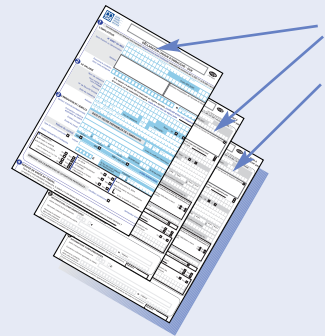


COMMENT UTILISER LA DÉCLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE ?

La DUE est composée de 3 volets :



- Vous adressez le **volet blanc** à la MSA
- Vous conservez le **volet rose**
- Le **volet vert** doit être remis au salarié, il vaut preuve de déclaration préalable à l'embauche.

 Vous devez transmettre le volet DUE destiné à la MSA (blanc)

par internet : www.msa.fr ou www.net-entreprises.fr
 OU
 par télécopie au
 OU
 par courrier
 adressé à la MSA de

N'oubliez pas de joindre les pièces justificatives demandées et signalées par



Si vous ne disposez pas de certains justificatifs au moment de votre déclaration, vous devrez nous les faire parvenir dès que possible accompagnés de la photocopie de votre DUE (ou du volet original destiné à la MSA si votre déclaration a été faxée ou transmise par internet).

Si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires, contactez votre MSA au



DÉCLARATION UNIQUE D'EMBAUCHE (DUE) Notice explicative

**NOTICE À
 CONSERVER AVEC VOS
 IMPRIMÉS DUE**

À quoi sert la DUE ?

Cette déclaration vous permet de réaliser plusieurs formalités en une seule fois, auprès de la MSA du lieu de travail de votre salarié :

- ⇒ la déclaration préalable à l'embauche (DPE)
- ⇒ la demande d'immatriculation du salarié
- ⇒ la déclaration au service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire*
- ⇒ la demande d'affiliation des salariés auprès des institutions de retraite complémentaire obligatoire pour les entreprises adhérentes à la CAMARCA et à la CRCCA
- ⇒ la demande de bénéfice de certaines mesures pour l'emploi, détaillées dans la notice complémentaire « Mesures pour l'emploi »

La DUE est obligatoire (articles R.1221-14 et suivants du code du travail).

Quand devez-vous adresser votre déclaration à la MSA ?

ATTENTION - Pour respecter l'obligation liée à la DPE, vous devez réaliser votre déclaration :

au plus tôt ⇒ **8 jours avant la date d'embauche**

au plus tard ⇒ **ou** - par télécopie ou par Internet, dans les instants qui précèdent l'embauche,
 - par courrier (en recommandé avec accusé de réception) le dernier jour ouvrable précédant l'embauche

***L'intérêt de la DUE, c'est de tout déclarer
 en une seule fois en même temps que la DPE***

Le non respect de la DPE est passible de sanctions (articles L.1221-11 et R.1227-1 et suivants du code du travail).

* La visite d'embauche n'est pas obligatoire pour les saisonniers recrutés pour une durée inférieure à 45 jours de travail effectif. Pour ces derniers, le médecin du travail organise des actions collectives de prévention.

Comment remplir votre DUE ?

Toutes les informations sur fond gris doivent être renseignées et adressées au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche. Elles constituent la **DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE**.

À compléter obligatoirement même s'il s'agit d'un travailleur saisonnier**.

Code APE (NAF) : Pour les entreprises, veuillez indiquer le code APE qui vous a été attribué par l'INSEE correspondant à votre activité principale exercée.

Immatriculation du salarié :

Si le salarié est déjà immatriculé au régime agricole il possède une carte d'assuré social agricole avec un numéro d'immatriculation commençant par 1 pour un homme ou 2 pour une femme, il n'est pas nécessaire de nous adresser une pièce d'état civil.

Si le salarié n'a jamais été immatriculé au régime agricole, vous devez obligatoirement joindre à cette déclaration :

* pour les salariés nés en France ou dans les DOM : une copie lisible d'un document d'état civil (carte nationale d'identité en cours de validité ou permis de conduire ou livret de famille à jour).

