



Droit et Gestion

Le système du Tesa n'est qu'un mode déclaratif du salaire. Son utilisation ne dispense pas les employeurs de respecter le code du travail et la convention collective ainsi qu'un certain formalisme dans l'établissement du contrat de travail et de la fiche de paie.

Tesa+ pour les CDI et les CDD ou Tesa simplifié pour les CDD et les TO (travailleurs occasionnels), la MSA propose ces deux outils prioritairement aux petites entreprises agricoles sans logiciel de paie et qui n'ont pas recours à un tiers déclarant. Ce service permet de déclarer ses salariés en répondant à ses obligations liées à la DSN (déclaration sociale nominative) et au prélèvement à la source. Mais ce n'est pas si simple ni sans risque pour l'employeur. Rappel des obligations parallèles.

Application des dispositions du code du travail et de la convention collective

La simplification des démarches administratives, permise par le Tesa lors du recrutement d'un salarié, ne dédouane pas de respecter les obligations à la charge des employeurs. Bien au contraire, les employeurs agricoles sont soumis au code du travail mais également à la convention collective applicable nationale agricole (agriculteurs et Cuma - voir ICI). Ainsi, l'employeur doit s'assurer de la preuve de la signature du contrat même si ce dernier a été régularisé sur le site de la MSA. Il est conseillé de formaliser la relation de travail dans un contrat de travail écrit.

C'est d'autant plus recommandé pour un contrat à temps partiel. Dans ce cas précis, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les horaires de travail ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires doivent faire l'objet de mentions dans un contrat. A défaut, le contrat de travail pourra être requalifié en contrat de travail à temps plein. C'est le cas également pour le contrat de travail à durée déterminée qui doit être écrit et doit respecter certaines règles, notamment sur la durée du contrat (maximum 18 mois), le nombre de renouvellement (maximum 2), le délai de carence entre les contrats.

Minimum conventionnel à respecter et classification à vérifier

Attention également au montant du salaire. Même si le site de la MSA ne permet pas de saisir un salaire inférieur au Smic en vigueur, l'employeur doit vérifier dans la convention collective applicable le montant minimum du salaire. A défaut, il s'expose à des demandes de rappels de salaires en cas de contentieux.

L'employeur doit aussi s'assurer que le choix de la classification de son salarié correspond bien à celle prévue par la convention collective en fonction des tâches réellement accomplies notamment. Pour aider les employeurs agricoles dans ces démarches, les cabinets membres d'AGIRAGRI mettent gratuitement à leur disposition son outil CLIC & CLAASS. Il permet de « classer » rapidement leurs salariés et ainsi de connaître en un coup d'œil le salaire de référence qui y est attaché (voir ICI)

De même, l'employeur doit veiller à affilier les salariés auprès de la caisse de prévoyance puis de la renseigner sur le site de la MSA.

La législation sur les salariés étrangers

Tout employeur doit vérifier que le salarié étranger qu'il souhaite embaucher est bien en situation régulière sur le territoire français en sollicitant avant la régularisation du contrat de travail l'authentification du titre de séjour auprès des services de la Préfecture.

Des connaissances en matière de paie

L'utilisateur d'un Tesa doit posséder une solide connaissance en paie pour établir sans erreur la fiche de paie de ses salariés. Par exemple, il doit être capable de décompter correctement les heures supplémentaires (à 25 % ou à 50 %) et/ou les heures complémentaires en cas de contrat à temps partiel. Il doit savoir gérer les arrêts maladie, connaître la réglementation en matière de saisies sur les salaires, et même déterminer si une prime de précarité est due au salarié. En cas d'erreur sur un bulletin de paie, l'employeur s'expose à un litige devant le conseil de prud'hommes et des condamnations pour des rappels de salaires et des dommages et intérêts. Dans des cas extrêmes, un risque de condamnation pénale existe notamment pour travail dissimulé si les heures supplémentaires ne sont pas mentionnées sur le bulletin de paie. C'est pourquoi les cabinets du groupement AGIRAGRI peuvent vous accompagner dans ces démarches. N'hésitez pas à contacter le service « Social » de votre cabinet.

Anne-Lyse Sutter-Brosseau, avocate associée chez Auvea Conseils