



*Tout savoir*

SUR

L'EMBAUCHE DE SALARIÉS SAISONNIERS



1

**CHIFFRES CLES**

2

**PROTÉGER LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE VOS SAISONNIERS**

3

**LES FORMALITES RELATIVES Á L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ SAISONNIER**

4

**LES SERVICES EN LIGNE POUR LES ENTREPRISES**



# ● CHIFFRES CLÉS

## La Mutualité Sociale Agricole – MSA :

- ❑ est le deuxième régime de protection sociale en France
- ❑ protège l'ensemble de la profession agricole  
les exploitants, les entreprises, leurs salariés et leur famille, les retraités  
encaisse des cotisations afin de verser des prestations
- ❑ est administrée par un Conseil d'Administration dont les membres sont élus (dernières élections en 2025)

# Qui sommes-nous ?

## La population MSA des Charentes – Rapport activité 2024

**80 785**  
personnes protégées en maladie

**13 151**  
allocataires famille

**74 716**  
retraités

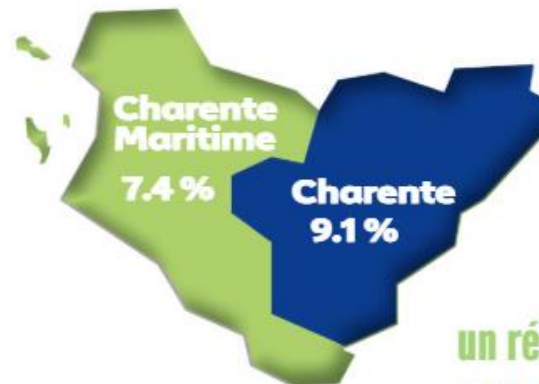


**8 %**  
de la population protégée  
pour le risque maladie  
au régime agricole sur les Charentes

**48 012**  
salariés agricoles

**10 961**  
exploitants et conjoints collaborateurs

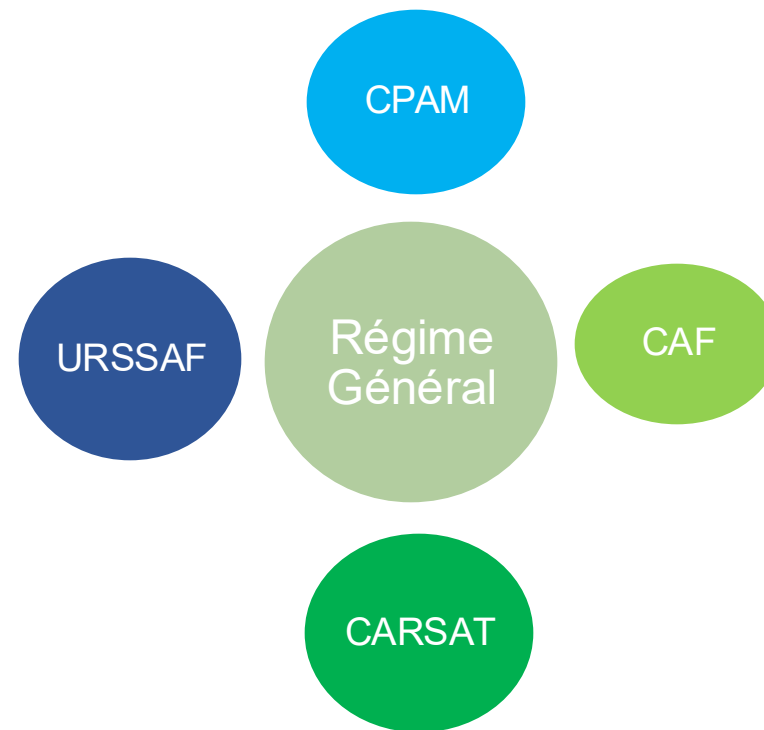
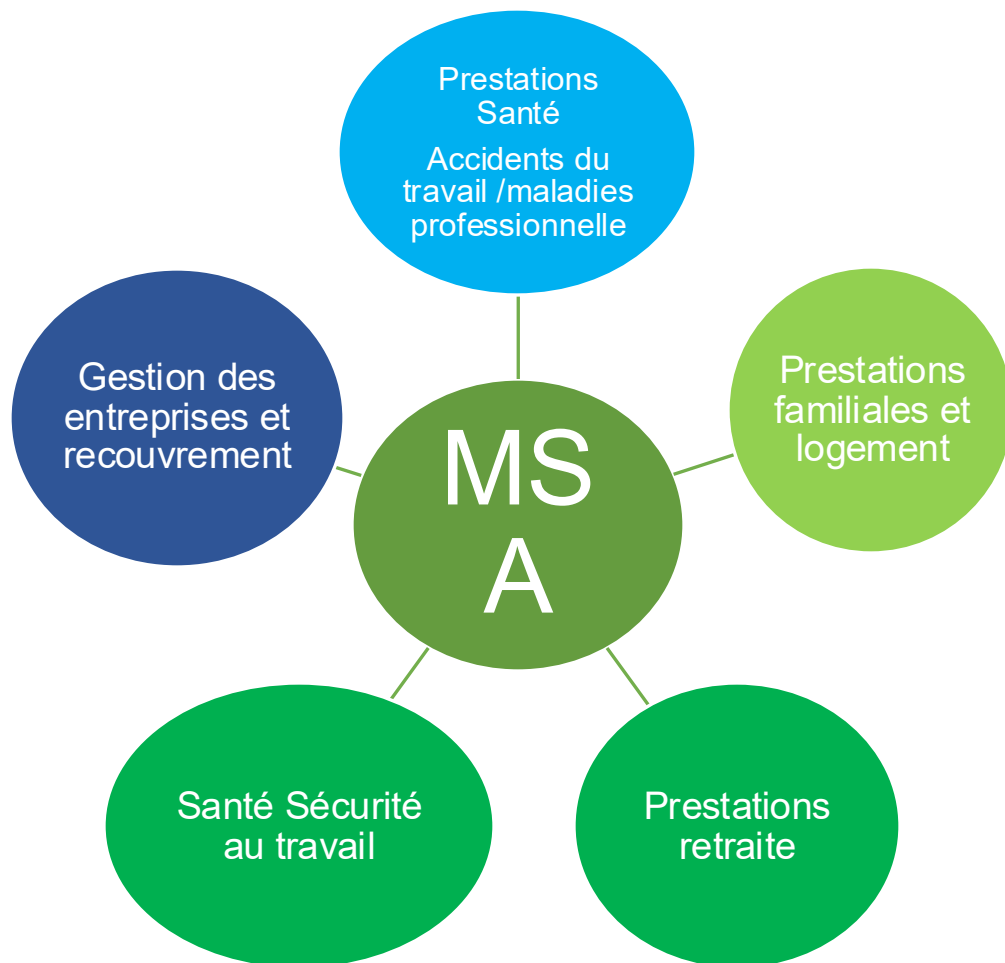
**6 311**  
entreprises de main d'oeuvre



