



vous informer

# Plein Feu Entreprises

Lettre d'information de la MSA Gironde - Août 2012

## DÉCLARATIONS PAR INTERNET



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, les entreprises ayant plus de 9 salariés ou ayant payé plus de 100 000 € de cotisations en 2011 (ce seuil passera à 50 000 € au 1<sup>er</sup> janvier 2013) doivent obligatoirement effectuer leurs déclarations de données sociales via internet.

Cette obligation concerne la **DPAE**, mais aussi les déclarations trimestrielles de salaires (DTS), les bordereaux de versements mensuels (BVM), le paiement des factures et BVM et les déclarations par TESA.

Si vous ne respectez pas cette obligation, vos cotisations seront majorées de 0,2 % du montant des sommes dues suite à une déclaration effectuée par papier.

Pour en savoir plus sur cette nouvelle mesure, rendez vous sur notre site internet [www.msa33.fr](http://www.msa33.fr), à partir duquel vous pourrez effectuer ces déclarations. Pour vous accompagner, une équipe de conseillers dédiés est joignable au **05 56 01 98 80** ou à l'adresse [assistance.internet@sud-ouest.msa.fr](mailto:assistance.internet@sud-ouest.msa.fr).

**N'hésitez pas à les contacter !**

## Sommaire

- P2 - Internet ..... des services pour tous
- P3 - Santé ..... ATEXA : pourquoi signer à la MSA ?
- P4 - Prévention ..... lignes électriques et risques routiers
- P5 - Retraite ..... partir à la retraite, petit à petit
- P6 - Législation ..... déclarations hors délais = pénalités
- P6/7 - Législation ..... solidarité financière : tous responsables
- P8 - Cotisations ..... exonérations : mode d'emploi

**P9 à 11 - DOSSIER SPECIAL · TOUT CE QUE VOUS VOULEZ SAVOIR SUR LES SAISONNIERS ET LES EMPLOIS OCCASIONNELS SANS JAMAIS OSER LE DEMANDER**

P12 - Les + ..... la MSA présente à Vinitech Sifel

## EDITO



Dans un environnement réglementaire très fluctuant pour les entreprises, où la réforme d'hier est balayée par le projet du lendemain, la MSA cherche à apporter un service réactif et efficient à ses adhérents. La gestion de l'assurance accidents du travail (Atexa) illustre le rôle d'interlocuteur unique pour l'entreprise que constitue la MSA qui limite les formalités en apportant conseils et solutions personnalisées. Le service à l'adhérent c'est aussi lui rappeler ses droits et ses devoirs : ainsi la sanction qui accompagne le non respect de la législation, c'est avant tout le moyen de protéger et soutenir la majorité des entreprises ou exploitants qui respectent le cadre réglementaire. Le fait de faire appel à un prestataire de services, à un voisin, ou à un membre de la famille pour travailler dans son entreprise est réglementé : chaque situation est encadrée réglementairement mais, hélas, peu connue de la cible. Enfin l'usage d'Internet reste aujourd'hui le moyen sûr, rapide et efficace de remplir ses obligations réglementaires en rationalisant la charge administrative. Vous l'avez compris, notre objectif à la MSA, reste le même : vous simplifier la vie !

Madeline Talavera

Directeur

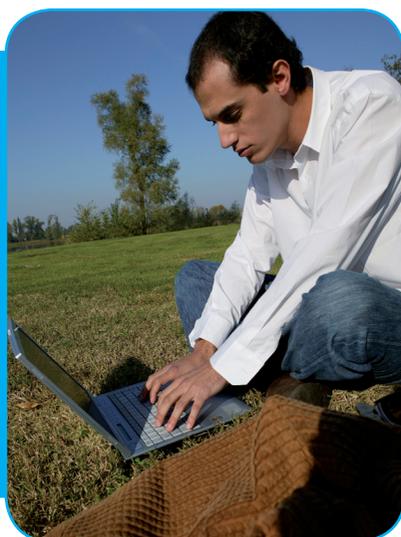
Bonne lecture



santé  
famille  
retraite  
services

L'essentiel & plus encore

## INTERNET : DES SERVICES POUR TOUS



Que vous soyez exploitant ou employeur de main d'oeuvre, le site Internet de la MSA (www.msa33.fr) est fait pour vous.

Simplification des démarches, gain de temps, sécurisation des échanges. Plongez dans l'univers web de votre caisse.

**V**ous avez un ordinateur ? Une connexion Internet ? Alors vous pouvez bénéficier simplement de tous les avantages de votre espace privé.

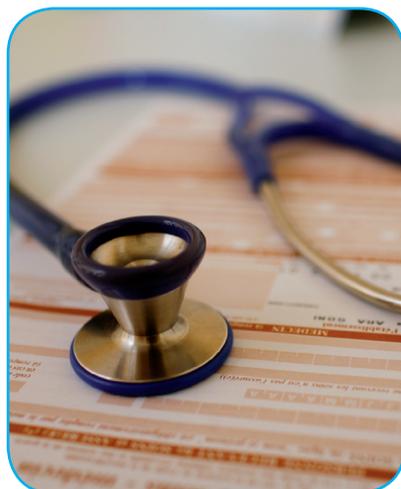
En vous connectant au [www.msa33.fr](http://www.msa33.fr), sur la page d'accueil, cliquez sur « **inscription** » dans le pavé « **Connectez-vous à votre espace privé MSA** ».



