



Pour vous accompagner dans l'utilisation du TESA Simplifié, la MSA met à votre disposition un guide pas à pas.

Ce guide est disponible sur le site alsace.msa.fr à la rubrique Employeur / Embauche et déclarations / TESA (embauche et salaire) / Le TESA simplifié

Guide pas à pas

Si vous n'avez pas encore utilisé le TESA Simplifié, nous vous invitons à contacter nos services afin d'en activer l'accès.

CONTACTS UTILES



- **PLATEFORME TELEPHONIQUE EMPLOYEUR**
03 89 20 79 37 de 9h à 12h et de 13h30 à 17h (sauf vendredi 16h30)
- **PLATEFORME ASSISTANCE INTERNET**
03 20 900 500



INFORMATIONS UTILES

En lisant ces informations, vous garantisiez la bonne immatriculation de vos salariés

- Chaque individu dispose d'un numéro de sécurité sociale, il convient donc de demander ce numéro à votre salarié (il est obligatoire pour faire la déclaration d'embauche)

A toutes fins utiles, le numéro de sécurité sociale est présent sur la carte vitale du salarié concerné, ou sur la carte mutuelle des parents s'il s'agit d'un enfant.

A défaut de la présence du numéro de sécurité sociale sur l'un de ces 2 documents, cette information figure sur l'attestation maladie des parents.

Si le salarié est connu de la MSA, le numéro de sécurité sociale peut vous être communiqué sur demande.

- J'embauche un salarié français

Assurez-vous de la bonne identité du salarié (état civil) en lui demandant une copie de sa carte d'identité ou de son passeport.

- J'embauche un salarié étranger



Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier que le salarié étranger dispose des autorisations de travail nécessaires en cours de validité.

Vous trouverez tous les détails des formalités et embauches d'un salarié étranger sur notre site <https://alsace.msa.fr/lfp/web/msa-alsace/employeur/embauche-salarie-etranger>

Pour toute embauche d'un salarié né à l'étranger ou de nationalité étrangère, vous devez vous assurer de son état civil et de la régularité de sa situation.

Les justificatifs suivants sont à transmettre à la MSA ALSACE à l'adresse suivante : depotdocument@alsace.msa.fr (en précisant dans l'objet de votre envoi le n° SIRET et le nom de l'entreprise)

- copie lisible de la carte d'identité ou du passeport (1)
- copie intégrale ou extrait d'acte de naissance avec filiation (1)

(1) concerne uniquement les salariés pour lesquels vous ne l'avez pas transmis précédemment

- **systématique et obligatoire : copie lisible de l'autorisation de travail authentifiée** (carte de résident, carte de séjour)
 - * cette formalité s'applique également pour les salariés britanniques.

L'autorisation ne s'applique pas aux ressortissants de l'Espace Economique Européen*

* Les pays membres de l'Espace Economique Européen sont les suivants :

Allemagne, Andorre, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Croatie, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Lettonie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Monaco, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République Tchèque, Roumanie, Saint Marin, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse

Concernant les ressortissants ukrainiens, une autorisation provisoire de séjour d'une durée de 6 mois renouvelable portant la mention « bénéficiaire de la protection temporaire » est nécessaire.

Pour les demandes potentielles, vous êtes invités à consulter la plateforme de main d'œuvre étrangère via le lien <https://administration-etrangers-en-france.interieur.gouv.fr/particuliers/#/>

➤ J'embauche un jeune mineur

Si vous souhaitez embaucher un salarié mineur âgé d'au moins 16 ans, l'accord écrit de ses représentants légaux (parents ou tuteurs) quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, emploi saisonnier, ...) est obligatoire.

Si vous souhaitez embaucher un jeune âgé de 14 à 16 ans durant les vacances scolaires, une demande d'autorisation préalable à l'inspection du travail est nécessaire.

Quel salaire pour un jeune ?

Catégories	SMIC horaire applicable
Salarié de moins de 17 ans	9.85 €
Salarié entre 17 et 18 ans	11.08 €

➤ Précisions sur les notions de bénévolat, entraide

Le bénévolat

Les bénévoles sont des personnes qui apportent un concours non sollicité, spontané et désintéressé. L'aide fournie doit demeurer sans contrepartie financière ou en nature.

La jurisprudence exclut le recours à des bénévoles dans les structures économiques à vocation lucrative qu'elles soient individuelles ou sous forme de sociétés. **L'emploi de bénévoles n'est donc pas possible pour les activités en lien avec les vendanges.**

L'entraide familiale



La DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité) tolère l'entraide familiale pour les seuls parents du chef d'exploitation correspondant au 1^{er} degré de parenté (parents, enfants). Les autres membres de la famille doivent faire l'objet d'une déclaration d'embauche en cas de participation aux vendanges.

