

➔ **ASSOUPLISSEMENT DU CONGÉ MATERNITÉ DES SALARIÉES***

Désormais la future mère peut à sa demande et après accord du médecin ou de la sage-femme qui suit sa grossesse, **reporter tout ou partie des 3 semaines de son congé prénatal**. La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant.

▶ Pour obtenir ce report auprès de la MSA, la salariée doit en faire la **demande sur papier libre** et joindre la prescription médicale indiquant l'absence de contre indication médicale délivrée par le professionnel de santé. La future mère doit également avertir son employeur de la demande de report. Ce dernier ne peut s'y opposer dès lors qu'il est médicalement prescrit.

*Article 30 de la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 réformant la protection de l'enfant

➔ **LES PARTICULIERS EMPLOYEURS AGRICOLES**

Mise en place depuis 1994, l'**assiette forfaitaire pour le calcul des cotisations** concernait uniquement les employés de maison occupés sur l'exploitation agricole. Le plan de cohésion sociale de 2005 a instauré une mesure d'**assiette forfaitaire** ou d'**abattement de cotisations sociales spécifiquement applicable aux particuliers employeurs de main-d'œuvre relevant du régime agricole**.

Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2006, les particuliers employeurs occupant des jardiniers, des jardiniers gardes de propriété peuvent asseoir le calcul des cotisations sociales afférentes aux gains et rémunérations versés sur une assiette forfaitaire ou opter en faveur d'un abattement de 15 points des cotisations patronales de sécurité sociale AS, AT, AF : c'est l'**assiette réelle**.

À défaut d'option formelle du particulier employeur en faveur de l'assiette forfaitaire, la MSA appliquera prioritairement l'assiette réelle associée à l'abattement de quinze points.

Cette disposition poursuit un double objectif :

- ▶ Inciter les particuliers employeurs à cotiser sur une assiette réelle de rémunération.
- ▶ Améliorer les droits sociaux des salariés du particulier employeur (indemnités journalières, allocations au titre de l'assurance chômage et cotisations retraite).

➔ **LE CHÈQUE TRANSPORT**

Pour pallier la **hausse du coût du carburant** pénalisant les ménages, le gouvernement a décidé de lancer un **chèque transport au 1er janvier 2007**. Ce dispositif est **facultatif** pour les entreprises, qui pourront décider d'en faire bénéficier ou non leur salariés.

Des exonérations fiscales et sociales sont prévues pour accompagner cette mise en place.

Le chèque transport est un **titre de paiement nominatif** qui sert à payer **tout ou partie des frais de déplacement** des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Il existe sous 2 formules différentes :

- ▶ un chèque permettant de régler les frais liés à l'utilisation de transports en commun.
- ▶ un chèque permettant de payer les frais d'essence des personnes contraintes de prendre leur voiture pour effectuer le trajet domicile travail.

Des exonérations fiscales et sociales

La part contributive de l'employeur au financement du chèque-transport est exonérée d'impôt sur le revenu et n'est prise en compte dans l'assiette de cotisations et contributions sociales dans les limites suivantes :

- ▶ **50% du prix de l'abonnement** payé par le salarié pour l'utilisation des transports en commun.
- ▶ **100 € par an** pour les chèques finançant les frais d'essence du salarié entre son domicile et son lieu de travail.

NOUVEAUTÉS

➔ **EMBAUCHE D'UN TRAVAILLEUR OCCASIONNEL DE MOINS DE 26 ANS :**
Des précisions...

L'exonération de cotisations salariales est accordée au salarié à condition :

- ▶ que son employeur ouvre droit à la **réduction de taux de cotisations patronales** pour l'embauche d'un travailleur occasionnel ou demandeur d'emploi.
- ▶ qu'il produise une **attestation sur l'honneur** à son employeur mentionnant le nombre de jours dont il a déjà bénéficié au cours de l'année civile, tous employeurs confondus.

Concernant les groupements d'employeurs la durée d'exonération est de 27 jours par salarié, quel que soit le nombre de membres auprès desquels le salarié est mis à disposition au cours d'un mois civil donné ou de l'année civile considérée.

L'exonération porte uniquement sur la part salariale des cotisations maladie et vieillesse, soit un taux égal à :

- ▶ **7,50 %** pour les salariés domiciliés fiscalement en France.
- ▶ **12,25 %** pour les salariés non domiciliés fiscalement en France.

Le calcul détaillé de l'exonération des cotisations salariales ASA et son résultat sont à mentionner sur **la ligne K (+)** du bulletin de paie Tesa. Le montant de l'exonération de cotisations salariales est à rajouter dans le total du **SALAIRE NET A PAYER** et du **SALAIRE NET IMPOSABLE**.

