Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE LA PÊCHE

DIRECTION GENERALE DE LA FORET 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 : M SIMON
Tél : 01.49.55.44 21 - Fax : 01.49.55.80.25

NOTE DE SERVICE

DGFAR/SDTE/N2008-5008

Date: 19 mars 2008

Le Ministre de l'agriculture et de la pêche
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
Monsieur le Président de la Caisse centrale de mutualité sociale agricole

Mesdames et Messieurs les Directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Pas de Calais et de Dordogne

Date de mise en application : immédiate
Nombre d'annexes : 3

Objet : Titre emploi simplifié agricole (TESA) : Rappel et mise à jour des dispositions en vigueur, extension à l'emploi des salariés étrangers

Bases juridiques : - articles L. 712-1, R. 712-1 à R. 712-11 et R. 719-2 du code rural- la présente note de service annule et remplace les notes de service DEPSE/SDTE/N99-7018, DEPSE/SDTE/N99-7028, DEPSE/SDTE/N99-7049, DEPSE/SDTE/N 2000-7011 du 27 avril 2000, DGFAR/SDTE/N2006-5017

Résumé : Conditions d'utilisation du Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA) pour l'emploi des salariés agricoles

Mots-clés : Titre emploi simplifié agricole. Embauche d'un salarié agricole

Destinataires	
Pour exécution : DRAF - SRITEPSA DDAF – SDITEPSA CCMSA	Pour information : caisses MSA

Depuis sa généralisation en 2000, le TESA a fait l'objet d'instructions données par plusieurs circulaires qu'il convient d'une part de synthétiser de manière cohérente et d'autre part, de compléter au vu des évolutions récentes.

La loi n°99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole a introduit dans le code rural un article créant au profit de certains employeurs agricoles un dispositif facultatif appelé titre emploi simplifié agricole (TESA). Il permet une simplification administrative au moyen d'un imprimé unique délivré par les caisses de mutualité sociale agricole pour l'embauche et l'emploi de salariés recrutés à durée déterminée. Onze formalités administratives liées à l'embauche et à l'emploi de salariés recrutés sous contrats à durée déterminée sont accomplies par cet imprimé.

Cependant le TESA ne peut être utilisé :

- pour les contrats dont la durée d'emploi est supérieure à trois mois ;
- pour les contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'article L.122-2 du code du travail
- pour l'emploi de salariés dont la rémunération brute excède le plafond de la sécurité sociale (2 773 € par mois au 1er janvier 2008).

Il convient de souligner que le TESA est dorénavant ouvert à l'embauche de salariés étrangers.

Les articles R. 712-1 à R. 712-11 du code rural déterminent les modalités d'utilisation du titre emploi simplifié agricole, notamment les mentions qu'il doit comporter et les conditions et délais de remise à ses destinataires. Le dispositif n'est pas applicable dans les DOM.

I – OBJET DU TESA : REGROUPEMENT DE ONZE FORMALITES

Le titre emploi simplifié agricole regroupe sept formalités liées à l'embauche et quatre autres formalités liées à l'emploi d'un salarié.

Il s'agit de sept formalités liées à l'embauche :

- déclaration préalable à l'embauche à la caisse de mutualité sociale agricole,
- inscription du salarié sur le registre unique du personnel,
- remise d'un contrat de travail écrit au salarié,
- déclaration au service de santé au travail en vue de l'examen médical d'embauche,
- le cas échéant, déclaration à la caisse de mutualité sociale agricole en vue de l'immatriculation du salarié,
- le cas échéant, demande de bénéfice du taux réduit de cotisations pour embauche d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi,
- le cas échéant, demande au profit du salarié de l'exonération de cotisations salariales pour l'embauche d'un travailleur occasionnel ou demandeur d'emploi de moins de 26 ans.

Et de quatre autres liées à l'emploi :

- remise au salarié d'un bulletin de paie,
- conservation par l'employeur d'un double du bulletin de paie,
- remise au salarié d'une attestation lui permettant de faire valoir ses droits auprès de l'ASSEDIC,

- o
- o déclaration à la caisse de mutualité sociale agricole pour le calcul des cotisations sociales afférentes à l'emploi du salarié.

Il est remis à cet effet à l'employeur deux carnets à souche permettant d'accomplir ces formalités. Pour un descriptif plus précis de ces formalités, voir l'annexe I. Il est également possible de recourir au TESA dématérialisé (voir IV modalités d'utilisation du TESA dématérialisé)

Compte tenu des mentions particulières devant figurer sur le contrat de travail des salariés, il importe de préciser que les groupements d'employeurs visés aux articles L.127-1 et L.127-9 du code du travail sont uniquement autorisés à recourir au TESA dématérialisé.