## Des services sur mesure pour vous

	EXPLOITANTS	ENTREPRISES / EMPLOYEURS
en accès libre sur le <a href="http://www.msa33.fr">www.msa33.fr</a>	<p>Simulez le calcul de votre retraite (estimation)</p>	<p>Simulez le calcul du bulletin de salaires</p> <p>Simulez le calcul de la réduction dégressive Fillon annualisée</p>
sur votre espace privé	<p>Consultez votre compte adhérent</p> <p>Demandez la modulation de vos appels fractionnés ou mensuels</p> <p>Demandez vos attestations professionnelles</p> <p>Déclarez un changement de situation</p> <p>Déclarez vos revenus professionnels (DRP)</p> <p>Estimez vos cotisations</p> <p>Gérez vos comptes de téléversements</p> <p>Réglez vos factures</p> <p>Consultez vos derniers documents</p>	<p>Effectuez une déclaration de salaire (DS)</p> <p>Effectuez une déclaration préalable à l'embauche (DPAE)</p> <p>Transférez le fichier déclaration de salaire (SEF DS)</p> <p>Consultez vos factures d'assurances sociales</p> <p>Consultez votre compte adhérent</p> <p>Consultez votre relevé parcellaire</p> <p>Déclarez des salaires pour les paiements des Indemnités journalières (Hors AT)</p> <p>Déclarez et gérez un accident du travail salarié (DAT)</p> <p>Déclarez et téléversez votre bordereau de versement mensuel (BVM)</p> <p>Déclarez une modification des données du contrat de travail</p> <p>Échangez des fichiers avec la MSA (hors DS)</p> <p>Effectuez une estimation de bulletin de salaire</p> <p>Gérez vos comptes de téléversements</p> <p>Réglez vos factures</p> <p>Effectuez un titre d'emploi simplifié agricole (TESA)</p> <p>Consultez vos derniers documents</p> <p>Déclarez le changement d'adresse postale de votre entreprise</p>

## ATEXA, POURQUOI SIGNER À LA MSA ?



Un accident du travail ou une maladie professionnelle entraîne des dépenses de santé, voire un arrêt de travail. L'ATEXA protège contre ces risques et leurs conséquences.

### Dans quel cas êtes-vous couvert ?

- ❖ Si vous êtes victime d'un accident, durant le travail sur le lieu de l'exploitation, de l'entreprise, de l'établissement, du chantier

ou pendant le trajet aller-retour entre votre domicile et votre lieu de travail (ou tout lieu où vous devez vous rendre pour vos activités professionnelles),

- ❖ si vous contractez une maladie liée à votre activité professionnelle inscrite sur la liste des maladies professionnelles ou reconnue par le Comité régional de reconnaissance de ces maladies (CRRMP).

### L'ATEXA est une assurance obligatoire pour :

- ❖ les chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole,
- ❖ les membres non salariés de sociétés,
- ❖ les mandataires de sociétés ou de caisses locales d'assurances mutuelles agricoles,
- ❖ les cotisants solidaires, sous certaines conditions,
- ❖ les aides familiaux et associés d'exploitation,
- ❖ les collaborateurs d'exploitation ou d'entreprise (conjoints, concubins ou pacsés du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole).

### Quelles sont les prestations ATEXA ?

- ❖ Une prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers, de transport et autres (réadaptation fonctionnelle, rééducation, reclassement professionnel) nécessités par le traitement dans la limite du tarif de responsabilité. Vous n'avez pas à faire l'avance de ces frais.
- ❖ Des indemnités journalières forfaitaires en cas d'incapacité temporaire de travail du chef d'exploitation (y compris en cas de rechute).
- ❖ Vous ne serez pas indemnisé du 1<sup>er</sup> au 7<sup>ème</sup> jour (délai de carence).
- ❖ Une rente accident du travail, servie à partir d'un taux d'incapacité de travail :
  - ❖ 30 % pour le chef d'exploitation, d'entreprise ou le membre de société.
  - ❖ 100 % pour le collaborateur d'exploitation (conjoint, concubin, pacsé), l'aide familial, l'associé d'exploitation, l'enfant âgé de 14 à 20 ans, le cotisant solidaire.

- ❖ Une rente aux ayants droit (conjoints, concubins, pacsés ou enfants) en cas d'accident mortel du chef d'exploitation, d'entreprise ou du membre de société et du cotisant solidaire.
- ❖ Une prise en charge forfaitaire des frais funéraires.

### Pour quelles cotisations ?

Les cotisations sont forfaitaires, fixées annuellement et identiques quel que soit l'assureur retenu.

Le montant des cotisations est calculé en fonction du statut de la personne assurée, du secteur d'activité selon le niveau de risques (sauf pour les cotisants solidaires) et proportionnellement à la durée d'affiliation pendant l'année considérée.

### Pourquoi choisir la MSA pour l'ATEXA ?

En vous assurant auprès de la MSA, vous bénéficiez :

- ❖ d'un interlocuteur unique pour toute votre protection sociale,
- ❖ de formalités simplifiées (moins de démarches administratives, une seule facture, rapidité du traitement de votre dossier...),
- ❖ de nos conseils et de nos solutions personnalisées pour l'amélioration de votre santé, de votre sécurité et de vos conditions de travail.

