

1 - TESA : Contrats & Déclarations

Questions	Réponses
Peut-on cumuler TESA+ et TESA simplifié ?	Il est impossible d'utiliser les deux outils simultanément.
Un mineur de 14 ans peut-il être embauché en TESA ?	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. Les adolescents âgés de 14 à 15 ans peuvent travailler pendant les vacances scolaires, sous réserve de ne pas effectuer de travaux dangereux, insalubres ou au-dessus de leurs forces. Avant l'embauche, vous devez compléter le formulaire disponible sur les sites DDETS du lieu de l'entreprise en parallèle de la déclaration auprès de la MSA. pour plus de précisions, rapprocher vous de la DDETS.
Faut-il déclarer un enfant de l'employeur comme "hébergé chez l'employeur" ?	Pour les enfants il n'est pas nécessaire de les déclarer "Hébergé chez l'employeur", car il s'agit de l'adresse du salarié aussi.
Combien de fois peut-on cumuler un TESA simplifié de 3 mois pour un même salarié ?	Le TESA ne bloquera pas, mais vous devez vous assurer d'être en accord avec la réglementation du travail. Sur ce type de question, vous pouvez vous rapprocher de la Direction départementale de l'emploi, du travail.
Dans le bulletin de salaire, pour une embauche d'un mineur, il faut bien mettre 0 en IFC ?	L'IFC n'est pas due dans certains cas, comme : CDD d'usage, Contrat saisonnier, CDD conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires, CDD de remplacement si le salarié remplacé est absent pour cause de maladie, accident du travail, ou congé de maternité Refus par le salarié d'un CDI proposé pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente Sur ce type de question, vous pouvez vous rapprocher de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail.

2 - Complémentaire Santé & Mutuelle

Une copie de la carte mutuelle est-elle suffisante pour justifier la dispense ?	Une copie de la carte mutuelle est généralement suffisante pour prouver qu'un salarié bénéficie d'une couverture complémentaire santé. Cependant, il est recommandé de vérifier que la carte mentionne bien le nom du salarié et la période de validité de la couverture.
Faut-il remplir et faire signer un formulaire de dispense pour un saisonnier ?	Oui, la dispense de cotisation à la complémentaire santé collective doit être formalisée par un formulaire signé par le salarié, à archiver par l'employeur.
La mutuelle est-elle obligatoire dès le 1er jour ?	Oui, l'employeur a l'obligation de proposer la mutuelle à tous les salariés présents, il n'y a plus de condition d'ancienneté.
Comment vérifier que le salarié ne bénéficie pas déjà de la CSS ?	Le moyen le plus sûr est de demander au salarié de fournir une attestation de droits maladie. S'il est bénéficiaire de la CSS, cela sera précisée sur l'attestation.
Dans le cadre du TESA simplifié où est-ce qu'il faut faire mention de la mutuelle choisie ?	Si votre entreprise a signé une convention avec la MSA, cette notion est à déclarer lors de la DPAE à la question : le salarié est-il dispensé de la complémentaire santé de l'entreprise . Dans le TESA simplifié : Si vous cliquez sur "Oui" pour la dispense, le pop-up concernant le versement santé sera affiché à l'issue de la saisie des rémunérations complémentaires sur le bulletin de salaire. Si vous cliquez sur "Non", la cotisation CFS (Complémentaire Frais de Santé) sera calculée sur le bulletin de salaire, à condition que le contrat soit à jour auprès de la MSA et que vous ayez renseigné le numéro de sécurité sociale du salarié.
Pour justifier de la dispense du salarié occasionnel, comment nous pouvons vous communiquer la copie de sa carte mutuelle ?	Seul l'employeur a l'obligation de vérifier le justificatif de dispense, qui sera à transmettre à votre complémentaire, vous n'avez pas besoin de le l'envoyer à votre MSA

