



EMBAUCHER POUR LA SAISON : L'ESSENTIEL À CONNAITRE

La loi définit 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 DECLARER 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 DPAE (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 DPAE doivent être effectués avant l'embauche, en ligne sur le site internet de la MSA.

 Dès lors qu'il emploie au moins un salarié, l'employeur doit mettre en place un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER). La MSA propose des trames ainsi que des répertoires par type de production identifiant les risques pouvant se présenter sur une exploitation. Des conseillers MSA sont également à votre disposition pour vous accompagner dans cette démarche.



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).

Le dispositif TO ne peut pas se cumuler avec la réduction « Fillon » (réduction générale pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC).

L'exonération des cotisations visées est totale si la rémunération du salarié est comprise entre 1 et 1,2 SMIC, et dégressive entre 1,2 et 1,6 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 DPAE 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, avant l'envoi de la DSN (ou volet social TESA) de mars de l'année suivante.