### Bon à savoir :

Pour vous assurer auprès de la MSA, utilisez le bulletin d'adhésion disponible sur le site [www.msa33.fr](http://www.msa33.fr)

La dénonciation pour l'ATEXA est très simple. Elle se fait sur papier libre auprès de l'assureur actuel, en recommandé avec AR et doit comporter obligatoirement le nom du nouvel assureur. Elle doit être signée par l'adhérent.

Cette dénonciation doit parvenir impérativement avant le 30 septembre d'une année pour une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

L'affiliation valable un an se renouvelle par tacite reconduction.

## LIGNES ÉLECTRIQUES : ATTENTION DANGER !



Depuis octobre 2010, ERDF, RTE et les MSA d'Aquitaine sont partenaires pour la prévention des risques liés aux travaux à proximité des lignes électriques.

La prévention des risques électriques s'inscrit parfaitement dans le plan de prévention Santé Sécurité au Travail 2011 - 2015. Mais, malgré les actions et les

recommandations qui sont déjà menées sur le terrain, au sujet des risques d'électrocution lors de l'approche des lignes électriques qui surplombent des espaces agricoles, de trop nombreux accidents surviennent encore.

### Attention danger

La majorité des accidents survient lorsque les agriculteurs effectuent des opérations à proximité de ces lignes électriques aériennes, telles que l'installation de systèmes

d'irrigation, de l'élagage, la circulation d'engins de grande hauteur, etc...

ERDF, RTE et la MSA, conscients de ces dangers, partagent la même volonté de mettre en œuvre une politique concertée de prévention auprès des populations concernées, à travers des campagnes d'information coordonnées.

Enfin, ce partenariat témoigne d'une réelle volonté de faire progresser la prévention des risques en milieu agricole et renforce la coopération sur le terrain de spécialistes qui amélioreront la connaissance des risques et les moyens de les prévenir.

### Demandez conseil

Si vous pensez être concerné par ces risques, n'hésitez pas à prendre contact avec nos conseillers en prévention qui pourront, avec vous, effectuer un diagnostic de la situation et vous apporter des conseils pour éviter tout risque d'électrocution.

## RISQUES ROUTIERS DURANT LES VENDANGES



Durant les vendanges, vous êtes nombreux à circuler sur les voies publiques au volant de vos tracteurs,... Mais êtes-vous certain de le faire en toute sécurité ?

La conduite de matériel roulant est une des premières sources d'accidents de travail mortels (renversement, collision...).

Ces accidents sont d'autant plus nombreux durant les périodes de vendanges.

Le personnel doit être formé et autorisé par l'employeur à conduire ce matériel. Ce personnel veille à sa sécurité et à celle des autres usagers. Il est responsable du matériel qui lui est confié. Il doit respecter le Code de la route et les consignes qui lui sont données.

### Les règles générales

Le propriétaire du véhicule doit s'assurer du bon état et du bon fonctionnement du matériel. Sur route, il doit rouler en possession de la carte grise, d'un certificat de conformité, de l'attestation d'assurance. Il doit respecter les règles de circulation définies par l'arrêté du 4 mai 2006 relatif à la circulation des véhicules et engins agricoles.

### Les bonnes pratiques

- ❖ Adapter sa vitesse.
- ❖ Ne pas trop charger les bennes.
- ❖ Essayer de se garer dès que possible et en fonction de la gêne occasionnée.
- ❖ Adapter ses horaires en fonction des heures de pointe sur les axes principaux.

### Le transport de personnes en remorque agricole

- ❖ Le conducteur doit être âgé de 18 ans minimum.
- ❖ Les sièges doivent être fixes et aménagés (30 cm du sol, 40 cm de large, dossier de 50 cm).
- ❖ Il doit y avoir une remorque UNIQUE fermée sur ses 4 côtés et équipée d'un moyen d'accès.
- ❖ Il doit y avoir une séparation physique entre les marchandises et les passagers.
- ❖ 8 personnes maximum assises peuvent prendre place sur des sièges aménagés.

**Vitesse maximum : 25 km/h !**

## PARTIR À LA RETRAITE, PETIT À PETIT



**Vous pouvez bénéficier de la retraite progressive que vous soyez chef d'exploitation ou d'entreprise agricole exerçant votre activité à titre exclusif.**

**La cessation progressive d'activité vous permet de cumuler provisoirement une fraction de votre pension de retraite avec une rémunération à temps partiel.**

**Cette activité à temps partiel génère de nouveaux droits qui seront pris en compte dans le calcul de votre pension de retraite définitive.**

### Les conditions

Vous devez avant tout remplir les deux conditions suivantes pour bénéficier d'une retraite progressive :

- ❖ avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite,
- ❖ justifier d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres tous régimes confondus.

En tant que chef d'exploitation ou d'entreprise agricole, vous devez :

- ❖ souscrire un plan de cession progressive de votre exploitation (PCPEA) si vous mettez en valeur du foncier ou si vous exploitez des productions hors sol,
- ❖ céder progressivement une partie des parts sociales que vous détenez si vous exercez votre activité au sein d'une société.