* pour les salariés nés dans les TOM ou à l'étranger : une copie intégrale d'acte de naissance ou un extrait d'acte de naissance ou une pièce établie par un Consulat.

Nationalité et titre de séjour :

Si le salarié est de nationalité étrangère (hors Suisse et pays membres de l'Espace Economique Européen visés ci-dessous)* veuillez joindre la photocopie du titre de séjour ou (et) de travail en cours de validité dont est titulaire le salarié (principalement : carte de résident, carte de séjour temporaire portant la mention «salarié», certificat de résidence de ressortissant algérien - portant la mention «salarié» lorsque sa durée n'est pas supérieure à un an - autorisation provisoire de travail).

Le CDD à objet défini est un CDD spécifique ouvert, à titre expérimental, aux cadres et ingénieurs. Ce contrat doit être prévu par un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise.

Salarié soumis à un horaire d'équivalence : salarié relevant de certaines professions au sein desquelles une durée équivalente à la durée légale a été instituée par décret dès lors que les heures d'équivalence font l'objet d'une rémunération au moins égale à celle des heures de travail effectif. Les heures déclarées sur la DUE au titre de la durée contractuelle de travail correspondent alors à l'horaire de travail effectif du salarié, réputé équivalent à la durée légale.

Salarié rémunéré à la tâche : salarié dont la rémunération est déterminée par référence à la tâche effectuée (unités produites, récoltées, façonnées, etc.).

Salarié hors champ de la mensualisation de la paie
Il s'agit du salarié : - saisonnier**
- intermittent
- temporaire
- et le travailleur à domicile au sens de l'article L.7412-1 du code du travail.

Le pavé "Service de santé au travail" doit impérativement être renseigné, quelle que soit la qualité du salarié.

Conditions de travail à l'embauche :
Il s'agit des travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux auxquels le salarié sera affecté de façon habituelle.
Autre risque : si le salarié doit être soumis à un autre risque non listé, veuillez indiquer ce risque. Exemples :
♦ travaux comportant des gestes répétitifs à cadence élevée,
♦ travaux en hauteur,
♦ travaux exposant à des agents biologiques,
♦ travaux exposant à l'amiante,
♦ travaux exposant les membres supérieurs aux vibrations (tronçonneuse, séateur...),
Le médecin du travail de votre entreprise est à votre disposition pour vous aider à préciser les risques pour lesquels l'information est souhaitée au moment de l'embauche. Les indications relatives aux conditions de travail conditionnent le délai de convocation pour l'examen d'embauche.

* salarié occupé à un emploi qui se caractérise par une répétition périodique de travaux à un rythme régulier et indépendant de la volonté de l'employeur tout en étant subordonné à des contraintes extérieures, naturelles, techniques ou socio-économiques.

Secteur d'activité professionnelle : indiquez le secteur d'activité de l'établissement dans lequel le salarié est embauché
Exemples : cultures spécialisées, travaux agricoles, viticulture, centre équestre, travaux forestiers, polyculture, élevage, secteur bancaire, prestations de service, etc...

Emploi occupé :
- indiquez l'emploi occupé par le salarié (exemples : ouvrier spécialisé, employé de bureau, gérant salarié, chef de culture, conducteur de tracteur, vacher, informaticien, agent technico-commercial, cavalier soigneur, attaché de presse, etc.) et si vous êtes un employeur public, ajoutez la qualité de "statutaire", "non statutaire" ou "assistant d'éducation".
- ou indiquez s'il s'agit d'un élève/étudiant stagiaire (joindre la convention de stage)

Contrat particulier : veuillez indiquer s'il s'agit d'un
♦ contrat d'apprentissage ♦ contrat de professionnalisation
♦ contrat vendanges ♦ contrat d'accompagnement dans l'emploi
♦ contrat emploi-jeune

et joindre le justificatif, visé par l'administration compétente (volet spécifique ou photocopie du contrat). Ce justificatif est indispensable pour vous permettre de bénéficier d'une exonération de cotisations à l'exception du contrat vendanges.

