires par les CMSA.

Les cotisations complémentaires visées par cette mesure de prise en charge par les CMSA sont calculées, à l'employeur, sur la base des taux en vigueur au moment de l'appel chiffré.

Cotisations conventionnelles visées par la prise en charge

Les textes prévoient, par insertion dans le Code rural d'un nouvel article, que les CMSA se substitueront aux employeurs pour le paiement de la part patronale des cotisations dues au titre :

- retraite complémentaire de base CAMARCA (Régime ARRCO) et CRCCA (Régime AGIRC)
- GMP (le cas échéant),
- CET (le cas échéant),
- AGFF,
- FAFSEA,
- ANEFA,
- PROVEA,
- AFNCA,
- SST

✓ **Durée d'application des 2 mesures :**

La durée maximale d'application de la mesure de prise en charge des cotisations conventionnelles est fixée à **119 jours** consécutifs ou non par employeur, par salarié et par année civile.

Pour ce qui concerne les groupements d'employeurs, le décompte de cette durée est également apprécié au niveau de chaque adhérent.

A l'issue de la période maximale d'application de mesure de prise en charge des cotisations conventionnelles pour un salarié TO-DE ; c'est-à-dire 119 jours, l'employeur ne peut pas prétendre à l'application de la mesure de réduction Fillon au cours de la même année civile (CF. paragraphe [Non cumul avec la réduction Fillon](#))

Ces nouvelles mesures en faveur des employeurs de TO-DE seront intégralement compensées par l'État.
Ce dispositif s'applique aux cotisations dues au titre des rémunérations versées à compter du

1^{er} janvier 2010

**La réforme du dispositif TO-DE est basée sur une
formule dégressive plafonnée comme suit :**

formule dégressive plafonnée	Seuil de rémunération mensuelle	Seuil de rémunération mensuelle Valeur SMIC au 01/01/2011 = 9,00€
➤ Exonération totale	< ou = égale à 2,5 SMIC	< ou = à 3 412,57€
➤ Exonération dégressive *	>2,5 SMIC et < 3 SMIC	> à 3 412,57€ et à < 4 095,09€
➤ Aucune Exonération	> ou = 3 SMIC	= ou > à 4 095,09€

➤ **Conditions pour bénéficier des exonérations TO-DE**

- Etablir et transmettre la déclaration unique d'embauche dans les délais
- Demander à bénéficier des exonérations de cotisations pour l'emploi de travailleurs occasionnels
- Préciser le taux de réévaluation sur la déclaration trimestrielle des salaires

Gestion du taux de réévaluation

Le % de taux de réévaluation du SMIC devient obligatoire pour les entrées sorties en cours de mois et/ou pour les TO/DE.

Attention : Si le taux de réévaluation n'est pas renseigné, alors il n'y aura pas de calcul d'exonération sur les cotisations légales, ni de prise en charge sur les cotisations conventionnelles.

Formule du taux de réévaluation du Smic

Horaires de travail réalisés par le salarié au cours du mois* (Hors HS et HC) X 100
Durée légale mensuelle (151, 67)

* Le nombre de jours doit impérativement figurer sur la déclaration des salaires pour le contrôle des 119 jours nécessaires au bénéfice de l'exonération des travailleurs occasionnels

L'application des règles de non-cumul

Cette exonération ne peut être cumulée avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou montants forfaitaires de cotisations, à l'exception de la déduction forfaitaire de cotisations patronales liée à la réalisation d'heures supplémentaires et de la prise en charge par les CMSA des cotisations complémentaires.

L'exonération dégressive en faveur de l'emploi de TO-DE n'est pas cumulable avec la réduction dégressive Fillon au cours d'une même année civile ainsi qu'avec toute autre mesure d'exonération de cotisations patronales (ZRR, ZFU).

La loi prévoit que :

- les employeurs conservent la possibilité de renoncer à l'exonération dégressive TO-DE en lieu et place de l'application de la réduction dégressive Fillon **jusqu'au 10 janvier de l'année suivante.**

Un imprimé modèle de renonciation est à votre disposition sur le site Internet à la rubrique :

[Accueil](#) > [Entreprises](#) > [Démarches en ligne](#) > [Imprimés à télécharger](#)

- la mesure de prise en charge des cotisations complémentaires par les CMSA est cumulable avec la mesure d'exonération dégressive des cotisations sociales pour l'emploi d'un TO-DE ainsi qu'avec la mesure déduction forfaitaire des cotisations PP applicables aux heures supplémentaires (loi TEPA).

L'exonération dégressive des cotisations sociales patronales ASA, AF et AT pour l'emploi de TO-DE ainsi que la mesure de prise en charge **des cotisations conventionnelles** patronales sont des mesures cumulables :

La déduction forfaitaire des cotisations PP applicables aux heures supplémentaires (loi TEPA)	Un employeur bénéficiant du dispositif d'exonération dégressive des cotisations sociales PP TO-DE et du dispositif de prise en charge de certaines cotisations conventionnelles PP TO-DE bénéficie cumulativement de l'exonération des cotisations patronales applicables aux heures supplémentaires.
L'exonération PO ASA si rémunérations exclusivement en nature (bénéficiaire au salarié)	Un employeur bénéficiant du dispositif d'exonération dégressive des cotisations sociales PP TO-DE et du dispositif de prise en charge de certaines cotisations conventionnelles PP TO-DE bénéficie cumulativement de l'exonération PO ASA (maladie/vieillesse) dans le cas de rémunérations exclusivement basées sur des avantages en nature.
L'exonération PO ASA (maladie/vieillesse) liée au contrat vendanges (bénéficiaire au salarié)	Un employeur bénéficiant du dispositif d'exonération dégressive des cotisations sociales et du dispositif de prise en charge de certaines cotisations conventionnelles bénéficie cumulativement l'exonération de la PO ASA (maladie/vieillesse) dans le cadre d'un contrat vendanges.

