

? Question

✓ Réponse

- | | | |
|---|--|--|
| 1 | Comment modifier l'adresse de mon établissement ? | Quel que soit le mode de déclaration de vos salariés, vous devez modifier votre adresse postale directement sur l'INPI – Guichet unique des entreprises (GUE) |
| 2 | Comment passer du TESA simplifié au TESA + ? | Le changement est possible au 1 ^{er} jour du trimestre suivant. Merci de vous rapprocher de votre MSA en amont. |
| 3 | La signature électronique est-elle valable sur les documents PDF type DPAE (Déclaration préalable à l'embauche) ? | LE TESA simplifié et TESA + ne permettent pas dans l'interface d'insérer une signature électronique. |
| 4 | Est-ce que ma famille peut venir faire les vendanges ? | Les dispositifs d'entraide et de bénévolat sont disponibles sur le site de la marne-ardennes-meuse.msa.fr |
| 5 | Comment modifier le code de ma convention collective (IDCC) ? | Il faut se rendre sur le tableau de bord dans "Gérer mon établissement" et modifier le code IDCC. Vous pouvez retrouver votre convention collective via le lien https://code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective
L'IDCC est prise en compte pour l'application de l'exonération TO-DE. |
| 6 | Par quel document la DGFIP communique le montant à indiquer pour la taxe d'apprentissage ? | Pour la Taxe d'Apprentissage, s'il s'agit de votre première connexion ou si vous n'avez pas utilisé le TESA Simplifié depuis le début de l'année, il vous sera demandé à la connexion votre « assujettissement à la Taxe d'apprentissage ».
Si vous êtes assujettis à la Taxe d'apprentissage, il faudra préciser si vous avez un montant de déduction à déclarer.
La MSA n'a pas connaissance des montants à déclarer. Il convient de contacter directement la DGFIP en cas de besoin.

https://www.economie.gouv.fr/entreprises/gerer-sa-fiscalite-et-ses-impots/autres-impots-et-taxes/tout-savoir-sur-la-taxe-dapprentissage |
| 7 | Pourquoi je ne peux pas faire un contrat vendanges de plus d'un mois ? | Le contrat vendanges est un contrat spécifique d'une durée d'un mois maximum, renouvelable une seule fois. |

? Question

✓ Réponse

- 8 **La déclaration d'embauche vaut elle contrat de travail ?**
- La déclaration d'embauche (DPAE) signée vaut contrat de travail pour les contrats : A l'heure et à temps complet.
Si le salarié est à temps partiel ou à la tâche : un contrat de travail doit être rédigé en sus. (Modèle fourni par le SGV). Pour les contrats à la tâche, le contrat de travail devra obligatoirement préciser le prix au kilo (brut), les superficies, les numéros de parcelles destinées à la cueillette.
La rémunération du tâcheron ne doit jamais être inférieure à une rémunération ramenée au smic horaire brut.
- 9 **Si nous effectuons les déclarations d'embauche en avance pour le 25 août (date prévue de début d'activité) et que nous avançons au 22 août les vendanges comment peut-on les modifier ?**
- Au plus tôt 8 jours avant la date d'embauche et au plus tard avant le début d'activité, vous pouvez « préparer » les DPAE **sans les envoyer**. Elles sont modifiables. Vous pourrez les valider dès que vous aurez la date effective de vos vendanges. Par contre si vous les envoyez, elles ne seront plus modifiables et vous serez dans l'obligation d'utiliser la fonctionnalité « Annuler la DPAE » et de refaire une DPAE.
- 10 **Si nous avons préparé les embauches (DPAE) et que certains salariés ne viennent pas, que fait-on ?**
- Si le salarié ne se présente pas, vous pouvez faire une Sans embauche en cliquant sur « Annuler la DPAE »
- 11 **Lors d'une embauche à tâche, s'il y a un jour férié pendant le contrat, où indiquer les 4% de compensation ?**
- Dans "prime exceptionnelle établissement" en indiquant dans le libellé 4% jours fériés
- 12 **Qu'est-ce que le versement santé ?**
- <https://www.msa.fr/lfp/employeur/versement-sante>
La notice à fournir à votre salarié est accessible et téléchargeable.
- 13 **Pour les contrats à tâche, quel tarif kilo indiquer ?**
- Nous vous remercions de vous rapprocher du SGV Syndicat Général des Vignerons pour le temps de travail au kilo cueilli.
- 14 **Quelle est la période d'essai à indiquer sur la DPAE ?**
- La période d'essai dépend de la durée du travail : 1 jour de période d'essai par période de 7 jours de travail. Pour un contrat de 5 jours, la période d'essai à indiquer est « 0 ».