un réseau de  
**499 délégués**,  
dont 309 titulaires

une entreprise de  
**370 salariés CDI**

# La MSA, un guichet unique



# La MSA verse des prestations légales identiques au régime général

## Santé

- Maladie, maternité, paternité (remboursement de soins, indemnités journalières)
- Accidents du travail
- Invalidité, décès

## Famille

- Prestations familiales (Enfants)
- Prestations logement (Allocation logement)
- Prime d'activité
- Prestations handicap et précarité (RSA)

## Retraite

- Exploitants (retraite de base et retraite complémentaire)
- Salariés agricoles (pension de base uniquement)
- Pension de réversion

# La MSA est votre interlocuteur unique

## La MSA prend également en charge

- ✓ **L'action sanitaire et sociale**
  - Prestations extra-légales à destination des jeunes, des familles, des retraités, des personnes handicapées
  - Définies dans chaque caisse par le Conseil d'administration
  
- ✓ **Le contrôle médical et dentaire**
  - Contrôles et suivi des arrêts de travail
  - Décisions sur les prestations soumises à avis médical
  
- ✓ **La médecine préventive**
  - Les examens de santé
  - Participation aux campagnes de dépistage et aux programmes de vaccinations décidés par les pouvoirs publics
  
- ✓ **La médecine du travail et la prévention des risques professionnels**
  - Surveillance médicale
  - Diagnostics, conseils
  
- ✓ **La gestion d'activités pour le compte de tiers**
  - Complémentaire santé et prévoyance

## 91% des salariés saisonniers travaillent dans 4 secteurs :

- 190-VITICULTURE (422 651 saisonniers): 39% des saisonniers
- 110-CULTURES SPECIALISEES (330 533 saisonniers) : 31% des saisonniers
- 180-CULTURE ELEVAGE NON SPECIALISES (155 950 saisonniers) : 14% des saisonniers
- 400-ENTREPRISES TRAVAUX AGRICOLES (72 543 saisonniers): 7% des saisonniers

## Données chiffrées Viticulture :

- 8 389 contrats en 2024
- 37 % de femmes en emplois saisonniers en viticulture
- 34 % des salariés ont 30 ans et moins, 42% ont entre 30 et 60 ans
- L'âge moyen global est de 38,8 ans
- Les saisonniers en viticulture ont une durée de contrat de 37 jours en moyenne (- de 3 mois)

- **Importance de la viticulture** : La viticulture est le secteur d'activité le plus important en nombre de ressortissants dans les deux départements. Elle emploie une main-d'œuvre très saisonnière, avec un recours accru aux **contrats à durée déterminée (CDD) de courte durée**, notamment pour les vendanges et la taille .
- **Une rubrique dédiée sur notre site [MSA des Charentes](#)**
- **Recours aux prestataires** : Face aux difficultés de recrutement, les exploitants viticoles ont de plus en plus recours à des prestataires de service pour réaliser les travaux saisonniers. Des éléments sont à vérifier avant de signer votre contrat avec le prestataire.



- **Le recours à la prestation de services, les précautions à prendre (article sur la MSA des Charentes)**  
: **[en savoir +](#)**



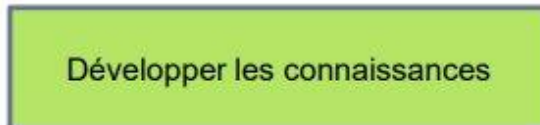
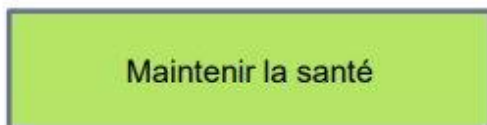
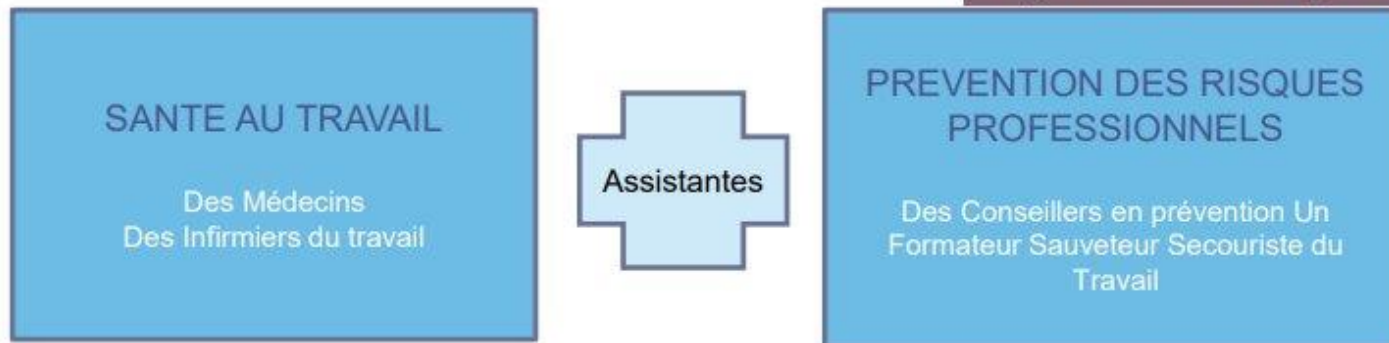
Vigilance !