Les conséquences en matière de réduction ou d'exonération de cotisations :

- Activité du salarié en CDD :

- application du bénéfice de la réduction « travailleur occasionnel » durant 119 jours,
- à compter du 120^{ème} jour application des taux de droit commun sans aucune réduction ni exonération.

- Activité du salarié en CDI (Groupements d'Employeurs), CTI ou Demandeur d'Emploi, supérieure à 119 jours :

- application du bénéfice de la réduction « travailleurs occasionnel » durant 119 jours,
- à compter du 120^{ème} jour et jusqu'à la fin de l'année civile, application des taux de droit commun sans aucune réduction ni exonération

Formalités

Pour le travailleur occasionnel et le demandeur d'emploi :

- la déclaration préalable à l'embauche est obligatoire depuis le 1^{er} septembre 1993.

Pour bénéficier des mesures d'exonérations TO/DE, les notions de contrat vendanges ainsi que de TO/DE doivent figurer sur le document DUE.

DUE

Informations relatives à l'embauche et à l'emploi

Les champs suivis du symbole * sont obligatoires.

Date d'embauche* : Heure d'embauche* :

Emploi occupé* : Niveau ou coefficient hiérarchique :

Secteur professionnel :

Nature du contrat* : à durée Indéterminée à durée Déterminée CDD à objet défini

Durée en jours :

S'agit-il d'un contrat particulier* ? : Oui Non

Durée contractuelle du travail (en heures ou en jours) :

Si temps partiel (en pourcentage) :

Lieu de travail si différent de l'établissement, Département :

Commune :

Contrat particulier :

Périodicité : Hebdo Mensuelle Annuelle Forfait Jours

Le salarié (1) :

- Est cadre ou assimilé* : Oui Non
- Je le déclare à la CRCCA : Oui Non
 - dans la catégorie art 4 ou 4 bis : Oui Non
 - dans la catégorie art 36 : Oui Non
- est rémunéré exclusivement en nature : Oui Non
- est domicilié fiscalement à l'étranger : Oui Non
- est exclu de la mensualisation de la paie : Oui Non
 - si oui en qualité de saisonnier : Oui Non
- est rémunéré à la tâche : Oui Non
- avec horaires d'équivalence : Oui Non

Demande d'exonération pour l'emploi :

- d'un travailleur occasionnel : Oui Non
- d'un demandeur d'emploi : Oui Non

Demande d'exonération de cotisations salariales :

- Travailleur occasionnel ou demandeur d'emploi de moins de 26 ans : Oui Non

Microsoft Internet Explorer

Seule l'embauche d'un travailleur occasionnel permet de bénéficier de la réduction de charges dans le cadre du contrat vendanges. Pour être sûr de vos droits, reportez-vous à la rubrique << Mode d'emploi >> sur la page d'accueil DUE.

OK

A noter que pour bénéficier de l'exonération liée au contrat vendange, le salarié doit également bénéficier de l'exonération travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi (TO/DE).

Ces 2 formalités doivent être demandées lors de la déclaration unique d'embauche.

Cette exonération de la part ouvrière des cotisations d'assurances sociales agricoles vise à augmenter le niveau de rémunération du salarié.

LA CAISSE A L'OBLIGATION DE VERIFIER A TRAVERS VOS DECLARATIONS S'IL S'AGIT BIEN DE SALARIES POUVANT BENEFICIER DE TELLES REDUCTIONS.

3 - Le contrat vendanges

L'article 8 de la loi du 21 décembre 2001 relative au financement de la Sécurité Sociale pour 2002 a créé un contrat de travail saisonnier de type particulier, dénommé : "contrat vendanges".

Qu'est-ce que le contrat vendanges ?

Ce contrat permet aux employeurs de main-d'œuvre d'embaucher des salariés pour la réalisation des travaux de vendanges et **pour une durée maximale d'emploi ne pouvant excéder un mois**. Le contrat vendanges peut être renouvelé plusieurs fois sans que le cumul des contrats conclus soit **supérieur à deux mois au cours d'une année civile**.

A l'issue du contrat vendanges, l'indemnité compensatrice de congés payés doit, le cas échéant, être versée au salarié.

S'agissant d'un contrat de travail saisonnier, l'indemnité de fin de contrat (généralement égale à 10 %) n'est pas due par l'employeur.

Quelles sont les cotisations sociales exonérées ?

Dans le cadre du contrat vendanges, le salarié embauché, pour réaliser des travaux de vendanges, pourra bénéficier d'une exonération des parts ouvrières des cotisations ASA.

La mesure d'exonération porte exclusivement sur les cotisations ASA (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse) à la charge du salarié.

Cette exonération s'ajoute à **l'exonération totale ou dégressive des cotisations patronales légales et conventionnelles** accordée à l'employeur dans le cadre du dispositif TO/DE.

Attention : Le bénéfice de l'exonération de la part ouvrière des cotisations ASA dans le cadre du contrat vendanges est toujours subordonné au bénéfice du dispositif d'exonération TO-DE .

Quelles sont les conditions requises ?