 Question

 Réponse

- | | | |
|----|---|---|
| 15 | En cas de changement d'adresse du salarié, l'employeur peut-il vous envoyer par mail sa nouvelle adresse ? | Le changement d'adresse du salarié est de sa responsabilité, c'est à lui de transmettre sa nouvelle adresse. |
| 16 | Est-ce qu'il faut indiquer quelque part l'adresse où réside le salarié pendant la durée des vendanges ? | Lors de la saisie de la DPAE, vous devez indiquer l'adresse habituelle du salarié, même pour les personnes étrangères. L'adresse provisoire pendant les vendanges n'a pas d'incidence sur la production des documents fournis par les TESA et n'est donc pas à fournir. |
| 17 | Pour quelle raison, le produit ne me propose pas de faire un bulletin de salaire sur 2 mois ? | La réglementation permet un bulletin de salaire sur 2 mois uniquement pour les contrats saisonnier, contrat vendange et contrat d'usage. Il convient de bien vérifier le motif de recours à votre CDD.
A noter le bulletin de salaire sur 2 mois n'est possible que pour les contrats ne dépassant pas 30 jours. |
| 18 | Est-ce qu'on est obligé de remplir la date de versement sur le Bulletin de salaire ? | Oui c'est une donnée nécessaire pour le partenaire DGFIP. |
| 19 | Le dimanche est-il systématiquement majoré ? | La durée et l'organisation du temps de travail étant du ressort du droit du travail, vous pouvez vous rapprocher de la DREETS ou de votre syndicat pour obtenir cette information. |
| 20 | Dans le TESA simplifié que faut-il indiquer pour les heures majorées ? | <i>Sur le TESA simplifié</i> : pour les heures majorées à 25% il faut indiquer 125. Et pour les heures majorées à 50%: 150. |
| 21 | Si le salarié travaille 3 jours par semaine au lieu de 5 car l'activité est réduite qu'indique-t-on dans les jours travaillés et les jours d'absence ? | Se reporter au droit du travail ou auprès du SGV, pour la saisie : Si contrat temps plein et en fonction du temps prévu au contrat il faudra en effet indiquer le nombre de jours réellement travaillés. A savoir 3 jours travaillés et 2 jours d'absence. |

