



Coup de main bénévole, entraide, salariat

■ Ce qu'il faut savoir

LES CONTRÔLES RÉALISÉS PAR LA MSA

Le recours au travail illégal introduit une distorsion de concurrence avec les entreprises respectueuses de leurs obligations à l'égard de leurs salariés et du système de protection sociale. **Dans le cadre du service public qui lui est délégué par l'Etat, la MSA participe à la lutte contre ce travail illégal et, par l'information largement diffusée, agit de façon préventive pour éviter que des situations irrégulières exposent les exploitants agricoles à des procédures qui peuvent s'avérer lourdes de conséquence.**

Qu'est-ce que le travail illégal ?

Il peut prendre différentes formes :

- la dissimulation d'activités, d'emplois salariés ou d'heures travaillées. Il s'agit du travail dissimulé.

Exemple : l'intervention régulière du conjoint retraité de l'exploitante pour l'aider à la cueillette sur une exploitation maraîchère, quelques heures par semaine, pendant la période de production. Sa présence, quelque soit le nombre d'heures effectuées, ne revêt pas un caractère exceptionnel, mais est indispensable au bon fonctionnement de l'exploitation. Elle pourra donc être qualifiée de travail dissimulé.

A contrario, si l'intervention est ponctuelle en raison de l'absence non prévue d'un collaborateur, il y a caractère d'urgence. Sa présence ponctuelle sera considérée comme n'étant pas nécessaire à la bonne marche de l'exploitation et pourra être qualifiée de coup de main bénévole,

- le prêt illicite de main d'œuvre ou sa fourniture dans un but lucratif, hors de la réglementation sur le travail temporaire,
- l'emploi d'un étranger non muni d'un titre de travail,
- la fraude aux revenus de remplacement.

Qui effectue ces contrôles ?

Parallèlement à l'action des inspecteurs du travail, des agents de la MSA, formés et assermentés à cet effet, effectuent des contrôles sur le terrain pour s'assurer que les personnes exerçant une activité sur une exploitation ou une entreprise agricole sont bien en situation régulière. L'exploitant peut exiger de ces agents, la présentation de leur carte professionnelle mais il est tenu de les recevoir et de faciliter leurs démarches. En effet, les oppositions ou obstacles à ces contrôles sont passibles de sanctions.

Une procédure contradictoire préservant les droits de l'exploitant contrôlé

A l'issue du contrôle, le chef d'exploitation ou d'entreprise agricole recevra un document de fin de contrôle rappelant :

- l'objet du contrôle,
- les personnes rencontrées dans ce cadre,
- les faits constatés,
- la date de fin de contrôle,
- et s'il y a lieu, des observations faites au cours du contrôle et leurs conséquences.

Ce n'est qu'au terme de ce délai de 30 jours, que les conclusions du contrôleur seront effectives et verront une application, sous forme notamment, et selon le cas, de redressement de cotisations, de majorations ou encore d'annulations de mesures d'exonération de cotisations.

Vous êtes exploitant agricole !
www.msa-mayenne-orne-sarthe.fr
 Tous vos services en ligne, comme vous le voulez, quand vous le voulez.

