

Déclarer ses salariés, c'est sécuriser son activité

FORMALITÉS Conseils pour l'embauche d'un salarié.

Lors de l'emploi d'un ou plusieurs salariés ou en cas de recours à un prestataire de services toutes les démarches administratives doivent être effectuées : il en va de la sécurité juridique et du bon fonctionnement d'une entreprise. La déclaration d'embauche est une garantie de sécurité pour l'entreprise comme pour le salarié employé. Les risques encourus en cas de non déclaration ou de non vérification, d'oublis ou d'erreurs sont importants et peuvent engager la responsabilité de l'entreprise. Il est donc indispensable de bien effectuer toutes les formalités.

Déclarer l'emploi d'un salarié

Lorsque vous embauchez un salarié, vous devez effectuer un certain nombre de démarches administratives. Pour cela deux outils :

- le TESA (Titre Emploi Simplifié Agricole) uniquement sur internet à compter du 1er avril 2017. Spécialement conçu pour simplifier vos démarches, il vous permet de réaliser 11 formalités dans un seul document pour l'emploi



de salariés agricoles en CDD n'excédant pas 3 mois.

- la DPAE (la Déclaration Préalable A l'Embauche, anciennement DUE) ou la DPAE-CDD (la Déclaration Préalable A l'Embauche CDD, anciennement DUE-CDD). Cette déclaration doit être réalisée dans les 8 jours précédant la date d'embauche. Elle vous permet d'effectuer en une seule démarche jusqu'à 6 formalités obligatoires.

Afin d'être parfaitement en règle, il faut également :

- établir un contrat de travail, notamment pour les

embauches effectuées en CDD ou à temps partiel,

- établir et remettre un bulletin de salaire comportant le nombre d'heures réellement effectuées,
- déclarer les salaires versés auprès de votre MSA et payer les cotisations sociales.

Le TESA permet d'accomplir ces formalités.

Pour l'embauche du personnel étranger, il est indispensable de s'assurer que le salarié a bien le droit de travailler et pour cela :

- qu'il est en situation régulière au regard de la législation sur les titres de séjour et de travail des étrangers en France,
- transmettre à la MSA des justificatifs (différents selon la nationalité du salarié embauché).

Si vous avez recours à une entreprise prestataire de services, vous devez vous assurer, avant son intervention :

- que l'entreprise avec laquelle vous allez contracter réalisera un véritable contrat de sous-traitance en toute autonomie,
- qu'elle est en règle au regard de diverses obligations d'existence et d'activité, sociales et fiscales.

Le contrôle : une mission et un engagement

Les entreprises effectuent des déclarations auprès de la MSA, pour leur compte et celui de leurs salariés. Les cotisations sont alors calculées en fonction de ces déclarations sociales et constituent la principale ressource pour financer différentes prestations sociales versées par la MSA. C'est à ce titre que la MSA est habilitée à les contrôler. Ce contrôle est effectué par un contrôleur assermenté, tenu au secret professionnel et peut avoir lieu

tous les jours de la semaine. Il porte sur le respect de la réglementation comme par exemple les assiettes de cotisations, le travail dissimulé, les frais professionnels...

En raison de sa mission de service public, la MSA s'engage dans la lutte contre le travail dissimulé dont elle fait un enjeu important de sa gestion. Elle participe ainsi à l'équité de traitement entre ses adhérents et contribue à défendre les valeurs de solidarité, de mutualisme et

de responsabilité qui sont au cœur de sa mission.

En cas de travail dissimulé, l'entreprise s'expose à des sanctions sévères qui peuvent mettre très sérieusement en péril son activité :

- **des sanctions pénales** (jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende...)
- **des sanctions civiles** (rappel des cotisations sociales, remboursement de réductions et exonérations de cotisations dont l'employeur a pu bénéficier, redressement forfaitaire de cotisations ...).
- **des sanctions administratives** (le refus d'attribution d'aides à l'emploi ou à la formation professionnelle, fermeture de l'établissement à titre provisoire...)

Erratum

Une erreur s'est glissée dans la page 17 du n°975. Sophie Guiraud, Conseillère technique MSA est joignable au 05 57 98 23 24.

Ne prenez pas les risques de l'invisibilité

Un membre de votre famille vous aide sur l'exploitation sans être déclaré ? Il est invisible pour la MSA et vous êtes en situation de fraude. Il n'a pas de statut ni de protection en cas d'accident. Vous risquez de devoir payer des pénalités et des poursuites pénales.

AVEZ LE BON RÉFLEXE : DÉCLAREZ !

 MSA
sonté
famille
retraite
services
L'essentiel & plus encore

www.msa33.fr

UN MANQUE DE VIGILANCE À PLUS DE 100 000 EUROS !

Au cours d'une campagne de vendange, un contrôle mené un samedi matin dans une exploitation viticole amène à constater la présence de 15 vendangeurs. Une fois revenu à la MSA, les contrôleurs s'aperçoivent qu'aucun n'avait été déclaré. Habitué à utiliser un prestataire de main d'œuvre en semaine, le propriétaire n'a pas jugé bon de déclarer les personnes présentes ni les membres de sa famille. Le redressement forfaitaire de cotisations et contributions sociales sur la base d'une assiette de 6 SMIC mensuels s'est chiffré à plus de 100 000 euros.

Pour en savoir plus sur l'utilisation de la main d'œuvre familial, l'entraide ou le coup de main, consulter le site msa33.fr.

En bref

Les conseils clés pour bien déclarer

- **Respecter les procédures de déclaration de vos salariés pour :**
 - sécuriser la gestion de son entreprise,
 - éviter des pénalités, des sanctions, et des redressements.
- **Déclarer en ligne sur internet (www.msa33.fr) en créant son espace privé MSA** permet une réactivité immédiate: c'est plus simple, plus rapide et plus souple. Cela permet d'effectuer ses déclarations sociales en veillant à respecter les délais. Cela permet aussi de réagir vite si le salarié ne vient pas.
- **Effectuer les vérifications inhérentes au recours à une entreprise prestataire de services**