Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'ALIMENTATION, DE LA PÊCHE ET DES AFFAIRES RURALES

Direction Générale de la Forêt et des Affaires Rurales **Sous-direction du Travail et de l'Emploi** **Bureau de l'Emploi et du Développement de l'Activité** Adresse : 19, avenue du Maine - 75732 PARIS Cedex 15 **Suivi par :** Melle GACON **Tél : 01.49.55.44.21** **Fax : 01.49.55.80.25** **Réf. Interne :** **Réf. Classement :**	**NOTE DE SERVICE** **DGFAR/SDTE/N2003-5017** **Date : 04 SEPTEMBRE 2003**

Date de mise en application : immédiate

Le Ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales
à

Mesdames et Messieurs les Préfets
Mesdames et Messieurs les Directeurs du travail,
Chefs des services régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
DRAF
Mesdames et Messieurs les Chefs des services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles
DDAF
Madame la Présidente de la Caisse centrale de mutualité sociale agricole

Objet : Titre emploi simplifié agricole

Bases juridiques : - article L. 712-1 du code rural
- décret n°2000-217 du 7 mars 2000
- note de service DEPSE/SDTE/N 2000-7012 du 27 avril 2000

Résumé : Mise en ligne du titre emploi simplifié agricole sur le site Net-entreprises

Mots-clés : Titre emploi simplifié agricole. Net-entreprises

Destinataires	
Pour exécution : DRAF – SRITEPSA DDAF – SDITEPSA	Pour information :

L'article L. 712-1 du code rural offre aux employeurs du secteur de la production agricole, aux CUMA, ainsi qu'aux coopératives employant moins de onze salariés permanents, la possibilité d'accomplir dix formalités liées à l'embauche et à l'emploi de salariés recrutés en contrat à durée déterminée au moyen du titre emploi simplifié agricole (TESA).

En facilitant l'accomplissement des formalités administratives, le TESA constitue un instrument de lutte contre l'emploi non déclaré.

En 2001, 32 000 employeurs ont utilisé le TESA pour 440 000 embauches, soit environ 60% des embauches susceptibles d'être déclarées par ce moyen.

Dans le cadre du programme de simplifications administratives décidé par le gouvernement, le ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales a demandé à la Caisse centrale de mutualité sociale agricole de mettre en place dès 2003 un nouveau service permettant aux employeurs du secteur agricole d'effectuer en ligne les formalités regroupées sur le TESA à partir du portail Net-Entreprises.

A cette occasion, il a également été demandé que soit prise en compte la problématique particulière des embauches successives d'un même salarié par un même employeur afin de permettre à ce dernier de pouvoir réinitialiser, lors des embauches ultérieures, une partie des données enregistrées lors de la première embauche et qui demeurent inchangées (identification de l'entreprise, du salarié…).

La présente instruction a pour objet de présenter dans sa phase de démarrage qui débute le 15 juillet 2003, la version du TESA dématérialisée qui fonctionnera à législation et réglementation constante ; la phase de consolidation du dispositif sera concrétisée par l'intégration de cette nouvelle modalité d'utilisation du TESA dans le décret du 7 mars 2000.

1/ Champ d'application

- Employeurs concernés

Tous les employeurs visés au I. A. 1° de la note de service du 27 avril 2000 peuvent utiliser le TESA dans sa forme dématérialisée dès lors qu'ils ont adhéré au dispositif Net-Entreprises.

- Salariés concernés

Se référer à la note de service précitée

- Contrats à durée déterminée

Comme pour la version papier, le TESA dématérialisé peut être utilisé pour les embauches en contrat à durée déterminée conclues pour les cas de recours de droit commun :

- accroissement temporaire d'activité ;
- remplacement d'un salarié absent ou du chef d'exploitation ou d'entreprise tels que définis aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint participant effectivement à l'activité de l'exploitation ou de l'entreprise ;
- travaux saisonniers, y compris le contrat vendanges.

De même, le TESA dématérialisé peut être utilisé pour les embauches de salariés à temps plein comme à temps partiel.

2/ Modalités pratiques d'utilisation

La version dématérialisée du TESA permet d'effectuer l'ensemble des déclarations et formalités regroupées sur le TESA papier.

Une aide en ligne, guide l'employeur pour le remplissage et la saisie de chacun des écrans correspondant à chaque formalité.

L'employeur a la possibilité d'enregistrer à l'avance un certain nombre de données qu'il pourra modifier jusqu'à la date d'envoi.

Grâce à un accès à l'historique de ses déclarations, l'employeur aura également la possibilité de consulter en ligne les déclarations qu'il aura précédemment télé transmises à la caisse de mutualité sociale agricole.

a) déclaration préalable à l'embauche

L'employeur aura la possibilité d'enregistrer à l'avance les données relatives à la DPAE, de les conserver et de les modifier jusqu'à transmission électronique à la caisse dans les délais requis.

L'application informatique pourra prendre en compte les employeurs qui adhèrent au dispositif lieu unique de cotisations sociales agricoles (LUCEA) qui doivent adresser la déclaration préalable d'embauche à la caisse de MSA du lieu de travail du salarié et le bulletin de paie valant bordereau de cotisations à la caisse chargée du recouvrement des cotisations, qui peuvent être des caisses différentes.

