

Le nouveau TESA

Alicia TERDJEMANE – 24/04/2018



GRUPE COFIMÉ

PLAN DE LA PRESENTATION



- L'utilisation du nouveau TESA
- L'adhésion au nouveau TESA
- La gestion des taux de cotisations
- L'embauche
 - Les différents types de contrats
 - La période d'essai
 - La salaire minimum
 - Les dimanches et jours fériés
 - La rupture du contrat
- Foire aux questions



L'UTILISATION DU NOUVEAU TESA



1^{er} avril 2018 : Démarrage du nouveau TESA pour les employeurs qui utilisent exclusivement le TESA

1^{er} juillet 2018 : Démarrage du nouveau TESA pour les employeurs mixte (DSN/TESA)

Le nouveau TESA intégrera le calcul des indemnités de congés payés et de fin de contrat



Si l'entreprise a 20 salariés ou moins en CDI :

DSN exclusivement	DSN et nouveau TESA	Nouveau TESA exclusivement
Vous gérez tous vos salariés via logiciel de paie ou tiers déclarant	Vous pouvez utiliser le nouveau TESA pour les CDD de - de 119 j. et la DSN pour vos salariés en CDI et CDD de + de 119 j.	Vous pouvez utiliser le nouveau TESA pour l'ensemble de vos salariés CDI et CDD (quelle que soit la durée du contrat)

Si l'entreprise a plus de 20 salariés en CDI :

DSN exclusivement	DSN et nouveau TESA
Vous gérez tous vos salariés via logiciel de paie ou tiers déclarant	Vous pouvez utiliser le nouveau TESA pour vos salariés en CDD de - de 119 j. et la DSN pour les salariés en CDI et CDD de + de 119 j.



L'ADHESION AU NOUVEAU TESA



Information Adhésion TESA

Le « Titre Emploi Service Agricole » vous permet de réaliser l'ensemble des formalités sociales liées à l'embauche d'un salarié.

Vous pouvez utiliser le TESA pour :

- l'emploi de tous vos salariés en CDI et/ou CDD, si vous embauchez 20 CDI au plus
- l'emploi de tous vos salariés en CDD d'une durée maximale de 119 jours consécutifs ou non sur l'année, si vous embauchez plus de 20 CDI.

Nous vous invitons à compléter au plus tôt les données générales du service et les caractéristiques des organismes pour lesquels la MSA n'assure pas le recouvrement des cotisations. Une fois validées, vous pourrez à tout moment de l'année venir à partir du menu accueil du service TESA, modifier les données préalablement renseignées.

Le TESA repose sur un principe déclaratif, la responsabilité des données transmises et les corrections à apporter au besoin, vous incombent.

J'ai pris connaissance de cette information, je ne souhaite plus voir cet écran.

Annuler

Suivant



Adhésion - Informations générales employeur

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Informations générales employeur



Adresse d'implantation et de correspondance :

Mode de paiement des cotisations sociales au 16/04/2018 :

Prélèvement

Titulaire du compte : M OU MME J

Numéro de compte IBAN :

Code BIC : Pays : FRANCE

Banque : Guichet : N° Compte :

Si les informations affichées ne sont pas correctes, veuillez prendre contact avec votre MSA.

Annuler

Suivant



Convention collective



Si vous ne connaissez pas le code IDCC de votre convention collective cliquez sur le lien :

[Recherche d'une convention collective IDCC](#)

Convention collective IDCC de l'établissement :

8422

Polyculture Alsace

Production DSN



Effectif CDI de votre entreprise au 31 décembre dernier
ou si celle-ci n'existait pas quel est votre effectif à ce jour ?

1

- Quelle est la date de clôture de l'exercice comptable (au format JJ/MM) ?

31/08

Pour ce même établissement :

- Utilisez-vous TESA dans une autre MSA ?

Oui Non

- Faites vous des déclarations DSN via un autre canal ?

Oui Non

Si oui, le TESA va générer la dernière fraction possible, c'est-à-dire la 9/9. Pour les autres DSN que vous produisez en dehors du TESA, vous pouvez utiliser les fractions de 1 à 6 et le nombre total de fractions à indiquer est 9.



Complémentaire santé



Utilisez-vous le versement santé pour vos CDD de moins de 3 mois ?