Par ailleurs, je tiens à vous informer que suite à la publication de la loi en faveur du travail, de l'emploi, et du pouvoir d'achat (TEPA) du 21 août 2007, le TESA fera l'objet d'un aménagement dans les mois à venir. Je ne manquerai pas de vous en tenir informé.

II - CHAMP D'APPLICATION DU DISPOSITIF

A. Les employeurs

Le titre emploi simplifié agricole est délivré par les caisses de mutualité sociale agricole aux employeurs qui font appel, au moyen d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée, à des salariés occupés dans les activités ou les exploitations, entreprises ou établissements mentionnés aux 1º à 4º et 6º de l'article L. 722-1 du code rural ainsi qu'aux 2º, 3º et 6º de l'article L. 722-20 du même code (voir Annexe III)

B. Les salariés

Le titre emploi simplifié agricole peut être utilisé pour les salariés embauchés à temps plein comme pour les salariés titulaires d'un contrat à temps partiel. Pour ces derniers, les caisses de mutualité sociale agricole délivreront aux employeurs un imprimé complémentaire comportant les indications spécifiques du contrat de travail à temps partiel. Le TESA peut être utilisé :

- pour les salariés rémunérés à la tâche comme pour les salariés rémunérés au temps.

- quel que soit le type d'emploi occupé chez les employeurs précités dès lors que l'embauche se fait sous contrat à durée déterminée.

- pour les salariés de nationalité étrangère régulièrement autorisés à travailler en France.

Dans le cas des salariés saisonniers étrangers introduits en France par l'intermédiaire de l'Agence Nationale d'Accueil des Etrangers et des Migrations (ANAEM), le volet « contrat de travail » du TESA ne vaut que dans la mesure où il est accompagné du contrat de travail écrit visé par la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Les employeurs agricoles devront donc systématiquement adresser à leur caisse de mutualité sociale agricole une copie du contrat de travail qui aura été visé par la DDTEFP.

Pour les salariés étrangers, il est rappelé que préalablement à l'embauche, l'employeur doit s'assurer de la validité du titre de travail auprès de la préfecture (art L.341-6 du code du travail) sauf si le recrutement a été effectué via l'ANPE

C. Les contrats

L'utilisation du titre emploi simplifié agricole est ouverte par la loi aux embauches de salariés sous contrats à durée déterminée prévus par l'article L. 122-1-1 du code du travail.

- o remplacement d'un salarié ou d'un non salarié absent,
- o accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,

- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité.

Il convient de rappeler que le TESA ne constitue pas une nouvelle catégorie de contrat et ne modifie pas les règles propres applicables à chacun d'entre eux : à titre d'exemple l'indemnité de fin de contrat prévue par la réglementation du travail, notamment, pour les CDD de remplacement ou pour surcroît d'activité devra être versée aux salariés et mentionnée sur le TESA.

III – CONDITIONS GENERALES D'UTILISATION DU TESA

A. Liées à la rémunération des salariés

Pour recourir au TESA, la rémunération du salarié doit être inférieure ou égale au plafond de sécurité sociale (PSS).

B. Liées à la durée du contrat

Le recours au TESA est limité à trois mois chez un même employeur pour un salarié en contrat à durée déterminée.

En revanche, le TESA peut être utilisé pour l'emploi par un même employeur d'un même salarié recruté sur deux ou plusieurs contrats d'une durée n'excédant pas trois mois pour chacun d'eux (dans les limites et respects des règles prévues dans le cadre de la législation ou de la réglementation du travail).

Lorsque la durée d'emploi initialement présumée inférieure à trois mois se prolonge au delà de cette période, il y a retour au droit commun. L'employeur devra :

- reporter en sortie la mention du salarié sur le registre unique du personnel en précisant le n° du TESA sous lequel il est entré et la date ;
- lui délivrer des bulletins de paie pour les périodes non couvertes ;
- le faire figurer sur la déclaration trimestrielle de salaire ;
- lui remettre en fin de contrat l'attestation lui permettant de faire valoir ses droits à l'ASSEDIC.

C. Liées au respect des obligations

L'article R. 719-2 du code rural crée une sanction spécifique pour l'utilisation du TESA en dehors des conditions prévues par la loi (par exemple utilisation d'un titre non conforme).

Par ailleurs, le non accomplissement dans les formes et délais prescrits des obligations auxquelles permet de satisfaire le TESA est puni des sanctions applicables à chacun de ces manquements.