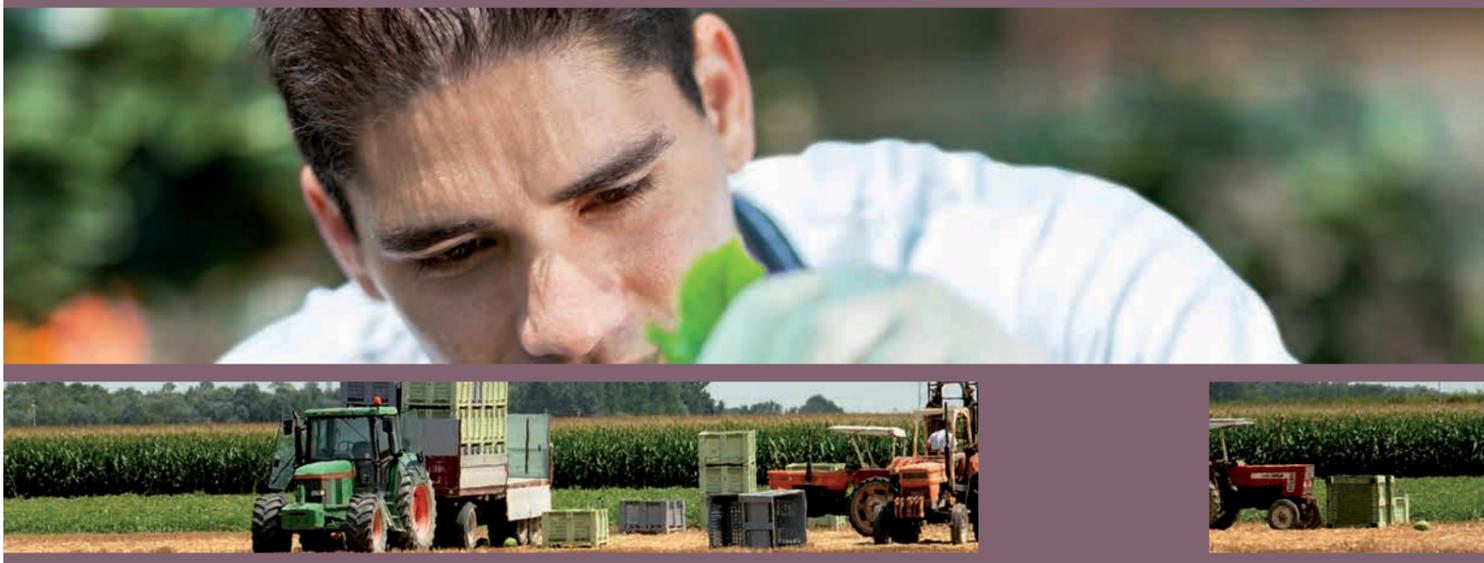
Déclarer vos embauches (DPAE, Tesa), vos revenus professionnels, demander la modulation de vos appels fractionnés ou mensuels, consulter votre relevé parcellaire, estimer vos cotisations non salariées et d'autres avantages....

DÉCOUVREZ DE NOUVEAUX ESPACES ! INSCRIVEZ-VOUS !

www.msa-mayenne-orne-sarthe.fr



Conception : MSA Mayenne-Orne-Sarthe - Crédits photos : CCMMSA - Ref 72PN2 - Janvier 2013



MOT DE LA PRÉSIDENTE

"Dans le prolongement des réunions intercantionales de l'hiver 2007-2008 des élus de la MSA, nous avons fait une large information sur les pratiques observées sur les exploitations agricoles et que l'on résume à tort ou à raison de coup de main occasionnel. L'objectif de cette communication était de donner un éclairage sur ce qui distingue les situations d'entraide, de coup de main bénévole, ou de réelles activités de salariés. Pour chacune de ces situations, et à partir d'exemples précis, nos services avaient ainsi pu expliciter la

réglementation en vigueur et également les risques auxquels pouvaient s'exposer les exploitants agricoles accueillant sur leur entreprise des personnes qu'ils n'auraient pas estimé devoir déclarer en qualité de salarié auprès de la MSA.

Depuis 2008, la réglementation a évolué et le Conseil d'Administration a souhaité actualiser ces informations et en faire part aux principaux intéressés. La MSA Mayenne-Orne-Sarthe a d'ailleurs joué un rôle moteur dans cette évolution en portant au niveau national les vœux d'amélioration de la lé-

gislation sur le cumul emploi-retraite.

Vous trouverez donc ci-après quelques informations dont l'objectif est de sensibiliser les exploitants sur la nécessité de bien s'assurer que les éventuelles interventions de tiers sur leur exploitation s'inscrivent dans la réglementation et ne les exposent pas à des risques qu'ils n'avaient pas mesurés. Nos services restent bien entendu à votre disposition pour vous donner toute information complémentaire dont vous pourriez avoir besoin."