Oui Non

Informations facturation



Adresses de contact pour information facture (ex : problème sur bulletin de salaire, mise à disposition de la facture TESA, etc.) Vous pouvez saisir 2 adresses mail en complément :

Adresse mail principale :

Adresse mail complémentaire 1 :

Adresse mail complémentaire 2 :

Annuler

Précédent

Suivant



Employeur

Adresse d'implantation et de correspondance :

Mode de paiement des cotisations sociales 10/12/2013 :

Prélèvement

Titulaire du compte :

Numéro de compte IBAN :

Code BIC :

Banque :

Gulchet :

Pays : FRANCE

N° Compte :

Convention collective IDCC : 8422 Polyculture Alsace

Production DSN :

Effectif CDI de l'entreprise (au 31/12) : 1

Date de clôture de l'exercice comptable : 31/08

Utilisation du TESA dans d'autre(s) MSA : NON

Déclarations DSN via un autre canal : OUI

La DSN TESA portera le numéro de fraction : 99 (cf rubrique DSN S20.G00.05.003)

Utilisation du versement santé pour les CDD de moins de 3 mois : NON

Adresse(s) mail de contact pour information facture :





❖  **Déclaration sur l'honneur**

Je certifie exacts les éléments déclarés et avoir pris connaissance des devoirs et obligations sur les conditions générales d'utilisation.

- > Visualiser les conditions générales d'utilisation
- > Visualiser votre adhésion

Annuler

Précédent

Valider



Adhésion confirmée



Nous avons bien reçu l'adhésion pour l'établissement [REDACTED] le 16/04/2018 à 14:34
Elle donne accès au service TESA pour cet établissement.

L'envoi a été référencé sous le numéro 68_ADH_20180416_215

Cette adhésion a été faite par l'établissement : 1681268066219

Vous recevrez dans quelques instants un mail de confirmation de cette adhésion à l'adresse :

[REDACTED]

➤ Visualiser l'adhésion envoyée

Taux des cotisations complémentaires



Vous adhérez à des organismes non connus de la MSA, ces taux de cotisations sont indispensables pour calculer les bulletins de salaire. Nous vous invitons à les saisir au plus tôt, via le lien ci-dessous ou à tout moment depuis le menu TESA et le lien « Gérer mes taux de cotisations ».

Liste des informations à préparer avant de saisir les taux (Reportez-vous à l'aide en ligne de ce cadre)

Saisir les taux de cotisations nécessaires à la production des bulletins de salaire

➤ Retour à l'accueil



LA GESTION DES TAUX DE COTISATIONS



Les cotisations nécessaires aux bulletins de salaire

Mes cotisations à partir du 16/10/2017

Les cotisations calculées automatiquement au 16/10/2017

Cotisations calculées automatiquement sur les bulletins de salaire :

MALADIE	VIEILLESSE	ACCIDENT DU TRAVAIL
ALLOCATIONS FAMILIALES	ASSURANCE CHOMAGE	ALLOCATION LOGEMENT
VERSEMENT TRANSPORT	RETRAITE CPL NON CADRE	ASS. GARANTIE SALAIRE
SANTE AU TRAVAIL	COMPLEMENTAIRE SANTE	RETRAITE SUPPLEMENTAIRE
RETRAITE COMPL. CADRES		

Les autres cotisations à faire figurer sur les bulletins de salaire

Veillez vérifier les cotisations non calculées automatiquement, renseigner les cotisations non gérées par la MSA, et en cloturer éventuellement selon votre situation. 

Cotisation	Contrat et modalités de calcul	Actions
FORMATION	A renseigner	
COMPLEMENTAIRE PREVOYANCE	A renseigner	

Les autres cotisations ajoutées

Veillez renseigner les autres cotisations, ex : Surcomplémentaire santé ou prévoyance, chèques déjeuner, etc. 

