



## OBTENIR SON EXTRAIT KBIS GRATUITEMENT

Obtenir un extrait KBIS de moins de trois mois peut être compliqué avec la multiplication des sites internet frauduleux et à tarif excessif. Nous faisons le point sur les possibilités de se procurer son extrait KBIS de moins de trois mois, sachant qu'il est désormais possible d'obtenir un extrait KBIS gratuitement.

Pour obtenir un extrait KBIS sur internet, il existe uniquement deux sources officielles, une payante sur [infogreffe.fr](http://infogreffe.fr) et une gratuite sur [monidenum.fr](http://monidenum.fr). Sur le site [infogreffe.fr](http://infogreffe.fr), l'envoi d'un extrait KBIS est payant, le tarif est de 3,37 € par mail et de 4,18 € par courrier. Si vous êtes sur un site internet qui demande un tarif différent, il faut se méfier et vérifier l'adresse du site.

Pour obtenir gratuitement un extrait KBIS de moins de trois mois, il faut créer un compte pour votre société sur le site [monidenum.fr](http://monidenum.fr). Il vous sera demandé de renseigner les informations sur votre société et fournir une copie de la carte d'identité du gérant. Une fois l'espace créé, il sera possible d'obtenir l'extrait KBIS gratuitement à tout moment en vous connectant à votre espace.

Enfin, vous pouvez vous rendre au Greffe du Tribunal de Commerce où votre société est immatriculée, afin de récupérer un extrait KBIS, qui sera payant.

Il faut retenir deux sites internet et uniquement ces deux sites :

- [www.infogreffe.fr](http://www.infogreffe.fr) (payant)
- [www.monidenum.fr](http://www.monidenum.fr) (gratuit)



## EMBAUCHER POUR LA SAISON : L'ESSENTIEL À SAVOIR

### Qu'est-ce qu'un « Emploi Saisonnier » ?

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 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 (Contrat à Durée Déterminée) 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. En revanche, ceux-ci peuvent être pris tous les mois. Alors, la prime de précarité de 10 % n'est pas versée.

### Pour déclarer un contrat saisonnier, comment faire ?

- La durée du contrat est inférieure à 3 mois :  
L'embauche peut être effectuée en 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 A l'Embauche) à la MSA et remettre au salarié un exemplaire du contrat de travail signé, comprenant les mentions obligatoires du CDD.

Le TESA ou la DPAE doivent être effectués avant l'embauche, en ligne sur le site de la MSA (MSA - La sécurité sociale agricole - MSA\_FR).



Un Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) doit être mis en place par l'employeur dès qu'il emploie au moins un salarié. Celui-ci doit être complété à chaque nouvelle embauche. La MSA propose des trames ainsi que des répertoires par types de productions identifiant les risques liés à l'activité de l'exploitation (MSA - DUERP - MSA\_FR).

Des conseillers MSA sont à votre disposition afin de vous accompagner dans cette démarche.

### Jours fériés et travail saisonnier

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.



## QUESTIONS – RÉPONSES : EMBAUCHE DES SAISONNIERS MINEURS

### • Quel est l'âge d'admission au travail ?

Quel que soit l'âge du jeune, il est nécessaire d'obtenir au préalable l'autorisation écrite des représentants légaux, sauf les mineurs émancipés de plus de 16 ans.

Pour les mineurs âgés de 14 à 16 ans, il est obligatoire de prévenir l'inspecteur du travail (en plus de l'autorisation du représentant légal). Cette demande doit être adressée au moins 15 jours avant l'embauche, par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée de l'accord écrit et signé du représentant légal.

Sous réserve d'avoir l'autorisation écrite des parents et d'avoir prévenu l'inspecteur du travail, l'emploi de jeunes âgés de plus de 14 ans encore soumis à l'obligation scolaire est autorisé pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours ouvrables ou non. Dans ce cas, les intéressés doivent bénéficier d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de ses vacances.

Par exemple, si le jeune a 2 mois de vacances, son contrat ne peut pas dépasser 1 mois.

### • Quel salaire pour un salarié mineur ?

Âge	Modes de calcul (1)	Montants (2)
Inférieur à 17 ans	SMIC – 20 %	1 316,50 € brut (8,68 €/heure)
Entre 17 ans et 18 ans	SMIC – 10 %	1 481,82 € brut (9,77 €/heure)

(1) Si moins de 6 mois d'expérience dans la branche d'activité.  
Sinon 100 % du SMIC.  
(2) Calculés sur la base de 151,67 heures.