- 22 **Pourquoi l'exonération travailleur occasionnel (Exo TO) n'apparaît-elle pas sur le bulletin de salaire ?**
- L'exo TO (Exonération travailleur occasionnel) est une exonération de charges sur certaines cotisations et contributions **patronales**. Le bulletin de salaire du nouveau TESA simplifié ne fait apparaître que les cotisations salariales, l'exo TO n'est donc jamais visible sur le bulletin de salaire. Vous pouvez retrouver son montant de l'exo TO dans le tableau de bord : DSN < "Voir le détail des cotisations" < "Plus d'information sur les cotisations" < "Réduction"
- 23 **Sachant que les Entreprises de Travaux Agricoles (ETA) - code IDCC 7025 - ne sont pas éligibles à l'Exo TO, l'outil étudiera-t-il automatiquement le droit éventuel à la réduction générale de cotisations patronales ?**
- Oui si les champs employeurs et salariés sont éligibles à la réduction générale dégressive unique de cotisations patronales (RGDU). Pour rappel cette réduction concerne les employeurs, sous conditions, pour les rémunérations n'excédant pas 3 SMIC. Cette réduction porte sur l'ensemble des cotisations et contributions patronales : assurances sociales agricoles, allocations familiales, accident du travail, FNAL (devenu contribution à l'allocation de logement sociale), CSA, assurance chômage et retraite complémentaire obligatoire (AGIRC ARRCO).
Marne-ardennes-meuse.msa.fr
- 24 **Est-ce qu'il y a des cotisations CRDS et CSG pour les travailleurs domiciliés à l'étranger ?**
- Pas de cotisations CRDS et CSG pour les salaires domiciliés fiscalement à l'étranger.
- 25 **Comment renseigné la cotisation santé pour la main d'œuvre étrangère ?**
- La cotisation santé pour les étrangers est calculée automatiquement sur le bulletin de salaire lorsque vous avez indiqué dans l'embauche "un salarié domicilié fiscalement à l'étranger".
- 26 **Comment indiquer les repas et frais de transport sur le bulletin de salaire ?**
- [Les frais professionnels](#)
- 27 **Comment enregistrer les différents avantages en nature ?**
- [Les avantages en nature](#)

- 28 **Quelle est la différence entre avantage en nature transport et remboursement de frais de transport ?**
- Les avantages en nature et les frais professionnels recouvrent deux notions différentes qui répondent à des régimes distincts.
Les avantages en nature constituent des prestations fournies par l'employeur à ses salariés, sans que ces derniers ne fassent d'avance de frais. Par exemple, l'employeur peut fournir à ses salariés un véhicule au titre des avantages en nature.
Les frais professionnels quant à eux nécessitent que le salarié fasse une avance de frais. L'employeur rembourse alors, par la suite, au salarié l'avance de ces frais. Parmi les frais professionnels, on peut citer les frais de déplacement que l'employeur peut rembourser en fonction des frais réellement engagés par le salarié ou au forfait.
Les avantages en nature sont soumis aux cotisations sociales patronales et salariales et sont considérés comme une composante de la rémunération du salarié. Les frais professionnels, et notamment les frais de déplacement, peuvent être exclus des cotisations sociales, en fonction de la méthode de remboursement exercée.
- 29 **Est-ce qu'il y a des cotisations CRDS et CSG pour les travailleurs étrangers ?**
- Non pas de cotisations CRDS et CSG pour les salariés domiciliés fiscalement à l'étranger.
- 30 **Le prélèvement à la source (PAS) pour les étrangers est pris en compte dans la DSN et versé aux impôts via la MSA ?**
- Il n'y a pas de PAS (Prélèvement à la source) calculé automatiquement pour les salariés étrangers.
Vous devez calculer en fonction du barème disponible sur le site des impôts le montant à indiquer en "retenue sur salaire" sur le bulletin de salaire et faire les déclarations directement auprès des impôts. Déclaration n° 2494-SD et 2494-SD bis.
- 31 **J'ai effectué une erreur de saisie dans l'état civil au niveau de l'embauche (DPAE) et le bulletin de salaire (BS) est saisi. Comment puis-je corriger ?**
- Si la DSN mensuelle n'est pas encore envoyée, il convient de supprimer le BS et déclarer la DPAE à corriger en « Sans embauche » afin de saisir une nouvelle avec les bonnes informations.
En revanche, si la DSN mensuelle est déjà envoyée, vous ne pouvez pas corriger.
Il faut donc bien vérifier la DPAE et les BS afin d'envoyer la DSN.

