

## DECLARATION PREALABLE A L'EMBAUCHE...

### ...Tout est important !

La Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) est une formalité obligatoire qui s'impose à tous les employeurs qui souhaitent embaucher du personnel.

Elle résulte des dispositions du Code du Travail et peut être réalisée par le biais des imprimés DPAE ou Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA).

#### ● DPAE ou TESA : des délais à respecter

La déclaration doit être adressée à la MSA au plus tôt, dans les 8 jours précédant l'embauche :

- Par courrier : au plus tard la veille de l'embauche (cachet de la poste faisant foi)
- Sur le site internet : au plus tard au moment de l'embauche
- Par télécopie : au plus tard au moment de l'embauche.

Une déclaration tardive ne permet pas de bénéficier de certaines réductions de charges.

L'employeur doit conserver tout justificatif permettant de prouver l'envoi de la déclaration jusqu'à réception de l'accusé réception.

A réception de cet accusé, l'employeur doit fournir au salarié le volet qui lui est réservé, même pour un TESA. A défaut, un contrat à durée déterminée peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

#### ● Travailleurs occasionnels... Attention !

##### Rappel:

La Réduction Travailleurs Occasionnels (RTO) est réservée aux contrats saisonniers et à l'emploi de demandeurs d'emploi pour les groupements d'employeurs.

Cette réduction est limitée à 119 jours par an et par salarié pour une même année civile (119 jours quelque soit le nombre d'heures de travail par jour).

Elle est plus avantageuse que la Réduction FILLON (réduction applicable pour les autres contrats), et particulièrement pour les salaires inférieurs à 1,5 SMIC.

On ne peut bénéficier de la RTO et de la Réduction FILLON pour le même salarié dans la même année civile.

#### ● L'oubli de certaines mentions peut avoir des conséquences importantes



L'ensemble des mentions doit être complété mais certaines ont des conséquences sur le taux des cotisations, et parfois de façon importante.

##### Cadre 3 :

- Secteur d'activité professionnelle : c'est la production de l'exploitation (élevage, cultures spécialisées,...)

- Convention collective : celle applicable à l'exploitation (poly-culture-viticulture-élevage, paysage,...)

- Type de contrat particulier : si apprentissage, professionnalisation, vendange (joindre le contrat d'apprentissage et de professionnalisation)

- Le salarié : précisions concernant le salarié cadre (1<sup>ère</sup> colonne), ou si l'embauche concerne un saisonnier ou un intermittent avec une variation horaire (3<sup>ème</sup> colonne) : cocher « hors champ de la mensualisation »

- Demande des exonérations de cotisations patronales : cocher « travailleur occasionnel » (saisonniers) « demandeur d'emploi » (groupement d'employeurs)

##### Cadre 4 :

- Service santé au travail : compléter chacune des mentions (médecin du travail et conditions de travail).



##### Conditions :

Lors de l'embauche d'un saisonnier, ne pas oublier de cocher la case « travailleur occasionnel » : faute de quoi il ne sera plus possible ensuite d'en bénéficier.

##### Renonciation :

Il est possible de renoncer à la RTO par courrier adressé à la MSA avant le 15 janvier de l'année civile suivante.

Cela peut s'avérer nécessaire dans les cas suivants :

- Si le salarié dépasse les 119 jours de travail pour une même année civile et qu'il devient plus intéressant de bénéficier de la Réduction FILLON pour la durée totale du contrat (à calculer)

- Si le salarié a effectué plusieurs contrats dans l'année et que l'un était saisonnier et pas le(s) suivant(s)

- Si le salarié a effectué plusieurs contrats saisonniers dans l'année et qu'il a été demandé la RTO dans le premier et qu'il y a eu oubli pour le suivant.

Il est à noter que la vérification des bordereaux de cotisations MSA révèle des erreurs nombreuses et parfois de valeurs importantes.

**Ne pas hésiter à consulter la notice de la DPAE sur le site de la MSA pour tout renseignement complémentaire.**