IV - FORMALITES NON COUVERTES PAR LE TESA

1) S'il est dispensé de remettre au salarié avec le bulletin de paie un double de l'enregistrement des heures de travail, l'employeur reste tenu d'enregistrer ces heures de travail conformément aux dispositions des articles R.713-35 et suivants du code rural.

2) Il est également tenu de remettre au salarié à la fin de la relation de travail le certificat de travail prévu à l'article L. 122-16 du code du travail.

3) Dans le cas d'un salarié saisonnier étranger, les employeurs agricoles devront systématiquement adresser à leur caisse de mutualité sociale agricole une copie du contrat de travail qui aura été visé par la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

V - MODALITES D'UTILISATION DU TESA DEMATERIALISE

Le TESA dématérialisé est une possibilité de simplification administrative accessible à partir du site Internet des MSA ou du portail Net-Entreprises.

Il permet 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...).

Par ailleurs, 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 peut modifier jusqu'à la date d'envoi.

Grâce à un accès à l'historique de ses déclarations, l'employeur a également la possibilité de consulter en ligne les déclarations qu'il aura précédemment télé transmises à la caisse de mutualité sociale agricole. Pour une description précise voir annexe II.

*

* * *

Il vous est demandé de veiller à l’application de la présente instruction et de nous faire part des difficultés que vous pourriez rencontrer dans sa mise en oeuvre.

L’adjointe au directeur général
de la forêt et des affaires rurales

Sylvie Alexandre

ANNEXE I MODALITES D'UTILISATION DU TESA

FORMALITES REGROUPEES

A. Formalités liées à l'embauche

1°/ Déclaration préalable à l'embauche

Le volet destiné à la caisse de mutualité sociale agricole de la partie droite de l'imprimé TESA permet à l'employeur d'effectuer la déclaration préalable à l'embauche dans les conditions, notamment de délais, précisées à l'article R. 320-3 du code du travail.

Par analogie avec la déclaration unique d'embauche prévue par le décret n°98-252 du 1er avril 1998, la DPAE, faite au moyen de l'imprimé, doit être adressée à la caisse de MSA du lieu de travail du salarié.

S'agissant d'une déclaration préalable, qui peut ne pas être suivie d'une embauche effective, l'employeur n'a pas à attendre la signature de l'imprimé par le salarié pour le renvoyer à la caisse de MSA. En revanche le document remis au salarié devra être signé par celui-ci pour valoir contrat de travail.

La remise du volet de la partie droite qui lui est destiné permet également à l'employeur de remplir la formalité prévue à l'article R. 320-5 du code du travail.

2°/ Registre du personnel

Le volet (à conserver par l'employeur) tient lieu d'inscription du salarié sur le registre unique du personnel. En pratique, il est conservé avec les autres volets du formulaire, dont l'envoi ou la remise intervient à chaque échéance de paie, sans le dissocier de ceux-ci ni du carnet.

A cet effet, le carnet remis à l'employeur comporte, pour chaque formulaire correspondant à un salarié, un numéro de série imprimé par la caisse de MSA (titre emploi simplifié agricole n°.....) et reproduit par celle-ci sur une notification séparée sur laquelle figure le relevé de tous les numéros de série du ou des carnets délivrés à l'employeur.

Ce document est tenu par la caisse de MSA à la disposition des agents de contrôle visés à l'article L. 324-12 du code du travail et un double en est adressé à l'employeur en même temps que les carnets qu'il a demandé.

Pour respecter les prescriptions de l'article L. 620-3 du code du travail, l'employeur doit utiliser les carnets qui lui ont été remis par la caisse de MSA et, à l'intérieur de ceux-ci, les imprimés TESA dans l'ordre croissant des numéros de série correspondant à l'ordre d'embauche des salariés.

L'employeur doit conserver tous les carnets, utilisés ou non, délivrés par la caisse.

Pour les carnets utilisés, il doit conserver attachés à la souche les volets de chaque formulaire correspondant au registre unique du personnel et au livre de paie. Il doit, le cas échéant, joindre en annexe la copie du titre autorisant le travailleur étranger à exercer une activité salariée.

En cas d'erreur de remplissage d'un formulaire, celui-ci ne doit pas être séparé de la souche du carnet mais au contraire conservé en l'état.

Enfin, l'employeur doit conserver avec chaque carnet le document de la caisse de mutualité qui récapitule les numéros des liasses contenues dans celui-ci.