L'entraide entre agriculteurs

Elle est possible à l'occasion des vendanges. Elle correspond à des échanges de service entre chefs d'exploitation en travail et en moyen d'exploitation. L'entraide entre agriculteurs implique la gratuité, la réciprocité et l'équivalence des échanges. Il peut également exister une entraide avec le retraité qui possède une parcelle de subsistance.

Pour toute situation particulière en lien avec la réglementation du travail, la MSA vous invite à contacter la DDETS.

- contact pour le Bas-Rhin : 03 88 76 76 76
- contact pour le Haut-Rhin : 03 89 24 81 37



Salaires et barèmes des contrats vendanges 2026

Suite à l'avenant n°10 à la Convention collective nationale Production Agricole et CUMA (IDCC 7024), les partenaires sociaux ont poursuivi leurs travaux afin de tenir compte de l'évolution du SMIC.

Ainsi, un nouvel accord a été signé le 2 juillet 2026 afin d'actualiser les minimas conventionnels et de maintenir une cohérence avec les évolutions légales.

L'arrêté d'extension permettant son entrée en vigueur n'a pas encore été publié au journal officiel à la date de publication de cette notice ; celui-ci devrait paraître prochainement.

Le nouvel accord prévoit les niveaux de rémunérations suivants :

Emploi occupé	Salaire horaire brut
Coupeur (employé palier 1)	12.31 €uros + 10 % indemnité de congés payés
Porteur (employé palier 3)	12.57 €uros + 10 % indemnités de congés payés

Ces dispositions deviendront applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension. **Il est recommandé de suivre cette évolution réglementaire** afin de pouvoir appliquer dès son entrée en vigueur les nouveaux minimas conventionnels, plus favorables aux salariés et désormais alignés avec la revalorisation du SMIC.

L'avantage en nature repas :

Avantages en nature nourriture	Prix du repas = 5.50 €
---------------------------------------	------------------------



- Vous fournissez le repas à titre gratuit à votre salarié : il s'agit d'un avantage en nature qui fait partie intégrante de sa rémunération. Il est donc soumis à cotisations.
- Si vous facturez le repas au salarié (le salarié paie son repas) : il s'agit d'une retenue sur salaire, le repas ne sera pas soumis à cotisations

Coût horaire d'un vendangeur payé au SMIC – 01/08/2026

	Contrat vendanges (coupeur)
Salaire brut	
➤ base (SMIC horaire 01/08/2026)	12.31 €
➤ congés payés (10 %)	1.23 €
TOTAL	13.54 €
Cotisations patronales	
➤ taux résiduel (exo TO)	1.68 %
➤ montant	0.23 €
Coût total (salaire brut + cotisations patronales)	13.77€
Cotisations salariales au 01/08/2026	
➤ taux	22.89 %
➤ montant	3.09 €
Salaire net au 01/08/2026 (brut – cotisations salariales)	10.45 €

Le Versement Santé

Il s'agit d'une aide individuelle pour les **salariés en contrats courts** (3 mois maximum) ou contrat à temps très partiel (moins de 15 heures par semaine) **justifiant d'un contrat complémentaire individuel**.

Dans ce cas uniquement, le salarié concerné produit une attestation de l'organisme auprès duquel il a souscrit un contrat de complémentaire santé. Si le salarié est dans l'impossibilité de produire une attestation de l'organisme concerné, il peut établir une attestation sur l'honneur sur papier libre.

Cette attestation est à conserver par l'employeur ; il n'est pas nécessaire de la transmettre à la MSA.

A noter que le versement santé n'est pas dû pour les salariés bénéficiaires du contrat solidaire santé (ex CMUC), pour les salariés bénéficiant d'un contrat complémentaire santé collectif obligatoire y compris en tant qu'ayant droit, ou les salariés bénéficiant d'une mutuelle des agents de l'Etat.

En Alsace compte tenu de l'accord de la production agricole signé, le montant du versement santé à appliquer **s'élève à 0.15 €** par heure travaillée par salarié.



Comment utiliser le TESA Simplifié ?

Afin de vous accompagner dans vos démarches, la MSA met à votre disposition le guide pas à pas TESA disponible sous le lien suivant :

[Guide pas à pas TESA](#)

Disponible sur le site : alsace.msa.fr à la rubrique :
Employeur / Embauche et déclarations / TESA (embauche et salaire) / Le TESA simplifié



Taxe d'apprentissage

Lors de votre 1^{ère} connexion de l'année, vous devrez déclarer votre assujettissement à la taxe d'apprentissage.

