

→ Pour vos démarches,

Pensez à l'Internet !

Plus pratique, plus souple, plus sûr...

Un accès permanent 24h/24,
rapide, gratuit et sécurisé.

Le savez-vous ?

Vous pouvez compléter et adresser par Internet à votre caisse de MSA, l'attestation de salaires en cas d'arrêt maladie, maternité ou paternité de vos salariés ainsi que les attestations de reprise du travail.

connectez-vous

Après l'obtention de votre mot de passe et depuis la rubrique :

www.msa02.fr

www.msa60.fr

www.msa80.fr

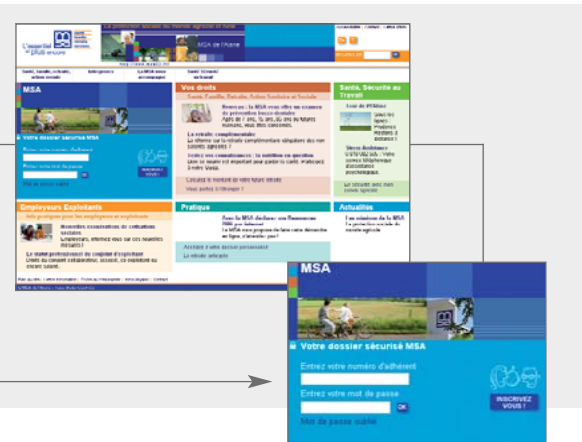
« **votre dossier sécurisé MSA** », vous pourrez :

- ▶ Déclarer les sorties de vos salariés
- ▶ Saisir un Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)
- ▶ Saisir une Déclaration Unique d'Embauche (DUE)
- ▶ Saisir une Déclaration d'Accident de Travail (DAT)
- ▶ Saisir la Déclaration trimestrielle de Salaires (DS)
- ▶ Consulter vos factures d'Assurances Sociales
- ▶ Consulter votre relevé parcellaire...

→ Comment vous inscrire sur Internet ?

Votre inscription au site sécurisé

- Connectez-vous sur le site de **votre MSA**
- Cliquez sur **INSCRIVEZ vous !**
- Remplissez le formulaire d'inscription. Vous recevrez rapidement, par courrier, votre **identifiant** et votre **mot de passe**.



Fédération des MSA de Picardie

Rue de l'île Mystérieuse

80440 Boves

www.msa02.fr

www.msa60.fr

www.msa80.fr



Info Employeurs agricoles

Fédération des MSA de Picardie

Décembre 2007

→ NOUVEAU PLAFOND de la SÉCURITÉ SOCIALE pour l'année 2008

Le plafond de la sécurité sociale, utilisé notamment pour le calcul des cotisations sociales, est fixé pour 2008 à **2773 euros par mois**, soit **33 276 euros pour l'année**. Ce nouveau plafond s'appliquera sur les rémunérations ou gains versés **entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2008**.

(Arrêté du 30 octobre 2007, JO du 10 novembre 2007)

Plafond annuel	33 276 €
Plafond trimestriel	8 319 €
Plafond mensuel	2 773 €
Plafond par quinzaine	1 387 €
Plafond hebdomadaire	640 €
Plafond journalier	153 €

→ LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL* : quelques précisions

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles. Le temps partiel peut être mis en place :

- ▶ **En application d'un accord collectif**
- ▶ **Sur décision de l'employeur au moment de l'embauche**
- ▶ **À la demande du salarié**

Si vous embauchez un salarié à temps partiel **dans le cadre du TESA**, vous êtes tenus de remplir l'imprimé nommé « **TESA Additif Contrat Temps Partiel** » disponible en ligne ▶ **rubrique Entreprises** de **notre site Internet** ou de contacter le gestionnaire habituel de votre dossier.

* article L212-4-2 du code du travail

À savoir

Le travail à temps partiel n'exclut pas de travailler plus que la durée prévue par le contrat. Les heures « complémentaires » ainsi effectuées peuvent alors donner lieu, sous conditions, à une majoration de salaire. Elles peuvent également ouvrir droit, pour le salarié, à une exonération d'impôt sur le revenu et à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale, dans les conditions et limites prévues par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » (JO du 22 août dite « Loi TEPA »).

→ ENQUÊTE EFFECTIF : rappel

Les **entreprises de 1 à 19 salariés au plus** peuvent bénéficier à compter du 1^{er} juillet 2007 de la réduction Fillon bonifiée. Le coefficient maximal pris en compte est porté de 0.260 à 0.281.

À défaut de retour de l'enquête effectif, votre caisse de MSA retiendra le coefficient le moins important. *Si vous n'avez pas encore répondu, faites-le dès aujourd'hui...*

→ INTERNET : la déclaration de salaires

À l'issue de votre saisie des éléments de salaires et d'assiettes entreprises, **pensez à valider vos informations au moyen du lien « envoyer la déclaration »**. La visualisation de la confirmation d'envoi et la **réception d'un mail** dans votre messagerie indiquent le respect de la procédure d'envoi.

