

RENCONTRE 2024

Tout savoir sur

**L'embauche de salariés
saisonniers**



**Mutualité Sociale Agricole
Mayenne Orne Sarthe**

Juin 2024





Réponses à vos questions :

Posez vos questions via l'icône Questions/Réponses !



Webinaire enregistré
(merci de nous signaler votre refus)

SOMMAIRE

1 Modalités déclaratives, quel outil choisir ?

TESA Simplifié, TESA +, DSN

2 Les bonnes pratiques avant l'embauche :

Immatriculation, affiliation des salariés, prévoyance...

3 Les événements liés à la vie du contrat :

Droits santé, indemnités journalières, visite médicale, prévention...



« Les travaux saisonniers sont ceux dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. » (Code du travail, article L.1242-2).

Les travaux agricoles, qui correspondent à cette définition, permettent de conclure un contrat saisonnier dont la principale caractéristique est d'être un contrat à durée déterminée (CDD).

Les salariés saisonniers peuvent être déclarés soit,

TESA
Simplifié

TESA +

DSN

Quelque soit le mode de déclaration choisi, les employeurs doivent déclarés leurs salariés.



Pour toutes questions relatives au droit du travail, en tant qu'employeur vous devez vous rapprocher de la DDETS de votre département.

Si vous ne disposez pas d'un logiciel de paie et n'avez pas recours à un tiers déclarant,

2 services en ligne sont à votre disposition pour déclarer vos salariés !



TESA
Simplifié

ou



TESA +

Site internet dédié : tesa.msa.fr

TESA
Simplifié



Le TESA Simplifié est particulièrement adapté à l'emploi de salariés saisonniers

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
- Un guichet unique simplifiant les démarches sociales liées aux emplois occasionnels de très courte durée (3 mois maximum)
- Un service sécurisant la protection sociale de vos salariés.

TESA
Simplifié



Le service en ligne permet de réaliser 11 formalités en une seule déclaration :

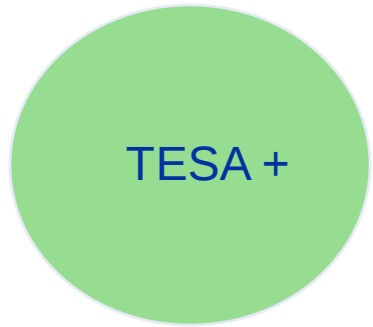
- **6 formalités au moment de l'embauche** du salarié :

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 et la déclaration annuelle des salaires aux services fiscaux.





Vous accomplissez les mêmes formalités qu'en TESA Simplifié

Ce mode de déclaration est adapté lorsque vous embauchez des salariés permanents, apprentis et/ou salariés saisonniers

Le TESA + vous permet de déclarer vos salariés en CDI et CDD.



On ne peut utiliser que l'un ou l'autre de ces services déclaratifs !



Pour effectuer vos DSN vous devez être équipé d'un logiciel de paie répondant aux normes techniques DSN ou faire appel à un tiers déclarant (comptable, centre de gestion...).

Vous disposez d'un logiciel de paie,

└─ vous devez déclarer vos salariés saisonniers par ce biais.

Vous avez recours à un tiers déclarant pour l'emploi de salariés permanents, CDD longue durée ou encore apprentis...,

└─ vous pouvez opter pour l'utilisation soit du TESA Simplifié ou du TESA + pour l'emploi de vos salariés saisonniers (en fonction de la durée des CDD).

Dans ce cas vos déclarations seront indépendantes de celles réalisées par votre tiers déclarant.

Une fois votre mode déclaratif choisi,

En tant qu'employeur, vous devez déclarer à la MSA chacun de vos salariés préalablement à leur embauche. Cette déclaration est obligatoire.



La déclaration à l'embauche doit être effectuée au plus tôt dans les 8 jours précédant la date d'embauche et au plus tard dans les minutes précédentes la prise de poste par le salarié.

La déclaration d'embauche est une garantie de sécurité pour vous et 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 votre responsabilité.

Il est donc indispensable de bien effectuer toutes les formalités.

J'opte pour l'exonération travailleur occasionnel lors de la déclaration d'embauche !



