

Immatriculation des salariés

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. En effet, la réforme des retraites modifie l'âge de la retraite ainsi que la durée de cotisations. Chaque petite activité salariée est importante et peut valider 1 ou 2 trimestres dans l'année. Les données d'Etat Civil sont donc très importantes afin de pouvoir cumuler les activités du régime agricole et celle du régime général ou régime spécial et reconstituer ainsi toute la carrière de la personne.

Lors de la déclaration d'embauche, compléter les données d'Etat Civil à partir de pièces justifiant l'identité du 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 : important. 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.
- l'adresse. Cette information est importante si nous devons contacter le salarié en cas de problème d'identification.

Si votre salarié est né en France ou à l'étranger, vous devez nous transmettre un des documents suivants :

- né en France, copie de la carte d'identité ou copie du livret de famille ou extrait acte de naissance.
- **né à l'étranger, copie d'un extrait d'acte de naissance avec la filiation (nom et prénom des père et mère) pour éviter toute confusion entre 2 personnes.**

Nous vous rappelons votre obligation de vérifier la situation régulière des personnes nées à l'étranger, hors communauté européenne. Vous devez leur demander un document justifiant de la régularité de séjour avec autorisation de travail. Vous encourez des poursuites pour emploi de travailleurs clandestins.

L'emploi d'un travailleur de nationalité étrangère est soumis à des règles de législation particulière.

L'employeur doit :

- **vérifier la régularité des titres de séjour et le travail de la personne qu'il souhaite embaucher.**
- transmettre à la MSA l'ensemble des documents justifiant de la régularité du séjour et du travail du salarié. Ces documents sont différents en fonction de la nationalité du salarié embauché.

Ressortissants européens

Il est désormais possible d'embaucher des saisonniers nés à l'étranger au même titre que les travailleurs français sur simple justificatif de nationalité (l'employeur doit en conserver une copie).

Pays concernés : Suisse, Allemagne, Royaume Uni, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Malte, Hollande, Portugal, Suède, Norvège, Islande, Liechtenstein, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie, République Tchèque et Pologne.

La *Bulgarie* et la *Roumanie* ne bénéficient pas de cette mesure. Les employeurs doivent dans un premier temps solliciter au préalable une autorisation de travail pour embaucher les ressortissants de ces 2 pays.

Ressortissants hors Union Européenne

Ces personnes doivent disposer d'un titre de séjour avec autorisation de travail :

- carte de résident délivrée en France,
- autorisation provisoire de travailler,
- certificat de résidence (algériens),
- carte de séjour temporaire mentionnant :
 - étudiant, étudiant (pour les algériens) + autorisation provisoire de travail
 - salarié, travailleur saisonnier + contrat de travail visé
 - vie privée et familiale
- récépissé préfectoral de demande de renouvellement du titre de séjour avec la mention « autorise son titulaire à travailler »,
- autorisation provisoire de séjour portant la mention « étudiant »
- le visa « vacances travail » (Australie, Canada, Japon, Nouvelle-Zélande) + autorisation provisoire de travail.



Si le salarié dispose d'un titre de séjour sans autorisation de travail, il devra demander, auprès de la Préfecture une carte de séjour l'autorisant à travailler.

Les employeurs peuvent utiliser le TESA pour déclarer l'emploi d'un travailleur étranger, sans oublier d'indiquer le numéro de titre de séjour ou récépissé dans la case prévue à cet effet. L'employeur devra joindre ces justificatifs à l'envoi des volets 0 du TESA.

En l'absence de régularité de leur séjour ou de leur travail, les cotisations sociales seront appelées, mais aucune prestation ne sera versée, à l'exception des prestations accident du travail. La MSA sera fondée à récupérer auprès de l'employeur les prestations dues au titre de cet accident.

RAPPEL : pour l'immatriculation d'une personne née à l'étranger, les documents cités plus haut ne sont pas recevables. Le salarié devra fournir une copie de l'acte de naissance ou un extrait de naissance, avec présence de la filiation, à la MSA.