# ● PROTÉGER LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES SAISONNIERS

# Le service SST en MSA des Charentes

**Agir ensemble pour prévenir**



Intervention **gratuite** au service des entreprises, des non salariés, des salariés et des futurs professionnels du monde agricole  
(Prise en charge par les cotisations ATMP et Médecine du travail)

# Le rôle et les missions du service santé sécurité au travail

- Assurer la surveillance de l'état de santé** des travailleurs
- Participer au suivi et contribuer à la **traçabilité des expositions professionnelles** et à la **veille sanitaire**
- Participer à des **actions de promotion** de la santé sur le lieu de travail
- Mettre en place des **actions de prévention**
- Exploiter** les déclarations accidents du travail
- Inviter tout employeur** à prendre toutes **mesures justifiées de prévention**

# Le rôle et les missions du conseiller en prévention

- ❑ Étude de postes, analyse des conditions de travail
- ❑ Accompagnement de projets (*aménagement de locaux, investissement matériel, organisation du travail...*)
- ❑ Accompagnement sur l'évaluation des risques professionnels (DUER)
- ❑ Accompagnement à la rédaction DUER
- ❑ Formation/Information sur des sujets de terrain pour tous les actifs agricoles : employeurs, salariés, exploitants, jeunes en formation
- ❑ Aides financières

# Le rôle de l'employeur

## □ Une obligation de sécurité de résultat en matière de SST

- Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :
  - ✓ Des actions de prévention des risques professionnels ;
  - ✓ Des actions d'information et de formation ;
  - ✓ La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
- Il évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

## □ Il met en œuvre les principes généraux de prévention (art [L. 4121-2 CT](#))

# Quelques actions réalisées par le service SST de la MSA des Charentes

- Diagnostic prévention sur des activités ciblées (*vendanges, travaux manuels, prépa phyto, nettoyage matériel...*)
- Journée technique collective avec les partenaires (*ex : sensibilisation risque distillation, prévention vendanges...*)
- Accompagnement suite Accident du travail/ Maladie Professionnelle (AT/MP), maintien en emploi

# Quelques actions réalisées par le service SST de la MSA des Charentes

- actions de sensibilisation auprès du personnel sur les risques machines, prévention travaux manuels avec lien vidéos PNDV en version multilingues (*anglais, roumain, bulgare, espagnol, arabe*) : [lien YouTube](#)



- actions ***Ne Perdez Pas le Fil (NPPLF)*** possible seulement sur le département 17 : info sur <https://cphsct33.fr/ne-perdez-pas-le-fil/>)

## Une chaine YouTube

Le réseau NPPLF c'est aussi une chaine YouTube sur laquelle vous pouvez trouver des témoignages de viticulteurs ayant participé aux ateliers de formation et des tutoriels de démontage et remontage de sécateurs électriques et manuels.



# La prévention MSA : les témoignages

## LA PRÉVENTION MSA :

*elle fait quoi pour moi ?*

ACCOMPAGNEMENT  
AMÉNAGEMENT  
ORGANISATION  
SOUTIEN...



L'essentiel & plus encore

RETROUVEZ LES  
TÉMOIGNAGES



# La prévention MSA : les risques liés au soleil



A partir de 30°C, soyez vigilant.  
Au-dessus de 33°C, vous pouvez être en danger !

Dans cette situation, vous êtes exposé-e à plusieurs risques.

- Déshydratation
- Coup de chaleur
- Coups de soleil



Ce risque est à intégrer au document unique

## Quelle prévention ?

### Protégez-vous de façon adaptée

- Informez-vous sur la météo et surveillez la température ambiante.
- Portez des vêtements légers et amples, et de couleur claire, afin de faciliter l'évaporation de la sueur.
- Protégez-vous la tête du soleil, ne travaillez pas torse-nu, protégez votre peau par des crèmes solaires (type écran total) et renouvelez l'application plusieurs fois par jour.
- Si vous prenez un médicament, consultez sa notice : certains médicaments peuvent provoquer des réactions de la peau au soleil (brûlures, allergies ...).

### Adaptez votre hygiène de vie

- Buvez au minimum un verre d'eau toutes les 15-20 minutes, même si vous n'avez pas soif.
- Évitez toute consommation d'alcool et boissons riches en caféine.
- Prenez des repas légers et fractionnés.

### Surveillez votre peau

- Tout changement d'aspect de votre peau doit vous inciter à prendre rendez-vous chez le dermatologue. Un suivi régulier est recommandé pour les travailleurs en extérieur.

## ■ La santé de vos salariés au travail

En tant qu'employeur vous devez vous assurer que chaque salarié ou saisonnier avec un contrat de plus de 45 jours (sauf suivi SIR) bénéficie du suivi individuel de son état de santé. Le niveau de suivi est lié à la nature du poste qu'il occupe. Le médecin du travail et ses équipes peuvent vous accompagner.

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de la MSA doit inclure des informations précises sur les expositions aux risques professionnels et le suivi médical de vos salariés.