3°/ Remise d'un contrat de travail écrit au salarié

Le volet (de la partie droite du TESA) destiné au salarié permet à l'employeur d'établir et de remettre au salarié, dès l'embauche, un contrat de travail écrit comportant les mentions requises par la législation du travail pour l'établissement d'un contrat à durée déterminée, le motif du recours à ce contrat étant, en particulier, expressément indiqué sur le contrat avec la mention de l'emploi occupé.

Seule a été supprimée dans le cas du CDD de remplacement la mention de la qualification du salarié ou du non salarié remplacé, le nom de celui-ci permettant à la caisse de retrouver cette indication.

Pour les salariés recrutés pour occuper un emploi à temps partiel les caisses de MSA tiendront à la disposition des employeurs un imprimé spécifique à compléter par l'employeur intitulé additif contrat temps partiel.

4°/ Signalement au service de santé au travail

L'envoi du volet de la partie droite du TESA destiné à la caisse permet à l'employeur de faire en même temps que la DPAE le signalement au service de santé du travail prévu par l'article R. 717-14 du code rural.

Pour aviser, le cas échéant, le service de santé au travail de la nécessité d'organiser l'examen médical d'embauche dans le mois suivant la réception de la déclaration, il est prévu une case à cocher par l'employeur, lorsque le salarié embauché va être exposé à des risques spéciaux ou lorsqu'il est atteint d'un handicap reconnu par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)..

5°/ Déclaration en vue de l'immatriculation du salarié

L'envoi du volet précité à la caisse permet encore à l'employeur de faire, le cas échéant, la déclaration permettant l'immatriculation du salarié embauché remplissant les conditions d'assujettissement aux assurances sociales agricoles telle que prévue par l'article R. 722-35 du code rural.

6°/ Demande de réduction des cotisations sociales patronales pour l'embauche d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi

L'envoi à la caisse de MSA de la partie droite du TESA permet à l'employeur de faire, en même temps que la DPAE, le cas échéant, la déclaration nécessaire pour demander le bénéfice de l'abattement de cotisations sociales patronales prévu par l'article D.741-63 du code rural pour l'embauche d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi.

7°/ Demande d'exonération des cotisations sociales salariales pour l'embauche d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi de moins de 26 ans

L'envoi à la caisse de MSA de la partie droite du TESA permet également à l'employeur de faire, en même temps que la DPAE, le cas échéant, la déclaration nécessaire pour demander le bénéficie au profit de son salarié de l'exonération de cotisations salariales liée à l'embauche d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi de moins de 26 ans.

B. Autres formalités

1°/ Remise d'un bulletin de paie au salarié

L'association des deux parties gauche et droite des volets remis au salarié par l'employeur tient lieu de bulletin de paie.

Les mentions de ce bulletin sont simplifiées : la mention des cotisations patronales est supprimée ; seules figurent les contributions et la part salariale des cotisations afférentes à la période d'emploi avec une globalisation des taux.

Toutefois l'employeur est tenu de remettre au salarié avec ce bulletin de paie l'indication de chacun des taux des cotisations et contributions salariales acquittées. En pratique ces éléments lui seront communiqués par la caisse de mutualité sociale agricole.

Lorsque le contrat de travail n'est pas échu, l'employeur coche la case « contrat en cours ». Si le contrat est échu, il coche la case « fin de CDD »

2°/ Conservation d'un double des bulletins de paie

Le double des documents remis au salarié (bulletin de paye) restant dans le carnet à souche permet à l'employeur de satisfaire à l'obligation mise à sa charge par le dernier alinéa de l'article L. 143-3 du code du travail.

3°/ Déclaration trimestrielle de salaire à la caisse de MSA

L'envoi à la caisse de mutualité sociale agricole du volet du TESA qui lui est destiné vaut envoi de la déclaration trimestrielle de salaire (DTS). Ce volet doit être adressé à la CMSA au plus tard à la fin du mois civil suivant celui ayant donné lieu à rémunération..

En cas d'emploi simultané de salariés déclarés au moyen du TESA et de salariés pour lesquels ce dispositif n'est pas utilisé, l'employeur n'aura donc à mentionner que ces derniers sur la DTS qu'il devra établir en ce cas particulier.

4°/ Remise au salarié de l'attestation destinée à l'ASSEDIC

Les deux parties gauche et droite du volet remis au salarié pour l'ASSEDIC permettent à celui-ci de faire valoir ses droits auprès de cet organisme.

Lorsque le salarié est employé pour une période n'excédant pas un mois ou lorsque le contrat arrive à terme, l'employeur doit impérativement cocher la case correspondant au motif de cessation de la relation de travail.