- ▶ Ce dispositif prévoit une exonération dégressive de certaines cotisations patronales de sécurité sociale, légales et conventionnelles.
- ▶ Les activités concernées sont toutes celles liées :
 - au cycle de la production animale et végétale
 - aux travaux forestiers (notamment les sylviculteurs)
 - aux travaux agricoles d'amélioration foncière
 - à la transformation, au conditionnement et à la commercialisation des produits agricoleslorsque ces activités accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole constituent le prolongement direct de l'acte de production.
- ▶ En revanche sont exclues les activités d'accueil touristique situées sur l'exploitation, notamment celles d'hébergement et de restauration.



Les Salariés concernés doivent être recrutés sous CDD,

- ▶ Sont exclus du dispositif les salariés embauchés en CDD de remplacement d'un chef d'exploitation ou d'un autre salarié
- ▶ L'employeur doit demander le bénéfice de l'exonération d'un travailleur occasionnel sur la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) selon les modalités et les délais impartis à l'embauche.
- ▶ La durée d'exonération des cotisations est de 119 jours par année civile pour un même salarié chez le même employeur.
- ▶ Ce dispositif n'est pas cumulable avec la Réduction Générale Dégressive

Depuis le
01/01/2010

Une entreprise a l'obligation d'adhérer à un contrat prévoyance pour ses salariés non cadres si elle relève des accords de la production agricole et a pour activité :

- Exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient
- Entreprises de travaux agricoles qui entrent dans le cycle de la production animale ou végétale
- Travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers
- Etablissements de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle



Depuis le 01/01/2017, libre choix pour les entreprises de l'organisme assureur !

La MSA est susceptible de verser les prestations suivantes aux salariés non cadres couverts par un contrat prévoyance au sein de leur entreprise :

- Indemnités journalières complémentaires (maladie, accident de travail, congé maternité, congé paternité...)
- Indemnités en cas d'invalidité
- Indemnités en cas de décès (capital ou rente)



Depuis le
01/01/2016



Tous les employeurs, quel que soit leur secteur d'activité et la taille de leur entreprise, doivent proposer une couverture complémentaire santé à tous leurs salariés.

Votre entreprise dépend d'un accord de branche ou d'un accord collectif local,

- Vous pouvez souscrire un contrat collectif pour vos salariés auprès de l'organisme assureur référencé, recommandé ou labellisé par les partenaires sociaux pour l'accord.

ou

- Vous pouvez choisir un autre organisme assureur, et dans ce cas, vous devez veiller à proposer à vos salariés une complémentaire santé d'un niveau au moins égal ou supérieur au contenu de l'accord négocié par les partenaires sociaux de la branche.

Les règles d'affiliation prévoient des conditions d'ancienneté pour les CDD, 1 mois pour la filière paysage et 3 mois pour les filières agricoles.

Dispositif alternatif = le versement santé

Versement

Dispositif alternatif au contrat collectif obligatoire.



Il s'agit d'une participation au contrat individuel du salarié.

Pour quels
contrats ?

- CDD et mission d'intérim, d'une durée de 3 mois maximum
- Contrat à temps partiel travaillant moins de 15 heures par semaine.

Pour bénéficier du versement santé, le salarié doit disposer d'un contrat individuel répondant aux critères du contrat responsable.

Le salarié doit vous en faire la demande le jour de son embauche.

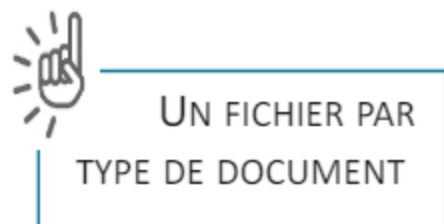
En revanche, le versement santé n'est pas dû si le salarié bénéficie de la complémentaire santé solidaire (CSS) ou d'une autre mutuelle obligatoire y compris en tant qu'ayant-droit.

En tant qu'employeur vous devez garantir l'immatriculation de vos salariés, en fonction des situations, des pièces justificatives doivent être transmises à la MSA.