Le montant de l'exonération de cotisations salariales augmente la rémunération nette du salarié

Règle de non-cumul

L'exonération de cotisations salariales « **moins de 26 ans** » étant réservée aux travailleurs occasionnels ou demandeurs d'emploi, elle ne peut donc s'appliquer avec une autre mesure d'exonération ou de réduction de cotisations patronales telle que :

- ▶ L'exonération de cotisations patronales en cas d'embauche sous CDI par un groupement d'employeurs.
- ▶ L'exonération de cotisations patronales en cas de transformation de CDD en CDI.
- ▶ La réduction dégressive Fillon (sauf cas de renonciation au dispositif TO).

Le Ministère de l'agriculture a confirmé que lorsque l'employeur exerçait sa faculté de renonciation au dispositif « travailleurs occasionnels » en faveur de la réduction dégressive Fillon, l'exonération de cotisations salariales pour l'emploi d'un « moins de 26 ans » qui a été appliquée avant la date de la renonciation n'est pas remise en cause.

Application avec l'exonération de cotisations salariales attachée au contrat vendanges

Un salarié de « **moins de 26 ans** » peut bénéficier au cours de la même année civile de la nouvelle exonération de part salariale et de celle liée au contrat vendange. Les durées d'exonération s'appliquent alors indépendamment l'une de l'autre.

Modalités pratiques de mise en oeuvre

Il appartient aux caisses de MSA de vérifier que l'attestation sur l'honneur du salarié a bien été adressée dans les délais de la Déclaration Préalable d'Embauche. La MSA considère que l'employeur a rempli ses obligations dès lors qu'il a fourni l'**attestation sur l'honneur du salarié dans les délais requis**.

- ▶ Cette attestation est disponible dans votre agence conseil ou téléchargeable sur le site www.msa02.fr

Attention : Si cette attestation n'est pas jointe à la DUE, DUE CDD ou au TESA (version papier ou web) ou est jointe hors délai, **la MSA ne peut accorder le bénéfice de l'exonération** de cotisations salariales.

Les employeurs qui effectuent leurs DUE, DUE CDD ou TESA au moyen d'Internet doivent

- ▶ Cocher la zone appropriée de demande d'exonération « TO - de 26 ans ».
- ▶ Faire signer l'attestation sur l'honneur* au salarié, en indiquant avec précision le nombre de jours d'exonération déjà accordé au cours de l'année civile.
- ▶ Envoyer l'attestation à la MSA dans le délai de la déclaration d'embauche.

*Seule la responsabilité du salarié sera engagée en cas d'erreur ou de production d'une fausse déclaration sur l'honneur.

L'affiliation des travailleurs étrangers

Les personnes de nationalité étrangère sont affiliées à la Mutualité Sociale Agricole si elles sont en situation régulière au regard de la législation sur le séjour et le travail des étrangers en France ou si elles sont titulaires d'un récépissé de demande de renouvellement de titre de séjour.

Cette disposition entraîne le respect de certaines obligations, tant pour les caisses de MSA que pour les employeurs.

Obligations de l'employeur au moment de l'embauche

Tout employeur :

- Est tenu de vérifier la **nationalité** de celui qu'il souhaite embaucher (pour les séjours de -3 mois : passeport en cours de validité et autorisation provisoire de travail ; pour les + de 3 mois titre de séjour et de travail en cours de validité).
- Doit s'assurer que la personne de nationalité étrangère retenue pour l'embauche détient bien **un titre de séjour et de travail en cours de validité**.
- Devra déclarer son salarié recruté **au plus tôt 8 jours avant la mise au travail** du salarié et au plus tard juste avant le commencement de son travail (cf art.L.320 et R.320-1 du Code du Travail).
- Indiquera la nationalité du salarié sur la Déclaration Unique d'Embauche ou le Titre Emploi Simplifié Agricole (support papier ou internet).
- Fournira à la MSA les documents **attestant de la nationalité de son salarié, de la régularité de son séjour et l'autorisation de travail** sur le territoire français.

Ces documents diffèrent en fonction de la nationalité du salarié. Il convient de distinguer les étrangers ressortissants ou non ressortissants de l'Union Européenne (UE), de l'Espace économique européen (EEE).

Les ressortissants des états membres de l'Union Européenne, de l'Espace économique européen et de la Confédération Suisse

→ Pays appartenant à l'UE avant le 1^{er} mai 2004

Il s'agit des pays suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Suède.

Tout citoyen de l'Union Européenne (ou ayant la nationalité d'un des pays), **de l'espace économique européen** (EEE : Norvège, Liechtenstein et Islande) et **les ressortissants suisses ont le droit d'occuper un emploi librement en France.**

Le passeport, la carte nationale d'identité en cours de validité justifient la qualité de citoyen de l'UE, de l'EEE ou de la Confédération Helvétique.

→ Pays appartenant à l'UE à compter du 1^{er} mai 2004

Les dix nouveaux pays membres sont : la République Tchèque, l'Estonie, Chypre, la Lettonie, la Lituanie, la Hongrie, Malte, la Pologne, la Slovaquie, la Slovaquie.

Les ressortissants **Chypriotes** et **Malgais** bénéficient d'un **libre accès au marché du travail**.

