

# EMBAUCHER POUR LA SAISON : CE QU'IL FAUT SAVOIR



## LE CADRE DU TRAVAIL SAISONNIER

Dans le secteur agricole, le travail saisonnier se caractérise par l'exécution des tâches :

- normalement appelées à se répéter chaque année,
- à des dates à peu près fixes,
- en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette).

Ce n'est pas une règle écrite, mais il est admis qu'un travail saisonnier ne doit pas durer plus de 8 mois.

Le salarié embauché dans ce cadre doit être affecté uniquement aux travaux saisonniers ; son contrat doit le mentionner précisément. *S'il est embauché en CDD saisonnier pour les moissons, le salarié n'a pas à effectuer la traite, par exemple, car c'est un travail qui s'effectue tout au long de l'année !*

Le travail saisonnier étant par essence temporaire, il est un motif de recours au contrat de travail à durée déterminée. Le contrat peut alors être à terme précis (de date à date) ou imprécis (jusqu'à la fin de la saison ; une durée minimale doit alors être mentionnée) ; la particularité de ce CDD est qu'il ne donne pas lieu à l'attribution de la prime de précarité de 10 %.

## COMMENT DECLARER ?

Si la durée du contrat est inférieure à 3 mois, l'embauche des travailleurs saisonniers peut être effectuée via le TESA (titre emploi simplifié agricole). Le TESA simplifie les démarches liées à l'embauche (déclaration MSA, élaboration du contrat de travail, des bulletins de salaires et des documents de fin de contrat).

Si la durée du contrat est supérieure à 3 mois, l'employeur devra effectuer une DPAE (déclaration préalable à l'embauche) auprès de la MSA, dans les 8 jours précédant l'embauche, et remettre au salarié un contrat de travail, comprenant les mentions obligatoires du CDD.

*A noter que lorsque l'employeur sera entré dans le dispositif DSN (déclaration sociale nominative), il ne pourra plus effectuer de TESA ; tous ses salariés devront être déclarés via un logiciel de paye conforme.*

## LE DISPOSITIF « TRAVAILLEUR OCCASIONNEL » (TO)

Cette exonération de cotisations patronales concerne les salariés embauchés en contrat saisonnier et qui réalisent des tâches liées au cycle de la production animale ou végétale, ou aux travaux constituant le prolongement de l'acte de production (transformation, conditionnement, commercialisation des produits agricoles). Sont exclues les activités d'accueil touristique situées sur l'exploitation (notamment d'hébergement et de restauration).

Son champ est plus large que celui de la réduction générale des cotisations patronales sur les bas salaires (dite réduction Fillon) car elle porte sur plus de cotisations ; les deux dispositifs ne se cumulent pas.

L'exonération est plafonnée et dégressive, selon le montant de la rémunération du salarié :

- entre 1 et 1,25 SMIC, l'exonération est totale,

- entre 1,25 et 1,5 SMIC, l'exonération est dégressive,
- il n'y a pas d'exonération pour les rémunérations égales ou supérieures à 1,5 SMIC.

La durée d'exonération des cotisations est limitée à 119 jours « ouvrés » par année civile, pour un même salarié, chez le même employeur (les jours ouvrés étant les jours effectivement travaillés dans l'entreprise).

La demande de cette aide s'effectue via la DPAE ou le TESA en cochant le cadre « travailleur occasionnel ».

L'employeur a la possibilité de renoncer, salarié par salarié, à la mesure TO en faveur de la réduction dégressive « Fillon », par écrit, au plus tard avant le 10 janvier de l'année N+1.

Des simulations peuvent permettre de calculer la réduction la plus avantageuse.

*Exemple : approche du coût mensuel pour un CDD saisonnier au SMIC à temps plein (convention collective maraichage 49, indemnité de congés payés versée mensuellement).*

	Réduction « Travailleur occasionnel »	Réduction Fillon
Salaires bruts	1613.32 €	1613.32 €
Montant des cotisations patronales	141.90 €	347.85 €
Coût mensuel entreprise	1755.22 €	1961.17€

## ACCUEILLIR LE SAISONNIER

Des livrets d'accueil élaborés par l'ANEFA ou les ADEFA peuvent être remis au salarié saisonnier pour faciliter son accueil et son information.

## L'EMBAUCHE DES SAISONNIERS MINEURS

Il est possible d'embaucher des mineurs pour des travaux saisonniers ; ces salariés font l'objet d'une surveillance médicale renforcée, dès lors la visite médicale doit être préalable à l'embauche.

Les mineurs ne peuvent pas être embauchés pour des travaux interdits ou réglementés. De 14 à 16 ans, ils ne peuvent travailler qu'à des travaux légers, avec l'accord de l'inspection du travail et de leurs parents. Des règles spécifiques les concernent sur la durée du travail et les repos obligatoires. N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus.

## ET LA MUTUELLE ?

Les saisonniers sont aussi concernés par la généralisation de la mutuelle obligatoire. En tant qu'employeur, vous devez proposer la mutuelle applicable dans votre entreprise à tous les salariés (dès leur embauche) en leur remettant la notice d'information et les tarifs. En tant que salarié en CDD, le travailleur saisonnier peut toutefois demander une dispense d'affiliation, à condition de justifier d'une couverture adéquate. Les documents sont alors à transmettre à la MSA ou l'organisme de mutuelle.

Les salariés en CDD de moins de 3 mois répondant aux conditions de dispense\* peuvent demander le « versement santé » : l'employeur verse une indemnité correspondant au montant de la prise en charge patronale de la cotisation frais de santé, majorée de 25 % et proratisée selon le temps de travail.

*\*sauf si CMU-C, ACS ou couverture collective et obligatoire en tant qu'ayant droit ou résultant d'un autre emploi.*