Les pièces fournies doivent répondre à certains critères :

- ✓ Elles doivent être parfaitement **lisibles**,
- ✗ Elles ne doivent être **ni raturées ni surchargées, ni tronquées**,
- ✓ Les pièces d'état civil doivent être **authentifiées** par la présence d'un tampon et/ou la signature de l'officier de l'état civil,
- 🔗 Les données d'état civil doivent être correctes et **cohérentes** d'un document à l'autre.





[Aller à l'espace public](#) **Mon espace privé**

Mes services **Contact & échanges**

Mon espace privé : entreprises > Contact & échanges

Contact & échanges

Ma messagerie

Envoyer un message

Mes documents

Voir mes documents
Envoyer un document
Vos échanges de fichiers

Rendez-vous

Demander un rendez-vous

Nos coordonnées

Consulter les coordonnées de ma MSA

Assistance Internet

N'hésitez pas à contacter notre assistance internet du lundi au vendredi, de 8h15 à 12h15 et de 13h30 à 16h30. Pour MSA.FR

Services en ligne

Pour aller plus vite, utilisez nos services en ligne pour effectuer vos démarches.
[Voir tous les services en ligne](#)

Lors de l'établissement de la déclaration d'embauche,

Les informations à transmettre à la MSA pour l'immatriculation d'un Salarié né en France :

1 – Saisir le numéro de Sécurité Sociale

2 – Saisir les éléments exacts d'état civil → le nom de naissance, prénom
→ la date et le lieu de naissance



Si votre salarié ne possède pas de numéro de sécurité sociale ou n'en a pas connaissance, pensez à transmettre à la MSA : pour les salariés nés en France
- un justificatif d'identité (passeport ou carte d'identité recto-verso)

Lors de l'établissement de la déclaration d'embauche,

Les informations à transmettre à la MSA pour l'immatriculation d'un Salarié né à l'étranger:

- 1 – Sa bonne identification à l'appui d'un justificatif d'état civil (copie intégrale ou extrait d'acte de naissance avec filiation)
- 2 – Vérifier la régularité de sa situation au regard du droit du Travail.

En tant qu'organisme de sécurité sociale, la MSA immatricule et attribue un NIR pour garantir la protection sociale de ces salariés étrangers pour l'ensemble des risques (maladie, accident de travail, famille, retraite).



Pour les salariés de nationalité étrangère résidents en France



L'employeur doit vérifier que les travailleurs sont titulaires d'un titre de séjour valide valant autorisation de travail.

La demande de vérification est à faire auprès de la Préfecture du lieu d'embauche, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche.

Pour les salariés de nationalité étrangère résidents hors UE / Espace économique européen



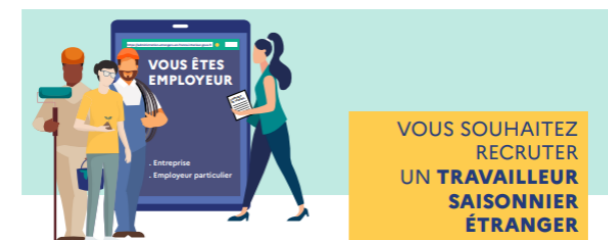
La demande d'autorisation de travail s'effectue en ligne sur :

administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr

Cette démarche en ligne se fait en 3 étapes :

1. Identification de l'entreprise
2. Identification du futur salarié
3. Nature de l'emploi et du contrat proposé

MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
*Liberté
Égalité
Fraternité*



Ces informations concernent le recrutement d'un collaborateur étranger, hors Union européenne et hors Espace économique européen.

La carte de séjour pluriannuelle « travailleur saisonnier » (d'une durée maximale de 3 ans), permet à un ressortissant étranger, dont la résidence habituelle se situe hors de France, de séjourner et travailler sur le territoire français pour occuper des emplois saisonniers pour une période de 6 mois continus par an, à compter de son entrée sur le territoire français¹.

Les conditions pour obtenir une CSP « Travailleur saisonnier »

- Bénéficier d'un contrat de travail saisonnier de 3 mois minimum et d'une autorisation de travail relative à ce contrat.
- Obtenir sur cette base un visa long séjour auprès du consulat.
- S'engager à maintenir sa résidence habituelle hors de France.
- En cas de renouvellement du contrat de travail ou en cas de conclusion d'un nouveau contrat de travail saisonnier en France, dans la limite de la période de 6 mois autorisée, l'employeur est tenu de solliciter pour chacun d'eux une nouvelle autorisation de travail.