Lorsque le salarié est employé pendant une période supérieure au mois et doit donc se voir remettre plusieurs attestations, l'employeur devra, pour chaque attestation intermédiaire, cocher la case " contrat en cours ".

ANNEXE II - TESA DEMATERIALISE

A. Description du service

1°/ déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

L'employeur a 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 prend en compte les employeurs adhérant au dispositif lieu unique de cotisations des employeurs agricoles (LUCEA), lesquels 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 permet aussi 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 est rendu aux employeurs qui ont recours plusieurs fois dans l'année au même salarié : seules sont 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 permet à l'employeur d'indiquer que le salarié, déclaré préalablement à l'embauche, ne s'est pas présenté à la date de celle-ci.

2°/ contrat de travail

L'écran " déclaration préalable à l'embauche " permet 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 permet de saisir le contrat à durée déterminée à temps partiel.

Il n'y a 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, génère automatiquement les données obligatoires à remplir pour le contrat à temps partiel.

3°/ registre unique du personnel (RUP)

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 génère 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 est 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 peut plus les modifier mais il dispose 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 permet à l'employeur de préciser que le salarié ne s'est pas présenté à la date d'embauche.

Enfin, les données du RUP sont conservées pendant cinq ans sur les sites Internet des caisses de MSA ou de Net-entreprises. L'employeur est toutefois invité à les imprimer périodiquement et au moins une fois par an.

4°/ bulletin de paie

L'application permet 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 indique au salarié la nécessité de garder sans limite de durée ce bulletin.

5°/ attestation destinée à l'UNEDIC

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

6°/ certificat de travail

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

B. 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, la transmission de la DPAE par l'employeur génère systématiquement un accusé d'envoi comportant notamment les indications relatives à la date et à l'heure de transmission de la DPAE.

L'impossibilité de se connecter pour l'employeur ne dispense pas l'employeur de ses obligations de déclaration dont il devra s'acquitter en utilisant les autres dispositifs existants : TESA papier, Déclaration Unique d'Embauche (DUE) et autres moyens de communication.

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.

Si le RUP/TESA n'est pas accessible directement par les services Internet réservés aux abonnés, il est 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'impossibilité de se connecter pour l'employeur ne saurait l'exonérer de cette obligation.

D'une manière générale, pour chacune des formalités (ex : DPAE, contrat de travail, bulletin de paie…) qu'il réalise, l'employeur devra en imprimer et en conserver un exemplaire papier.

ANNEXE III - activités ou exploitations, entreprises ou établissements mentionnés aux 1º à 4º et 6º de l'article L. 722-1 du code rural ainsi qu'aux 1, 2º, 3º et 6º de l'article L. 722-20 du même code

Entreprises (article L. 722-1**)**

- Exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées en tant que de besoin par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;

- Entreprises de travaux agricoles définis à l'article L. 722-2 ;

- Travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 ;

- Etablissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret en Conseil d'Etat, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins ;

- Entreprises artisanales rurales n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente.

Métiers (L. 722-20)

1º Salariés occupés aux activités ou dans les entreprises ou établissements définis à l'article L. 722-1, à l'exception de l'activité mentionnée au 5º dudit article ;

2º Gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins ;
3º Employés de maison au service d'un exploitant agricole lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole ;

6º Salariés des organismes de mutualité agricole, des caisses de crédit agricole mutuel, des chambres d'agriculture, du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, des coopératives agricoles, des sociétés d'intérêt collectif agricole, des sociétés à caractère coopératif dites fruitières, des sociétés agricoles diverses, des syndicats agricoles, des associations syndicales de propriétaires dont l'objet est agricole et, d'une manière générale, de tout groupement professionnel agricole, de même que les personnels non titulaires de l'établissement "Domaine de Pompadour" dont les contrats ont été transférés à l'Etablissement public Les Haras nationaux ;
6º bis Salariés de toute société ou groupement créé après le 31 décembre 1988, dans leur champ d'activité, par les organismes cités au 6º, à condition que leur participation constitue plus de 50 % du capital ;
6º ter Salariés des filiales créées après le 31 décembre 2005 par les sociétés ou groupements mentionnés au 6º bis, à la condition que ces filiales se situent dans leur champ d'activité et que lesdits sociétés et groupements détiennent plus de 50 % du capital de ces filiales ;
6º quater Salariés des organismes, sociétés et groupements mentionnés aux 6º, 6º bis et 6º ter, lorsqu' intervient une modification de la forme ou des statuts desdits organismes, sociétés et groupements, dès lors que cette modification n'entraîne pas la création d'une personne morale nouvelle ;