### • Combien d'heures peut travailler un saisonnier mineur ?

Règles / Âge	Moins de 18 ans	Moins de 16 ans	Moins de 15 ans
Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales	8 h par jour 35 h par semaine	7 h par jour 35 h par semaine	7 h par jour 32 h par semaine
Les pauses	Au moins 30 min de pause toutes les 4,5 h de travail		
Le repos quotidien	Au moins 12 h consécutives	Au moins 14 h consécutives	
Les repos hebdomadaires	2 jours de repos consécutifs		
Travail le dimanche	Autorisé	Interdiction	
Travail les jours fériés	Interdiction		
Travail de nuit (entre 21 h – 6 h)	Interdiction		

 Les travaux pouvant être effectués par les travailleurs mineurs sont encadrés. Si des salariés mineurs peuvent être embauchés pour certains travaux saisonniers, une réglementation spécifique les concerne. N'hésitez pas à contacter le service social de l'Afocg pour en savoir plus.

### LE DISPOSITIF TO « TRAVAILLEUR OCCASIONNEL »

#### Qu'est-ce qu'un « Travailleur Occasionnel » ?

Le travailleur occasionnel est un salarié employé en CDD. L'employeur agricole qui souhaite embaucher des travailleurs saisonniers, peut bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, sous certaines conditions. LA DPE (Déclaration Préalable d'Embauche) est une garantie de sécurité pour l'exploitant et pour le salarié.

Le dispositif TO ne peut pas se cumuler avec la réduction dite « 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.

#### Comment faire pour déclarer un « Travailleur Occasionnel » ?

Cette demande s'effectue au moment de la DPAE ou du TESA, en cochant la case « Travailleur Occasionnel ». Elle sera refusée si la déclaration est effectuée tardivement.

Des simulations peuvent être effectuées afin 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.



## POINT SUR LES DIFFÉRENTES FORMES DE CDD

Motif du CDD	Durée maximale	Succession contrats	Indemnité de fin de contrat	Modalités de gestion
<b>Saisonnier</b> = tâches 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.	<b>8 mois</b> 2 renouvellements possibles (dans la limite de 8 mois maximum) 2 possibilités : - Définir une date de fin (max 8 mois) Ou - Définir une période minimale mais pas de date de fin (max 8 mois)	Possible sans délai de carence.  Faire attention à ne pas faire succéder trop de CDD saisonniers au risque d'une requalification en CDI.	Pas obligatoire  Sauf CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été »).	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social).  Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par notre service social)  Possibilité de bénéficier de la réduction travailleur occasionnel (119 jours).
<b>Accroissement temporaire d'activité</b> = exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise ; survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation, réclamant des moyens supérieurs à ceux dont dispose habituellement l'entreprise ; travaux urgents de sécurité, de prévention ou de sauvetage.	<b>18 mois</b> 2 renouvellements possibles (dans la limite de 18 mois maximum)  Il faut obligatoirement prévoir une date de fin.	A la fin du CDD, prévoir un <b>délai de carence</b> égale à 1/3 de la durée du contrat pour les CDD supérieurs à 14 jours. <b>Pendant cette période le salarié ne peut pas être embauché.</b> Au cas de non-respect du délai de carence, risque de requalification en CDI.	<b>Obligatoire</b>  Indemnité de fin de contrat égale à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. L'indemnité n'a pas à être versée en cas d'embauche en CDI à la suite du CDD (sans interruption).	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social) dans la limite de 3 mois.  Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par notre service social).  Possibilité de démarrer sur un TESA puis de le prolonger avec un CDD géré en DSN.
<b>Remplacement du salarié ou de l'exploitant</b> = permet de gérer les absences pour congés ou maladie.	2 possibilités : - Définir une date de fin (durée maximale de 18 mois)  - Définir une période minimale mais pas de date de fin (valable jusqu'au retour de la personne remplacée)	Pas de délai de carence en cas de nouvelle absence du salarié.	<b>Obligatoire</b>	Gestion en TESA possible (en autonomie ou gestion par notre service social) dans la limite de 3 mois.  Gestion en DSN avec logiciel de paie (gestion par notre service social).  Possibilité de démarrer sur un TESA puis de le prolonger avec un CDD géré en DSN.

## AIDE À L'EMBAUCHE : DÉFI EMPLOI

Pour favoriser l'embauche dans les entreprises de moins de 11 salariés, OCAPAT accompagne et soutient le recrutement et la formation d'un salarié recruté en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois. La formation est assurée en interne par un salarié de l'entreprise ou son dirigeant avec l'appui et l'accompagnement d'un prestataire spécialisé et référencé par OCAPAT, qui définit le projet d'intégration, le suit et l'évalue.

En contrepartie, l'entreprise bénéficie d'un :

- Accompagnement d'OCAPAT sur son projet,
- Accès ouvert aux fonds mutualisés pour financer sa démarche de recrutement et de formation interne du nouveau salarié,
- Expert pour aider l'entreprise à élaborer et à évaluer son plan individuel de formation interne,
- Libre choix de la mise en œuvre de la formation interne.