Dès le 6 avril 2021, la demande d'autorisation de travail s'effectue en ligne sur : administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr

Vous n'avez plus besoin de vous déplacer auprès du service de main d'œuvre étrangère

Le service en ligne fonctionne depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone.



Votre démarche en ligne se fait en 3 étapes :

1. Identification de l'entreprise.
2. Identification du futur salarié.
3. Nature de l'emploi et du contrat proposé.

A l'issue de votre demande en ligne, vous recevez une confirmation de dépôt. Dès que votre demande est validée, vous recevez de manière dématérialisée une autorisation de travail sécurisée. Elle devra être utilisée pour la demande de visa en consulat.

Les représentations à l'étranger de l'OFII dont le rôle est inchangé seront aussi destinataires de cette autorisation de travail accordée.

¹ Ce titre de séjour « travailleur saisonnier » ne peut être délivré aux ressortissants algériens, qui relèvent des stipulations de l'accord franco-algérien du 27 décembre 1968.

Quelque soit le mode déclaratif choisi, lors de la saisie de la déclaration préalable à l'embauche, vous devrez disposez de ces informations.

L'immatriculation lors de l'embauche va générer l'affiliation des salariés, il est important de bien veiller :

- à qualifier le contrat en tant que « contrat saisonnier »
- de mentionner la date de fin prévue au contrat.



Si vous ne disposez pas du numéro de sécurité sociale de votre salarié, il ne faut pas compléter la rubrique, pour les jeunes salariés, ne pas indiquer le numéro SS du parent, uniquement celui du jeune.

TESA Simplifié



Ajouter un salarié

Toutes les informations demandées sont obligatoires sauf celles avec la mention (facultatif).

Numéro de sécurité sociale : (facultatif)
(15 chiffres sur la carte vitale)

2 66 03 31 555 555 12

Le salarié est : **2**

☐ un homme

☒ une femme

Date de naissance :
(Exemple: 25/03/2020)

XX / 03 / 1966
jour mois année

Pays de naissance :
FRANCE

Commune de naissance :
31500 Toulouse

Numéro Sécurité Sociale

Date de naissance

Nationalité
Saisissez le début du pays (ex : FR) puis sélectionnez

FRANCAISE

Nom

Nom d'usage (facultatif)

Prénom(s)

Etat-civil

Pays de résidence
FRANCE

Adresse de résidence du salarié

TESA
Simplifié



Compléter le motif de recours
au CDD saisonnier

Le contrat est-il à temps partiel ?

1 Durée légale du travail dans l'établissement :
[] heures ☒ par semaine ☐ par mois

2 Motif du CDD ?
Contrat vendange

3 Demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel

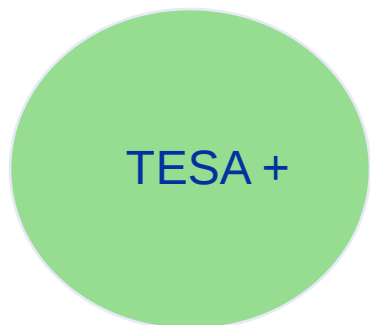
Pour ce motif de CDD, vous pourrez, via TESA Simplifié, gérer votre salaire jusqu'au : 31/01/2024 au plus tard, soit 1 mois calendaire après votre date d'embauche.

4 La date de fin du CDD est-elle connue ?

5 Durée de la période d'essai
[] jours

Lieu du travail
☒ Identique à l'établissement (51 RUE ANDRE MERCIER Vis-en-Artois)
☐ Différent

date de fin du contrat
déterminante pour l'ouverture
de droits Santé selon le contrat



Salarié

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

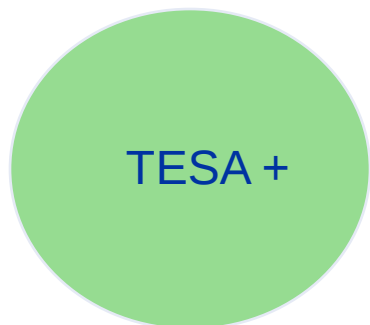
Saisir un salarié

Nom de naissance :	CDD	Prénom :	Individu
Date de naissance :	01/01/1986	Numéro de sécurité sociale :	

