

Réunion Entreprises

2024

MSA Ardèche Drôme Loire



SOMMAIRE



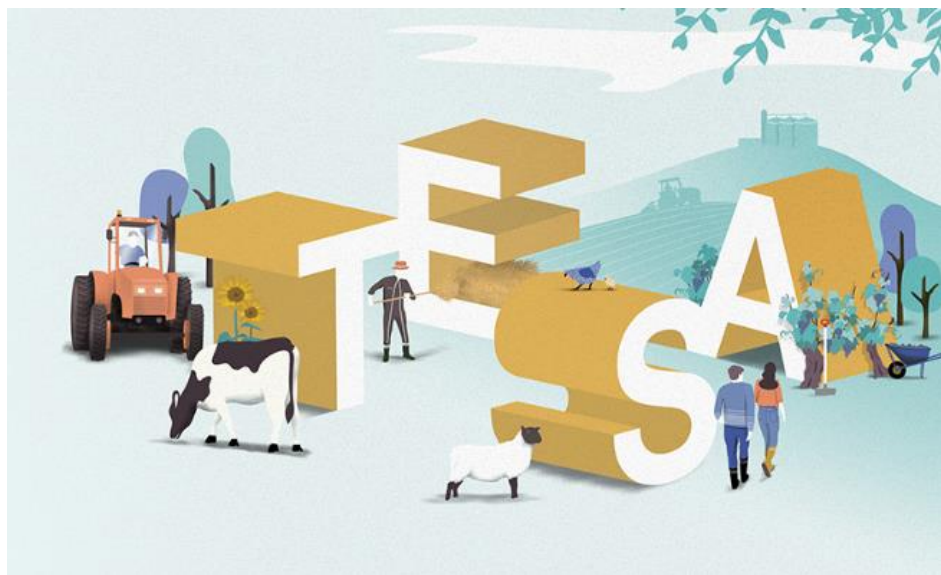
La refonte du TESA Simplifié

L'embauche de salariés étrangers et le recours à la prestation de services

Parlons ensemble de la modernisation du TESA simplifié !



Qu'est-ce que le titre emploi simplifié agricole ou TESA Simplifié ?



Avec le TESA Simplifié, bénéficiez d'un allègement de vos charges administratives

- Un service gratuit et accessible en ligne
- Une offre plébiscitée pour sa simplicité par les 60 000 employeurs l'utilisant chaque année
- Un guichet unique simplifiant les démarches sociales liées aux emplois occasionnels de très courte durée



IMPORTANT

3 mois maximum

- Un service sécurisant la protection sociale de vos salariés.

Le Tesa simplifié, pour quoi faire ?



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 ainsi que la déclaration annuelle des salaires aux services fiscaux.

Pourquoi le TESA Simplifié a évolué ?



Questions

Depuis le 1^{er} janvier 2024, une nouvelle version du service est lancée.

Une modernisation nécessaire pour satisfaire à 3 enjeux

- Concrétiser la demande de la profession souhaitant la pérennisation du TESA simplifié
- Intégrer le TESA Simplifié dans l'environnement de la déclaration sociale nominative (DSN) avec la production d'une DSN en sortie du service afin de répondre à l'exigence des pouvoirs publics
- Améliorer la qualité de service

Le TESA simplifié en 2024, quelles nouveautés ?



Une interface plus simple à utiliser pour les employeurs :

- un **meilleur confort d'utilisation** sur tous les types d'écrans : ordinateur, tablette, mobile...
- une **nouvelle ergonomie** pour une meilleure fluidité d'utilisation,
- une **aide à la saisie renforcée**
- une **aide au contrôle de la qualité déclarative** imposée par la DSN

Une amélioration de la protection sociale de vos salariés occasionnels :

- **Mise à disposition d'un bulletin de paie** simple conforme au modèle réglementaire avec l'information sur le Montant Net social
- **Une accélération des droits sociaux** grâce à la DSN mensuelle qui permettra le calcul contemporain des prestations dont les APL
- **Une amélioration de la simplification de leurs démarches** avec la transmission automatique des données de l'attestation employeur à France Travail, avec l'alimentation du référentiel relatif aux ressources mensuelles et du répertoire de gestion des carrières



Le TESA simplifié, un dispositif qui génère des DSN



- Le nouveau TESA simplifié permet à présent des échanges de données entre les organismes sociaux et fiscaux.
- L'alimentation et la production mensuelle de DSN sont réalisées par la MSA pour votre compte **mais pour cela** il vous faudra accéder à « envoyer ma déclaration mensuelle » dans votre nouveau tableau de bord afin de la transmettre à votre MSA selon un calendrier précis.

Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA)

Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE)

-  Créer un contrat/DPAE
-  Mes contrats



Bulletin de salaire (BS)

-  Faire un nouveau bulletin de salaire
-  Mes salarié(e)s

Déclaration Sociale Nominative (DSN)

-  Envoyer ma déclaration mensuelle

Autres informations

-  Gérer mon établissement
-  Consulter le Registre Unique du Personnel (RUP)

Nouveau Tableau de Bord du téléservice TESA Simplifié



Le TESA, ce qui change pour l'employeur



- « Envoyer ma DSN » mensuellement après l'élaboration de l'ensemble des bulletins de salaires du mois concerné selon un calendrier précis disponible sur notre site internet MSA ADL.

Cela va permettre à votre MSA de réaliser la DSN et de la déposer à l'échéance du 15 du mois suivant la période de paie déclarée

- Le paiement de vos cotisations :

- Le paiement est mensuel et il doit être réalisé au plus tard le 25^{ème} jour du mois suivant la période de travail déclarée. (si vous étiez déjà en prélèvements automatiques pour vos cotisations sur salaires , vous n'avez aucune intervention à faire)

ATTENTION

Il n'y a plus de facture, vous trouverez dans votre tableau de bord un « récapitulatif » mensuel des cotisations à verser à la MSA.



Chronogramme 2024 - date limite validation Bulletins de paie et envoi DSN

Pour l'utilisateur : Date limite de validation des BS et de l'envoi de la DSN

Délai nécessaire pour sécuriser les opérations MSA de construction et de dépôt de la DSN

Date limite de dépôt des DSN TESA simplifié

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
1	L	1 J	1 V	1 L	1 M	1 S	1 L	1 J	1 D	1 M	1 V	1 D
2	M	2 V	2 S	2 M	2 J	2 D	2 M	2 V	2 L	2 M	2 S	2 L
3	M	3 S	3 D	3 M	3 V	3 L	3 M	3 S	3 M	3 J	3 D	3 M
4	J	4 D	4 L	4 J	4 S	4 M	4 J	4 D	4 M	4 V	4 L	4 M
5	V	5 L	5 M	5 V	5 D	5 M	5 V	5 L	5 J	5 S	5 M	5 J
6	S	6 M	6 M	6 S	6 L	6 J	6 S	6 M	6 V	6 D	6 M	6 V
7	D	7 M	7 J	7 D	7 M	7 V	7 D	7 M	7 S	7 L	7 J	7 S
8	L	8 J	8 V	8 L	8 M	8 S	8 L	8 J	8 D	8 M	8 V	8 D
9	M	9 V	9 S	9 M	9 J	9 D	9 M	9 V	9 L	9 M	9 S	9 L
10	M	10 S	10 D	10 M	10 V	10 L	10 M	10 S	10 M	10 J	10 D	10 M
11	J	11 D	11 L	11 J	11 S	11 M	11 J	11 D	11 M	11 V	11 L	11 M
12	V	12 L	12 M	12 V	12 D	12 M	12 V	12 L	12 S	12 S	12 M	12 J
13	S	13 M	13 M	13 S	13 L	13 J	13 S	13 M	13 V	13 D	13 M	13 V
14	D	14 M	14 J	14 D	14 M	14 V	14 D	14 M	14 S	14 L	14 J	14 S
15	L	15 J	15 V	15 L	15 M	15 S	15 L	15 J	15 D	15 M	15 V	15 D
16	M	16 V	16 S	16 M	16 J	16 D	16 M	16 V	16 L	16 M	16 S	16 L
17	M	17 S	17 D	17 M	17 V	17 L	17 M	17 S	17 M	17 J	17 D	17 M
18	J	18 D	18 L	18 J	18 S	18 M	18 J	18 D	18 M	18 V	18 L	18 M
19	V	19 L	19 M	19 V	19 D	19 M	19 V	19 L	19 J	19 S	19 M	19 J
20	S	20 M	20 M	20 S	20 L	20 J	20 S	20 M	20 V	20 D	20 M	20 V
21	D	21 M	21 J	21 D	21 M	21 V	21 D	21 M	21 S	21 L	21 J	21 S
22	L	22 J	22 V	22 L	22 M	22 S	22 L	22 J	22 D	22 M	22 V	22 D
23	M	23 V	23 S	23 M	23 J	23 D	23 M	23 V	23 L	23 M	23 S	23 L
24	M	24 S	24 D	24 M	24 V	24 L	24 M	24 S	24 M	24 J	24 D	24 M
25	J	25 D	25 L	25 J	25 S	25 M	25 J	25 D	25 M	25 V	25 L	25 M
26	V	26 L	26 M	26 V	26 D	26 M	26 V	26 L	26 J	26 S	26 M	26 J
27	S	27 M	27 M	27 S	27 L	27 J	27 S	27 M	27 V	27 D	27 M	27 V
28	D	28 M	28 J	28 D	28 M	28 V	28 D	28 M	28 S	28 L	28 J	28 S
29	L	29 J	29 V	29 L	29 M	29 S	29 L	29 J	29 D	29 M	29 V	29 D
30	M		30 S	30 M	30 J	30 D	30 M	30 V	30 L	30 M	30 S	30 L
31	M		31 D		31 V		31 M	31 S		31 J		31 M