CONDITIONS A REMPLIR		Au titre du contrat vendanges	Pour bénéficiaire de l'exonération des parts ouvrières ASA
Employeur	- doit entrer dans le champ d'application du dispositif des travailleurs occasionnels ou des demandeurs d'emploi TO/DE.	NON	OUI
	- doit cocher la case « type de contrat particulier » et mentionner « contrat vendanges » sur l'imprimé DUE ou cocher la case « contrat vendanges » sur le volet 0 du TESA.	OUI	OUI
Salarié	- doit ouvrir droit, au bénéfice de l'employeur, au dispositif d'exonération lié à l'embauche d'un TO/DE	NON	OUI
Contrat de travail	- doit être conclu pour une durée maximale de 1 mois par année civile.	OUI	OUI
	- le salarié peut être titulaire de plusieurs contrats successifs sans que le cumul de ceux-ci excède une durée maximale de 2 mois sur une année civile.	OUI	OUI
	- peut être conclu par un salarié pendant la durée de ses congés payés.	OUI	OUI
	- peut être conclu par les fonctionnaires et les agents publics ou privés assimilés.	OUI	OUI
Activité du Salarié	- Le salarié doit être embauché pour réaliser des travaux de vendanges (ex : cueillette des raisins, portage des hottes et paniers...). Les préparatifs et les travaux de rangement à la fin des vendanges sont également inclus. - A l'inverse, sont exclus : la réfection des logements des vendangeurs, la préparation des repas, les activités administratives, la taille ou le traitement des vignes, la vinification.	OUI	OUI

Les conditions relatives à la conclusion du contrat vendanges sont distinctes de celles attachées au bénéfice de l'exonération des cotisations sociales prévue dans le cadre de ce contrat.

Quels sont les impacts du contrat vendanges sur les formalités déclaratives de l'employeur ?

La Déclaration Unique d'Embauche :

Lors de l'accomplissement des formalités d'embauche via la DUE, vous devez renseigner la rubrique « type de contrat particulier » en indiquant dans la zone libre « contrat vendanges », via la DUE/CDD à temps plein, vous devez cocher la rubrique « contrat vendanges ».

Sur l'imprimé DUE, vous devez également mentionner la durée minimale en jours du contrat de travail.

Si votre salarié ouvre droit au dispositif d'exonération TO/DE, n'oubliez pas de demander le bénéfice de cette mesure dans la DUE.

Le Titre Emploi Simplifié Agricole :

Si vous déclarez votre salarié à votre MSA en utilisant le TESA :

Comment remplir le volet social ?

Dans la rubrique le contrat à durée déterminée du volet 0 du carnet TESA, vous devez, cocher la rubrique « **CONTRAT VENDANGES** »

Si le salarié embauché ouvre droit **au dispositif d'exonération TO-DE**, n'oubliez pas de demander le bénéfice de cette mesure, via le volet 0 du TESA.

Par ailleurs, vous devez également indiquer soit la **date de fin du contrat de travail** de votre salarié, soit la durée minimale en jours du contrat.

Toutes ces informations sont indispensables à la bonne gestion de votre déclaration par votre MSA.

Comment remplir le bulletin de paie du TESA ?

Pour vous aider à réaliser le bulletin de paie de votre salarié, nous vous joignons **une notice employeur** comportant notamment le taux global minoré des cotisations à prendre en compte uniquement si votre salarié est embauché comme TO/DE.

De plus, **une notice destinée à l'information de votre salarié** vous est également jointe.

Vous devrez renseigner le montant correspondant à l'indemnité compensatrice de congés payés, qui a été versé à votre salarié.

Dans la mesure où votre salarié bénéficie de l'exonération prévue dans le cadre du contrat vendanges, la rémunération nette ainsi calculée inclura la part salariale des cotisations ASA exonérées.

Remarque : Si vous utilisez un bulletin de paie autre que le TESA, vous devrez mentionner dans tous les cas :

- la mention « contrat vendanges »
- les lignes consacrées aux cotisations d'assurances sociales exonérées pourront être supprimées ou rayées, soit remplies en indiquant un montant de zéro euro.
- le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le Bordereau de Versement Mensuel :

Pour les employeurs mensualisés :

Vous devez renseigner la ligne « **Autres Cas** » dans la zone « **Assurances Sociales** » du BVM et précisez systématiquement le taux (dérogant au taux de droit commun), l'assiette ainsi que le montant des cotisations ASA dues pour les salariés bénéficiaires de l'exonération.

Rappel : Vous devez systématiquement remplir autant de lignes sur le BVM qu'il existe de taux différents par branche de cotisations.

La Déclaration Trimestrielle des Salaires :

Si votre salarié est un travailleur occasionnel ou un demandeur d'emploi, vous devez continuer à mentionner, pour chaque mois, le nombre de jours travaillés par votre salarié.

Si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires, contactez votre MSA.

NOTICE ADDITIVE TESA
EMPLOYEUR

RECTO

- ❖ TAUX GLOBAUX PART SALARIALE UTILISES DANS LE TESA

- ❖ MONTANT DU SMIC OU SALAIRE CONVENTIONNEL

VERSO

- ❖ TAUX DETAILLES, PART SALARIALE ET PART PATRONALE

Le document d'information employeur constitue un modèle, qui tient compte du dispositif lié aux heures supplémentaires

Mutualité Sociale Agricole du Languedoc

Important

Cas d'un contrat vendanges avec exonération de la part ouvrière des cotisations ASA (taux au 01/01/2011)

EMPLOYEUR DE SALARIES AGRICOLES

Vous avez embauché un salarié sous contrat vendanges

et celui-ci bénéficie de l'exonération de la part ouvrière des cotisations d'assurance maladie et vieillesse.