Nom de naissance connu de l'état civil, séparé par des blancs en cas de nom composé

Premier prénom de naissance connu de l'état civil, séparé par un tiret en cas de prénom composé





Sélectionner
Contrat saisonnier

date de fin du contrat
déterminante pour l'ouverture
de droits Santé selon le contrat

Lieu de travail

☒ Identique à l'établissement
☐ Différent, dans ce cas précisez :
Département : Commune :

Motif de recours au CDD *

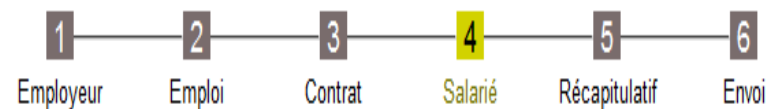
☒ CDD en remplacement de : Sa qualification :
☐ CDD en remplacement du non salarié :
☐ CDD pour accroissement temporaire d'activité
☐ Contrat saisonnier pour les travaux de :
☐ Contrat vendanges
☐ Contrat d'usage
☐ Contrat d'insertion
☐ Autre motif :

Fin du contrat à durée déterminée *

Date prévisionnelle de fin : Renouvelable : ☒ Oui ☐ Non Durée minimale du CDD : jours

Contrat d'apprentissage

Type de contrat d'apprentissage : % de rémunération :



MSA Mayenne Orne Sarthe > Mon Espace Privé > Déclaration Préalabl... > Saisie de DPAAE



Salarié

Les champs marqués d'un * sont obligatoires

Etat civil

Nom de naissance :	RIVIERE	Prénom(s) :	PAUL
Date de naissance :	01/01/2000	N° de Sécurité Sociale :	
Avez-vous déjà employé ce salarié ?		* ☐ Oui ☒ Non	

Annuler

Précédent

Suivant



Il est nécessaire de bien identifier le régime de base d'assurance maladie auquel est affilié le Salarié.

- ① renseigner le bloc « Point de dépôt S10.G00.00.007 » :
 - 01 - Net-entreprises
 - 02 – MSA
- ② renseigner le bloc « Code régime de base risque maladie S21.G00.40.018 » :
 - 300 - Régime Agricole



- Renseigner le bloc « Motif de recours S21.G00.40.021 » afin d'éviter un éventuel transfert des Droits Santé au vu de l'activité occasionnelle du Salarié
- Le CDD de courte durée est ainsi encadré par une liste de cas limitativement énumérés définis :
 - 01 - Remplacement d'un salarié
 - 02 - Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
 - 03 - Emplois à caractère saisonnier**
 - 04 - Contrat vendanges
 - 05 - Contrat d'usage
 - 06 - Contrat à durée déterminée à objet défini
 - etc
- Indiquer les dates de début et fin de contrat (pas de durée illimitée)



Depuis le
01/01/2016

La PUMa permet d'ouvrir les droits aux frais de santé à toute personne qui exerce une activité professionnelle en France ou qui réside en France de manière stable et régulière.

Son objectif : garantir un droit maladie, illimité, pour tous et sans interruption entre les régimes de sécurité sociale.

- **Dès le 1er jour d'embauche**

En théorie, le Salarié peut bénéficier de la prise en charge des frais de santé auprès d'un organisme de Sécurité Sociale dont il relève au titre de l'activité professionnelle exercée.

- **Les droits Santé sont ouverts en illimités** (sauf pour les ressortissants étrangers hors UEE)

La présence d'un titre de séjour (en cours de validité) dans le dossier de l'assuré est obligatoire pour l'ouverture des droits.