Les ressortissants des 8 autres pays sont soumis à une **autorisation de travail pendant une période transitoire se terminant le 1^{er} mai 2009.**

→ Pays appartenant à l'UE à compter du 1^{er} janvier 2007

Il s'agit de la **Bulgarie** et la **Roumanie**.

Les ressortissants de ces 2 pays sont également soumis à **autorisation de travail pendant une période transitoire se terminant le 1^{er} janvier 2014.**

Ces règles ne concernent pas les prestations de services internationales

L'AUTORISATION DE TRAVAIL

Pour travailler en tant que salarié en France, l'étranger doit être titulaire d'un certificat médical délivré par l'ANAEM (Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations) et d'une autorisation de travail.

C'est à l'employeur, ou à la personne justifiant d'un mandat écrit de l'employeur, de procéder à la demande d'autorisation de travail auprès du préfet qui lui notifie sa décision.

Lorsque la demande de délivrance de l'autorisation de travail concerne l'un des emplois figurant dans la liste des 61 métiers connaissant des difficultés de recrutement il ne peut plus être fait référence à la situation de l'emploi dans la profession et la zone géographique demandée.

En agriculture, le recours aux ressortissants de ces pays est autorisé aux entreprises maraîchères, horticolas, arboricoles et viticoles pour les seuls travaux saisonniers et dans les exploitations d'élevage hors sols (porcs, lapins, volailles).

L'autorisation de travail peut être constituée par l'un des documents repris dans le tableau ci-contre

Etrangers ressortissants d'un Etat membre pendant la période transitoire

- ils restent soumis aux obligations de l'Etat dont ils dépendent

À compter du 1^{er} juillet 2007, les règles relatives aux catégories d'autorisations de travail et activités professionnelles autorisées sont modifiées, en application d'un décret du 11 mai 2007.

Titres autorisant le séjour	Titres autorisant aussi le travail
Carte de résident valable 10 ans	OUI
Carte de séjour portant la mention «retraité»	NON
Carte de séjour «compétences et talents» valable 3 ans	OUI
Carte de séjour temporaire	OUI - La carte porte la mention «salarié» lorsque l'activité est supérieure ou égale à 12 mois. Cette carte peut être limitée à l'exercice de la profession et au secteur géographique précisé sur celle-ci. - La carte porte la mention «travailleur temporaire» lorsque l'activité exercée est inférieure à 12 mois. - La carte porte la mention «travailleur saisonnier», le contrat de travail saisonnier (n'excède pas 6 mois sur 12 mois consécutifs) de l'étranger est visé par le Préfet avant son entrée en France.
Carte de séjour temporaire «salarié en mission»	OUI
Carte de séjour temporaire portant la mention «visiteur»	NON
Carte de séjour temporaire portant la mention «étudiant»	OUI dans la limite de 964 heures par ans
Carte de séjour temporaire accordée à l'étranger portant la mention «stagiaire»	OUI dans la limite du cadre demandé auprès de la préfecture
Carte de séjour temporaire accordée à l'étranger portant la mention «scientifique»	OUI dans la limite du cadre demandé auprès de la préfecture
Carte de séjour temporaire accordée à l'étranger portant la mention «profession artistique et culturelle»	OUI dans la limite du cadre demandé auprès de la préfecture
Récépissé de demande de titre de séjour (1 ^{ère} demande ou renouvellement)	Selon le type de carte de séjour

Dans le cas spécifique d'une activité salariée de moins de 3 mois, l'étranger doit détenir une autorisation provisoire de travail (ce document n'est pas un titre de séjour), ainsi qu'un passeport en cours de validité.

Vérification de l'existence des autorisations de travail :

disposition nouvelle introduite par le décret sus-mentionné

Lorsque l'autorisation de travail est matérialisée par l'un des documents du tableau, l'employeur doit, pour s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail d'un étranger qu'il se propose d'embaucher, adresser au préfet par LRAR ou courrier électronique une copie du document produit par l'étranger, au moins deux jours ouvrables avant l'embauche.

Le rôle de la MSA : le contrôle

- La MSA est tenue de **vérifier lors de l'affiliation** que les salariés étrangers satisfont aux conditions de régularité de séjour et de travail en France.
- **À défaut, la MSA est dans l'obligation de signaler à la préfecture l'arrivée d'individus sans titre de séjour** La vérification est faite lors de la déclaration d'embauche effectuée par l'employeur.
- Si vous n'avez pas joint les documents attestant de la **régularité de séjour et de travail** de votre salarié étranger, la caisse de MSA de l'Aisne vous contactera pour obtenir les pièces justificatives.
- Si vous ne communiquez pas les documents, la MSA vous informera de la «non affiliation» du salarié et également du caractère délictueux de l'emploi de travailleurs étrangers dépourvus de titre de travail.

Pour tout renseignement complémentaire

- en matière d'autorisation de travail, contactez la DDTEFP au 03 23 26 73 08
- en matière de séjour, contactez le service main-d'œuvre étrangère au 03 23 21 82 82