### Le montant

Votre retraite progressive est calculée de la façon suivante :

Si vous êtes assujetti par rapport à une Surface Minimum d'Installation (SMI)	- Vous recevrez 40 % de votre pension si vous réduisez votre exploitation de 35 % à 45 % - Vous recevrez 50 % si la cession est supérieure à 45 %
Si vous êtes assujetti par rapport à un temps de travail	- Vous recevrez 40 % de votre pension si votre activité est comprise entre 400 et 800 heures de travail - Vous recevrez 50 % si cette diminution est supérieure à 800 heures

La fraction de votre retraite progressive est soumise aux prélèvements sociaux.

Pour en savoir plus sur le montant de votre retraite progressive, les équipes de conseillers de votre MSA sont à votre écoute pour répondre à toutes vos questions.

### Comment demander votre retraite progressive ?

Exploitants, chefs d'entreprise agricole, votre demande de retraite progressive doit être accompagnée des pièces suivantes :

- ❖ une copie du plan de cession progressive de votre exploitation ou de votre entreprise agréé par le Préfet,
- ❖ une attestation sur l'honneur selon laquelle vous n'exercez pas d'activité professionnelle autre que celle concernée par votre demande,
- ❖ tout justificatif attestant de la cessation définitive de vos activités salariées ou non salariées autres que celles concernées par la demande.

### Vos démarches

Vous devez vous rapprocher de votre MSA pour constituer votre dossier de retraite progressive.

***N'oubliez pas de demander le paiement de votre retraite complète lorsque vous cesserez votre activité à temps partiel. Un nouveau calcul de votre retraite sera effectué lors de l'arrêt définitif de votre activité.***



## DÉCLARATIONS HORS DÉLAIS = PÉNALITÉS



**1** *J'accueille mes salariés le matin et les déclare l'après-midi : suis-je en accord avec la réglementation ?*

**NON.** L'envoi de la DPAE du salarié à la MSA est obligatoire et doit être réalisé avant la mise au travail effective du salarié. Elle est adressée au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche, par courrier recommandé, fax ou voie

électronique et au plus tard au moment de l'embauche. Le non respect est passible de sanctions et de la non application des exonérations pour les TO.

**2** *Que se passe-t-il si j'effectue mes déclarations de salaires après l'échéance ?*

**Vos déclarations de salaires** doivent être effectuées au plus tard le 10 du 1<sup>er</sup> mois de chaque trimestre. Tout retard ou déclaration erronée ou incomplète entraîne l'application de pénalités forfaitaires à hauteur de 8 euros par salarié. De plus si la facture ne peut être adressée dans le délai normal, du fait de l'envoi tardif

ou erroné de la déclaration, celle-ci sera majorée de 5 %.

**3** *Pourquoi est-il important de respecter la date limite d'envoi de la DRP ?*

Le retour doit se faire avant la date indiquée sur le document. En cas de DRP incomplète ou erronée, une majoration de 10 % des cotisations sera appliquée. Si absence de retour, et après une mise en demeure, ce sera l'application d'une sanction majorant de 50 % les cotisations de l'année précédente.



**ATTENTION : une DPAE reçue par la MSA après l'embauche pénalise votre entreprise.**



## SOLIDARITÉ FINANCIÈRE : TOUS RESPONSABLES

**Avoir recours aux entreprises spécialisées qui mettent à disposition des salariés offre un certain confort en terme de recrutement et de déclarations, mais demande de la vigilance. Si vous faites appel à des prestataires de services, vous êtes financièrement solidaire et redressable en cas de fraude de leur part.**

Un certain nombre d'entre elles oeuvrent en toute illégalité, souvent à votre insu et peuvent ainsi vous mettre en difficulté. **Soyez vigilant : même si vous n'employez pas directement les personnes, vous devez vous assurer de leur situation, ainsi que de celle du prestataire.**

**Quels types de fraudes sont constatés ?**

Ces entreprises proposent en général des prestations à faible coût grâce à deux sortes de travail dissimulé :

- ❖ Sous déclaration d'heures : les salariés sont déclarés à la MSA donc en règle par rapport aux contrôles et couverts en cas d'accident, mais pour un nombre d'heures mensuelles bien inférieur à la réalité. Le faible montant des cotisations minore donc le montant de la prestation.
- ❖ Le travail clandestin : les salariés ne sont pas déclarés à la MSA. L'entreprise ne verse donc aucune cotisation,

ce qui lui permet de proposer un tarif attractif.

**Une pratique de plus en plus courante et des montants redressés importants**

Face à cette pratique, la MSA est intervenue et des affaires de solidarités financières ont été mises à jour. Pour 18 entreprises, les montants des redressements globaux s'élevaient à près de 300 000 € de cotisations.

Un tarif horaire anormalement bas doit éveiller vos soupçons. Mais dans tous les cas, toutes les entreprises doivent :

- ❖ être affiliées à la MSA avec comme activité principale « la viticulture »,
- ❖ vous présenter les accusés de réception des déclarations préalables à l'embauche (DPAE) ou TESA de chaque personne mise à disposition ou un justificatif d'envoi de déclaration.