- La **DPAE détermine directement le type de suivi médical** : SIS (Suivi Individuel Simple), SIR (Suivi Individuel Renforcé) ou SIA (Suivi Individuel Adapté).
- **Si les informations d'exposition ne sont pas complétées**, le salarié concerné sera alors assimilé comme devant bénéficier d'un SIS (**suivi individuel simple**).

Une identification précise et anticipée permet aux services SST MSA d'organiser la visite médicale si elle est nécessaire dans les meilleurs délais (délai de 3 mois pour convoquer un salarié).

L'employeur peut alors affecter le salarié à son poste de travail dans de bonnes conditions et sans risques juridiques.

- **Quelle responsabilité en cas de manquements aux obligations concernant les visites et examens médicaux ?**
  - ✓ côté du salarié : si celui-ci ne se présente pas à l'une des visites obligatoires de façon réitérée, l'employeur pourra le licencier pour faute.  
*La jurisprudence a précisé que le refus de se soumettre au suivi pouvait justifier un licenciement.*
  - ✓ côté de l'employeur : si celui-ci ne respecte pas ses obligations réglementaires, alors sa responsabilité pourra être engagée pour manquement.
  - ✓ côté du service SST: si le service concerné manque à ses obligations, l'employeur mécontent pourrait mettre en jeu la responsabilité de la caisse.

# Les informations relatives à la SST dans la DPAE et TESA +

En fonction des éléments de votre déclaration, la Santé Sécurité au travail (SST) pourra potentiellement vous contacter pour organiser un [Suivi Individuel \(Simple, adapté ou renforcé\) du salarié](#).

## Conditions liées au poste de travail prévues à l'embauche

Le salarié est-il exposé à un ou plusieurs risques mentionnés ci-dessous ?

Travail de nuit	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Amiante	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Plomb	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Agents cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques 1A et 1B	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Agents biologiques de groupe 2	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Agents biologiques de groupe 3 et 4 (art. R 4 421-3 CT)	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Champs électromagnétiques	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Rayonnements ionisants	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Risques hyperbare	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Risque de chute lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Equipements de travail nécessitant une autorisation de conduite	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Travaux nécessitant une habilitation électrique	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Manutention inévitable > 55kg (homme)	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Poste à risques déclaré par l'employeur (art. R, 717-16 IV CRPM)	<input type="radio"/> Oui <input checked="" type="radio"/> Non
Si oui	<input type="text"/>
Je confirme que mon salarié ne se trouve dans aucune de ces situations	<input type="checkbox"/>

Vous ne devez cocher la case exposition aux CMR seulement si CMR de catégorie 1A et 1B. Or parmi les produits phyto il n'y en a quasiment plus, mais il peut encore y en avoir dans les produits à l'atelier mécanique (aérosol, peinture, solvant, encre, etc) voire produits détergents et désinfectants.

*Liste des substances chimiques classées par la réglementation européenne comme cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction de catégorie 1A, 1B et 2 (CMR).*



<https://www.inrs.fr/publications/bdd/substancesCMR/guide-de-lecture.html>

## Santé et sécurité au travail

*Toutes les informations demandées sont obligatoires sauf celles avec la mention (facultatif).*

En fonction des éléments de votre déclaration, la Santé Sécurité au travail (SST) pourra potentiellement vous contacter pour organiser un [Suivi Individuel \(Simple, adapté ou renforcé\) du salarié.](#)

Pensez vous que la durée du contrat de travail sera égale ou supérieure à 45 jours calendaires ?

 Oui Non

Le salarié a bénéficié d'un examen de santé au travail dans les 5 dernières années, pour un poste identique ?

 Oui Non

# Les informations relatives à la SST dans le TESA Simplifié

## Le poste présente un ou plusieurs des risques mentionnés ci-dessous ?

*Si oui, un Suivi individuel renforcé sera mis en place (SIR)*

- Amiante
- Plomb selon les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du Code du Travail
- Agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (article . R. 4412-60 du Code du Travail)
- Agents biologiques de groupe 3 et 4 (article R 4 421-3 du Code du Travail)
- Rayonnements ionisants
- Travail en milieu hyperbare
- Risque de chute lors d'opérations de montage et de démontage d'échafaudages
- Équipements de travail mobiles automoteurs et servant au levage de charges ou de personnes, et nécessitant une autorisation de conduite
- Travaux nécessitant une habilitation électrique
- Manutention de poids > 55kg (homme), limité à 105kg
- Poste à risque déclaré par l'employeur (article R,717-16 IV CRPM)

## Le salarié est concerné par une ou plusieurs des situations suivantes ?

*Si oui, un Suivi individuel adapté sera mis en place (SIA)*

- Travailleur exposé aux agents biologiques de groupe 2 (article R4421-3 du Code du Travail)
- Travailleur exposé à des champs électromagnétiques dans la limite d'exposition (article R. 4453-3 du Code du Travail)
- Travailleur de nuit
- Travailleur handicapé
- Travailleur titulaire d'une pension d'invalidité
- Femme enceinte, allaitante ou venant d'accoucher

**Un suivi individuel simple peut être mis en place (SIS), car :**

- Le salarié n'est concerné par aucune des situations ou risques précédents

**Nouveau au 01/10/2025:** Autorisation de conduite / habilitation électrique : une attestation de non contre-indication médicale remplace l'avis d'aptitude  
Il s'agit désormais d' un suivi individuel simple (SIS)



# ● LES FORMALITES RELATIVES À L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ SAISONNIER



- Informer la MSA que vous comptez embaucher un ou des salariés pour **la première fois**.
- Prendre contact avec un organisme de prévoyance afin d'obtenir les données de paramétrage