? Question

✓ Réponse

- 32 **L'envoi de la DSN c'est le 15 du mois suivant le Bulletin de salaire?**
- Pour le TESA simplifié :* Vous devez valider la DSN au plus tard le 15 du mois suivant le(s) bulletin(s) de salaire.
Pour le TESA + : Vous devez réaliser tous vos bulletins salaires au plus tard le 3 du mois suivant le(s) bulletin(s) de salaire pour que le MSA valide votre DSN.
- 33 **Si nous avons mis en place le prélèvement automatique pour les cotisations sur salaires, est-ce que les cotisations seront prélevées automatiquement ?**
- Oui, en TESA simplifié ou TESA +, si vous avez demandé le prélèvement automatique, le prélèvement sera automatique au 25 du mois suivant la période de saisie des bulletins de salaires.
Un mail est envoyé pour vous informer du prélèvement. C'est d'ailleurs ce mode de paiement qui est à privilégier.
En TESA + pour les employeurs de moins de 11 salariés qui ont opté, prélèvement automatique le 25 du 1^{er} mois du trimestre suivant.
- 34 **L'attestation France Travail n'est plus disponible immédiatement ?**
- Afin de se mettre en conformité avec les normes exigées par France Travail, nous avons revu notre système de production de ces documents. Désormais, un flux informatique est envoyé à France Travail pour les contrats clôturés afin que ce dernier génère l'attestation. Ceci explique la nouvelle mise page (8 pages). L'attestation est générée au plus tard à J+3
- 35 **Pouvons-nous envoyer l'attestation France Travail par voie dématérialisée au salarié ?**
- L'attestation France Travail étant accessible entre 1 et 3 jours ouvrés, vous pouvez signer et transmettre le document par voie dématérialisée à vos salariés.
- 36 **Vous confirmez qu'il n'est plus possible de reporter le paiement des cotisations début décembre suivant la demande de l'employeur comme les années précédentes ?**
- En effet, pas de report de paiement cette année mais possibilité de demander un plan de paiement auprès de notre service recouvrement.
Si le plan de paiement est de plus de 6 mois, la demande passera systématiquement en Commission de Recours Amiable (CRA).

- 37 **SST – Faut-il une autorisation médicale pour utiliser un chenillard ?**
- Le terme « autorisation médicale » est impropre. Il convient de distinguer trois notions : l'aptitude médicale, la formation et l'autorisation de conduite.
- La conduite d'un chenillard viticole nécessite que l'employeur s'assure que le salarié dispose des compétences nécessaires à son utilisation en sécurité (formation adaptée, information sur les risques et consignes d'utilisation).
- En revanche, l'utilisation d'un chenillard ne nécessite pas, en tant que telle, la délivrance d'une autorisation de conduite ni l'établissement d'une attestation d'absence de contre-indication médicale à la conduite
- 38 **SST – Est-ce que la MSA délivre l'avis médical pour la conduite d'engin ?**
- Lors de la visite médicale, le médecin du travail peut délivrer une attestation d'absence de contre-indication médicale à la conduite des équipements concernés. Ce document permet à l'employeur, avec les autres éléments requis (formation et évaluation des compétences notamment), d'établir l'autorisation de conduite.
- Pour solliciter cette visite, l'employeur doit contacter le Service Santé Sécurité au Travail de la MSA Marne Ardennes Meuse, soit via son espace employeur MSA, soit directement auprès du service SST. Il est recommandé de préciser que la demande concerne la délivrance d'une attestation d'absence de contre-indication médicale à la conduite.
- L'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite est délivrée conformément à l'arrêté du 26 septembre 2025. Sa validité est de cinq ans. Elle concerne les équipements de travail pour lesquels une autorisation de conduite est requise en application de l'article R.4323-56 du Code du travail et de l'arrêté du 2 décembre 1998.

39

SST – Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
Est-ce que la MSA peut nous accompagner dans la réalisation du DUERP ?

Oui. Le service Santé Sécurité au Travail de la MSA peut vous accompagner dans votre démarche d'évaluation des risques professionnels et dans la réalisation ou la mise à jour de votre Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

La MSA met à votre disposition :

- - un outil d'aide à l'évaluation des risques ;
- - des conseils individualisés par un conseiller en prévention des risques professionnels ;
- - des actions d'information et des formations dédiées à la réalisation du DUERP.

Le DUERP est obligatoire pour tout employeur ayant au moins un salarié. Il permet d'identifier les risques professionnels, de définir des actions de prévention adaptées et de répondre à vos obligations réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.