L'ouverture de droits permet de prétendre à des prestations maladie

Frais de Santé

=

remboursement Frais Médicaux



Indemnités Santé

=

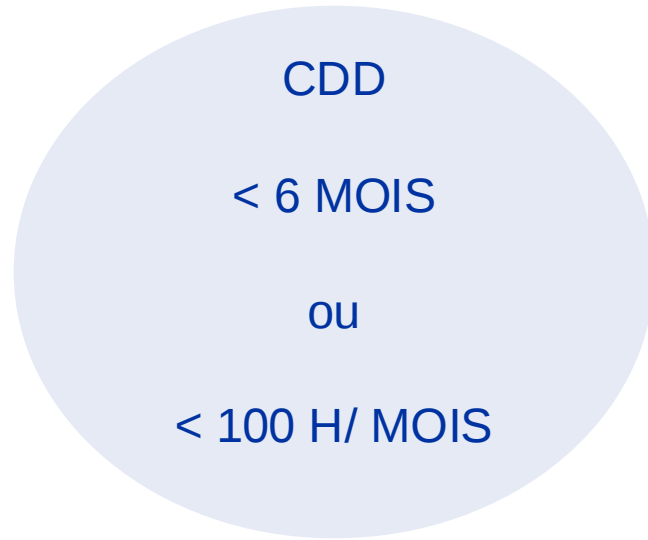
en cas d'arrêt de travail





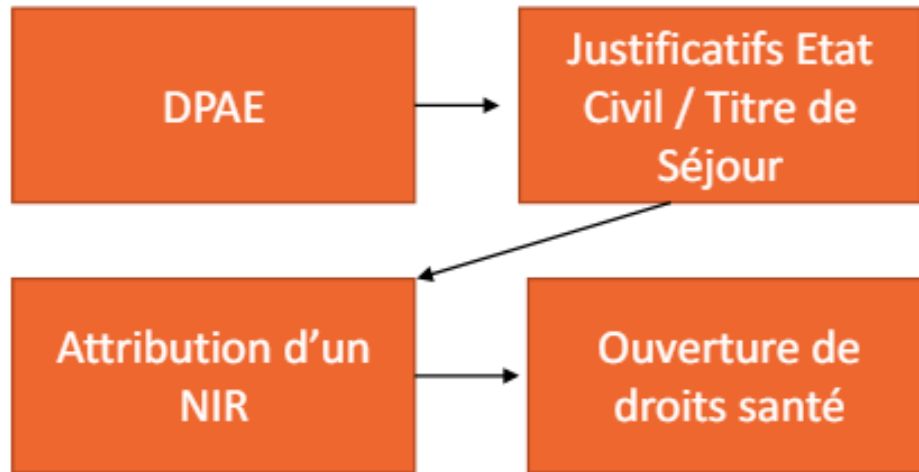
Afin de limiter et simplifier les changements de régimes de protection sociale,

En cas de changement de situation professionnelle, les conditions d'affiliation automatique des salariés ont été modifiées pour **réduire les mutations inutiles** tout en garantissant la continuité des droits des individus.



=

Pas d'ouverture de droits santé
automatique



PUMA ressortissants UE/EEE :

Ouverture de droits similaire à un salarié français (critère d'activité /critère de résidence)

PUMA ressortissants hors UE/EEE :

Le droit à la PUMA est ouvert durant la durée du titre de séjour + 6 mois

PUMA pour les saisonniers OFII :

Ouverture de droits uniquement durant la période du contrat.



La réglementation du travail prévoit qu'aucun jeune ne peut travailler avant d'être libéré de l'obligation scolaire, c'est-à-dire à 16 ans.



Mais, par exception, les adolescents de 14 et 15 ans peuvent travailler pendant les vacances scolaires, sous réserve de ne pas effectuer de travaux dangereux, insalubres ou au-dessus de leurs forces.



Pour embaucher ces adolescents de 14-15 ans, vous devez adresser à l'inspection du travail une déclaration indiquant le nombre de jeunes concernés, leurs nom, prénom et âge, la nature des travaux qui leur seront confiés et les lieux précis où ces travaux seront effectués.

Jusqu'à son 18ème anniversaire, le jeune salarié bénéficie de règles protectrices en matière de durée du travail et de sécurité, règles qui varient selon l'âge.



Ouverture de droits santé Etudiants :

- activité uniquement pendant période estivale → L'étudiant reste rattaché à son régime de protection sociale actuel (pas d'affiliation au titre de l'activité professionnelle). Il convient de renseigner dans la DSN la date de fin de contrat au plus juste).
- activité professionnelle s'exerce au-delà de la période estivale → Si celle-ci est > à 150 H/trimestre durant l'année d'études, l'étudiant sera alors affilié au régime au titre de l'activité professionnelle.