## SOLIDARITÉ FINANCIÈRE : TOUS RESPONSABLES (SUITE)

*Vous faites appel à une entreprise prestataire de services ce qu'il faut vérifier :*

### 1<sup>er</sup> cas : le prestataire est établi ou domicilié en France

La personne qui contracte doit se faire remettre, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution (Art. D8222-5 du Code du Travail) :

#### 1 Dans tous les cas, les documents suivants :

- ❖ Une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations et des contributions sociales incombant au cocontractant et datant de moins de six mois.
- ❖ Une attestation sur l'honneur du cocontractant du dépôt auprès de l'administration fiscale, à la date de l'attestation, de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires et le récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises lorsque le cocontractant n'est pas tenu de s'immatriculer au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers.

#### 2 Lorsque l'immatriculation du cocontractant au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers est obligatoire ou lorsqu'il s'agit d'une profession réglementée, l'un des documents suivants :

- ❖ Un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés (K ou K bis).
- ❖ Une carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers.
- ❖ Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et le numéro d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers ou à une liste ou un tableau d'un ordre professionnel, ou la référence de l'agrément délivré par l'autorité compétente.
- ❖ Un récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les personnes en cours d'inscription.

#### 3 Lorsque le cocontractant emploie des salariés, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant de la réalisation du travail par des salariés employés régulièrement au regard des articles L. 1221-10, L. 3243-2 et R. 3243-1.

### 2<sup>ème</sup> cas : le prestataire est établi ou domicilié à l'étranger

La personne qui contracte doit se faire remettre, lors de la conclusion du contrat et tous les six mois jusqu'à la fin de son exécution (Art. D8222-7 du Code du Travail) :

#### 1 Dans tous les cas, les documents suivants :

- ❖ Un document mentionnant son numéro individuel d'identification attribué en application de l'article 286 ter du code général des impôts. Si le cocontractant n'est pas tenu d'avoir un tel numéro, un document mentionnant son identité et son adresse ou, le cas

échéant, les coordonnées de son représentant fiscal ponctuel en France.

- ❖ Un document attestant la régularité de la situation sociale du cocontractant au regard du règlement (CEE) n° 1408 / 71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale ou, à défaut, une attestation de fourniture de déclarations sociales émanant de l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations sociales incombant au cocontractant et datant de moins de six mois.

#### 2 Lorsque l'immatriculation du cocontractant à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, l'un des documents suivants :

- ❖ Un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription.
- ❖ Un devis, un document publicitaire ou une correspondance professionnelle, à condition qu'y soient mentionnés le nom ou la dénomination sociale, l'adresse complète et la nature de l'inscription au registre professionnel.
- ❖ Pour les entreprises en cours de création, un document datant de moins de six mois émanant de l'autorité habilitée à recevoir l'inscription au registre professionnel et attestant de la demande d'immatriculation audit registre.

#### 3 Lorsque le cocontractant emploie des salariés pour accomplir une prestation de services d'une durée supérieure à un mois, une attestation sur l'honneur établie par ce cocontractant, certifiant de la fourniture à ces salariés de bulletins de paie comportant les mentions prévues à l'article R. 3243-1 ou de documents équivalents.

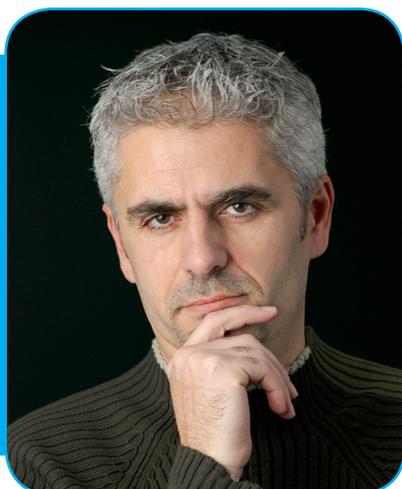


### Que risquez vous ?

Si l'un de vos salariés est contrôlé en situation de travail dissimulé, vous devez payer l'équivalent de 6 mois de cotisations sociales (pour un SMIC). Le salarié pourra en plus s'adresser aux Prud'hommes qui vous obligera à lui verser 6 mois de salaire.

Si vous employez un prestataire constaté illégal, votre responsabilité est en jeu et vous vous exposez à des poursuites pénales et civiles. Vous devez payer les cotisations à la place du prestataire, au titre de la «solidarité financière».

## EXONÉRATIONS : MODE D'EMPLOI



**Décryptage des mesures d'exonérations : la MSA peut, sous certaines conditions, vous faire bénéficier d'aides ou de réductions de cotisations.**

**L**e secteur agricole gère plus de 35 mesures d'exonérations complexes. Voici un éclairage sur deux d'entre elles : la réduction Fillon et le dispositif TO/DE.

### Réduction Fillon

La réduction Fillon s'adresse à tous les employeurs privés (exceptés les particuliers employeurs) ainsi qu'à certains employeurs publics, au titre de l'emploi de salariés entrant dans le champ de l'assurance chômage, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, CTI, CTT, etc...).

#### ❖ Quelles réductions ?

Il s'agit d'une réduction de cotisations patronales d'assurances sociales et d'allocations familiales équivalant à un pourcentage variable de la rémunération brute du salarié. Ainsi, un salarié rémunéré au SMIC se verra appliquer une réduction des cotisations patronales équivalant à 26 % du salaire si l'entreprise emploie plus de 19 salariés et 28,10 % si elle emploie 19 salariés au plus. Ces taux varient et sont dégressifs, tendant vers zéro pour une rémunération atteignant 1,6 SMIC.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, cette réduction est calculée par référence à la rémunération annuelle du salarié, primes comprises, et non plus sur la base du salaire mensuel.