### - Conditions d'accès :

DÉFI EMPLOI est accessible :

- À l'entreprise de moins de 11 salariés relevant du champ de compétences d'OCAPAT et à jour de ses cotisations,
- À l'entreprise qui adhère à l'offre volontaire DÉFI EMPLOI incluant le versement d'une contribution volontaire en contrepartie,

- Pour une embauche en CDI ou CDD de 6 mois minimum avec un temps de travail supérieur ou égal à 80 %,
- Dix DÉFI EMPLOI maximum par an et par entreprise,
- Dans le cadre d'une formation interne réalisée pendant le temps de travail,
- Avec le cumul d'aide à l'embauche de l'État.

### - Financement :

DÉFI EMPLOI prend la forme d'une adhésion. L'employeur s'acquitte d'un versement volontaire à hauteur de 45 % des coûts pris en charge.

En contrepartie de cette adhésion, OCAPAT rembourse l'entreprise à hauteur de 100 % des coûts forfaitaires pris en charge (soit une participation d'OCAPAT à hauteur de 55 % des coûts de formation interne forfaitaires).

DÉFI EMPLOI prend en charge : 100 % des coûts éligibles du projet sur la base forfaitaire de 4 500 € HT.



## AIDE EXCEPTIONNELLE POUR L'ALTERNANCE

Le Gouvernement a récemment annoncé la prolongation de l'aide exceptionnelle pour les contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation) pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2022 (au lieu du 30 juin 2022).

### Rappel du montant de l'aide :

Par contrat préparant à un diplôme jusqu'à la licence professionnelle (bac + 3 – niveau 6 du RNCP) :

- 5 000 € pour un apprenti de moins de 18 ans
- 8 000 € pour un apprenti majeur (jusqu'à 20 ans)

**A noter :** à l'issue de la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat, les entreprises éligibles à l'aide unique pourront bénéficier de cette aide jusqu'à la fin du contrat d'apprentissage.

Rappel des montants de l'aide unique :

- 4 125 € maximum pour la 1<sup>ère</sup> année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3<sup>ème</sup> année d'exécution du contrat.

### Rémunération des apprentis :

Le salaire minimum brut est fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage :

Âge du bénéficiaire	1 <sup>ère</sup> année		2 <sup>ème</sup> année		3 <sup>ème</sup> année	
	En % du SMIC	En € pour 151,67 h	En % du SMIC	En € pour 151,67 h	En % du SMIC	En € pour 151,67 h
Moins de 18 ans	27 %	444,32 €	39 %	641,79 €	55 %	905,09 €
De 18 à 20 ans	43 %	707,62 €	51 %	839,27 €	67 %	1 102,57 €
De 21 à 26 ans	53 % (1)	872,18 €	61 % (1)	1 003,83 €	78 % (1)	1 283,58 €
26 ans et plus	100 % (2)	1 645,62 €	100 % (2)	1 645,62 €	100 % (2)	1 645,62 €

#### Rémunération brute

(1) Ou en % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant l'année concernée, s'il est plus favorable.

(2) Ou en % du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la durée d'exécution, s'il est plus favorable.

 La rémunération peut varier selon la convention collective applicable à l'entreprise (notamment l'accord territorial polyculture-élevage dans le Maine-et-Loire).

Cas particuliers :

- prolongation de la durée de l'apprentissage en raison de :
  - l'échec à l'examen ou retard dans le début du cycle d'apprentissage ou suspension du cycle d'apprentissage : rémunération correspondante à la dernière année précédant cette prolongation,
  - l'état de santé de l'apprenti handicapé : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points.

- réduction de la durée de l'apprentissage d'un an pour :
  - les apprentis entrant en apprentissage pour achever une formation et les apprentis titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur : rémunération calculée comme la première année déjà effectuée,
  - les apprentis effectuant une formation complémentaire de même niveau ou en rapport direct avec la formation acquise précédemment : rémunération correspondante à la dernière année de rémunération majorée de 15 points.
- majoration en fonction de l'âge :
  - les montants des rémunérations fixés ci-dessus sont majorés à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint dix-huit ou vingt-et-un ans,
  - les années du contrat exécutées avant que l'apprenti ait atteint l'âge de dix-huit ans et vingt-et-un ans sont prises en compte pour le calcul des montants de rémunération fixés ci-dessus.

### Aide OCAPAT maître d'apprentissage :

Il est possible de bénéficier d'une prise en charge de l'aide tutorale pour les exploitations agricoles de moins de 11 salariés. Le formulaire est disponible sur le site OCAPAT. Le montant de l'aide est de maximum 230 € par mois, plafonnée à 6 mois, et attribuée sur justificatif. Cette aide est proposée par OCAPAT « sous réserve de crédits disponibles ».

