



EMBAUCHER PENDANT L'ETE : L'ESSENTIEL A CONNAITRE

Que ce soit pour les travaux saisonniers, faire face à une hausse de l'activité, remplacer l'exploitant pendant ses congés, ... les motifs de recrutement pendant l'été ne manquent pas. Il est alors important pour l'employeur de choisir le bon contrat, de connaître les formalités liées à l'embauche et les exonérations spécifiques.

LE CDD SAISONNIER, UNIQUEMENT POUR DES TRAVAUX SAISONNIERS

Le contrat saisonnier fait partie des contrats à durée déterminée (CDD). Mais il ne suffit pas que le contrat soit conclu pendant l'été ou de courte durée pour le qualifier de saisonnier. Défini par le code du travail, le travail saisonnier en agriculture se caractérise par l'exécution de tâches :

- appelées à se répéter chaque année,
- à des dates à peu près fixes,
- en fonction du rythme des saisons.

Il s'agit essentiellement de travaux liés aux cultures (moissons, cueillette, vendanges, plantations, ...).

Le salarié embauché dans ce cadre ne peut être affecté qu'à des travaux saisonniers, qui doivent être mentionnés dans son contrat. 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.

Par définition, une saison ne peut durer toute l'année ; il est généralement admis qu'elle ne dure pas plus de 8 mois. Le non-respect des règles peut entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée.

La qualification est importante car le régime du contrat saisonnier est différent sur plusieurs points des autres CDD :

	CDD saisonnier	Autres CDD (accroissement temporaire d'activité)
Tâches	travaux saisonniers uniquement	travaux saisonniers ou non, liés à l'accroissement d'activité ou non
Durée	8 mois maximum	18 mois maximum
Terme	à terme précis (de date à date) à terme imprécis (à la fin de la récolte par exemple) ; dans ce cas, le contrat doit indiquer une durée minimale.	à terme précis
Renouvellement	possible à terme précis possibilité de reconduction pour la saison suivante	2 fois maximum, dans la limite de la durée maximale
Succession de contrat	possible, sans délai de carence	respect du délai de carence d'1/3 temps
Paiement	le salarié est payé à l'heure la réglementation du calcul des heures supplémentaires s'applique toutefois	mensualisation de la paye
Jours fériés	en agriculture, indemnité à verser en cas de chômage d'un jour férié (dans la limite de 3% si le salarié a moins d'un mois d'ancienneté) Ancienneté cumulable avec les contrats successifs	en agriculture, maintien du salaire en cas de chômage d'un jour férié (dans la limite de 3% si le salarié a moins d'un mois d'ancienneté)
Prime de précarité	non	une prime calculée sur 10% du brut total est versée à la fin du contrat (sauf contrat étudiant pendant les vacances)
Exonération travailleur occasionnel (RTO)	oui demande à faire dans la DPAE ou le TESA limitée à 119 jours par an exonération des cotisations patronales plus avantageuse que la réduction Fillon pour les salaires inférieurs à 1.5 SMIC renonciation possible avant le 31 mars de l'année suivante (demande à la MSA)	non la réduction Fillon s'applique pour les salaires inférieurs à 1.6 SMIC. Le paiement des congés payés à la fin du contrat et la prime de précarité entraînent parfois une régularisation de cette réduction
Remise livret d'accueil du saisonnier	Oui, ce livret d'accueil est disponible auprès des ADEFA/AVEFA	Non
Mutuelle	Possibilité de dispense et de versement santé, affiliation à défaut	Possibilité de dispense et de versement santé, affiliation à défaut



UNE VIGILANCE ACCRUE DANS CERTAINS CAS

En cas d'embauche d'un mineur :

De 14 à 16 ans, les jeunes ne peuvent travailler qu'à des travaux légers, pendant moins de la moitié de leurs vacances, avec l'accord de leurs parents et de l'inspection du travail.

De 16 à 18 ans, l'accord des parents suffit.

Les mineurs bénéficient d'une réglementation spécifique quant à la durée du travail, les repos et la santé. Les jeunes travailleurs ne peuvent utiliser des machines dangereuses ni accomplir les travaux dangereux. Certains travaux leur sont interdits. Une dérogation est possible pour les travaux réglementés, mais uniquement dans le cadre d'une formation agricole.

La rémunération des jeunes peut être réduite par un abattement de 20 % pour les moins de 17 ans et de 10 % pour les jeunes entre 17 et 18 ans. Toutefois, à égalité de capacité et de rendement, les jeunes perçoivent le même salaire que les adultes.

En cas de main d'œuvre étrangère :

Des démarches de vérification sont à effectuer au préalable auprès de la préfecture en cas d'embauche directe d'un salarié étranger (hors UE). En cas de recours à un prestataire établi en France qui travaille avec des salariés étrangers, il doit fournir une attestation sur l'honneur, certifiant notamment que le travail sera réalisé avec des salariés titulaires de titres les autorisant à travailler. En cas de prestataire établi à l'étranger, celui-ci doit faire une déclaration de détachement temporaire des salariés qu'il fait travailler en France, auprès de l'inspection du travail. Les vérifications sont impératives et des contrôles sont effectués par les services de la DIRECCTE et de la MSA.

Le remplacement de l'exploitant pendant ses congés :

Pour bénéficier du crédit d'impôt pour congé des exploitants agricoles, 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.



LES DÉMARCHES LIÉES À L'EMBAUCHE :

- Effectuer la DPAE ou le TESA dans les 8 jours avant l'embauche (vigilance et autorisations si salariés mineurs ou étrangers)
- Etablir le contrat de travail (le TESA vaut contrat), le signer avec le salarié et lui remettre 1 exemplaire dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche
- Renseigner le registre unique du personnel
- Remettre le livret d'accueil saisonnier
- Remettre les documents pour la mutuelle
- Etablir les bulletins de salaire
- Etablir les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte, attestation pole emploi) à la fin du contrat. Indemnités à verser le cas échéant.

OUVERTURE DU NOUVEAU SERVICE TESA : REPORT AU 1^{ER} OCTOBRE 2018

Le nouveau TESA est disponible depuis début avril pour les entreprises qui souhaitent utiliser ce service de façon exclusive pour déclarer leurs salariés en CDI et CDD.

Les autres employeurs, en particulier les employeurs en mixité DSN / TESA et ceux qui ont recours à au moins un contrat particulier (apprentissage, intermittent, professionnalisation, ...) pourront utiliser le service à compter du 1^{er} octobre 2018 (et non plus du 1^{er} juillet comme annoncé précédemment).

L'adhésion au service devra être réalisée au plus tard le 15 octobre 2018 si vous programmez des embauches avec le nouveau TESA au cours du 4^{ème} trimestre 2018.

<https://nouveau-tesa.msa.fr/>

UN RAPPEL SUR LES CONGÉS PAYÉS DU SALARIÉ

- L'employeur a des obligations d'affichage sur la période de prise des congés payés.
- La période d'acquisition des congés va en principe du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.
- La période légale de prise des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre. Au moins deux semaines consécutives doivent être prises sur cette période.
- Les congés peuvent être pris dès l'embauche s'ils sont acquis.
- Les congés payés sont un droit mais aussi une obligation. Le salarié doit en principe avoir soldé les jours acquis en fin de période de prise.
- En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour que le salarié prenne ses congés.
- Il est interdit de travailler pendant ses congés payés, sauf contrat vendange.



N'hésitez pas à contacter le service social de l'Afocg pour toutes précisions.