#### ❖ Démarches

Aucune démarche particulière n'est à faire par l'employeur. Dès lors qu'il remplit les conditions, le salarié ouvre droit à l'exonération, sous réserve toutefois que **les éléments spécifiques soient indiqués sur la déclaration de salaires**.

### Dispositifs Travailleurs occasionnels

Lorsque vous embauchez un salarié sous un **CDD**, pour des travaux occasionnels ou saisonniers, vous pouvez bénéficier d'une exonération des parts patronales des

cotisations d'assurances sociales agricoles, ainsi que d'une prise en charge des cotisations conventionnelles patronales (Santé au Travail, FAFSEA, AFNCA-ANEFA-PROVEA, Retraite Complémentaire et AGFF).

Pour pouvoir y prétendre, vous devez en faire la demande en cochant la case **«Demande des exonérations de cotisations patronales»** sur le TESA ou cocher la case **«Travailleur occasionnel ou Demandeur d'emploi»** sur la DPAE. Adressez votre déclaration d'embauche au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard quelques heures avant, par internet, télétrans ou fax (pour l'embauche dans le cadre du contrat vendange, voir pages 10 - 11).

### Les éléments indispensables

*Pour en bénéficier, reportez sur les Déclarations Trimestrielles des Salaires (DTS) ou le bulletin de salaire TESA :*

#### **La rémunération à retenir (rubrique «rem RDF-TO»)**

- ❖ *Pour bénéficier de la réduction Fillon : il s'agit de la rémunération brute totale versée, diminuée (le cas échéant) des rémunérations des temps de pause et des majorations liées à un régime d'heures d'équivalence.*
- ❖ *Pour les exonérations TO : mêmes déductions, élargies aux heures supplémentaires et à leurs majorations.*

#### **Le SMIC mensuel (rubrique «SMIC RDF-TO»)**

*Il s'agit du SMIC rapporté à la période de présence du salarié dans l'entreprise. Pour le calcul de la réduction Fillon, il faut y ajouter le nombre d'heures supplémentaires multiplié par la valeur du SMIC horaire.*

*Pour calculer précisément ces montants, se reporter aux notices disponibles sur le site Internet de la MSA Gironde [www.msa33.fr](http://www.msa33.fr) (mot-clé « exonération TO », puis ouvrir l'article «déclarations obligatoires...»)*

**La déclaration de ces deux montants est OBLIGATOIRE pour bénéficier des mesures ci-dessus.**



### **Pourquoi est-il important de cocher la case exonérations pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ?**

Cela vous permet de bénéficier des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel. Si vous omettez de cocher cette case la perte du bénéfice de ce droit est définitive et irréversible.

### **Existe-t-il un lien entre le bénéfice des exonérations et l'envoi de la DPAE dans les délais ?**

Le respect de l'envoi de la DPAE dans les délais conditionne l'ouverture du droit aux exonérations. Ensuite, l'application de ces exonérations ne sera effective que si vous en faites la demande en cochant la case sur le formulaire de déclaration.

## DOSSIER SPECIAL

# TOUT CE QUE VOUS VOULEZ SAVOIR SUR LES SAISONNIERS ET LES EMPLOIS OCCASIONNELS SANS JAMAIS OSER LE DEMANDER

## FAMILLE... AIDE MOI !



### MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT

Durant les périodes de forte activité, c'est classique, toute la famille met «la main à la pâte». Le frère conduit le tracteur, l'aîné aide à l'étable, madame participe à la cueillette.

Légalement, les membres de votre famille peuvent travailler sur votre exploitation, mais de façon non rémunérée et sous certaines conditions :

- ❖ le lien de parenté se limite exclusivement aux conjoints, aux parents, aux enfants, aux frères et soeurs et à leurs conjoints. En aucun cas les cousins, oncles, petits enfants, etc... ne peuvent entrer dans ce cadre,
- ❖ vous devez être exploitant en nom propre. En effet, l'aide familiale n'est pas possible si votre exploitation est structurée en société (SA, SARL, EURL,...), même si vous êtes l'unique actionnaire,
- ❖ la pénibilité du travail effectué par l'aide peut rendre caduque l'appellation «aide familiale» et nécessiter une rémunération.

## SAISONNIERS, EMPLOIS OCCASIONNELS,...

### RESTEZ DANS LA LÉGALITÉ

C'est l'été, et les travaux sur l'exploitation sont nombreux. Vous auriez bien besoin d'un peu de renfort... ça tombe bien, un ami parisien en vacances, votre soeur et un voisin vous ont proposé leur aide, à l'occasion.

Attention, soyez vigilant, car la notion de bénévolat n'existe pas dans le monde de l'entreprise et des structures sociétaires.

Le coup de main et l'entraide sont tolérés dans les entreprises agricoles. Mais vos renforts relèvent de votre responsabilité, notamment en cas d'accident.

