



EMBAUCHER POUR LA SAISON : L'ESSENTIEL A CONNAÎTRE

La loi définit désormais l'emploi saisonnier comme étant celui dont « les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ». Dans le secteur agricole, il s'agit surtout de travaux liés aux cultures (moissons, récoltes, plantations, ...).

Le salarié embauché dans ce cadre ne peut effectuer que les travaux saisonniers mentionnés dans son contrat (la traite, par exemple, n'est pas un travail saisonnier car il s'effectue tout au long de l'année !)

Le contrat saisonnier est un CDD dont le terme est précis (de date à date) ou imprécis (c'est à dire jusqu'à la fin de la saison, avec une durée minimale). A la fin du contrat, une indemnité compensatrice de congés payés de 10 % est due si le salarié n'a pas pris de congés. Par contre, la prime de précarité de 10 % n'a pas à être versée.

COMMENT DÉCLARER LE CONTRAT SAISONNIER ?

- La durée du contrat est inférieure à 3 mois : L'embauche peut être faite par le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole). Le TESA simplifie les démarches liées à l'embauche et permet la déclaration à la MSA, la réalisation du contrat de travail, des bulletins de salaires et des documents de fin de contrat.
- La durée du contrat est supérieure à 3 mois : L'employeur doit effectuer une DPAAE (déclaration préalable à l'embauche) à la MSA et remettre au salarié un exemplaire signé du contrat de travail, comprenant les mentions obligatoires du CDD.

Le TESA ou la DPAAE doivent être effectués avant l'embauche, en ligne sur le site internet de la MSA.

ACCUEILLIR LE SAISONNIER

Des livrets d'accueil élaborés par l'ANEFA (Association Nationale Emploi Formation en Agriculture) ou les ADEFA (Départementales) peuvent être remis au salarié saisonnier pour faciliter son accueil et son information.

L'EMBAUCHE DES SAISONNIERS MINEURS

Si des salariés mineurs peuvent être embauchés pour certains travaux saisonniers, une réglementation spécifique les concerne (durée du travail, repos, travaux réglementés ou interdits, ...). 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.

N'hésitez pas à contacter le service social pour en savoir plus.

Le versement santé, c'est quoi ?

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 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. L'accord national agricole sur les garanties « frais de santé » le prévoit expressément et oblige l'employeur à en informer le salarié. Les accords locaux n'ont pas encore été adaptés mais des démarches sont possibles.

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

LE DISPOSITIF TO : « TRAVAILLEUR OCCASIONNEL »

Ce dispositif prévoit une exonération dégressive de certaines cotisations patronales pour les travaux saisonniers agricoles, sauf activités touristiques (accueil ou restauration à la ferme).

Son champ d'exonération est plus large que celui de la réduction « Fillon (réduction générale pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC) et les deux dispositifs ne se cumulent pas.

L'exonération des cotisations visées est totale si la rémunération du salarié est comprise entre 1 et 1,25 SMIC, et dégressive entre 1,25 et 1,5 SMIC. Mais elle est limitée à 119 jours « ouvrés » par année civile, par salarié, chez un même employeur.

La demande de la réduction TO est à faire au moment de la DPAAE ou du TESA, en cochant la case « travailleur occasionnel ». Elle sera refusée si la déclaration est tardive !

Des simulations peuvent permettre de calculer la réduction la plus adaptée. S'il s'avère au final que la réduction Fillon aurait été plus avantageuse (parce que le contrat a duré plus de 119 jours par exemple), il est possible pour l'employeur de renoncer à l'exonération TO, salarié par salarié, en adressant une demande à la MSA.

Jours fériés et travail saisonnier

En agriculture, lorsque l'ancienneté est inférieure à 1 mois, l'indemnité de jours fériés ne peut dépasser 3 % du montant total du salaire du mois.

La loi « Travail » du 8 août 2016 a modifié le calcul de l'ancienneté du salarié saisonnier pour l'appréciation de la rémunération des jours fériés chômés. Ainsi, lorsque le saisonnier cumule une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise, au titre de plusieurs contrats successifs ou non, son salaire est maintenu en cas de jour férié chômé tombant un jour de travail.

Se faire remplacer pendant ses congés ?

Pour bénéficier du crédit d'impôt pour congés des exploitants agricoles (au régime du réel agricole), une copie de la facture de la prestation de services de remplacement ou une copie du contrat de travail mentionnant le coût du salaire horaire du remplaçant et le nombre de jours de remplacement de l'exploitant doivent être conservées pour un éventuel contrôle.