En cas d'accident du travail ou de trajet, **un salarié a 24 heures pour en informer son employeur**, sauf impossibilité et en cas de force majeure.



Dès que vous avez connaissance de l'accident, vous devez adresser à la MSA,

- la déclaration d'accident du travail ou de trajet (DAT) au plus tard **48 heures** (hors dimanches et jours fériés) après avoir eu connaissance de l'accident
- remettre immédiatement à votre salarié une feuille d'accident, ce, même si cela n'a pas entraîné d'arrêt de travail.

MMA - Mon Espace Privé - DAF

Déclaration d'Accident du Travail

Un salarié de votre exploitation (ou de votre entreprise) agricole vient d'être victime d'un accident du travail.

Vous pouvez déclarer par internet cet accident à la caisse de mutualité sociale agricole dont vous relevez, en vous laissant guider.

N'hésitez pas à consulter le mode d'emploi.

NOUVEAUTE : Dans le cas d'une subrogation l'attestation de salaire est désormais transmise automatiquement à votre MSA.

Salaire

- » Déclarer un accident du travail
- » Effectuer une attestation de salaire
- » Effectuer une attestation de reprise de travail
- » Émettre des réserves sur un accident du travail déclaré

Rechercher

- » Une déclaration préalablement effectuée sur ce site
- » Pour retrouver une déclaration envoyée.

[Retour à l'accueil](#)

Vous disposez d'un droit d'accès, de modification et d'opposition des données qui vous concernent conformément aux articles 17 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Pour l'exercer, contactez nous à votre MSA.

RAS



Depuis votre **espace privé**, vous accédez au service en ligne « Déclaration d'accident de travail ou de trajet »

Ce service vous permet de :

- déclarer un accident du travail
- effectuer une attestation de salaire
- effectuer une attestation de reprise du travail
- émettre des réserves motivées sur un accident du travail déclaré

Activité saisonnière ou discontinue : **cumul Salaires des 12 mois précédant l'arrêt**



Conditions d'attribution des indemnités journalières des salariés : Arrêt de travail de moins de 6 mois

- ❖ Il y a des conditions d'heures ou de salaires à respecter
- ❖ Ces conditions sont différentes suivant les catégories professionnelles

Catégories Professionnelles	<u>A défaut de ne pas remplir les conditions d'ouverture de droit d'un salarié</u> D'autres conditions peuvent s'appliquer
Professions à caractère saisonnier ou exerçant une activité discontinue	Soit au moins 600h de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils précédents ou des 365 jours précédents. ou Soit avoir cotisé sur un salaire au moins égale à 2030 X le SMIC dans les 12 mois précédant l'interruption de travail.



Les conditions à respecter pour un **arrêt de travail de plus 6 mois**

Catégories Professionnelles	Conditions
Salariés & Professions à caractère saisonnier ou exerçant une activité discontinue	12 mois d'affiliation au moins au jour de l'interruption de travail ET ➤ Soit avoir cotisé sur un salaire au moins égale à 2030 fois le SMIC horaire pour les 12 mois civils précédant l'interruption de travail. ➤ Soit au moins 600 h de travail salarié ou assimilé au cours des 12 mois civils ou 365 jours précédant l'interruption de travail



Si votre contrat est inférieur à 45 jours et que vous n'êtes pas exposé à des risques particuliers, vous bénéficierez d'actions de formation et de prévention.

La visite d'embauche **n'est pas obligatoire** mais vous pouvez demander une visite médicale.

Vous êtes saisonnier :

Si votre contrat est supérieur à 45 jours, visite d'embauche obligatoire, sauf dans le cas où le poste que vous occupez est équivalent à celui de votre précédent contrat et qu'aucune inaptitude n'a été reconnue au cours des 24 derniers mois.