#### *L'entraide*

- ❖ **coopération entre exploitants**
  - ❖ simple,
  - ❖ traditionnelle,
  - ❖ occasionnelle, temporaire ou régulière.
- ❖ échanges **gratuits** supposant :
  - ❖ réciprocité des services rendus entre personnes exerçant la même activité,
  - ❖ possibilité de rembourser tout ou partie des frais engagés.

#### *Le coup de main*

- ❖ **aide non rémunérée**
  - ❖ exceptionnelle et inopinée,
  - ❖ non permanente et non planifiée,
  - ❖ non indispensable à la mise en valeur de l'exploitation.
- ❖ donné par une personne **ne vivant pas sur l'exploitation**
  - ❖ sauf dans le cadre d'une transmission familiale d'exploitation, un retraité peut donner un coup de main, à raison de 10 à 15 heures par semaine.

### ATTENTION

Les DPAE et TESA reçus avec la mention «bénévole» seront enregistrés comme des déclarations de salarié classique et donneront lieu à cotisations.



## **CHATEAU RECRUTE SAISONNIERS POUR L'ÉTÉ...**



Si vous embauchez des saisonniers ou Travailleurs Occasionnels, vous pouvez bénéficier d'aides dans le cadre du dispositif «travailleurs occasionnels».

Si ces embauches sont effectuées pour des travaux de vendanges, vous avez également droit à d'autres exonérations dans le cadre du «contrat vendanges».

### **Le «contrat vendanges»**

Ce contrat spécifique permet d'embaucher des salariés sur une durée courte (maximum un mois), renouvelable, sans toutefois que le cumul dépasse deux mois au cours

d'une année civile.

A l'issue de ce contrat, l'indemnité compensatrice de congés payés doit être versée au salarié. Par contre, l'indemnité de fin de contrat (égale à 10 %) n'est pas due.

### **Contrat vendanges : quelles conditions ?**

- ✦ Vous devez être exploitant viticole, entrepreneur de travaux agricoles, groupement d'employeurs composé exclusivement de personnes physiques ou sociétés civiles agricoles, et entrer dans le champ d'application du dispositif TO/DE,
- ✦ votre salarié doit ouvrir droit au bénéfice des taux réduits,
- ✦ il doit être embauché pour des travaux spécifiques. Tous les autres travaux (réfection des logements

des vendangeurs, préparation des repas, activités administratives, effeuillage, vendanges vertes, taille, traitement des vignes, cueillette du raisin de table, activités de vinification - pressurage et activité de cuviste - ) n'entrent pas dans ce dispositif.

### **Des cotisations sociales exonérées**

Utiliser le «contrat vendanges» pour l'embauche d'un Travailleur Occasionnel permet l'exonération de la part ouvrière des cotisations d'Assurance Sociale Agricole.

Elle se cumule à la nouvelle exonération des cotisations patronales accordée à l'employeur dans le cadre du dispositif Travailleurs Occasionnels.

### **Les Travaux spécifiques contrat vendanges :**

Il s'agit de la cueillette des raisins, du portage des hottes et paniers, des préparatifs aux travaux, du nettoyage et mise en état du matériel, de la conduite de machine à vendanger et véhicules de transport et des vendanges tardives.

### **Bon à savoir**

Le «contrat vendanges» peut être conclu avec un salarié (qu'il soit du privé, privé assimilé, fonctionnaire ou agent public) pendant la durée de ses congés payés.

Toutes les cotisations sur salaires des vendangeurs sont appelées au titre du 4<sup>ème</sup> trimestre, et ce, quels que soient le mode de déclaration et les dates de vendanges (début et fin). Vous recevrez votre facture en janvier 2013, après avoir rempli votre déclaration.



### **Quels salaires pour quels travaux ?**

Selon les types de travaux, les salaires minimum varient.

Toutefois, aucun d'entre-eux ne peut être inférieur au SMIC. Les montants pour la campagne de vendange 2012 sont fixés comme suit :

#### **Catégorie V :**

coupeurs, porteurs de hotte, aides cuisiniers, porteurs de baste, vide-paniers, porteurs de hotte au delà des 5 coupeurs = 9,40 €

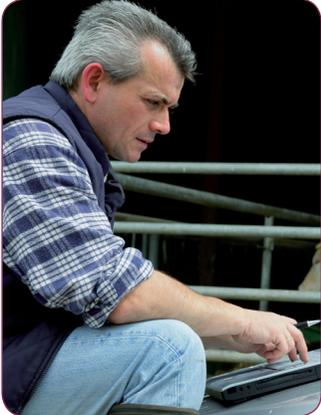
#### **Catégorie C :**

cuisiniers = 9,40 €

#### **Catégorie E :**

conducteurs de machines à vendanger = 9,73 €

## ENCORE UN PEU D'INFO...



La déclaration d'un salarié s'accompagne d'informations précises.

N'oubliez rien ! L'exactitude de votre facture et le bénéfice des exonérations dépendront de ces renseignements.