Vous avez choisi d'utiliser le **TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole)** pour accomplir les formalités liées à cette embauche

Pour vous aider à remplir le volet paie du TESA, nous vous communiquons :

⇒ le montant SMIC horaire au 1^{er} janvier **2011**

9.00€

Ou selon le cas

⇒ le salaire horaire brut conventionnel

⇒ le taux à appliquer pour le calcul des cotisations et contributions :

19.587%

sur la ligne E, **pour le calcul des cotisations maladie, retraite de base, chômage, AGFF, retraite complémentaire, prévoyance, AFNCA/ANEFA/ PROVEA et CSG déductible.**

ou 19.390 % *si le salarié n'est pas domicilié fiscalement en France et/ou à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.*

2.813%

sur la ligne F, pour le calcul des contributions CSG et CRDS non déductibles.

Les salariés non domiciliés fiscalement en France et/ou non à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ne sont pas redevables de ces contributions.

7.50%

sur la ligne G, pour le calcul de l'exonération de la part ouvrière des cotisations d'assurances sociales agricoles (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse) dans le cadre du contrat vendanges.

CSG, CRDS et TCP : pour simplifier vos calculs, les taux ci-dessus intègrent la réduction d'assiette de 3% pour la CSG et la CRDS, ainsi que le taux de la cotisation patronale de prévoyance incapacité travail et décès (% du salaire brut) qui entre dans l'assiette de la CSG et de la CRDS, à l'exclusion du taux de la prime patronale d'assurance finançant le « maintien de salaire » prévu en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet.

Si vous cotisez à un organisme autre que la CAMARCA, la retraite complémentaire, prévoyance et AGFF : les taux des cotisations ouvrières de retraite complémentaire, de prévoyance et d'AGFF sont inclus dans le taux ligne E. Toutefois, la MSA ne recouvre pas ces cotisations pour le compte de l'AG2R ou la CRIA. **Vous devez donc reverser celles-ci à l'organisme concerné.**

Après élaboration du bulletin de paie, vous devez adresser le volet B à la MSA.

Vous trouverez au verso, le détail des taux des cotisations part ouvrière et part patronale et, à titre indicatif le coût total d'une heure de travail, d'une journée et d'une semaine incluant la rémunération brute et les cotisations patronales.

👉 Détail des taux de cotisations et contributions, parts ouvrière et patronale (à titre d'exemple)

COTISATIONS Pour activité 110 120 130 140 180 190 et 150-07		Part ouvrière		Part patronale
		salarié domicilié fiscalement en France	Salarié Non domicilié fiscalement en France	Taux de droit commun
L E G A L E S	ASA TOTALITE Maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse sur la totalité de la rémunération	0,85%	5,60%	14,40%
	ASA SOUS PLAFOND Vieillesse dans la limite du plafond de Sécurité Sociale	6,65%	6,65%	8,30%
	ACCIDENT DU TRAVAIL AGRICOLE	-	-	3,20 %
	ALLOCATIONS FAMILIALES AGRICOLES	-	-	5,40 %
C O N V E N T I O N N E L L E S	Service de Santé au Travail	-	-	0,42%
	ALLOCATION LOGEMENT	-	-	0,10%
	AC (Assurance Chômage) dans la limite de 4 plafonds de Sécurité Sociale	2,40%	2,40%	4,00%
	AGS	-	-	0,30%
	TRIM-FAFSEA	-	-	0,20%
	CDD FAFSEA ⁽¹⁾	-	-	1%
	AFNCA/ANefa/PROVEA	0,01%	0,01%	0,26%
	Retraite complémentaire	3,75%	3,75%	3,75%
	AGFF	0,80%	0,80%	1,20%
	PREVOYANCE ⁽³⁾ DC - Voir barème rubrique n° 9 Accord local du 01/01/2007	0,18 %	0,18 %	0,18%
GIT -Ancienneté requise de 119 j ne concerne pas les TO-DE	-	-	-	
	Contribution solidarité autonomie	-	-	0,30%
	CSG déductible (taux applicable sur 100 % de la rémunération brute + cotisation patronale de prévoyance) ⁽⁴⁾	4,947 %	-	-
	Sous total	19,58%	19,39%	43,17%
	(4) CSG + CRDS non déductibles (taux applicable sur 100% de la rémunération brute + cotisation patronale de prévoyance)	2,813%	-	-
	TOTAL	22,22%	19,39%	42,17%

⁽¹⁾ Les cotisations FAFSEA appelées au titre de la formation professionnelle continue (0,20%) et au titre de l'emploi de salarié en CDD (1%) sont recouvrées trimestriellement par les caisses de MSA.

⁽²⁾ Une cotisation supplémentaire FAFSEA est par ailleurs recouvrée ANNUELLEMENT en janvier de chaque année (0,35%) pour les employeurs d'au moins un salarié en CDI au 31 décembre de l'année précédente, et TRIMESTRIELLEMENT pour les employeurs de CDD exclusivement à cette date.

⁽⁴⁾ Hors prime patronale d'assurance finançant le « maintien de salaire » prévu en application de la loi sur la mensualisation ou d'un accord collectif ayant le même objet.

**NOTICE ADDITIVE TESA
SALARIE**

Le document est une proposition permettant l'information du salarié.

Vous êtes embauché sous **contrat vendanges** et vous bénéficiez de l'exonération des parts ouvrières des cotisations ASA.

Votre employeur a opté pour un dispositif simplifié

le Titre Emploi Simplifié Agricole : TESA

Important

Ce document vous indique le détail des taux de **cotisations utilisés** pour le volet paie TESA (valeur au 01/01/2011)

⇒ A quoi servent les documents remis par votre employeur ?