## Première embauche : Informations nécessaires à la MSA




### Entreprise

- SIRET
- Nom / Raison sociale
- Convention collective (IDCC)

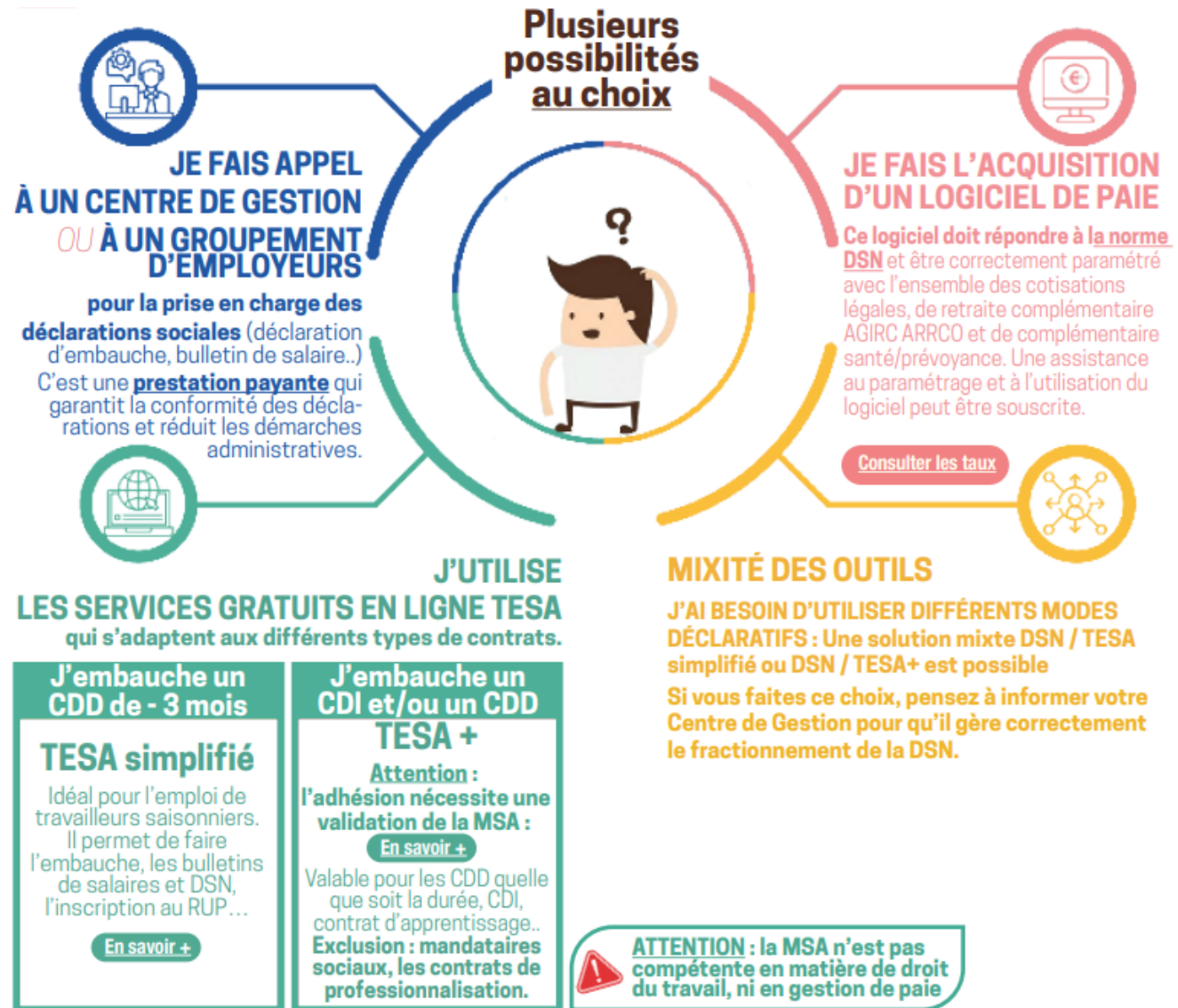
### Détails de l'embauche

- Date de première embauche
- Nombre de salariés concernés
- Activité principale des salariés

### Mode déclaratif choisi

-  TESA Simplifié
-  TESA+
-  DPAE / DSN (logiciel de paie)

# Les outils pour déclarer une Embauche



# La Déclaration de l'embauche du salarié (DPAE)

**Déclarez l'embauche de votre salarié via la déclaration préalable à l'embauche DPAE :**

- **au plus tôt** dans les 8 jours précédant la date prévisible d'embauche,
- **au plus tard** dans les instants qui précèdent l'embauche

**Depuis :**

- L'espace « *votre employeur MSA* » sur le site net-entreprise.fr
- Le site de la MSA des Charentes - [DPAE](#)
- Le site de la MSA des Charentes - TESA S pour les contrats de moins de 3 mois
- Le site de la MSA des Charentes - TESA + pour tous contrats

Pour toute embauche d'un salarié né à l'étranger et de nationalité étrangère, vous devez vous assurer de :



- Récupérer les justificatifs avant l'embauche du salarié
- Transmettre à la MSA les justificatifs nécessaires :
  - Acte de naissance avec filiation
  - Justificatif d'identité (carte d'identité, passeport)
  - Titre de séjour + autorisation de travail dans certains cas
- Vérifier le pays de délivrance de la pièce : France ou pays étranger
- Vérifier s'il s'agit d'une autorisation de travail ou d'une autorisation de circuler

Ces pièces sont indispensables à l'identification et l'immatriculation de vos saisonniers par la MSA, afin d'ouvrir leurs droits.

# L'exonération Travailleur Occasionnel

## Principes

- Exonération de certaines **cotisations et contributions patronales**.
- Dans la limite de **119 jours par an, consécutifs ou non**, par salarié et employeur.

