

FOIRE AUX QUESTIONS

✚ Le Tesa, c'est pour qui ?

Le Tesa simplifié vous permet de d'effectuer une déclaration préalable à l'embauche (DPE) et un bulletin de salaire pour l'emploi

- d'un salarié en CDD de moins de 3 mois
- ou d'un travailleur occasionnel.

✚ Quelle est la différence entre un Travailleur Occasionnel (TO) et un salarié en CDD ?

Le travailleur occasionnel est un salarié employé en contrat à durée déterminée, souvent un saisonnier.

Les employeurs agricoles, qui souhaitent embaucher des travailleurs saisonniers peuvent bénéficier de l'exonération de cotisations patronales, sous certaines conditions.

Un travailleur occasionnel peut être embauché à temps partiel.

✚ A quel moment faut-il déclarer le salarié ?

La déclaration préalable à l'embauche (DPE) doit être adressée à la MSA **au plus tôt** dans les 8 jours **précédant la date prévisible d'embauche**, et au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche.

La DPE rassemble les formalités suivantes :

- la demande d'immatriculation du salarié ;
- la déclaration au service de santé au travail (également appelé « médecine du travail ») ;
- la demande d'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage
- la demande d'affiliation des salariés auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire pour les entreprises adhérentes à la CAMARCA et à AGRICA retraite AGIRC ;
- la demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ;
- la demande pour bénéficier de certaines mesures pour l'emploi.

✚ Quelles sont les démarches pour embaucher ?

- **Demander** à votre futur salarié une pièce d'identité (carte identité, passeport..) et sa Carte Vitale
- **Compléter** la Déclaration d'embauche en veillant à bien orthographier son nom, prénom et date de naissance,
 - Noms de naissance dans l'ordre d'état civil
 - Nom d'usage (marital)
 - Prénoms dans l'ordre d'état civil avec la même orthographe
 - date de naissance
 - localité de naissance
 - Pays de naissance.
 - sa résidence actuelle (n° de rue, chemin...) aussi précise que possible.

Dans tous les cas, pensez à demander à votre salarié s'il connaît son n° de Sécurité Sociale et transmettez le à votre MSA.

Si votre salarié n'a pas de N° de Sécurité Sociale connu : envoyez les justificatifs d'identité à la MSA via votre service en ligne « envoyer des documents »

✚ Est-ce que je peux déclarer un salarié avec le numéro de sécurité sociale de son père ou de sa mère ?

Non, ce n'est pas possible. Il faut obligatoirement renseigner le numéro de sécurité sociale du salarié. S'il n'en a pas, complétez la déclaration d'embauche en veillant à bien orthographier son nom, prénom et date de naissance.

✚ Je voudrais embaucher le fils de mon voisin pour le castrage du maïs, il a 15 ans.

Les jeunes veulent souvent profiter des vacances scolaires pour travailler. Il est possible de les embaucher dès 14 ans dans le secteur agricole, sous certaines conditions.

- La réglementation du travail prévoit qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, c'est-à-dire à 16 ans. Mais, par exception, les adolescents de 14 et 15 ans peuvent travailler pendant les vacances scolaires, sous réserve de ne pas effectuer de travaux dangereux, insalubres ou au-dessus de leurs forces.
- Pour embaucher ces adolescents de 14-15 ans, vous devez adresser à la DIRECCTE de votre département une déclaration indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.
- Jusqu'à son 18ème anniversaire, le jeune salarié bénéficie de règles protectrices en matière de durée du travail et de sécurité, règles qui varient selon l'âge.

✚ Comment dois-je faire avec le salarié que je voudrais embaucher, il est étranger ...vous devez envoyer à la MSA :

1/ Les ressortissants de l'Union Européenne, de l'Espace Economique Européen ainsi que la Suisse, Monaco et San Marin n'ont pas à justifier d'un titre les autorisant à travailler en France comme salarié.

Etats concernés : Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède, Islande, Liechtenstein, Norvège, la Suisse, Monaco, San Marin.

Vous devez :

- **vous assurer** de sa bonne identification à l'appui des justificatifs d'identité en sa possession (pièce d'identité, passeport...) pour compléter la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPE), comme pour tout nouvel embauché
- **transmettre** à la MSA les justificatifs liés à l'identification de ce salarié: pièce d'identité, passeport...
- Si le salarié n'a jamais travaillé en France, il faudra joindre une copie lisible de son acte de naissance ou un extrait d'acte de naissance ou toute pièce établie par un consulat.

2/ Les ressortissants étrangers, hors CEE et EEE, qui entrent en France pour occuper un emploi salarié doivent détenir une autorisation de travail (appelée aussi permis de travail). À défaut, ils ne peuvent pas être embauchés.