- **Au moment de l'embauche**, votre employeur vous a remis la partie bleue du TESA qui doit être signée par l'employeur et vous-même et a valeur de **contrat de travail** et de **double de la déclaration préalable à l'embauche**. Conservez-le précieusement.
- **A l'issue de la relation de travail**, votre employeur vous remettra :
 - ☞ la partie verte du TESA que **vous devez conserver** avec la partie bleue remise au moment de l'embauche. Rapprochés l'un de l'autre, ces deux documents ont valeur de **bulletin de paie**.
 - ☞ le volet D du titre. Ce volet a valeur **d'attestation Pôle emploi** (ex attestation ASSEDEC). Il est important puisqu'il vous permettra de faire valoir vos droits auprès du Pôle emploi.

⇒ Pour votre information :

- Le **TESA** a pour objectif d'alléger les formalités administratives à la charge de votre employeur. Votre MSA reste destinataire des informations vous concernant et nécessaires à la détermination de vos droits aux prestations maladie et vieillesse.
- Comme vous pouvez le constater, le volet vert "bulletin de paie" fait apparaître **deux lignes de cotisations salariales** précomptées par l'employeur sur votre rémunération brute:
 - ⇒ **Une ligne E** concernant les cotisations déductibles fiscalement avec un taux total de **19,507%** dont le **détail est présenté ci-dessous**
 - ⇒ **Une ligne F** concernant la CSG et la CRDS non déductibles fiscalement (taux total **2,813%**)
- Votre **rémunération nette est augmentée** du montant de **l'exonération¹ de la part ouvrière** des cotisations d'assurance maladie et vieillesse (**ligne G**), soit **7,50 %**. Cette exonération n'est pas cumulable avec la réduction de cotisations salariales liée aux heures supplémentaires/complémentaires (**ligne G2**).

COTISATIONS DEDUCTIBLES	TAUX	COTISATIONS NON DEDUCTIBLES	TAUX
Maladie, maternité, invalidité, décès	0,750%	CSG + CRDS non déductibles	2,813%
Vieillesse dans la limite du plafond de Sécurité Sociale	6,650%	(taux applicable sur 97 % de la rémunération brute + cotisation patronale de prévoyance hors maintien de salaire.	
Vieillesse sur la totalité de la rémunération	0,100%		
Chômage dans la limite de 4 plafonds de SS	2,400%		
Retraite complémentaire	3,750%		
Prévoyance décès	0,180%		
Prévoyance incapacité de travail	0,000%		
AGFF	0,800%		
AFNCA/ANEFA/PROVEA	0,010%		
CSG déductible (taux applicable sur 97 % de la rémunération brute + cotisation patronale de prévoyance hors maintien de salaire)	4,947%		
Total	19,587%		2,813⁽¹⁾

(1) Pour les salariés non domiciliés fiscalement en France, le taux en ligne E est de 19,37%, les contributions CSG et CRDS n'étant pas dues.

4 - Les droits et obligations pour bénéficiaire de l'assurance maladie et accident du travail, ainsi que des prestations familiales

Aux employeurs de vendangeurs et saisonniers agricoles originaires de la CEE

PRESTATIONS MALADIE

I – CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES PRESTATIONS EN NATURE (remboursement des soins en cas de maladie)

Le travailleur doit justifier :

- D'au moins 60 HEURES de travail salarié ou assimilé au cours d'un mois civil (ou de 30 jours consécutifs) ou 120 HEURES au cours des 3 mois civils ou de date à date.

- D'un montant de cotisations assises sur le salaire d'un mois civil (ou 30 jours consécutifs) égal à 60 fois la valeur du SMIC ou 120 fois la valeur du smic pendant 3 mois civils.

Il peut être tenu compte des périodes d'assurance accomplies dans le dernier pays d'emploi, à condition que l'intéressé n'ait pas cessé d'être assuré pendant une période supérieure à 4 mois (formulaire E 104).

Le cas échéant, les droits acquis lors de la précédente saison peuvent être maintenus dès le retour en France s'il s'est écoulé moins de douze mois entre les deux contrats de travail.

Le droit aux prestations est ouvert pour la durée du contrat de travail ou de la déclaration d'engagement.

Les membres de la famille

- Les membres de la famille demeurant en France avec le saisonnier ont droit aux prestations maladie maternité.
- Les membres de la famille qui demeurent dans un autre Etat membre ont droit aux prestations auprès de l'institution du lieu de résidence sur présentation du formulaire E 109 délivré par la MSA compétente.

Ce droit est ouvert pour une période limitée à celle du contrat de travail ou de la déclaration d'engagement du saisonnier.

II – CONDITION D'OCTROI DES PRESTATIONS EN ESPECES (INDEMNITES JOURNALIERES)

Le salarié doit :

- avoir effectué 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, compte tenu du salariat dans le pays d'origine (le cas échéant production du formulaire E 104)
- ou justifier d'un montant de cotisations assises sur le salaire perçu, au moins égal à 1015 fois la valeur du SMIC au premier jour des six mois civils qui précèdent l'arrêt de travail.

L'assuré a droit, s'il remplit les conditions énumérées ci-dessous, aux indemnités journalières, pendant une durée de 6 mois.

Les indemnités journalières peuvent être servies sur justifications :

- certificat médical d'arrêt de travail envoyé par le salarié malade **et**
- attestation de salaire remplie par l'employeur (document à demander à la MSA du Gard ou à télécharger sur le site internet : <http://www.msalanguedoc.fr/> – Tél : **04.66.63.68.44**)

III – FEUILLE DE MALADIE

Indépendamment des mentions de médecins et pharmaciens

Chacune des feuilles doit porter des renseignements indispensables inscrits par l'employeur et son salarié.

Employeur identité de l'employeur, n° d'immatriculation de l'exploitation à la MSA de l'Hérault.

Attestation de salariat (nombre d'heures, salaire de la période précédant la maladie)

Date d'entrée en service ou d'arrivée en France de l'ouvrier (photocopie du contrat ou de la déclaration d'engagement).