Il s'agit de la position d'emploi du salarié prévue dans la convention collective applicable dans votre secteur d'activité. (ex : pour niveau indiquer N, P pour position ou G pour groupe, E pour échelon, CL pour classe, etc.).

Ces informations sont indispensables pour le calcul des cotisations de retraite complémentaire obligatoire.

Cadre ou assimilé : ce statut est déterminé par référence à la convention collective applicable dans votre secteur d'activité.

La CRCCA est la Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture. Si vous cochez oui, votre salarié sera déclaré à la CRCCA, qui validera son affiliation.

article 4 ou 4 bis : ce sont les cadres de plein droit du fait de leur fonction et de leur classification (ex : cadre dirigeant, gérant de société, médecin, ingénieur...)

article 36 : il s'agit des agents de maîtrise et techniciens reconnus cadres par leur employeur (ex : chef d'équipe...)

ATTENTION : Pour les entreprises du secteur de la production agricole les groupes 1 et 2 sont classés dans les articles 4 ou 4 bis, le groupe 3 correspond à l'article 36.

Cochez cette case si vous remplissez les conditions de bénéfice des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi (cf. notice complémentaire « Mesures pour l'emploi »).

ATTENTION : Pour bénéficier de la mesure, la demande doit intervenir au plus tard, dans les instants qui précèdent l'embauche (délai de la DPE).

Il s'agit d'un handicap reconnu soit par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), soit à la suite d'un accident de travail ayant entraîné une IPP (incapacité permanente partielle) d'au moins 10 %.

1 L'EMPLOYEUR
Les Informations sur fond gris sont à produire obligatoirement avant l'embauche, sous peine de sanctions (art. L.1221-11 et R.1227-1 du Code du travail)
N° SIRET ou MSA Code APE (NAF)
Nom Prénom ou Dénomination
Adresse
Personne à contacter dans votre entreprise Téléphone

2 LE SALARIÉ
Si le salarié n'a jamais été immatriculé au régime agricole, justificatif d'état civil obligatoire joint
Si le salarié est de nationalité étrangère, copie de son titre de séjour joint
Nom de naissance Sexe : M F
Nom marital ou nom d'usage
Prénoms N° de Sécurité Sociale Nationalité :
Date de naissance Lieu de naissance
Adresse code postal Ville

3 L'EMBAUCHE ET L'EMPLOI
Secteur d'activité professionnelle Niveau ou coefficient hiérarchique
Convention collective applicable au salarié
Emploi occupé
Durée du travail Hebd. Mensuelle Annuelle Si forfait jours Si temps partiel
Nature du contrat CDI CDD CDD à objet défini CDD, durée (en jours)
Type de contrat particulier Lequel

Salaires mensuel brut à l'embauche A préciser
Si lieu de travail différent de l'établissement Dept Commune

Le salarié (1) :
est cadre ou assimilé Oui Non
je le déclare à la CRCCA Oui Non
- dans la catégorie art 4 ou 4 bis Oui Non
- dans la catégorie art 36 Oui Non
est rémunéré exclusivement en nature Oui Non
est domicilié fiscalement à l'étranger Oui Non
est rémunéré à la tâche Oui Non
est hors champ de la mensualisation de la paie Oui Non
est soumis à un horaire d'équivalence Oui Non
si oui, en qualité de saisonnier Oui Non

4 SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL
Dans les 6 mois précédant l'embauche, le salarié a-t-il été déclaré apte par un médecin du travail pour un emploi identique ? Oui Non
Le salarié a-t-il un handicap reconnu ? Oui Non
S'agit-il d'un salarié saisonnier recruté pour une durée égale ou supérieure à 45 jours ? Oui Non

Conditions de travail prévues à l'embauche
travail dans le bruit Oui Non
conduite de véhicules lourds, chariots élévateurs, engins agricoles Oui Non
manipulation de charges lourdes Oui Non
travail de nuit Oui Non
manipulation de produits de traitement des végétaux ou d'autres produits chimiques Oui Non
Autre risque précisez

J'ai pris connaissance au préalable des conditions législatives et réglementaires permettant de bénéficier des aides ou exonérations
Fait à Le
(1) Se reporter à la notice explicative.