Vous devez :

- **Vérifier** que la personne que vous souhaitez embaucher est en possession d'un titre (autorisation de travail) l'autorisant à exercer une activité salariée en France. Le titre requis peut être:
 - Carte de résident,
 - Carte de séjour temporaire "salarié",
 - Carte de séjour temporaire "travailleur saisonnier",
 - Carte de séjour temporaire "carte bleue européenne",
 - Autorisation provisoire de travail

- **Envoyer** par mail, une copie du document de séjour présenté par l'étranger, 48h à l'avance, à la préfecture de votre département pour s'assurer qu'il est autorisé à travailler. Cette obligation n'est pas uniquement valable pour l'embauche du salarié étranger. L'employeur doit vérifier le maintien du droit au séjour du salarié à chaque renouvellement du titre de séjour tout au long de l'exécution du contrat de travail.

*Adresse de la Préfecture 64 : pref-employeurs-etrangers@pyrenees-atlantiques.gouv.fr
Adresse de la Préfecture 40 : pref-employeurs-etrangers@landes.gouv.fr*

- **transmettre** à la MSA les justificatifs liés à l'identification du salarié : pièce d'identité, acte de naissance si vous l'avez en votre possession **et** le justificatif de l'autorisation de travail.
- **vous assurer** de sa bonne identification à l'appui des justificatifs d'identité en sa possession (pièce d'identité, passeport...) pour compléter la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPE), comme pour tout nouvel embauché

Compte-tenu de l'évolution de la réglementation, vous êtes invités à vous rapprocher de la Préfecture ou de la DIRECCTE de votre département

Si vous avez des questions concernant la législation du travail contactez

✚ La DIRRECTE :

Tél : 0 806 000 126 : Le lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 11h30.13h30-16h.

✚ La DIRRECTE 64

mail : na-ud64.sct-pau@direccte.gouv.fr

Service de Pau

✚ la DIRRECTE 40

mail : na-ud40.sct@direccte.gouv.fr

Si vous avez des questions concernant l'emploi de salariés étrangers ou pour faire vérifier un titre de séjour, adresser votre demande à l'adresse suivante:

✚ La Préfecture 64 : pref-employeurs-etrangers@pyrenees-atlantiques.gouv.fr

✚ La Préfecture 40 : pref-employeurs-etrangers@landes.gouv.fr

✚ **Oui, d'accord mais je n'ai pas le temps de faire tout cela...**

Une bonne identification vous permet de gagner du temps dans vos démarches, de réduire les coûts de gestion et de garantir les droits de vos salariés. La MSA demandera, si nécessaire, son immatriculation, c'est à dire l'attribution du numéro de sécurité sociale.

✚ **La rémunération sous forme d'avantage en nature : ça existe toujours ?**

La MSA n'est pas compétente pour vous répondre. Prenez contact avec la DIRECCTE au 08 06 00 01 26 : Le lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 11h30.13h30-16h.

✚ **Qu'est ce que je dois envoyer aux Impôts ?**

Vous n'avez pas à déclarer aux impôts les rémunérations versées aux salariés embauchés avec le TESA simplifié. La MSA le fait pour vous.

De même, le TESA simplifié prend en compte le prélèvement à la source : vous n'avez aucune démarche à faire.

✚ **Comment vais-je savoir que vous avez reçu la DPE ?**

Après validation et envoi de la déclaration préalable à l'embauche, vous recevez un accusé de réception comportant le numéro Tesa attribué à cette embauche.

Lors de l'embauche, vous devez fournir au salarié : soit une copie de la déclaration préalable à l'embauche, soit une copie de l'accusé réception adressé par la MSA.

✚ Comment déclarer plusieurs salariés avec un contrat identique ?

A la fin de la saisie d'une embauche, il est possible de créer une nouvelle embauche avec les mêmes caractéristiques. Pour cela, cliquez sur « Saisir une autre DPE ayant les mêmes éléments d'embauche et d'emploi »

✚ Comment rectifier une déclaration d'embauche après envoi ?

Une déclaration d'embauche envoyée ne peut plus être rectifiée. Elle doit être déclarée en « sans embauche » et une nouvelle embauche doit être saisie.

✚ Comment supprimer une déclaration d'embauche envoyée ?

Pour supprimer une DPE, il faut s'assurer que celle-ci n'est pas associée à un bulletin de salaire, puis la déclarer en « sans embauche ».

✚ Dans quelle rubrique puis-je retrouver les DPE TESA et les bulletins de salaire de mes salariés ?

Les déclarations préalables à l'embauche (DPE) et les bulletins de salaire validés à remettre à vos salariés sont disponibles dans la rubrique Accéder à vos déclarations »> Accéder à vos déclarations déjà envoyées.

✚ Qu'est-ce qui se passe si je n'ai pas validé mes bulletins de salaire en fin de mois ?

Vous pouvez être relancé si aucun salaire n'a été saisi pour votre salarié sur le trimestre concerné.

✚ On me dit que je peux réaliser un bulletin de salaire « à cheval » sur 2 mois

Actuellement ce n'est pas possible, c'est prévu pour 2020...

J'entends parler du contrat vendanges...

Si vous embauchez des salariés pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation et les travaux de rangement de matériel, vous pouvez utiliser un contrat spécifique, appelé contrat vendanges. Il permet l'embauche de salariés, du secteur privé comme du secteur public y compris pendant leur période de congés payés, dans la limite d'un mois