La MSA n'est pas compétente pour déterminer l'assujettissement à la taxe d'apprentissage s'agissant d'une donnée fiscale : seuls les services des impôts restent compétents en matière d'assujettissement à la taxe d'apprentissage.



- ⇒ Si parallèlement à l'utilisation du TESA Simplifié, vous avez également confié à un tiers-déclarant la gestion des paies pour vos salariés permanents, il convient de se rapprocher de votre comptable pour connaître l'assujettissement déclaré dans la DSN.
- ⇒ Si l'assujettissement est à OUI dans la DSN de vos salariés permanents, l'assujettissement doit également être à OUI dans l'outil TESA Simplifié.



Rectification de rémunération sur contrat en cours

Depuis le 29/04/2026, une nouvelle fonctionnalité permet de rectifier des **Bulletins de salaires horaires** précédents **dès lors que le contrat est en cours**.

Si la DSN n'a pas été envoyée : dans la rubrique Déclaration Sociale Nominative (DSN), vous pourrez cliquer sur le lien « Rectifier des bulletins finalisés » ; puis sur « Corriger le bulletin » du salarié concerné.

Si la DSN a déjà été envoyée : lors de la saisie du bulletin de salaire du mois en cours, un encadré vous sera proposé permettant la rectification d'un bulletin de salaire précédent pour le salarié concerné.

Retrouvez toutes les explications page 19 et suivantes du Guide pas à pas TESA

Il n'est pas possible de procéder à la seule modification du nombre de jours travaillés et d'absence non payées sans modification de rémunération.

Un message bloquant apparaîtra.

La modification d'un élément de rémunération est obligatoire.



Attestation France Travail

A compter du 15/04/2026, l'attestation France Travail évolue et devient l'AER (Attestation Employeur Rematérialisée).

Deux changements principaux :

- ✓ **La mise à disposition de l'attestation** : elle n'est plus immédiate ; elle sera accessible dans la journée et au plus tard après 3 jours ouvrés, dès lors que vous avez effectué un BS avec une date de fin de contrat
- ✓ **Le formalisme de l'attestation sur 8 pages** : la MSA n'est pas à l'origine de ce format ; il a été initié par France Travail



Réalisation des déclarations d'embauche

Pour un salarié disposant d'un numéro Sécurité Sociale (voir page 2)

La saisie du numéro de sécurité sociale est obligatoire

Pour les salariés étrangers ne disposant de numéro de sécurité sociale

- ✓ Saisir strictement les informations concernant l'état civil du salarié (nom de naissance, nom marital, prénoms, date de naissance, lieu de naissance)
- ✓ Si votre salarié est domicilié fiscalement hors de France, n'oubliez pas de cocher cette information. En effet, si la résidence fiscale est située hors de France, les salaires ne sont pas soumis à la CSG/RDS et le salarié cotise à une cotisation maladie d'un taux de 5,50 %.

En cas d'envoi de déclarations sans embauches, des contrôles à posteriori pourront être effectués.



Réalisation des bulletins de salaires

Période de paie

Avec le nouveau TESA Simplifié, vous avez la possibilité de faire des bulletins de salaire sur 2 mois sans toutefois dépasser un mois calendaire (appelés « BS à cheval »).

Exemples

Bulletin de salaire du 25/08/2025 au 31/08/2025	
Bulletin de salaire du 25/08/2025 au 10/09/2025	
Bulletin de salaire du 25/08/2025 au 30/09/2025	

Nous vous recommandons d'effectuer un bulletin de salaire classique, c'est-à-dire par mois.



Dans le cas d'un Bulletin de salaire à cheval :

- Veillez à finaliser le BS (ne pas l'initier puis l'abandonner)
- Il est possible de corriger le BS lors de la saisie du second mois si les données précédemment saisies étaient incomplètes

Date de réalisation des bulletins de salaire

Avec l'intégration de la DSN dans le TESA Simplifié, le bulletin de salaire est à effectuer selon le calendrier suivant :

- **Bulletin de salaire période août 2026 = la date limite de validation est fixée au 09/09/2026**
- **Bulletin de salaire période en chevauchement août/septembre 2026 = la date limite de validation est fixée au 09/10/2026**

Pour un calcul fiable de l'exonération de cotisations, vous devrez obligatoirement saisir le nombre de jours non travaillés.



Envoi de la DSN

Après réalisation et **vérification approfondie** des bulletins de salaire, vous devez valider **au plus tard avant le 10 du mois suivant la période travaillée, l'envoi de votre DSN** afin que la MSA puisse la générer.

La date de validation de la DSN est nécessaire aux services fiscaux : en effet, en cas de non-respect, vous encourez le risque de vous exposer à des pénalités de retard calculées par les services fiscaux.



BONNES VENDANGES 2026 !
Votre MSA Alsace