Georgette Rousselet
Présidente de la MSA Mayenne-Orne-Sarthe

SOMMAIRE

Entraide et coup de main bénévole	
Le cumul emploi - retraite	page 2
La conduite de tracteurs	
Déclarer ses salariés sécurise son activité	
Les avantages en nature	page 3
Les contrôles réalisés par la MSA	page 4

MSA Mayenne-Orne-Sarthe

Adresse postale
 Établissement du Mans
 30 rue Paul Ligneul
 72032 Le Mans Cedex 9
 tél. 02 43 39 43 39
 fax : 02 43 39 43 43

Établissement d'Alençon	Établissement de Laval
52 bd du 1 ^{er} Chasseurs	76 bd Lucien Daniel
61011 Alençon Cedex	53082 Laval Cedex 9
tél. 02 33 31 40 00	tél. 02 43 91 41 41
fax : 02 33 31 41 97	fax : 02 43 91 16 14



L'essentiel & plus encore

www.msa-mayenne-orne-sarthe.fr



L'essentiel & plus encore

ENTRAIDE ET COUP DE MAIN BENEVOLE

Le coup de main bénévole et l'entraide sont des pratiques courantes dans le monde agricole mais beaucoup d'exploitants s'interrogent sur les conditions à respecter.

Qu'est-ce que l'entraide ?

L'entraide est définie par la loi comme un échange gratuit de services entre agriculteurs en activité. L'entraide répond à trois critères : gratuité, réciprocité et équivalence.

- Il ne doit pas y avoir de rémunération, en nature ou en espèces, mais un remboursement des frais est possible.

- Pour qu'il y ait réciprocité, il est nécessaire que l'entraide soit effectuée entre agriculteurs.

- Les services rendus doivent avoir la même importance.

Quelle prise en charge en cas d'accident de l'aidant ?

En cas d'accident de l'aidant, des membres de sa famille, des aides familiaux ou des salariés de celui-ci avec at-

teinte de la personne ou dégradation de matériel au moment de l'entraide, la responsabilité en incombe à l'aidant.

L'accident et les soins consécutifs seront pris en charge au titre de l'assurance contre les accidents du travail de l'exploitant aidant, sans ticket modérateur.

Qui doit être assuré ?

La personne donnant l'aide doit contracter une assurance couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide, en particulier les risques d'accidents du travail de ses ouvriers.

Attention, la prise en charge en cas d'accident est différente lors de coups de main bénévoles.

Qu'est-ce que le coup de main bénévole ?

Le coup de main bénévole ou occasionnel est défini par trois critères : il doit être non permanent, non planifié, non indispensable à la mise en valeur de l'exploitation.

La notion de bénévolat n'est pas définie

réglementairement, mais l'usage veut qu'il s'agisse d'une prestation fournie par une personne sans en attendre de rémunération.

Par exemple, une personne sur l'exploitation peut aider un agriculteur à rattraper une bête. **Au contraire, l'ensilage, la moisson ou tout autre travail saisonnier doit être considéré comme une activité régulière.**

Quelles conséquences ?

L'aide bénévole n'a pas à être déclarée à la MSA. La responsabilité de l'aidé peut être engagée par l'aidant ou par les tiers victimes d'un accident causé par l'aidant dans le cadre du coup de main (mais pas de l'entraide). Il appartient à chaque exploitant de se rapprocher de son assureur afin de s'assurer que sa responsabilité civile couvre bien les aides bénévoles et occasionnelles. Il est également possible de compléter ces garanties par des contrats signés auprès d'assureurs privés et de permettre le versement d'indemnités forfaitaires en cas d'invalidité ou de décès du bénévole.

LE CUMUL EMPLOI - RETRAITE

Désormais, tout retraité non-salarié agricole peut reprendre une activité soit en qualité de salarié, soit en qualité de conjoint collaborateur ou d'aide-familial, y compris sur son ancienne exploitation. Cette dernière situation avait précisément fait l'objet en 2008 d'une demande du Conseil d'Administration de la MSA Mayenne-Orne-Sarthe pour assouplir dans ce sens la réglementation de l'époque.