## Employeurs & Salariés Éligibles


 **Employeurs** : tous les employeurs relevant de la **MSA**, sauf :

- Paysagistes, artisans ruraux, entreprises de service agricole.
- Entreprises de travail temporaire et certaines structures touristiques.



### Salariés :

- CDD saisonnier, d'usage, contrat vendanges.
- CDD d'insertion (CDDI) conclu par une entreprise d'insertion ou par une association intermédiaire.
- CDD CIE (Contrat Initiative Emploi conclu notamment dans le cadre du Contrat Unique d'Insertion).
- CDI conclu avec un demandeur d'emploi (inscrit à France Travail depuis au moins 4 mois ou 1 mois si cette inscription fait suite à un licenciement) par un groupement d'employeurs composés exclusivement de membres exerçant certaines activités éligibles à ce dispositif.
- Les salariés recrutés sous CDD éligibles par un groupement d'employeurs pour effectuer des tâches relevant des activités ouvrant droit à l'allègement TO.

 Exclus : CDI hors conditions citées ci-dessus, CDD autres que saisonnier ou d'usage.

## Actu

- Pérennisation des exo TODE
- Extension à certaines coopératives : CUMA employant aux plus trois salariés et sociétés coopératives (et leurs unions) ayant des activités liées au conditionnement des fruits et légumes.

# L'exonération Travailleur Occasionnel

## ● Montant plafonné selon le salaire :

- ✓  $\leq 1,25$  SMIC → Exonération totale.
- ▼  $1,25 - 1,6$  SMIC → Exonération dégressive.
- ✗  $\geq 1,6$  SMIC → Aucune exonération.

## ● Cas Particulier : Contrat Vendanges

- 🍇 CDD spécifique pour vendanges, max 1 mois/an, renouvelable 1 mois/an.
- ✓ Travaux éligibles : Préparation, cueillette, portage, nettoyage matériel.
- ✗ Exclus : Tâches administratives, cuisine, ménage, cuvage du vin.

✗ **Non cumulable** avec la RGDU : Réduction générale dégressive unique

## ● Démarches pour bénéficier de cette exonération

- ✉ Elle est à demander au moment de la saisie de la DPAE
- ⚖ Renonciation au dispositif TO au profit de la RGCS possible jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

Exonérations :

Demande d'exonérations de cotisations patronales pour l'emploi :

- D'un travailleur occasionnel

\*

Oui  Non

# L'ouverture des droits à la Complémentaire Frais de Santé (CFS)

Depuis 2016 et la loi de généralisation, les employeurs du secteur privé ont l'**obligation** de couvrir leurs salariés en complémentaire santé, avec une **prise en charge d'au moins 50%** de la cotisation.

Cette loi encadre également les contrats collectifs, en les soumettant à des critères de "responsabilité" qui définissent des bornes de remboursement pour certains actes médicaux.

Depuis 2014 : les accords collectifs peuvent préconiser un **organisme complémentaire** mais ne peuvent plus l'imposer.

## Quelles démarches de l'employeur ?

Vous devez vous rapprocher de l'organisme complémentaire de votre choix pour **souscrire à un contrat** collectif.

La MSA a noué des partenariats avec certains organismes, permettant une **gestion unique** des frais de santé.



### Bonnes pratiques à réaliser par le salarié :

Comment les salariés peuvent bénéficier du remboursement des frais de santé de la part de la complémentaire ?

=> Ils doivent **envoyer à leur mutuelle une copie de leur attestation** VITALE de la Sécurité Sociale, ainsi que le RIB du compte vers lequel le remboursement sera effectué.

# Les dispenses d'affiliation à la CFS

Vos salariés peuvent, sous certaines conditions, choisir de se dispenser du contrat mis en place dans l'entreprise.

Il existe des dispenses d'affiliation :

- de droit : applicables automatiquement aux salariés même si non prévu dans l'acte fondateur mettant en place le régime collectif
- conventionnelles : qui ne sont applicables que si prévues dans l'acte fondateur mettant en place le régime collectif

Si tel est le cas, vous devez en informer l'**organisme complémentaire**, ou la **MSA directement si la gestion de ce service est déléguée** (Coche sur la DPAE WEB)

Informations complémentaires

Salarié domicilié fiscalement à l'étranger : \*  Oui  Non

Type titre de travail :

Numéro titre de travail :

Le salarié est dispensé de complémentaire santé :  Oui  Non

*Les dispenses d'affiliation sont soumises à des délais de transmissions pour être applicables à l'embauche du salarié : référez-vous aux conditions générales du contrat souscrit auprès de l'organisme complémentaire. En cas de transmission tardive, la dispense d'affiliation s'appliquera au 1er jour du mois suivant la demande.*

# Le versement santé

L'employeur peut remplir son obligation de couverture en substituant la couverture obligatoire à une participation forfaitaire appelée "versement santé" : l'employeur ajoute sur la fiche de paie du salarié une participation à une couverture individuelle.

- Dans ce cas le bénéfice du versement santé est imposé au salarié.

Le versement santé est réservé aux salariés suivants :

- CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois,
- Salariés en contrat de mission de moins de 3 mois,
- Salariés travaillant moins de 15h hebdomadaire dans l'entreprise.

La législation fixe les règles de calculs ainsi qu'un montant minimum, qui est revalorisé chaque année.

À noter : Le salarié peut également percevoir le versement santé en demandant à bénéficier du cas de dispense adapté.

- La demande doit être réalisée à l'embauche dans ce cas.