Des guides d'accueil des saisonniers disponibles sur notre site MSA

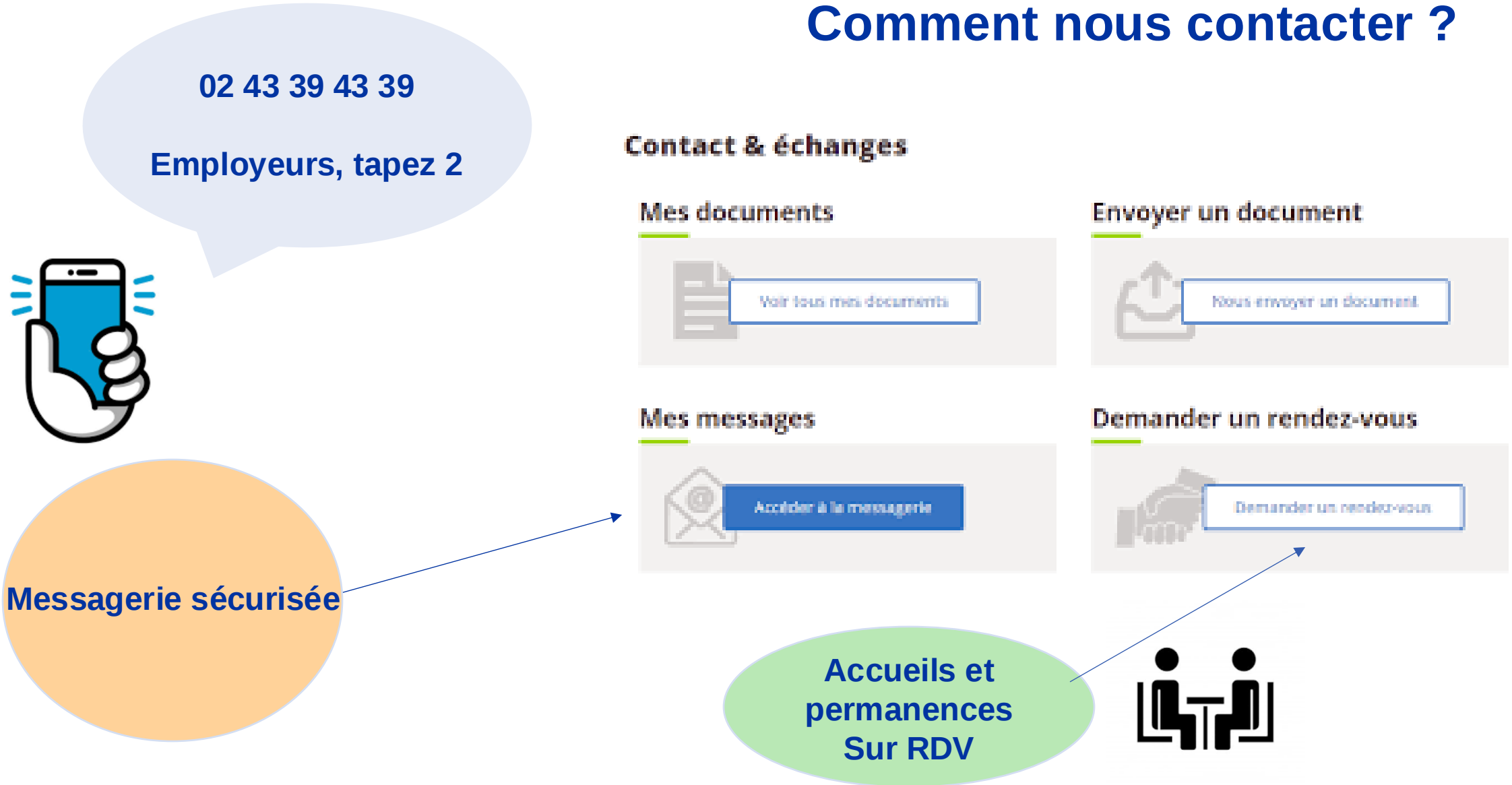
La MSA met à la disposition des employeurs de main d'œuvre des kits pédagogiques pour réaliser la formation obligatoire à la sécurité des salariés saisonniers.



Formulaire de contact pour échanger avec nos conseillers en prévention

[Lien formulaire](#)

Comment nous contacter ?



EMPLOYEUR

Questions - réponses



Merci de votre
attention.



