



Immatriculation des salariés :
les informations
et les documents
indispensables



Bien accueillir ses saisonniers :
pour que sécurité
rime avec qualité
et productivité



Le statut de bénévole :
des règles
bien précises

Vous avez la parole

Pour un salarié à temps partiel, il est demandé systématiquement le salaire à temps complet. Pourquoi ?

Cette information est indispensable afin de procéder à un abattement sur le plafond mensuel de Sécurité Sociale. Elle permet ainsi un calcul correct des cotisations sur une assiette plafonnée (cotisations vieillesse notamment).

Cet abattement compense la différence entre le montant des cotisations dues pour un salarié à temps partiel et celui appelé pour un salarié qui travaillerait à temps complet.

Le montant de ce salaire théorique à temps plein est indispensable lorsque ce dernier est supérieur au plafond mensuel ou en cas de versement de primes pour un mois donné.



Pour votre information

Immatriculation des salariés

Les informations et les documents indispensables.

Lors de toute embauche de salarié, nous vous demandons d'être très vigilant sur la lisibilité et l'exactitude des données d'Etat Civil de ce dernier.

Ces informations nous sont indispensables afin d'immatriculer correctement ces salariés. Chaque petite activité salariée est importante et peut valider un ou deux trimestres dans l'année.

Les données d'Etat Civil sont donc essentielles pour pouvoir cumuler les activités du régime agricole et celles des autres régimes. Elles permettent ainsi de reconstituer toute la carrière de la personne.

Lors de la déclaration d'embauche, complétez les données d'Etat Civil à partir de pièces justifiant l'identité de votre salarié (carte d'identité, passeport...) :

- **Nom et prénom** : en présence d'une femme mariée, préciser son nom patronymique (= nom de jeune fille) et son nom marital.

- **Date et lieu de naissance** : préciser le département et la commune de naissance. Pour les personnes nées à l'étranger, indiquer la commune et le pays de naissance.

- **Nationalité** : si le salarié est de nationalité étrangère, vous devez vous assurer qu'il est autorisé à travailler sur le sol français, à défaut le travail illégal pourrait être reconnu.

- **Adresse** : cette information est importante si nous devons contacter le salarié en cas de problème d'identification.

d'un extrait d'acte de naissance avec la filiation (nom et prénom des père et mère) pour éviter toute confusion entre deux personnes.

Respecter ces consignes permet une juste facturation aux employeurs et une bonne prise en compte de la protection sociale des salariés.

Fournir les bons documents

Pour gérer au mieux les prestations sociales et la validation des trimestres pour la retraite de ses adhérents, la Caisse Régionale MSA de Bourgogne doit les identifier par un numéro de sécurité sociale commençant par le chiffre 1 (pour les hommes) ou 2 (pour les femmes).

Aussi, afin d'assurer une immatriculation fiable, il convient d'adresser à la CRMSAB une pièce d'état civil en fonction du lieu de naissance de vos nouveaux salariés :

- Pour les personnes nées en France : un extrait d'acte de naissance ou copie du livret de famille.

- Pour les personnes nées à l'étranger : un extrait d'acte de naissance précisant la filiation.

Ces documents sont obligatoires pour l'ouverture des droits aux prestations sociales de vos salariés et doivent accompagner chaque nouveau contrat de travail.

Vous devez nous transmettre les documents suivants :

- Si votre salarié est né en France : copie de la carte d'identité ou copie du livret de famille ou extrait d'acte de naissance.

- Si votre salarié est né à l'étranger : copie

Bien accueillir ses saisonniers :

Pour que sécurité rime avec qualité et productivité.

Chaque année, les entreprises agricoles de Bourgogne emploient plus de 50 000 travailleurs occasionnels, essentiellement lors des travaux de récolte dans les différentes filières de production. Moins bien formés et informés que leurs homologues travaillant à plein temps, ces salariés connaissent un taux de fréquence des accidents du travail plus élevé. Un accueil adapté permet de les réduire tout en permettant des gains dans la qualité du travail fourni et de la productivité.

Prendre le temps d'accueillir ses saisonniers, c'est gagner sur le bon déroulement de la campagne, en limitant les départs imprévus et les accidents. C'est aussi améliorer la qualité et la productivité.