Cotisation	Contrat et modalités de calcul	Actions
------------	--------------------------------	---------

Ajouter une cotisation

Annuler

Valider



Nouvelle cotisation

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Type d'organisme :	Autre	?> Sélectionner un organisme
Références de l'organisme : *	CHEQUE DEJEUNER	
Nom de la cotisation à faire figurer sur le bulletin de salaire :	<input type="text" value="Ticket restaurant (1mois)"/>	
Numéro de contrat :	<input type="text" value="Année 2017"/>	
Le calcul de cette cotisation est basé sur : *	<input checked="" type="radio"/> Un montant forfaitaire part salarial et/ou part employeur <input type="radio"/> Des taux	
A appliquer sur : *	<input checked="" type="radio"/> La totalité du salaire brut <input type="radio"/> 2 tranches du salaire brut <input type="radio"/> 3 tranches du salaire brut	
Cotisation à exclure du calcul du net fiscal : *	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non	
Inclure la part patronale dans le calcul des CSG, et CRDS : *	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non	

Annuler

Suivant



Recherche d'un organisme



Veillez saisir les critères de recherche de l'organisme de cotisation : tout ou début du code de l'organisme et/ou libellé contenu dans le nom (3 caractères minimum).

Type d'organisme :

Code de l'organisme :

Nom de l'organisme :

Prévoyance
Mutuelle
Assureur

Permet de restreindre la recherche d'un organisme par son type : Mutuelle, prévoyance, assureur (obligatoire).

Rechercher

Si après recherche, vous n'avez pas trouvé l'organisme de cotisation, veuillez saisir son nom :

Nom de l'organisme :

CHEQUE DEJEUNER

Précédent

Suivant



L'EMBAUCHE





En cas d'embauche d'un travailleur étranger non ressortissant de l'Union Européenne, pensez à vérifier l'existence et la validité de son titre de travail.



Les jeunes ne peuvent pas être employés avant l'âge de 16 ans.
L'emploi des « 14/15 ans » est autorisé pendant les vacances scolaires d'au moins 7 jours à condition qu'ils bénéficient d'un repos continu au moins égal à la moitié des vacances scolaires et qu'ils ne soient employés qu'à des travaux légers.



LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS





Le recours au TESA n'est possible que pour les emplois agricoles

L'embauche peut être effectuée par le biais de différents contrats :

- Le CDD pour accroissement temporaire d'activité
- Le CDD saisonnier
- Le CDD de remplacement
- Le contrat vendanges

Le CDD doit être transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables qui suivent son embauche.



- **Le CDD pour accroissement temporaire d'activité**



L'embauche ne doit pas pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

L'accroissement d'activité doit être inhabituel et limité dans le temps.

Il faut pouvoir prouver l'accroissement d'activité (ex : hausse du chiffre d'affaires sur la période de l'embauche).



- **Le CDD saisonnier**

Les travaux saisonniers sont ceux 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.



L'indemnité de précarité n'est pas due

Lorsque le salarié a effectué deux mêmes saisons à la suite → obligation de lui proposer le prochain contrat saisonnier en priorité.

Le fait de conclure des contrats saisonniers chaque année avec le même salarié ne lui permet pas de demander la requalification du contrat en CDI.



- **Le CDD de remplacement**

Le salarié en CDD de remplacement peut remplacer un autre salarié mais aussi un travailleur non salarié



Un salarié à remplacer = Un contrat

Lorsque le contrat fait mention d'un terme précis, si l'absence se prolonge, le contrat peut être renouvelé. Lorsque le contrat n'a pas de terme précis, il prendra fin au retour du salarié remplacé.

Sauf remplacement partiel, le salarié remplaçant a la même durée du travail et la même rémunération que le salarié remplacé.



- **Le contrat vendanges**

Réservé aux travaux de vendanges : « des préparatifs de la vendange à la réalisation des vendanges jusqu'aux travaux de rangement inclus »

Il peut être utilisé pour :

- La cueillette du raisin
- Le portage des hottes et paniers
- Les travaux de préparation et de rangement
- La mise en état et le nettoyage des matériels spécifiques aux vendanges

Il ne peut pas être utilisé pour :

- Les travaux de taille
- Les travaux de traitement des vignes



Dérogation à la règle de la reconduction du contrat saisonnier.

Il est ouvert aux salariés en congés payés ainsi qu'aux fonctionnaires et agents publics.

Conseil : obtenir une attestation sur l'honneur de la part de l'employeur

Durée maximale : 1 mois (durée déterminée ou réalisation d'un objet précis).

Pas de renouvellement possible.

Le salarié peut recourir à plusieurs contrats vendanges successifs sans excéder 2 mois sur une période de 12 mois



Le contrat doit mentionner sa durée. A défaut, il est réputé être conclu pour toute la durée des vendanges (pas de requalification en CDI).

Le contrat doit comporter un motif précis. La mention « contrat vendanges » est suffisante.