Salarié identité complète, date de naissance de l'assuré, N° matricule éventuel.

Adresse très exacte dans le pays d'origine, afin de permettre :

- A) le mandatement des prestations à l'étranger
- B) toute demande éventuelle de renseignements complémentaires.

IV – MODALITES DE REMBOURSEMENT

Frais engagés par le Salarié : le remboursement est effectué le plus souvent, à ses nom et adresse dans le pays d'origine, le mandatement ayant lieu dans la plupart des cas, après son retour, d'où l'importance des indications prévues (identité, adresse).

Frais avancés par l'employeur : une PROCURATION établie aux noms et adresse de l'employeur et signée par l'assuré, doit être annexée **à chaque feuille de soins**.

ATTENTION : ELLE NE SERA HONOREE QUE SI LES CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS SONT REMPLIES.

Frais d'hospitalisation : peuvent être payés directement à l'établissement public ou privé conventionné après délivrance d'un bon de prise en charge. Ce bon peut être demandé à la MSA par l'Etablissement ou par l'assuré, avec, à l'appui les mêmes éléments d'information et de droit que pour les feuilles de soins.

V – TICKET MODERATEUR

La Convention Internationale ne comporte pas de dispositions particulières permettant l'exonération du ticket modérateur en dehors des cas où celle-ci est légalement applicable aux salariés permanents.

En principe, le montant des remboursements est effectué avec ticket modérateur (variant de 15 % à 85 %). Il est calculé sur la base des tarifs conventionnels, en vigueur à la date des soins.

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

MESURES A PRENDRE

1 – L'employeur :

- délivre à la victime la feuille d'accident et adresse à la MSA la déclaration d'accident : s'il y a arrêt de travail, l'attestation de salaire
 - . établit une photocopie du contrat de travail pour les apprentis et les travailleurs occasionnels.

2 – Le médecin prévenu établit un certificat initial et l'envoie dans les 24 heures qui suivent l'accident.

3 – Reprise du travail :

- . le médecin rédige le certificat final et l'adresse à la MSA
- . l'employeur délivre l'attestation de reprise du travail qu'il adresse à la MSA

4 – Cas du voyage Espagne-France et retour :

Peuvent être considérés garantis par la Sécurité Sociale Espagnole les accidents survenus pendant le trajet, si le voyage a été organisé par l'Institut d'Emigration Espagnol ou avec son intervention (Décret du 23.12.71 – Bulletin Officiel de l'Etat Espagnol n° 313 du 31.12.71).

PRESTATIONS FAMILIALES POUR LES TRAVAILLEURS C.E.E.

I – CONDITIONS D'ATTRIBUTION

- être titulaire d'une pièce d'état civil C.E.E. (titre de séjour, carte d'identité ...)
- exercer une activité salariée ou se trouver dans une situation assimilée (IJ ...)
- avoir effectué 18 jours ou 120 heures de travail dans le mois civil, 200 heures dans le trimestre ou 600 heures dans le semestre. En cas de durée d'activité insuffisante, il peut être tenu compte des périodes d'emploi exercées dans le pays d'origine sur présentation de l'imprimé E 405.
- Assumer la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants résidents dans un ou plusieurs états membres de la CEE.
- Fournir la photocopie des bulletins de salaires ainsi que les imprimés :

E 411 : demande de prestations familiales

E 401 : composition de la famille

E 402 : études et scolarité pour les enfants dès l'âge de 6 ans.

Déclaration de ressources CEE

Demande de PF spécifique.

II – PAIEMENT

Le paiement est effectué mensuellement et à terme échu par la MSA du lieu de résidence.

Le règlement peut être effectué :

par virement sur un compte en France,

par virement sur un compte dans le pays d'origine.

5- Une information sur le service accueil des agriculteurs en difficulté

Vous avez des difficultés, besoin de faire le point ?

Le service d'accueil des agriculteurs en difficulté vous propose

- **ECOUTE**
- AIDE A LA REFLEXION**
- INFORMATION**
- CONSEIL ET ORIENTATION**

Des agents soumis au secret professionnel feront avec vous une analyse globale de votre situation.



0 800 104 042

6- Note d'information sur la prestation de services en agriculture



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'ALIMENTATION, DE LA PÊCHE ET DES AFFAIRES RURALES
Direction Générale de la Forêt et des Affaires Rurales
Sous-Direction du Travail et de l'Emploi,
Bureau de l'emploi et du développement de l'activité

NOTE D'INFORMATION SUR LA PRESTATION DE SERVICES EN AGRICULTURE

Vous souhaitez recourir à une entreprise prestataire de services pour la réalisation de travaux agricoles

Assurez-vous que l'entreprise avec laquelle vous allez contracter réalisera un véritable contrat de sous-traitance.

A défaut, vous risquez de voir votre responsabilité engagée.

Il vous appartient donc de vérifier la situation de votre prestataire de service préalablement à son intervention. La loi impose de vous remettre certains justificatifs, qu'il s'agisse d'un entrepreneur indépendant ou d'une entreprise employant des salariés (tableau ci-après).

VERIFICATIONS CONCERNANT L'ENTREPRISE PRESTATAIRE DE SERVICE :

Préalablement à l'intervention du prestataire vous vérifierez que ce dernier est :

- inscrit au registre du commerce des sociétés ;
- affilié à la MSA et que ses salariés sont bien déclarés ;
- détient les documents attestant la régularité de son intervention et, s'il s'agit d'un prestataire étranger, de sa situation dans le pays d'origine.