*Une question ? Appelez le gestionnaire habituel de votre dossier.
Ses coordonnées téléphoniques figurent sur votre déclaration de main-d'oeuvre.*



le TESA

10 formalités d'embauche en une seule, pour tous les employeurs agricoles

→ Quand l'utiliser ?

- Lors de l'embauche d'un **CDD de moins de trois mois**, à temps plein ou à temps partiel, quel que soit le mode de rémunération : au temps de travail, à la tâche ou au forfait.

→ Quelles formalités regroupe-t-il ?

Les formalités liées à l'embauche :

- la déclaration préalable à l'embauche
- la demande de bénéfice de taux réduits pour l'embauche de travailleurs occasionnels ou de demandeurs d'emploi et ceux de moins de 26 ans
- le contrat de travail écrit
- l'inscription sur le registre unique du personnel
- le signalement au service de médecine du travail
- l'immatriculation du salarié

Les formalités liées à l'emploi :

- l'établissement du bulletin de salaire remis au salarié
- la conservation par l'employeur d'un double de chaque bulletin de salaire
- la déclaration trimestrielle des salaires
- la remise à votre salarié de l'attestation destinée aux Assedic et du certificat de travail (pour vous simplifier le TESA, en version Internet, vous imprimez depuis chez vous au format A4 le certificat de travail et l'attestation Assedic)

→ Comment déclarer une embauche par TESA ?

- En utilisant le carnet souche disponible sur simple demande.
- En ligne, depuis le site Internet de votre MSA. Les groupements d'employeurs peuvent recourir au TESA uniquement par Internet.

→ Les restrictions

- Le TESA ne peut pas être utilisé si la rémunération brute dépasse le plafond de la sécurité sociale (2773 €/mois au 01/01/2008). Il n'est pas valable pour les contrats particuliers (apprentissage, professionnalisation, CI-RMA...).

Titre Emploi Simplifié Agricole

Chaque rubrique doit être renseignée

NOM - PRÉNOM
RAISON SOCIALE
ADRESSE
DATE ET LIEU DE NAISSANCE
N° DE SÉCURITÉ SOCIALE PERSONNEL

Si le salarié est un jeune ou un étudiant ne pas indiquer le n° de son père, ni de sa mère

Cette partie du TESA a valeur de contrat de travail et peut, le cas échéant, être produite auprès des tribunaux en cas de litige

L'absence d'indication peut permettre aux tribunaux de requalifier le CDD en CDI

N'omettez pas de cocher selon le cas pour obtenir et appliquer les exonérations correspondantes

Si CDD inférieur à 3 mois: la période d'essai est de 1 jour/semaine sans excéder 2 semaines

Indiquez la date de fin de CDD prévue ou sa durée minimale.

Les embauches de courte durée doivent aussi être déclarées à votre caisse de retraite complémentaire habituelle. Seules les cotisations AGRICA sont appelées par la MSA

le TESA sur internet

- Pratique
- Rapide
- Sécurisé

Entreprises et employeurs, Rendez-vous sur le site internet de votre MSA

Suivez SAM... pour une démonstration et simplifiez-vous les démarches !

→ Le TESA en pratique

- La durée de vie d'un TESA est de 3 mois maximum. Si vous souhaitez prolonger le CDD qui a fait l'objet du TESA, vous devrez faire une nouvelle déclaration d'embauche, au moyen d'un nouveau TESA.
- La fiche de paie que vous produisez peut être faite au mois civil ou de date à date, mais sans jamais dépasser 30 jours consécutifs.

Exemple :

- Pour l'embauche d'un CDD du 15/01 au 15/03, vous devez établir 3 fiches de paie :
- soit du 15/01 au 31/01, puis du 01/02 au 29/02, puis du 01/03 au 15/03
 - soit du 15/01 au 13/02 (30 jours consécutifs, à compter du 15/01), puis du 14/02 au 14/03, puis pour la journée du 15/03

Ce TESA sera valable pour la durée initiale du CDD, jusqu'au 15 mars. Si vous souhaitez prolonger l'activité de votre saisonnier au-delà de cette date, vous devez établir un nouveau contrat, au moyen d'un nouveau TESA.

→ Exemples de TESA joints à cet envoi

Suite à la réforme des heures supplémentaires et complémentaires effectuées à compter du 01/10/2007, les carnets TESA et les carnets de paie supplémentaires devraient faire l'objet d'un aménagement.

Dans cette attente, et pour vous aider, l'encart recto-verso ci-joint illustre deux modèles de fiches de paie :

- celle d'un **salarié à temps plein** qui a effectué des heures supplémentaires
- celle d'un **travailleur occasionnel de moins de 26 ans** qui a effectué des heures supplémentaires.

Nous tenons à votre disposition l'exemple d'un salarié à temps partiel qui a effectué des heures complémentaires