**Des infos bien utiles ...**

Voici les données essentielles à fournir lorsque vous déclarez du personnel saisonnier :

**Pour votre entreprise :**

Le n° SIRET et la raison sociale

**Pour votre salarié :**

Les nom, prénom, date, commune et département de naissance, nationalité, adresse complète et numéro de sécurité sociale personnel. La copie des pièces d'identité, pour les salariés nés en France ou en Europe et n'ayant jamais exercé une activité agricole. La copie du titre de séjour autorisant le travail sur le territoire français pour les salariés des pays hors EEE (y compris Bulgarie et Roumanie). La copie lisible d'un document officiel d'identité comportant obligatoirement la filiation de l'intéressé (copie de l'extrait d'acte de naissance par exemple) pour les salariés nés à l'étranger ou dans les TOM.

**Pour le poste occupé :**

Les dates et heures d'embauche, nature du contrat, durée minimale du contrat.

Les dates de fin de contrat.

**Pour bénéficier des exonérations****(Fillon et TO / DE)**

De la justesse de vos déclarations dépendent les exonérations auxquelles vous avez droit.

N'oubliez pas :

*sur le TESA* cochez les cases

« DEMANDE DES EXONÉRATIONS  
DE COTISATIONS PATRONALES »  
et  
« CONTRAT VENDANGES »

*sur la DPAE* cochez la case

« DEMANDE DES EXONÉRATIONS  
DE COTISATIONS PATRONALES »  
et  
« TYPE DE CONTRAT PARTICULIER »

suivi de la mention « CONTRAT VENDANGES »

Dans tous les cas, envoyez la déclaration : au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard quelques instants avant par Internet : [www.msa33.fr](http://www.msa33.fr), Télétrans ou fax : 05 56 01 83 98.

Si vous avez déclaré vos salariés par fax, ou par internet, inutile de doubler votre envoi par courrier.

**L'envoi de documents**

Si vous adressez séparément un justificatif d'état civil ou un titre de séjour :

Privilégiez un envoi par mail à [contact@msa33.msa.fr](mailto:contact@msa33.msa.fr) (documents scannés en pièces jointes) ou par courrier pour optimiser la lisibilité des informations.

Reportez vos coordonnées sur le document (n° SIRET, raison sociale) pour faciliter le rapprochement de ces pièces.

Assurez vous de fournir toutes les informations et tous les justificatifs nécessaires, afin d'éviter des retards dans le traitement de vos déclarations et des demandes de renseignements.

**IMPORTANT...**

**Toutes les conditions  
doivent être remplies  
pour prétendre  
aux exonérations !**

## LA MSA PRÉSENTE À VINITECH SIFEL

Les MSA d'Aquitaine et des Charentes vous accueilleront les 27, 28 et 29 novembre 2012 à VINITECH SIFEL, le salon mondial des équipements et des innovations pour les professionnels des filières viti-vinicole, arboricole et maraîchère, au Parc des Expositions de Bordeaux Lac.

Un escargot protège sa peau avec sa coquille...



...mais vous n'êtes pas un escargot !

Tel sera le leitmotiv du stand MSA consacré à la Santé Sécurité au Travail.

Les conseillers en prévention et les médecins du travail répondront à toutes vos questions concernant la peau, les risques qu'elle encourt et sa protection. En effet, soleil, froid, produits, etc... peuvent être sources de problèmes de santé. Vous repartirez de Vinitech Sifel avec les armes pour vous défendre !

### Des conférences

Les conseillers et médecins MSA animeront également deux conférences sur le thème des Risques Psychosociaux (le mercredi 28 novembre de 16h à 17h, hall 1, salle 101) et des Troubles Musculo-Squelettiques (le jeudi 29 novembre de 10h30 à 11h30, hall 2, salle 211).

**UN ESCARGOT  
PROTÈGE  
SA PEAU AVEC  
SA COQUILLE**

**MAIS VOUS  
N'ÊTES PAS  
UN ESCARGOT**

VINITECH-SIFEL est le carrefour des nouveautés permettant ainsi à tous les participants de découvrir et de comprendre les enjeux d'équipements de demain. Pour 2012, le salon a décidé de valoriser plus fortement cette dimension avec : les 18<sup>ème</sup> Trophées de l'Innovation Vinitech-Sifel. Plus qu'une simple récompense, ils constituent une véritable reconnaissance de la profession, représentent un réel «booster» commercial et marketing et permettent à tous de partager les nouvelles solutions proposées.



VINITECH-SIFEL 2012 c'est : 3 halls avec 800 exposants répartis dans les secteurs suivants : techniques culturales, équipements spécifiques fruits et légumes, cave et chais, embouteillage et conditionnement, services. Le Forum des Idées incluant 40 grandes conférences, des ateliers, des débats, et le colloque international Mondiaiviti. 40 000 personnes attendues : acheteurs, négociants, oenologues, producteurs, céréaliers...

plus d'infos sur [www.vinitech.fr](http://www.vinitech.fr)

## Agenda

**10 octobre 2012**

Retour de la Déclaration de Salaires du 3<sup>ème</sup> trimestre 2012

**31 octobre 2012**

Paiement de l'appel annuel des cotisations personnelles de l'année 2012

**15 novembre 2012**

Paiement de l'appel des cotisations sur salaires du 3<sup>ème</sup> trimestre 2012

**MSA Gironde**

13, rue Ferrère

CS 51585

33052 Bordeaux Cedex

Tél : 05 56 01 83 83

Fax : 05 56 01 83 98

[www.msa33.fr](http://www.msa33.fr)



santé  
famille  
retraite  
services

L'essentiel & plus encore