3- DSN & Cotisations

Questions	Réponses
Pourquoi les cotisations varient-elles chaque mois ?	Plusieurs facteurs : le nombre d'heures, les exonérations, les taux, régularisations, tranches, etc.
* Que risque-t-on en cas de retard de DSN ? * J'ai entendu parler de beaucoup de déconvenue avec amende pour retard de DSN en rapport avec le TESA ?	Une validation d'envoi de la DSN est nécessaire par l'employeur. En cas de non envoi de DSN, il est possible que le service des impôts applique des pénalités pour retard de DSN, notamment en raison du retard du prélèvement à la source.
* Si on a déjà un salarié permanent (DSN faite par un organisme) et que l'on fait un TESA simplifié. Peut on avoir 2 envois de DSN ? * Nous avons un CDI à temps partiel, la DSN est faite par un autre organisme, nous avons un Tesa Simplifié, est-ce qu'il y aura 2 DSN de 2 organismes différents ou une seule?	Bonjour, il est possible de déclarer une partie des salariés via un tiers-déclarant et une autre partie via le TESA Simplifié. Dans ce cas, le tiers-déclarant doit fractionner la DSN en utilisant des numéros de fraction spécifiques : de 1/9 à 6/9. Les fractions 7/9 et 8/9 sont réservées au TESA, parlez-en à votre centre de gestion.

4- Temps de Travail & Contrats

Si on embauche un salarié avec un TESA pour une journée complète, est-elle considérée comme un temps partiel ?	Non, si vous embauchez un salarié avec un TESA pour une seule journée complète, cela n'est pas considéré comme un temps partiel.
Peut-on modifier la date de fin d'un CDD après la DPAE ?	Dès validation de la DPAE, il n'est plus possible de la modifier. Il est nécessaire de refaire une DPAE.
Si on déclare temps plein mais que moins d'heures sont faites ?	Vous avez la possibilité de déclarer uniquement les heures travaillées.
Si le contrat est effectué sur deux mois, exemple du 24 avril au 10 mai, le bulletin de salaire peut-il être fait du 24 au 30 avril et le reste en mai ?	Oui, comme vous avez aussi la possibilité d'établir un bulletin de salaire à cheval, le Tesa Simplifié le détecte et vous le propose.
Pour un salarié embauché en remplacement de l'exploitant pour congés, soit 3 h le matin et 2 h le soir, est-il préférable de déclarer en temps partiel ?	Dans ce cas, le salarié va travailler 5 heures par jour (soit 25 heures par semaine s'il travaille 5 jours) il s'agit d'un temps partiel sauf si votre convention collective prévoit un temps complet inférieur à 35 heures.
J'ai fait un contrat TESA pour notre fille de 14 ans pendant la moitié de ses vacances scolaires mais je n'ai pas complété le formulaire DDETS est-ce grave ?	Nous vous invitons à contacter la DREETS, ou compléter le formulaire via ce lien : https://pays-de-la-loire.dreets.gouv.fr/Demande-d-autorisation-declaration-d-embauche-d-un-jeune-age-de-14-ou-15-ans?var_mode=recalcul
Si le salarié effectue 3 heures de travail / jour, exemple traire le soir est-ce du temps partiel ou temps complet ?	Si le temps de travail est inférieur au temps de travail légal (35h par semaine / ou le temps complet prévu par la convention collective) l'activité de votre salarié au sein de l'entreprise est considérée en temps partiel.

5- Divers

Questions	Réponses
Les CUMA sont-elles soumises à la taxe d'apprentissage ?	Nous vous invitons à contacter la Direction générale des Finances publiques qui détermine l'assujettissement à la taxe d'apprentissage.
Où trouver sa convention collective ?	Pour prendre connaissance de votre convention collective, veuillez-vous rendre sur le site suivant : code.travail.gouv.fr/outils/convention-collective
Faut-il un bulletin à 0 si la DPAE est annulée ?	Non, au moment de l'annulation de la DPAE vous allez pouvoir préciser le motif, et par la suite la DPAE sera considérée sans embauche et vous n'aurez pas de bulletin de salaire à saisir.
Le salarié doit-il être affilié à la Msa le jour de l'embauche ou peut-il rester à la caf ?	Votre salarié restera à la CAF du moment où le contrat MSA est inférieur à 6 mois.
Est-ce qu'une carence s'applique entre 2 TESA de 3 mois par exemple ?	La carence entre 2 contrats CDD, dépend du droit du travail. Le TESA ne bloquera pas, mais vous devez vous assurer d'être en accord avec la réglementation du travail. Sur ce type de question, vous pouvez vous rapprocher de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS).
L'attestation France Travail est-elle passée de 1 à 8 pages ce mois-ci, est-ce que cela va être revu ?	Le changement est récent, une communication va être publiée sur le site TESA, le guide pas à pas et l'espace employeur.
Quel est le coefficient hiérarchique pour un remplacement de l'exploitant pour congés ?	Pour déterminer le coefficient hiérarchique adapté, il est essentiel de se référer précisément à la grille de classification prévue par votre convention collective. Le coefficient correspond au poste que vous proposez.