Attention ne découpez pas la déclaration.
Si vous devez déclarer en plusieurs fois, utilisez une photocopie.

* Les pays de l'E.E.E concernés sont la France, l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, Chypre, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la Grande-Bretagne, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, la Lettonie, le Liechtenstein, la Lituanie, le Luxembourg, Malte, la Norvège, les Pays Bas, la Pologne, le Portugal, la République Tchèque, la Slovaquie, la Slovénie et la Suède.

Découvrez la DUE sur Internet et gagnez « encore plus » de temps !

MESURES POUR L'EMPLOI

Notice complémentaire DUE

Si vous remplissez les conditions, la Déclaration Unique d'Embauche vous permet de demander à bénéficier des avantages liés à certaines mesures pour l'emploi.

Les « + » de la DUE en ligne

- **la souplesse** : 24 heures sur 24 vous pouvez saisir, envoyer et conserver votre déclaration.
- **la rapidité** : le remplissage du formulaire est optimisé pour vous faire gagner du temps.
- **la facilité** : des aides en ligne vous accompagnent à toutes les étapes de votre saisie, prévenant ainsi les risques d'oubli et d'erreur.
- **la gratuité** : il n'y a ni frais d'inscription, ni frais d'utilisation.

Alors simplifiez-vous la vie !

Tous vos services en ligne

Votre espace Internet privé ! 

Comme vous le voulez,
quand vous le voulez

www.msa.fr

VOUS POUVEZ BÉNÉFICIER
EN QUALITÉ D'EMPLOYEUR

soit

soit

- des exonérations prévues pour l'emploi d'un salarié bénéficiant d'un **contrat particulier** (contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou d'accompagnement dans l'emploi ...).

- des **exonérations*** de cotisations patronales pour l'emploi d'un travailleur occasionnel (cf. tableau ci-après) :
 - exonération de cotisations de sécurité sociale
 - prise en charge par la MSA de certaines cotisations conventionnelles

de la **réduction générale dégressive** des cotisations patronales de sécurité sociale (**mesure FILLON**).

Elle concerne les salariés dont le montant des gains et rémunérations est inférieur à 1,6 SMIC.

*Vous pouvez renoncer à ces **exonérations** de cotisations patronales en faveur de la réduction Fillon, au plus tard le 10 janvier de l'année suivant celle de leur application.

Si vous souhaitez obtenir des informations complémentaires, contactez votre MSA au



La DUE permet de demander à bénéficier des avantages liés à l'emploi de travailleurs occasionnels (TO) dans les conditions décrites ci-dessous :