Information importante :

Pour les employeurs faisant déjà des DSN pour leur salariés permanents, il est à noter que celles-ci doivent être fractionnées (fractions de 1 à 6/9). Si vous avez recours à un cabinet comptable, nous vous remercions de leur transmettre cette information.



Les liens utiles:

le site: ardechedromeloire.msa.fr



Ardèche Drôme Loire

> [Changer de région](#)



Particulier

Exploitant

Employeur

Partenaire

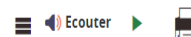
Elu MSA

Votre MSA

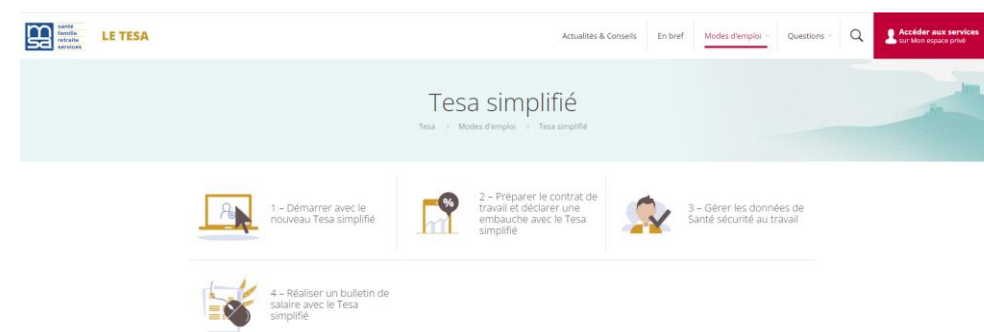
Rechercher



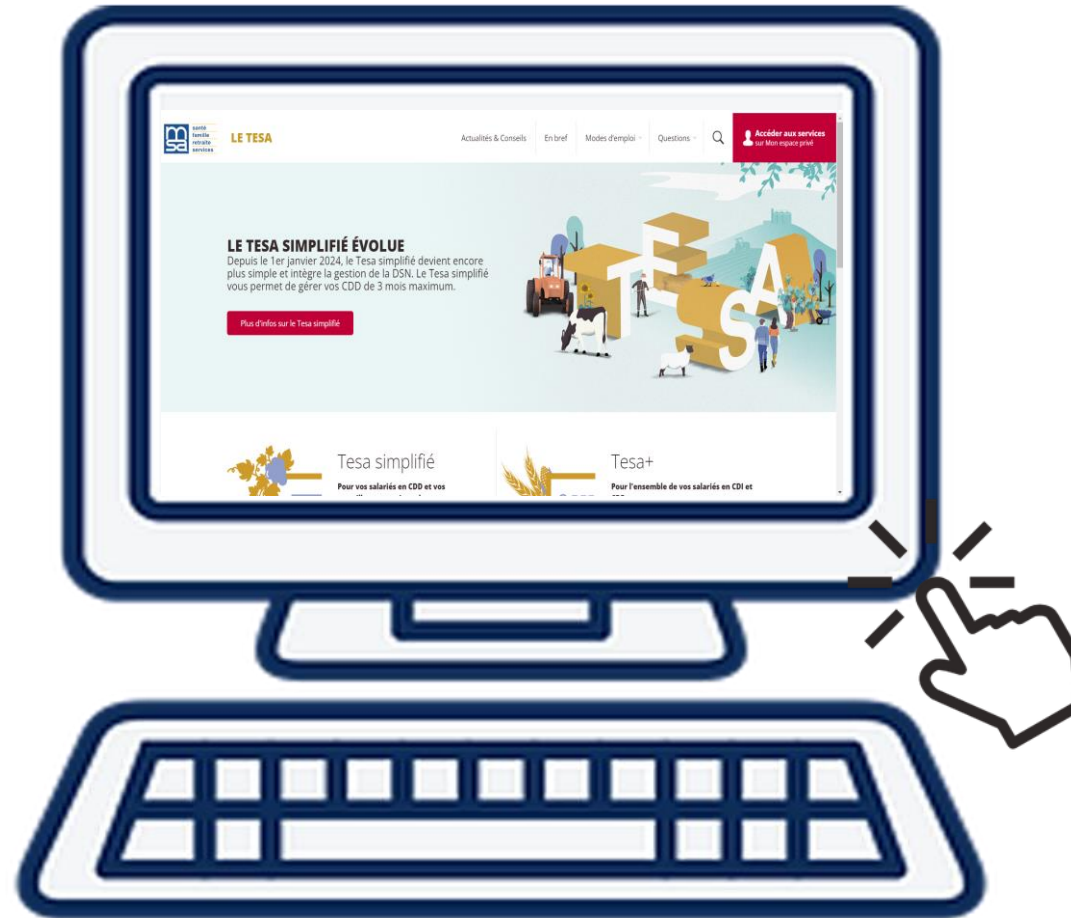
[MSA Ardèche Drôme Loire](#) > [Employeur](#) > [Embauche et déclarations](#) > [Tesa \(embauche et salaire\)](#) > [Le TESA](#)



le site: tesa.msa.fr



Présentation du site tesa.msa.fr et des liens utiles





L'EMBAUCHE DE SALARIES ETRANGERS ET LE RECOURS A LA PRESTATION DE SERVICES

L'embauche de salariés étrangers en direct

➤ Les formalités et procédures sont différentes selon la situation et la nationalité des salariés.

- Salarié étranger ressortissant d'un pays de l'EEE
- Salarié étranger (hors EEE) résidant déjà en France
- Salarié étranger (hors EEE) ne résidant pas en France

Tous les éléments suivants sont disponibles via le site de votre MSA ardechedromeloire.msa.fr rubrique :

Employeur/Embauche et déclarations/Emploi de travailleurs étrangers



Salarié étranger ressortissant d'un pays de l'EEE

- Liberté de circulation et de travail des citoyens de l'UE, élargie à l'EEE, dans chacun des pays membres:
 - Allemagne, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Roumanie, Slovaquie, Slovénie, Suède.
 - Par accord, se rajoute la Suisse.
- L'arrivée en France pour les ressortissants de ces pays se fait avec une pièce d'identité en cours de validité.
- L'exercice d'une activité professionnelle est alors possible sans titre de séjour.
- L'embauche d'un salarié étranger européen est donc similaire à l'embauche d'un salarié français.