9 points peuvent rendre l'accueil plus efficace :

- Présenter votre entreprise, sa place économique sur le marché, sa superficie, le nombre de salariés.
- Faire prendre conscience au saisonnier que son travail s'insère dans une activité globale.
- Expliquer le fonctionnement de votre société : qui fait quoi (nom du responsable), les horaires de travail, les vestiaires, sanitaires, le parking (véhicule ne gênant pas la circulation des engins agricoles sur votre site, ni les usagers de la route), les repas...

- Décrire le poste de travail, les exigences de productivité et de qualité ainsi bien sûr que l'activité précise (cueillette, transport...) et les prescriptions techniques s'y rattachant.

- Informer des risques liés à l'activité et des moyens mis en œuvre, par l'employeur, pour les éviter (occasion de voir ensemble le document d'évaluation des risques obligatoirement rédigé).

- Demander le respect des règles d'hygiène : petit déjeuner copieux, boire beaucoup d'eau pendant la journée, vêtements adaptés à la météo, aux insectes..., port de chaussures tenant aux chevilles, vaccin antitétanique à jour.

- Rappeler les bonnes positions de travail, notamment pour protéger le dos :

éviter la position debout, dos penché, alterner les positions de travail (genou à terre, ergo siège, position accroupie...), faire des étirements,

encadrer la charge (le seau, ou le panier) et plier ses jambes pour soulever,

- Indiquer la procédure à suivre en cas d'accident ou de panne mécanique :

emplacement trousse de secours, portable à disposition ? qui prévenir ?

- Donner la conduite à tenir en cas d'accident : protéger, faire cesser le danger sans risque pour soi, les autres et sans aggraver les conséquences pour la victime,

alerter ou faire alerter les secours (112 universel, 15 SAMU, 18 pompiers).

Quelques chiffres

Une récente enquête menée auprès d'un échantillon représentatif de salariés de petites entreprises laisse apparaître :

- Qu'une sensibilisation générale à la sécurité est dispensée lors de l'accueil dans seulement 25 % des cas.
- Que dans près de 40 % des situations et avant toute prise de fonction, il n'existe pas de formation à la prévention des risques du poste.

Bon à savoir

Les fiches pratiques



Des guides pratiques pour vous aider à réaliser un accueil structuré et motivant pour vos saisonniers sont à votre disposition gratuitement auprès du service Santé Sécurité au Travail de votre caisse. N'hésitez pas à les demander.

Actualités sociales

Le statut de bénévole

Des règles bien précises.

Les employeurs ont parfois recours à de la main d'œuvre qu'ils déclarent auprès de la MSA en tant que "bénévoles", notamment pour la période des vendanges. Nous souhaitons attirer votre attention sur les conditions d'emploi de ces bénévoles.

D'une façon généralement admise, est considéré comme bénévole celui qui apporte un concours non sollicité, spontané et désintéressé, sans effet utile pour celui qui en bénéficie. Il s'agit d'un coup de main donné pour une courte durée.

A contrario, la législation du travail définit le salariat par trois éléments caractéristiques : l'accomplissement d'un travail, la



présence d'un lien de subordination avec l'employeur et le versement d'une rémunération en espèces (argent) ou en nature (repas, hébergement, bouteilles...).

Toutefois, le statut de bénévolat ne peut pas exister lorsqu'il est exercé au profit d'une entreprise à but lucratif surtout si elle est constituée sous forme sociétaire (EARL, SCEA...).

Dans ces conditions, les DUES ou TESA adressés à la MSA avec la mention "bénévoles" sont considérés comme des déclarations de salariés ordinaires ; l'assiette des cotisations sera alors constituée des avantages en nature correspondants (repas, hébergements...).

Par ailleurs, l'entraide familiale est tolérée avec les seuls membres de la famille du 1^{er} degré :

- ascendants (père, mère),
- descendants (enfants et leurs conjoints),
- collatéraux (frères et sœurs et leurs conjoints).

En présence d'un lien de parenté du second degré et au-delà (cousins...) ou sans lien de parenté (voisins, amis...), il ne pourra pas s'agir d'entraide familiale : les individus seront alors requalifiés comme salariés et l'assiette de cotisations sera là aussi constituée des avantages en nature correspondants (repas, hébergements...).