	EXONÉRATIONS DE COTISATIONS PATRONALES	EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SALARIALES	
	EXONERATION DE COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE	PRISE EN CHARGE PAR LA MSA DE CERTAINES COTISATIONS CONVENTIONNELLES	CONTRAT VENDANGES
EMPLOYEURS	Les employeurs relevant du régime de protection sociale agricole à l'exception notamment des CUMA, des entreprises paysagistes, des structures d'accueil touristique, des ETTI ¹ et des coopératives de commercialisation, de conditionnement et de transformation.		
SALARIÉS	Ils doivent être TO et être recrutés pour exercer les activités liées : <ul style="list-style-type: none"> ◆ au cycle de la production animale et végétale, ◆ aux travaux forestiers, ◆ à la transformation, au conditionnement et à la commercialisation de produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de l'acte de production, ◆ au dressage, à l'entraînement et aux haras, ◆ aux travaux agricoles (sauf travaux paysagistes), ◆ à la pêche à pied. 	◆ Ils doivent être TO et être embauchés pour la réalisation des vendanges (ex.: cueillette du raisin de cuve, portage des hottes et paniers) et/ou de travaux accessoires (ex.: préparatifs des vendanges, travaux de rangement, ou de mise en état et de nettoyage des matériels spécifiques aux vendanges). <ul style="list-style-type: none"> ◆ Sont exclus, les autres travaux viticoles ou vinicoles (ex.: taille, traitement ou effeuillage de la vigne, cueillette du raisin de table), ainsi que les autres catégories de travaux (ex.: préparation des repas, tâches administratives). <p>A noter : les salariés en congés payés et les agents publics peuvent bénéficier de ce contrat.</p>	
CONTRATS	Le contrat de travail doit être un : <ul style="list-style-type: none"> ◆ CDD saisonnier (y compris contrat vendanges), CDD d'usage, CDD d'insertion ou CDD initiative emploi (CIE), ◆ CDI (y compris CTI² et CIE) conclu par un groupement d'employeurs composé exclusivement de membres exerçant les activités visées ci-dessus avec un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi depuis au moins 4 mois ou depuis 1 mois si l'inscription est consécutive à un licenciement (joindre le justificatif). 		CDD saisonnier de type particulier conclu pour une durée maximale de 1 mois (renouvellement compris le cas échéant). En outre, le cumul de contrats successifs pour un même salarié ne peut excéder 2 mois sur une période de 12 mois.
COTISATIONS EXONÉRÉES	Cotisations patronales ASA ³ , AF ⁴ , AT ⁵ .	Cotisations patronales conventionnelles suivantes : retraite complémentaire (dont CET ⁶ et GMP ⁷) et AGFF ⁸ , formation professionnelle, AFNCA/ANEFA/PROVEA ⁹ et SST ¹⁰ .	Cotisations salariales ASA ³ .
	<ul style="list-style-type: none"> ◆ exonérations totales des cotisations patronales pour une rémunération inférieure ou égale à 2,5 SMIC mensuel, ◆ exonérations dégressives pour une rémunération mensuelle supérieure à 2,5 SMIC et inférieure ou égale à 3 SMIC. <p>Attention : ces seuils sont corrigés dans certaines situations.</p>	Attention : la rémunération nette du salarié augmente à hauteur du montant de l'exonération.	
DURÉE D'EXONÉRATION	La durée maximum d'application des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un TO est de 119 jours consécutifs ou non de travail effectif par année civile, par salarié auprès du même employeur (tous contrats confondus) ou du même membre utilisateur pour les groupements d'employeurs.		Le salarié bénéficie d'une exonération des cotisations salariales ASA ³ pendant la durée du contrat.
RÈGLES DE CUMUL	Ces exonérations ne sont pas cumulables avec d'autres exonérations/ réductions patronales à l'exception de la déduction relative aux heures supplémentaires. Attention : possibilité de renoncer par écrit aux exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un TO en faveur de la réduction Fillon au plus tard le 10 janvier de l'année suivant celle d'application de ces exonérations.		L'exonération des cotisations salariales attachée au contrat vendanges n'est pas cumulable avec la réduction liée aux heures supplémentaires / complémentaires.
FORMALITÉS PRÉALABLES	Demande des exonérations de cotisations patronales pour l'emploi d'un TO à formuler sur la DUE au plus tard dans les instants qui précèdent l'embauche (délai de la DPE).		
	Pour les embauches sous CDI, renouvellement annuel de cette demande, dès la 2 ^{ème} année civile d'emploi, dans le délai de retour de la déclaration trimestrielle des salaires du 1er trimestre civil de l'année considérée (10 avril).		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Contrat vendanges à mentionner sur la DUE dans la zone "Type de contrat particulier", ◆ Durée (en jours) du contrat à mentionner sur la DUE.

¹ Entreprise de travail temporaire d'insertion

² Contrat de travail intermittent

³ ASA : Assurances Sociales Agricoles (maladie, maternité, invalidité, décès et vieillesse)

⁴ AF : Allocations Familiales

⁵ AT : Accident du Travail

⁶ CET : Contribution Exceptionnelle temporaire

⁷ GMP : Garantie Minimale de Points de retraite

⁸ AGFF : Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARCCO

⁹ AFNCA/ANEFA/PROVEA : Association nationale paritaire pour le Financement de la Négociation Collective en Agriculture / Association Nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle en Agriculture / Conseil des études, recherches et prospectives pour la gestion prévisionnelle des emplois en agriculture

¹⁰ SST : Santé Sécurité au Travail