Cette application permettra de réinitialiser lors de chaque embauche ultérieure les données inchangées concernant l'entreprise et le salarié, ces données étant conservées pendant 18 mois.

Ainsi un service nouveau sera rendu aux employeurs qui ont recours plusieurs fois dans l'année au même salarié : seules devront être saisies dans ce cas les données à caractère variable (date et heure d'embauche, durée en jours du CDD….).

Enfin, les données enregistrées étant non modifiables à partir de leur envoi à la caisse, une rubrique spéciale permettra à l'employeur d'indiquer que le salarié déclaré préalablement à l'embauche ne s'est pas présenté à la date de celle-ci.

b) contrat de travail

L'écran « déclaration préalable à l'embauche » permettra également à l'employeur d'éditer un contrat de travail en plusieurs exemplaires signés par l'employeur et le salarié dont un valant également double de la DPAE à remettre au salarié lors de l'embauche.

Un écran différent permettra de saisir le contrat à durée déterminée à temps partiel.

Il n'y aura donc plus, comme dans la procédure TESA papier, remise au salarié d'un additif temps partiel en plus du contrat de travail, mais remise d'un seul document, le contrat de travail à temps partiel.

Dans l'application informatique, l'indication par l'employeur de la donnée relative au pourcentage de temps partiel de l'embauche, générera automatiquement les données obligatoires à remplir pour le contrat à temps partiel.

c) le registre unique du personnel

Alors que dans le TESA papier le registre unique du personnel est constitué par la souche du carnet délivré par la caisse et utilisé dans l'ordre croissant des numéros de série correspondant à l'ordre d'embauche des salariés, l'utilisation de l'application RUP/TESA génèrera une double numérotation automatique correspondant d'une part à un numéro national attribué lors de la déclaration préalable à l'embauche et d'autre part à un numéro de séquence par employeur adhérent au dispositif, croissant par date de déclaration à la caisse.

La date de sortie sera alimentée automatiquement en fonction de l'information fournie par l'employeur sur le dernier bulletin de paie.

Une fois les données envoyées à la Caisse, l'employeur ne pourra plus les modifier mais il disposera d'un espace lui permettant de corriger une information ou une donnée d'origine erronée (par exemple orthographe erronée du nom du salarié…). Une mention spécifique permettra à l'employeur de préciser que le salarié ne s'est pas présenté à la date d'embauche.

Enfin, les données du RUP seront conservées pendant cinq ans sur le serveur Net-Entreprise. L'employeur sera toutefois invité à l'imprimer périodiquement et au moins une fois par an.

d) bulletin de paie

L'application permettra d'éditer à partir d'un écran particulier un bulletin de paie comportant les mentions actuellement portées sur les deux volets papiers du TESA à remettre au salarié lors de l'embauche et à chaque échéance de paie.

Une mention indiquera au salarié la nécessité de garder sans limite de durée ce bulletin.

e) attestation destinée à l'UNEDIC

Un écran spécifique validé par l'UNEDIC permettra de saisir une attestation à remettre au salarié pour faire valoir ses droits aux allocations chômage.

f) certificat de travail

Un écran particulier offre enfin aux employeurs la possibilité d'éditer un certificat de travail pour remise au salarié à la fin de la relation du travail.

3/ Contrôles et sanctions

L'application informatique permet à l'employeur de s'acquitter en temps réel de chacune des formalités liées à l'embauche et à l'emploi et facilite par là même le contrôle par les services de l'accomplissement de ces formalités.

Ainsi, l'écran « déclaration préalable à l'embauche et contrat de travail » comporte la date et l'heure de transmission de la DPAE à la caisse et permet à l'employeur de justifier en temps réel de l'accomplissement de la formalité et de remettre au salarié un double des données déclarées en même temps qu'un contrat de travail.

En outre, à la transmission de la DPAE l'employeur reçoit systématiquement un accusé d'envoi comportant notamment les indications relatives à la date et à l'heure de transmission de la DPAE.

Comme pour le TESA papier, l'indisponibilité du serveur ne dispense pas l'employeur de ses obligations de déclaration dont il devra s'acquitter en utilisant les autres dispositifs existants : TESA papier, DUE.

S'agissant du registre unique du personnel, la nouvelle application informatique doit permettre les contrôles de la même manière que dans le cadre du TESA version papier.

En particulier, si le RUP/TESA n'est pas accessible directement par les services de contrôle sur le portail Net-Entreprises, réservé aux abonnés, il sera de la responsabilité de l'employeur, comme pour le registre unique du personnel dans la version classique, d'en donner l'accès aux agents de contrôle visés à l'article L. 620-3 du code du travail ainsi qu'aux délégués du personnel.

L'indisponibilité du dispositif ne saurait exonérer l'employeur de cette obligation.

Je rappelle enfin qu'outre les sanctions attachées au non accomplissement régulier de chacune des formalités regroupées dans le TESA, l'article 9 du décret du 7 mars 2000 prévoit une sanction spécifique en cas d'utilisation du TESA en dehors des conditions prescrites.

*

* *

Vous voudrez bien me faire part sous le présent timbre des difficultés constatées dans l'application de la présente note de service.

La Directrice Générale Adjointe de la Forêt
et des Affaires Rurales

Valérie METRICH-HECQUET