En revanche, la poursuite ou reprise d'activité en qualité de chef d'exploitation n'est envisageable que sur des exploitations dont l'activité ne nécessite pas la mise en valeur de terres. C'est le cas des activités dites connexes (paysagistes, travaux agricoles, sylviculture) ainsi que des élevages hors sol (volailles, veaux en batterie, lapins, apiculture, activités équestres).

Ainsi, un retraité du régime des non-salariés agricoles ne peut donc pas poursuivre ou reprendre une activité en tant que chef d'exploitation dès lors que l'importance de cette exploitation est appréciée au regard de la surface minimum d'installation (SMI). La poursuite de cette activité est cependant possible sur une petite exploitation dont l'importance n'excède pas 1/5^e de la SMI.

A noter : les cotisations acquittées pour la poursuite ou la reprise d'une activité non salariée agricole sont non génératrices de nouveaux droits à la retraite non salariée agricole.

Les conditions de cumul

Pour cumuler entièrement sa pension non salariée agricole avec une activité professionnelle non salariée agricole, le retraité doit avoir fait liquider ses pensions de vieillesse personnelles de base et complémentaires, auprès de l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires, français, étrangers, dont il a relevé. Il peut en bénéficier :

- à partir de 65 ans ou 67 ans (selon les générations),
- à partir de 60 ans ou 62 ans (selon les générations) si l'assuré justifie de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Remarques

- Les retraités bénéficiant d'une retraite anticipée ne pourront bénéficier des nouvelles mesures qu'à l'âge légal de départ en retraite.

- Les retraités bénéficiant d'une pension à taux plein sans réunir la durée d'assurance nécessaire (ex : inaptitude au travail) ne pourront bénéficier du cumul qu'à l'âge de 65 ans ou 67 ans (selon les générations).

Formalités

En cas de poursuite ou de reprise d'une activité non salariée agricole (chef d'exploitation, conjoint collaborateur, aide-familial) dans les conditions définies ci-dessus, le retraité doit produire à la MSA :

- un courrier précisant la date de la poursuite ou de la reprise d'activité,
- une déclaration sur l'honneur attestant qu'il a fait valoir l'ensemble de ses droits à pensions de vieillesse auxquelles il peut prétendre à la date de poursuite ou de reprise de l'activité non salariée agricole, et indiquant les régimes de retraite dont il a relevé.

Dérogation préfectorale pour les propriétaires exploitants

Si l'exploitant ne peut pas céder son exploitation en pleine propriété ou en location (soit pour une raison indépendante de sa volonté, soit lorsque l'offre d'achat ou le prix du fermage proposé ne répond pas aux conditions normales du marché dans son département), il peut être autorisé, par décision préfectorale, à poursuivre temporairement son activité, tout en percevant sa retraite.

LA CONDUITE DE TRACTEURS

A savoir : le type de permis de conduire à détenir dépend du poids total autorisé en charge (PTAC) des différents véhicules formant le convoi.

Le retraité qui vient travailler sur une exploitation agricole, qu'il s'agisse de coup de main, d'entraide ou de salariat, peut conduire un tracteur sur la voie publique sans être titulaire d'un permis spécifique, dès lors que ce tracteur est rattaché à une exploitation agricole.

En revanche, si le tracteur n'est pas rattaché à une exploitation agricole, alors le permis de conduire est indispensable.

PTAC du tracteur	Tracteur seul	Avec remorque (PTAC<750 kg)	Avec remorque (PTAC>750 kg)
< 3 500 kg	Permis B	Permis B	Permis E (B) si la somme des PTAC (tracteur + remorque) > 3 500 kg Permis E (B) si PTAC remorque > poids à vide du véhicule tracteur
> 3 500 kg	Permis C	Permis C	Permis E (C)

DECLARER SES SALAIRES SECURISE SON ACTIVITE

Pour votre sécurité juridique et le bon fonctionnement de votre entreprise, pensez à effectuer toutes les démarches administratives lorsque vous employez un ou plusieurs salariés.

La déclaration d'embauche est une garantie de sécurité pour vous et pour le salarié employé.