Si vous avez recours à une **entreprise de travail temporaire** (seule entreprise autorisée à effectuer du prêt de main d'œuvre à but lucratif) pour la réalisation de vos travaux, vous devez également vous faire remettre :

- l'attestation de garantie financière ;
- l'attestation de fourniture des déclarations sociales émanant de l'organisme de protection sociale ;
- l'attestation de déclaration initiale d'activité auprès de l'inspecteur du travail du siège de l'entreprise ;

Si vous avez recours à un prestataire étranger ou une **entreprise de travail temporaire étrangère**, vous devez :

- vous faire remettre par ces intervenants les documents énumérés au tableau ci-joint,
- vous procurer copie de l'accusé de réception de la déclaration de détachement faite par ces derniers auprès du Service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du lieu de la prestation.

Une fois ces vérifications administratives effectuées, il vous appartient de vérifier dans quelles conditions la prestation sera réalisée :

REALISATION DE LA PRESTATION DE SERVICES

L'entreprise sous-traitante doit :

- accomplir une tâche spécifique et bien définie, avec obligation de résultat, ce qui implique un apport technique (matériel, savoir faire) et non un apport exclusif de main-d'œuvre ;
- recevoir en paiement de la prestation une rémunération forfaitaire fixée au départ en fonction de l'importance des travaux et non des heures de travail effectuées par les salariés ;
- exercer l'autorité directe sur sa main-d'œuvre qu'elle encadre de façon autonome sans votre intervention.

services domiciliés en France.	de sécurité sociale, ou, à défaut, attestation de fourniture de déclaration sociale établie par l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations (attestation datant de moins de trois mois).	
Si l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine, l'un des documents ci-contre	<ul style="list-style-type: none"> c) Document certifiant l'inscription d) Documents mentionnés au f) ci-dessus pour les prestataires domiciliés en France e) Attestation de demande d'immatriculation au registre professionnel établi depuis moins de 3 mois par l'autorité habilitée à recevoir l'inscription, pour les entreprises en cours de création. 	
Si l'entreprise emploie des salariés	f) Attestation mentionnée au j) ci-dessus.	
L'ensemble des documents et attestations doivent être rédigés en français ou accompagnés d'une traduction.		

7 - Barèmes des salaires

Vous trouverez ci-après le barème des salaires applicable au 01/01/2011 dans les exploitations agricoles du Gard (diffusé par l'ITEPSA). *En attente de parution de décret*

Pour votre information : le barème des cotisations sur salaires est disponible sur le www.msalanguedoc.fr dans la rubrique Exploitants/Employeurs

- **Barème des salaires des Ouvriers des exploitations du Gard**

Grille prenant effet au 1er janvier 2011

OUVRIERS					
COEFFICIENT	NIVEAU	ECHELON	CATEGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (**)
115	I		Ouvrier exécutant	9,00 (*)	1 365,03
125	II	1	Ouvrier spécialisé	9,24	1401,43
135	II	2	Ouvrier spécialisé	9,30	1410,51
140	III	1	Ouvrier qualifié	9,39	1 424,18
145	III	2	Ouvrier qualifié	9,64	1462,10
150	IV	1	Ouvrier hautement qualifié	9,90	1 501,53
160	IV	2	Ouvrier hautement qualifié	10,43	1 581,92

EMPLOIS ADMINISTRATIFS ET ANNEXES					
COEFFICIENT	NIVEAU	ECHELON	CATEGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (**)
125	II	1	Employé spécialisé	9,24	1401,43
135	II	2	Employé spécialisé	9,30	1410,53
140	III	1	Employé qualifié	9,39	1 424,18
145	III	2	Employé qualifié	9,64	1462,10
150	IV	1	Employé hautement qualifié	9,90	1501,53
160	IV	2	Employé hautement qualifié	10,43	1581,92

(*) SMIC au 1er janvier 2011

(**) Basé sur 35 heures / semaine (hors complément différentiel) soit 151,67 mensuel

VENDANGES 2011

COUPEURS	COEFFICIENT 125
VIDEURS	COEFFICIENT 135
PORTEURS	COEFFICIENT 150

• **Barème des salaires de cadres des exploitations du Gard**

Avenant n° 74 du 09 juillet 2010 _ Grille prenant effet au 1er octobre 2010

DEFINITIONS	ANCIENNETE	COEF.	SALAIRE MENSUEL	COMPLEMENT DE SALAIRE OBLIGATOIRE	SALAIRES ANNUELS	NOMBRE MOIS SALAIRES
Groupe III BAYLE-CONTREMAITRE Valeur du point : 8,724	1° & 2° année	185	1 613,94	4 034,85	23 402,13	14,5
	3°année	190	1 657,56	4 143,90	24 034,62	
	5°année	200	1 744,80	4 362,00	25 299,60	
	10°année	210	1 832,04	4 580,10	26 564,58	
	15°année	225	1 962,90	4 907,25	28 462,05	
	20°année	235	2 050,14	5 125,35	29 727,03	
Groupe II A BAYLE REGISSEUR Valeur du point : 7,399	1° & 2° année	215	1 590,79	6 363,16	25 452,64	16
	3°année	230	1 701,77	6 807,08	27 228,32	
	5°année	250	1 849,75	7 399,00	29 596,00	
	10°année	270	1 997,73	7 990,92	31 963,68	
	15°année	290	2 145,71	8 582,84	34 331,36	
	20°année	300	2 219,70	8 878,80	35 515,20	
Groupe II B CHEF DE CULTURE Valeur du point : 7,092	1° & 2°année	240	1 702,08	10 212,48	30 637,44	18
	3° année	260	1 843,92	11 063,52	33 190,56	
	5°année	280	1 985,76	11 914,56	35 743,68	
	10°année	300	2 127,60	12 765,60	38 296,80	
	15°année	320	2 269,44	13 616,64	40 849,92	
	20°année	330	2 340,36	14 042,16	42 126,48	
Groupe I REGISSEUR-DIRECT Valeur du point : 6,324	1° & 2°année	275	1 739,10	13912,80	34 782,00	20
	3°année	295	1 865,58	14924,64	37 311,60	
	5°année	315	1 992,06	15936,48	39 841,20	
	10°année	335	2 118,54	16948,32	42 370,80	
	15°année	355	2 245,02	17960,16	44 900,40	
	20°année	365	2 308,26	18466,08	46 165,20	
Les cadres du groupe III ayant travaillé chaque samedi pendant 4 mois en cours d'année pourront prétendre à 1/2 mois de salaire supplémentaire.	1° & 2°année	185	1 613,94	4 841,82	24 209,10	15
	3°année	190	1 657,56	4 972,68	24 863,40	
	5° année	200	1 744,80	5 234,40	26 172,00	
	10°année	210	1 832,04	5 496,12	27 480,60	
	15°année	225	1 962,90	5 888,70	29 443,50	
	20°année	235	2 050,14	6 150,42	30 752,10	