# LES SERVICES EN LIGNE POUR LES EMPLOYEURS

## Services en ligne SST pour les entreprises

Plusieurs services accessibles à partir de l'espace privé MSA – entreprises

- 1) Consulter mes informations Santé Sécurité au Travail
- 2) Prendre un RDV pour une visite de reprise ou une visite à la demande
- 3) Déposer mon DUERP
- 4) Consulter ma fiche entreprise et mes comptes rendus d'Actions en milieu de travail

## Santé Sécurité au Travail

### Mes services

- Mes contacts Santé Sécurité au Travail
- Mes documents Santé Sécurité au Travail
- Demander un rendez-vous pour une visite de reprise ou à la demande

## Mon service Santé Sécurité au Travail (SST)



### Intervenants

Consultez les noms du médecin du travail, de l'infirmier qualifié en santé au travail et du conseiller en prévention des risques professionnels en charge de votre établissement.



### Missions et certification

Consultez les informations concernant les missions et le niveau de certification du service SST de votre MSA.



### Coordonnées du Service SST MSA des Charentes

#### Pour nous contacter

secretariatsst.blf@charentes.msa.fr  
05.46.97.50.50

#### Pour nous écrire

001 Bd Vladimir Ff Montlouis  
17106 Saintes Cedex

*Pour toute réclamation, nous vous invitons à contacter par mail votre service SST.*

*Nous veillerons à ce que votre demande soit traitée dans les meilleurs délais.*

## Santé Sécurité au Travail

### Mes services

- [Mes contacts Santé Sécurité au Travail](#)
- [Mes documents Santé Sécurité au Travail](#)
- [Demander un rendez-vous pour une visite de reprise ou à la demande](#)

[Mon espace privé](#)

### Documents Santé et Sécurité au Travail

#### Documents reçus

*Seuls les comptes rendus d'action en milieu du travail et les fiches entreprises des 24 derniers mois sont disponibles. Pour obtenir d'autres documents SST, veuillez contacter le service Santé Sécurité au Travail de votre MSA.*

Aucun document disponible.

## Demander un rendez-vous pour une visite de reprise ou à la demande



### Conditions de prise de rendez-vous

Cette demande de visite doit avoir pour objet soit :

- une demande de **visite de reprise** pour un(e) de vos salarié(e)s (Art R. 717-17-1 du CRPM), suite à un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail ou une absence d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (Art R. 717-17-1 du CRPM)
- une demande de **visite à la demande** pour un(e) de vos salarié(e)s (Art R. 717-18 et R. 717-26-6 du CRPM)

### Les visites d'embauches et périodiques ne sont pas concernées par cette demande.

La déclaration d'embauches déclenche automatiquement la visite d'embauches et les visites périodiques sont planifiées par votre service Santé Sécurité au Travail (SST).



**Les visites périodiques  
sont planifiées à la  
demande de l'employeur**



# ● FOCUS SUR LE TESA SIMPLIFIÉ

# Le Tesa simplifié



## Le service en ligne permet de réaliser 11 formalités en une seule déclaration :

- **6 formalités au moment de l'embauche** du salarié : la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), le contrat de travail, l'immatriculation du salarié, le signalement au service de santé-sécurité au travail, l'inscription sur le registre unique du personnel et la demande d'exonérations de cotisations patronales pour travailleur occasionnel.
- **5 formalités à l'issue de la relation de travail** : le bulletin de paie, les attestations lors de la fin de contrat (certificat de fin de travail et attestation Pôle emploi) la déclaration des données nécessaires au calcul des cotisations sociales et au prélèvement fiscal à la source et la déclaration annuelle des salaires aux services fiscaux.



# Aide mémoire

## 1. Au moment de l'embauche (à faire au plus tôt 8 jours avant l'embauche)



- ❑ Préparer les numéros de sécurité sociale de vos salariés (NIR)
- ❑ Préparer les autres informations et pièces nécessaires du/des salarié(s)
- ❑ Demander la dernière date de la visite médicale
- ❑ Connaître votre convention collective
- ❑ Connaître le niveau d'emploi de vos salariés (coefficient hiérarchique et taux horaire de base le cas échéant)
- ❑ Vérifier les autorisations de travail si les salariés sont étrangers
- ❑ S'assurer que les contrats CDD respectent le cadre d'utilisation autorisé du TESA simplifié (3 mois au plus et 3 fois le montant du plafond mensuel de sécurité sociale 11 775€ en 2025)
- ❑ Si la durée d'emploi prévisionnelle de vos salariés est supérieure à 3 mois ou 1 mois pour le contrat vendanges, faire plusieurs contrats (attention le salarié ne peut cumuler que 2 contrats vendanges par période de 12 mois)
- ❑ Faire la déclaration des embauches auprès de votre MSA **au plus tôt dans les 8 jours et au plus tard le jour de l'embauche**
- ❑ Si le salarié ne se présente pas : utiliser la fonctionnalité Déclaration sans embauche pour annuler l'embauche auprès de la MSA
- ❑ Ne pas oublier de compléter le contrat simplifié du TESA par la rédaction de contrats spécifiques (temps partiel et tâcherons) pour être en conformité avec le droit
- ❑ Si pour la prévoyance, le salarié est concerné par le versement santé, informez votre salarié et demander lui les justificatifs nécessaires afin que vous lui versiez l'aide à la couverture santé
- ❑ Faites signer le contrat TESA simplifié par votre salarié et remettez lui un exemplaire.