LA PERIODE D'ESSAI



La règle de calcul de la période d'essai est la suivante :

- Pour un contrat de 6 mois ou moins :

Période d'essai = 1 jour / semaine dans la limite de deux semaines

- Pour un contrat de plus de 6 mois :

Période d'essai = 1 mois

JUILLET 2018						
L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					



LE SALAIRE MINIMUM



Grille des salaires minima conventionnels :

Coefficient	Taux horaire en euros	Salaire mensuel en euros
Niveau I Echelon 1	9,76	1480,30
Niveau I Echelon 2	9,81	1487,88
Niveau I Echelon 3	9,86	1495,47
Niveau II Echelon 1	9,93	1506,08
Niveau II Echelon 2	10,06	1525,80
Niveau III Echelon 1	10,12	1534,90
Niveau III Echelon 2	10,38	1574,33
Niveau IV Echelon 1	10,65	1615,23
Niveau IV Echelon 2	11,21	1700,22
Niveau V Echelon 1	11,88	1801,84
Niveau V Echelon 2	12,94	1962,61



DIMANCHES ET JOURS FERIES



- **Travail du dimanche :**

Par principe, le repos est donné le dimanche.

Pour les activités de production (à l'exclusion des fermes auberges) :

Si le dimanche n'est pas régulièrement travaillé :

Sur autorisation de la DIRECCTE

Dans la limite de 5 dimanches, les heures effectuées exceptionnellement sont payées sur la base horaire normale majorée de 25% ou remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette majoration se cumule avec les heures supplémentaires.

Au-delà de 5 dimanches, les heures effectuées exceptionnellement sont payées sur la base horaire normale majorée de 50% ou remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente. Cette majoration ne se cumule pas avec les heures supplémentaires.



Si le dimanche est régulièrement travaillé :

Ex : élevage/ soins aux animaux – fruits et légumes

Les heures de travail effectuées le dimanche sont payées sur la base horaire normale

Pour les activités hors production :

Les salariés qui travaillent habituellement le dimanche à des activités de service, hors production (ex: vente de produits issus de l'exploitation, accueil) percevront une majoration du taux horaire de 25%.



- **Travail des jours fériés :**

Les heures de travail effectuées les jours fériés (autres que le 1^{er} mai) sont rémunérées sur la base horaire normale majorée de 25% ou remplacées par un repos compensateur d'une durée équivalente.

Cette majoration se cumule avec celles résultant des heures supplémentaires.



LA RUPTURE DU CDD



6 motifs de rupture anticipée du CDD :

- La rupture d'un commun accord
- La faute grave ou lourde
- L'embauche du salarié en CDI
- La force majeure
- L'inaptitude du salarié



FOIRE AUX QUESTIONS



- **Comment faire lorsqu'un salarié n'a pas de numéro de sécurité sociale ?**
 - Saisir uniquement ses nom, prénom et date de naissance
- **Comment faire lorsque le salarié a le numéro de sécurité sociale de l'un de ses parents ?**
 - Saisir uniquement ses nom, prénom et date de naissance
- **Peut-on embaucher un salarié dont le domicile fiscal est situé à l'étranger ?**
 - Oui. Il faudra alors cocher la case « salarié domicilié fiscalement à l'étranger »
- **Peut-on apporter des modifications aux informations liées au salarié ?**
 - Non. Le salarié doit contacter lui-même la MSA



- **Peut-on rectifier une déclaration préalable à l'embauche ?**
 - Non. En cas d'erreur, il faut retourner sur la déclaration et cocher « déclarée sans embauche ». Il faut ensuite saisir une nouvelle déclaration
- **Dans quel délai la fiche de paie peut-elle être produite ?**
 - Le jour même si elle est saisie en semaine avant 15h30
 - Le lendemain si elle est saisie en semaine après 15h30
 - Le lundi matin si elle est saisie le week-end
- **Quelle est la date limite pour saisir un bulletin de paie ?**
 - Le 3 du mois suivant. A défaut, le bulletin sera généré automatiquement



D'AUTRES QUESTIONS ? N'HESITEZ PAS !

Alicia TERDJEMANE

Juriste

5, rue Bertrand Monnet
CS 10034 – 68025 COLMAR Cedex

Tél. : 03.89.22.99.00

e-mail : a.terdjemane@groupe-cofime.com

www.hlb-groupecofime.com

Restons connectés !