Prime de travaux de traitement : majoration de 10% du salaire le temps de ces travaux.

Avantages en nature

Les avantages en nature sont des éléments de salaire, ils doivent en tant que tels, être portés sur le bulletin de paie et soumis à cotisations sociales.

En raison de leur diversité, de leur importance variable et des usages, les accords de gré à gré sont valables. Ils doivent être écrits. Les parties conviennent alors, si la fourniture de l'avantage en nature constitue une prestation à titre onéreux ou à titre gratuit.²⁶

L'avantage en nature constitue une prestation à titre onéreux lorsque sa valeur est comprise dans la rémunération brute convenue, et est seulement déduite de la rémunération nette.

L'avantage en nature constitue une prestation à titre gratuit lorsque sa valeur s'ajoute à la rémunération brute convenue, et se déduit ensuite du salaire net.

A défaut d'accord, l'avantage en nature est considéré comme fourni à titre gratuit.

○ ***Logement***

a) La valeur de l'avantage :

A défaut des accords prévus à l'article précédent, la valeur d'un logement ordinaire de trois pièces ou moins est, par mois, égale à la valeur brute de 8 heures du coefficient 125 du salarié concerné. Cette valeur est augmentée d'une heure de travail par pièce ou garage supplémentaire utilisé par le salarié.

Gratuité du logement en dortoir et retenue de 2 heures au coefficient 115 au titre de l'eau et de l'électricité par mois.

b) La nature du logement :

La fourniture d'un logement est une faculté laissée au libre choix de l'employeur. La fourniture d'un logement ne peut être interprétée comme conférant une situation de locataire. Le fait de loger un ouvrier n'entraîne pour les parties aucune obligation étrangère au contrat de travail.

○ ***Electricité*** :

Hors le cas du travailleur saisonnier logé en dortoir, un compteur individuel est normalement placé dans chaque logement mis à la disposition des ouvriers qui dans ce cas, règlent directement leur consommation.

A défaut de compteur, un accord particulier est librement réalisé pour établir forfaitairement la consommation de l'ouvrier. Dans ce cas, l'employeur est autorisé à prélever directement sur la paie du salarié, sa consommation d'électricité dont il a avancé le montant auprès de l'entreprise de fourniture d'électricité.

Dans ces deux cas, l'électricité ne peut pas être considérée comme un avantage en nature.

○ ***Nourriture***

A défaut d'accord de gré à gré, la valeur journalière de la nourriture correspond pour un repas au montant d'un minimum garanti.

La nourriture doit être saine et variée. Elle doit être suffisante en quantité et en qualité.

Durée du travail

Durée légale du travail : 35 heures par semaine.

Heures supplémentaires : au-delà de la 35^{ème} heure et jusqu'à la 43^{ème} heure, majoration de 25 %. Au-delà de la 43^{ème} heure, majoration de 50 %.

Jours fériés : tous les jours fériés de l'année sont chômés et payés y compris le jour de fête locale (dans la mesure où ils ne tombent pas un dimanche ou un jour habituellement chômé dans l'exploitation).

Congés payés : 2 jours ½ de congés par mois (ou un dixième des salaires bruts perçus).

Les congés doivent être pris dans l'année qui suit la date d'ouverture du droit, c'est-à-dire jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Congés payés pour événements familiaux :

Les salariés ont droit à une autorisation d'absence rémunérée à l'occasion des événements suivants :

- Naissance d'un enfant: 3 jours ouvrés,
- Mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrés,
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés,
- Décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ouvrés,
- Décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré,
- Décès beaux-parents, frère, soeur : 1 jour ouvré

Les salariés pourront bénéficier d'un jour d'absence non rémunéré à l'occasion de :

- la communion d'un enfant

Garantie de ressources : complément d'indemnisation en cas de maladie ou accident du travail.

Organisme assureur : AGRICA, Immeuble le Forum – rue du Grand Gigognan – BP 1002 – 84095 AVIGNON CEDEX 9
– Tél : 04.32.74.69.40.

Le versement des prestations complémentaires est assuré par la MSA.

Registre unique du personnel :

Les employeurs de main-d'oeuvre doivent inscrire sur un registre unique du personnel tout salarié dès l'embauchage, compris ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de travail temporaire et les ressortissants étrangers. Ce registre doit être tenu en permanence à jour sur les lieux de travail.

Pour tous renseignements complémentaires, s'adresser à :

***Inspection du Travail Agricole – Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
174 rue Antoine Blondin – CS 33007 – 30908 Nîmes Cedex 2***