Les risques encourus en cas de non déclaration ou de non vérification, d'oublis ou d'erreurs sont importants et peuvent engager votre responsabilité, y compris lorsque vous faites appel à un prestataire de services.

Il est donc indispensable de bien effectuer toutes les formalités. La MSA vous accompagne dans toutes vos démarches administratives.

Pour déclarer votre personnel, adressez à la MSA :

- ▶ la DPAE (déclaration préalable à l'embauche). Elle doit être réalisée dans les huit jours précédant la date d'embauche. Elle

vous permet d'effectuer en une seule démarche jusqu'à sept formalités obligatoires.

- ▶ le Tesa (titre emploi simplifié agricole). Spécialement conçu pour simplifier vos démarches, il vous permet de réaliser douze formalités dans un seul document pour tout emploi d'un salarié agricole en CDD n'excédant pas trois mois.

Afin d'être parfaitement en règle, vous devez également :

- ▶ établir et remettre un bulletin de salaire comportant le nombre d'heures réellement effectuées. Le Tesa permet d'accomplir cette formalité,

- ▶ déclarer les salaires versés auprès de votre MSA et payer les cotisations sociales.

Vous embauchez du personnel étranger, assurez-vous que le salarié a bien le droit de travailler :

- ▶ vous devez vous assurer qu'il est en situation régulière au regard de la légis-

lation sur les titres de séjour et de travail des étrangers en France,

- ▶ vous devez transmettre à la MSA des justificatifs (différents selon la nationalité du salarié embauché).

Pensez à effectuer vos déclarations sociales en veillant au respect des délais.

Employeur, simplifiez vos démarches administratives



Cette association propose aux employeurs de main d'œuvre occasionnelle ou permanente une prise en charge des formalités administratives (réalisation de bulletins de salaires, des déclarations de salaires...).
Tél. 02 33 31 40 53

LES AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature consistent dans la fourniture ou la mise à disposition d'un bien ou service, permettant au salarié de faire l'économie de frais qu'il aurait dû normalement supporter.

Ces avantages, au même titre que le salaire, sont soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS. Ils sont évalués d'après leur valeur réelle ou le cas échéant, forfaitairement sur option.

Ces valeurs forfaitaires constituent des évaluations minimales en l'absence de montants supérieurs prévus par convention ou accord collectif.

Avantage nourriture

Chaque repas que vous fournissez gratuitement à votre salarié est évalué forfaitairement.

Avantage logement

Lorsque vous fournissez un logement au salarié, cet avantage est évalué forfaitairement pour le mois, selon un barème qui intègre les avantages accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage, garage).

Option : vous pouvez estimer l'avantage logement d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation ou à défaut d'après la valeur locative réelle. Cette option est à formuler au plus tard à la date limite de retour de la déclaration de salaires du 1^{er} trimestre.

Les avantages accessoires sont évalués d'après leur valeur réelle.

Autres avantages en nature

Les avantages autres que ceux mentionnés ci-dessus sont évalués d'après leur valeur réelle.

Par exemple : la fourniture à vos salariés de produits ou services réalisés ou vendus par votre entreprise, dont la réduction tarifaire est supérieure à 30 % du prix de vente normal toutes taxes comprises.

Véhicule

L'avantage constitué par l'utilisation privative d'un véhicule mis à disposition de façon gratuite et permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base :

d'un forfait annuel, ou des dépenses réelles.

Outils issus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC)

L'avantage constitué par l'usage en partie privé de ces outils (téléphones mobiles, Internet, ordinateurs portables...) mis à disposition de façon permanente du salarié est évalué, sur option, sur la base :

des dépenses réellement engagées, ou d'un forfait annuel estimé à 10 % de son coût d'achat ou de l'abonnement toutes taxes comprises.

Les valeurs applicables aux avantages en nature et aux frais professionnels sont disponibles sur le site www.msa-mayenne-orne-sarthe.fr / rubrique Conseils, droits et démarches > Embauche, cotisations > Calcul et paiement > Barèmes et taux de cotisations