Salarié étranger (hors EEE) résidant en France

AVANT TOUTE EMBAUCHE D'UN SALARIÉ ÉTRANGER DÉJÀ ÉTABLI EN FRANCE :



- L'employeur doit procéder à une authentification de son titre de séjour auprès de la Préfecture du lieu de l'embauche
- La procédure classique d'embauche (DPAE) doit alors être réalisée
- Le registre unique du personnel doit comporter une copie de l'autorisation de travail

Salarié étranger (hors EEE) ne résidant pas en France



UNE ENTREPRISE FRANCAISE NE PEUT PAS LANCER DIRECTEMENT UN RECRUTEMENT A L'ETRANGER

- Elle doit initier une procédure d'introduction, équivalente à une demande d'autorisation de travail auprès du Ministère de l'Intérieur.
- Une fois le dossier instruit, un courriel sera adressé au demandeur, afin de l'informer de la décision prise.
- L'employeur doit alors respecter les formalités habituelles liées à une embauche, notamment la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

RECOURS A LA PRESTATION DE SERVICES

C'est un mode d'organisation qui consiste à confier à une entreprise spécialisée, la prise en charge partielle ou totale d'une activité déterminée.

Assurez-vous de l'affiliation de la société : attestation de vigilance de moins de 3 mois avec codes de sécurité valides

Un contrat écrit doit être rédigé et disponible en cas de contrôle (gendarmerie, DREETS, MSA...) :

- vous êtes qualifié de donneur d'ordre,
- l'objet doit être précisé et correspondre à une tâche précise,
- l'exécution du contrat est détaillé.

A noter : la mission a lieu sous la responsabilité de l'entreprise prestataire qui fixe les tâches des salariés, leurs horaires de travail et veille à la discipline et à la sécurité en sa qualité d'employeur.



Une vigilance sur les tarifs pratiqués

De façon générale, les tarifs anormalement bas, ne permettant pas aux prestataires de service de respecter la législation française de droit du travail, doit vous alerter. La connaissance d'une rémunération notoirement inférieure (*) est un signe à prendre en compte car cela peut constituer un indice de possible travail dissimulé et de manquement aux droits des travailleurs susceptible alors d'engager alors **votre responsabilité financière et pénale**, solidairement avec le prestataire.

- SMIC au 01/01/2024 : 11,65 € et montant brut mensuel sur la base de 35h/hebdo => 1767 €

RECOURS A LA PRESTATION DE SERVICES

Cas particulier des **sociétés étrangères détachant** du personnel en France

Quelle législation s'applique ?

Pendant la durée du détachement de ses salariés en France, l'entreprise d'origine est soumise au droit français, notamment en matière de rémunération minimale (salaire minimum légal ou conventionnel), d'égalité professionnelle, de durée et de conditions de travail. Pour autant, vous devrez également veiller à ce que l'employeur d'origine ait bien rempli ses obligations.

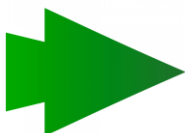
Sur quels points être vigilant ?

Vous devez être particulièrement attentif sur le respect des règles dites du « noyau dur du droit du travail », notamment la durée du travail, le temps de repos, les normes d'hygiène et de sécurité et les conditions de travail.

Avant chaque détachement, vous devez demander à votre co-contractant une copie de [la déclaration préalable de détachement](#) effectuée auprès de la DREETS, comportant la désignation du représentant en France dont vous apprécierez la vraisemblance au regard des éléments contractuellement convenus avec le prestataire (lieux d'intervention et nombre de salariés notamment).

Vous devrez annexer l'accusé de réception de la déclaration à votre registre unique du personnel. Vous pouvez accéder à cet accusé de réception (SIPSI) sur [le site du ministère du travail](https://travail-emploi.gouv.fr) : <https://travail-emploi.gouv.fr>

Pensez à bien inscrire les salariés détachés sur votre registre unique du personnel.



Que faire en cas d'absence de déclaration de détachement ?

Si votre co-contractant n'a pas réalisé cette déclaration préalable de détachement auprès de la DREETS, vous serez vous-même tenu de réaliser une déclaration subsidiaire de détachement. Vous devrez l'effectuer dans les 48 heures suivant le début de la prestation via le l'outil de déclaration en ligne SIPSI, sur [le site du ministère du travail](#).



Pour toutes questions sur ces sujets :

- consulter les articles du site : ardechedromeloire.msa.fr

Employeurs / Embauches et déclarations / Déclaration d'embauche et contrats

=> Le recours à la prestation de service, les précautions à prendre

=> Emploi de travailleurs étrangers (3 articles avec des fiches pratiques détaillées)

- contacter la **DREETS** Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités. Le service de l'inspection du travail pourra vous renseigner.



Merci de votre
attention.

msa