# Aide mémoire

## 2. Pour l'accès au nouveau TESA Simplifié



- Si vous êtes un **nouvel utilisateur** contactez les services de votre MSA pour que votre MSA vous ouvre l'accès au service
- Préparer votre **numéro SIRET** et vos **identifiants de connexion** à votre espace personnel
- Vérifier les données de votre établissement

# Aide mémoire

## 3. Au moment de la paie (à faire au plus tôt dans les derniers jours du mois travaillé)



- ❑ Pour saisir le volet social, n'oubliez pas de **suivre et enregistrer le temps de travail ainsi que les jours d'absence non rémunérés de vos salariés** (payés à l'heure ou à la tâche)
- ❑ Saisir le volet social avant le 10 du mois suivant la période d'emploi en déclarant toutes les données utiles (heures normales, heures supplémentaires, rémunérations complémentaires tels que les avantages en nature, les remboursements de frais professionnels....)
- ❑ Si c'est la **sortie de votre salarié**, renseigner les indemnités dues à la fin du contrat (indemnité de fin de contrat si les conditions sont remplies et l'indemnité compensatrice de congés payés)
- ❑ Vous avez la possibilité de modifier les données de vos bulletins de paie tant que vous n'avez pas validé l'envoi de la DSN. Une fois la DSN validée, les données ne peuvent plus être rectifiées.
- ❑ Une fois les paies faites, vérifiées et sécurisées, **validez au plus tard le 10 du mois suivant la période travaillée l'envoi de votre DSN** afin que la MSA la génère et la dépose au plus tard le 15 du même mois.

# Aide mémoire

## 4. Après la paie

- ❑ Relever le montant récapitulatif des charges sociales et de l'impôt de vos salariés prélevé à la source pour préparer votre paiement à la MSA à réaliser dans les délais fixés par votre MSA
- ❑ Remettre les bulletins de paie à vos salariés



## 5. Au moment de la sortie du salarié

- ❑ Editer les documents de fin de contrat à remettre au salarié : certificat de travail, attestation pôle emploi, formulaire de portabilité CFS et prévoyance le cas échéant
- ❑ Etablir le reçu pour solde de tout compte qui n'est pas mis à disposition par le service TESA simplifié
- ❑ Prendre connaissance de votre registre unique du personnel disponible dans le service TESA simplifié



L'attestation France Travail est désormais déposée sur l'espace privé dans les documents des salariés



# QUESTIONS / REponses

**Q/ Nous faisons signer le Document Unique pour nos permanents, quid des saisonniers ?**

R/ Pour les saisonniers, vous pouvez faire une fiche de consignes de sécurité sur les travaux qu'ils seront amenés à faire.

**Q/ Seuls les salariés bénéficient d'une visite d'embauche et de suivi ? Les exploitants agricoles et conjointes collaboratrices sont exclus ?**

R/ En tant que non-salarié agricole (chef d'entreprise, métayer, chef d'exploitation, conjoint, aide familial ou associé), vous pouvez adhérer volontairement au suivi individuel de santé au travail de la MSA : la cotisation forfaitaire annuelle 2025 est de 94€ ([information sur le site msa.fr](http://msa.fr))

C'est simple : téléchargez et retournez le [Formulaire d'adhésion](#) renseigné à votre MSA dans votre espace personnel ou par courrier postal.

Vous pourrez ainsi bénéficier d'un suivi de votre état de santé en lien avec votre activité professionnelle.

L'objectif est de vous accompagner, notamment grâce à des visites tout au long de votre activité professionnelle, pour vous permettre de continuer à travailler le plus longtemps possible dans les meilleures conditions.

**Q/ Un salarié qui a plusieurs employeurs dans l'année, quelle est la règle de la visite médicale ?**

R/ Chaque employeur reste responsable du suivi de santé au travail du salarié, mais des dispenses sont possibles.

Une nouvelle visite n'est pas obligatoire si :

- une visite récente a été réalisée
- le poste est identique avec des risques équivalents
- l'avis/attestation est disponible
- aucune restriction ou inaptitude récente

Sinon → nouvelle visite à organiser (n'hésitez pas à contacter le service santé au travail)

⚠ Cas particuliers :

- postes à risques → suivi renforcé obligatoire
- changement de poste ou de risques → nouvelle évaluation

# QUESTIONS / REPONSES

**Q/ Si auparavant nous n'avons pas coché "Demande d'exonération de travailleur occasionnel" avons-nous une rétroactivité pour corriger, délais ?**

R/ La demande d'exonération travailleur occasionnel n'est pas rétroactive, elle doit être faite au moment de l'embauche.

**Q/ Est-il possible de cumuler le TESA + et le TESA Simplifié**

R/ Oui, les 2 outils sont désormais cumulables, vous pouvez utiliser le TESA + pour les CDI et le TESA Simplifié pour les CDD de – 3 mois

**Q/ Sur le nouveau TESA Simplifié et le TESA + il n'est pas fait mention qu'il s'agit également d'un contrat de travail.**

R/ Sur la Déclaration préalable à l'embauche est indiqué **contrat de travail simplifié** et sur le TESA + on peut imprimer le **CONTRAT**



## Titre Emploi Simplifié Agricole Déclaration Préalable à l'Embauche

pour la DPAAE  
CONTRAT DE TRAVAIL Simplifié N° 1743672524897

## Contrat TESA

Contrat n° T17\*\*\*\*\* pour l'établissement envoyé le 20/04/2026 à 09 heures 17 minutes

sous le numéro : 17\_EDPE\_11026\_137

concernant le salarié :

Cette DPAAE est clôturée

- > Visualiser puis imprimer la DPAAE
- > Visualiser puis imprimer l'attestation accusant réception de l'embauche
- > **Visualiser puis imprimer le contrat de travail initial**
- > Visualiser le certificat de fin de travail (à remettre à votre salarié)
- > Modifier le contrat du salarié

CONTRAT n°10Y16\*\*\*\*\*

Page 1 sur 2

Employeur : 32..

Activité : 1100 exploitation agricole  
Unité de Gestion : 1 TESA 1  
Adresse implantation : ..

Déclaration faite par :

Personne à contacter :  
Adresse e-mail :  
N° Téléphone :

---

Merci de votre  
attention.

msa