

RENCONTRE 2024

Rencontre avec les filières
**Offre de service
"ACCUEIL DE SAISONNIERS"**



Mutualité Sociale Agricole

Juin 2024



OBJECTIFS DE NOTRE RENCONTRE



**Sécuriser la protection sociale des
saisonniers**



**Protéger la santé sécurité au travail
des saisonniers**



**Répondre aux besoins
d'accompagnement des employeurs**

1

Quelques chiffres clés sur l'importance du travail saisonnier

2

Accompagner la protection de la santé sécurité au travail de vos saisonniers

3

Les freins à l'emploi ?

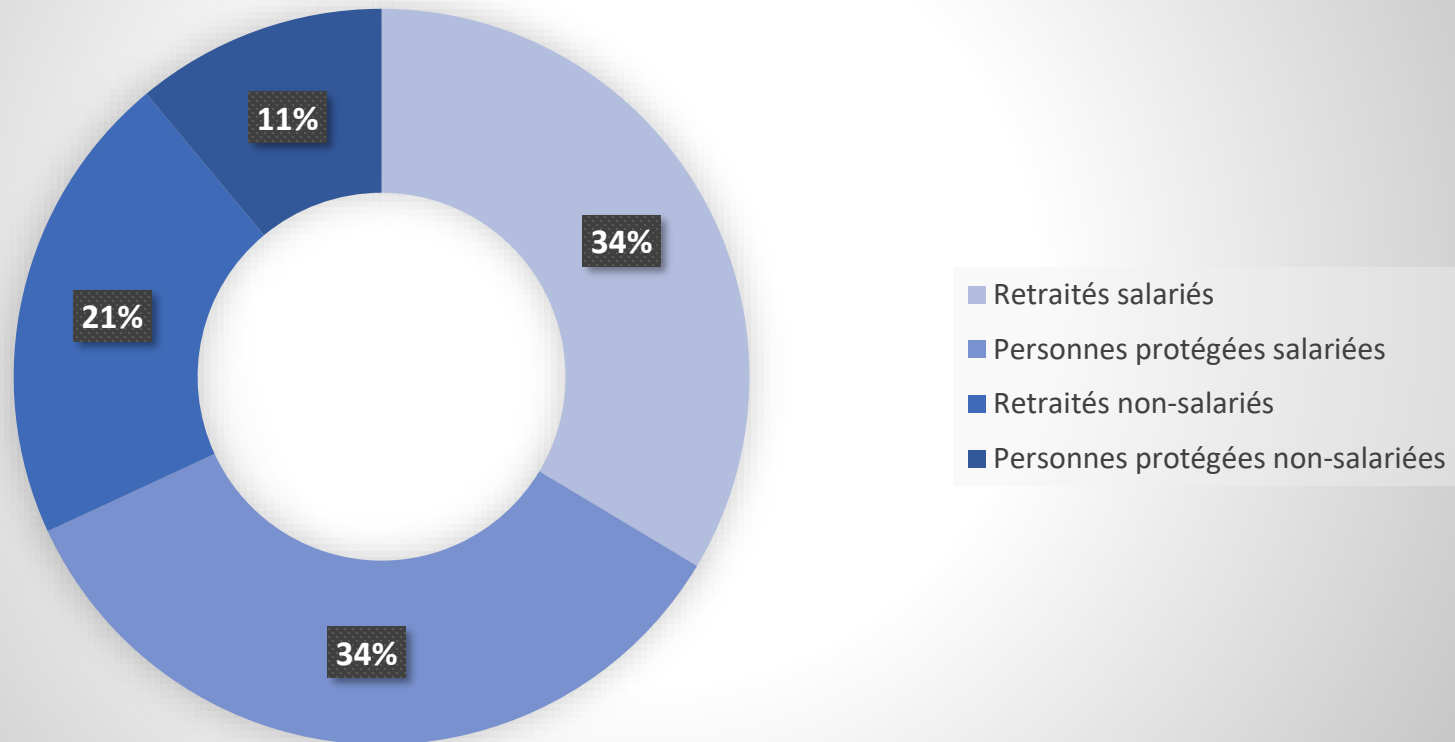
4

Présentation du nouveau service TESA Simplifié

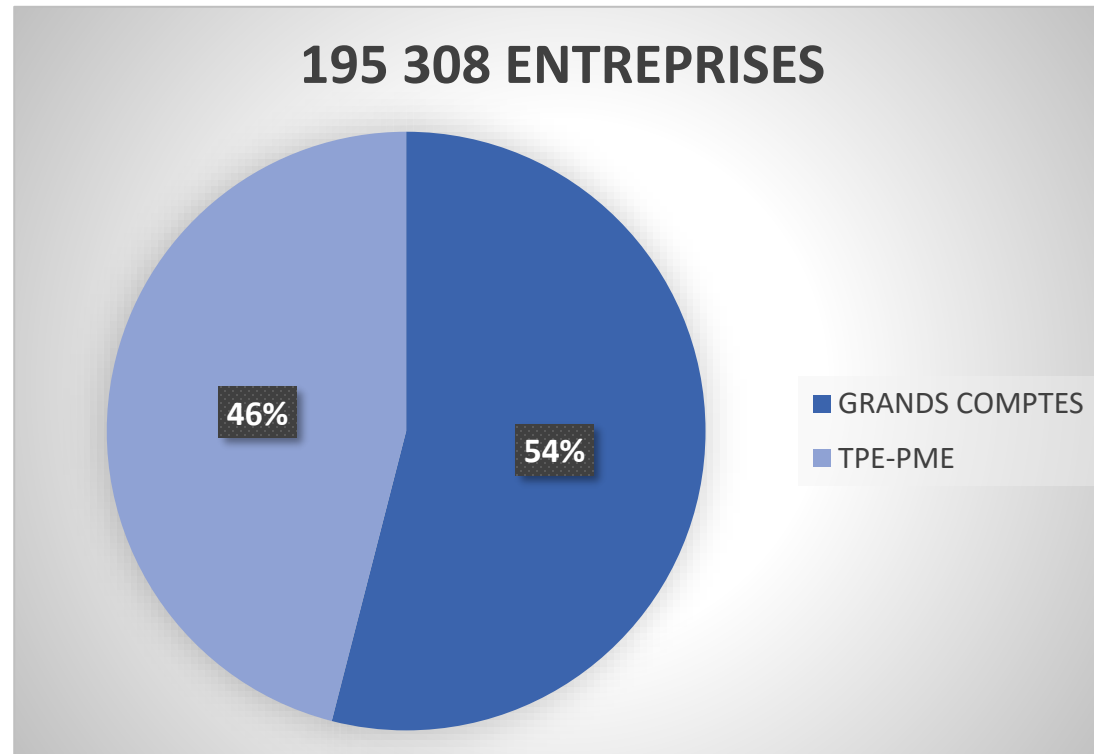
CHIFFRES CLÉS

LES RESSORTISSANTS

Nombre de ressortissants total
5,2 millions



LES ENTREPRISES DU REGIME AGRICOLE

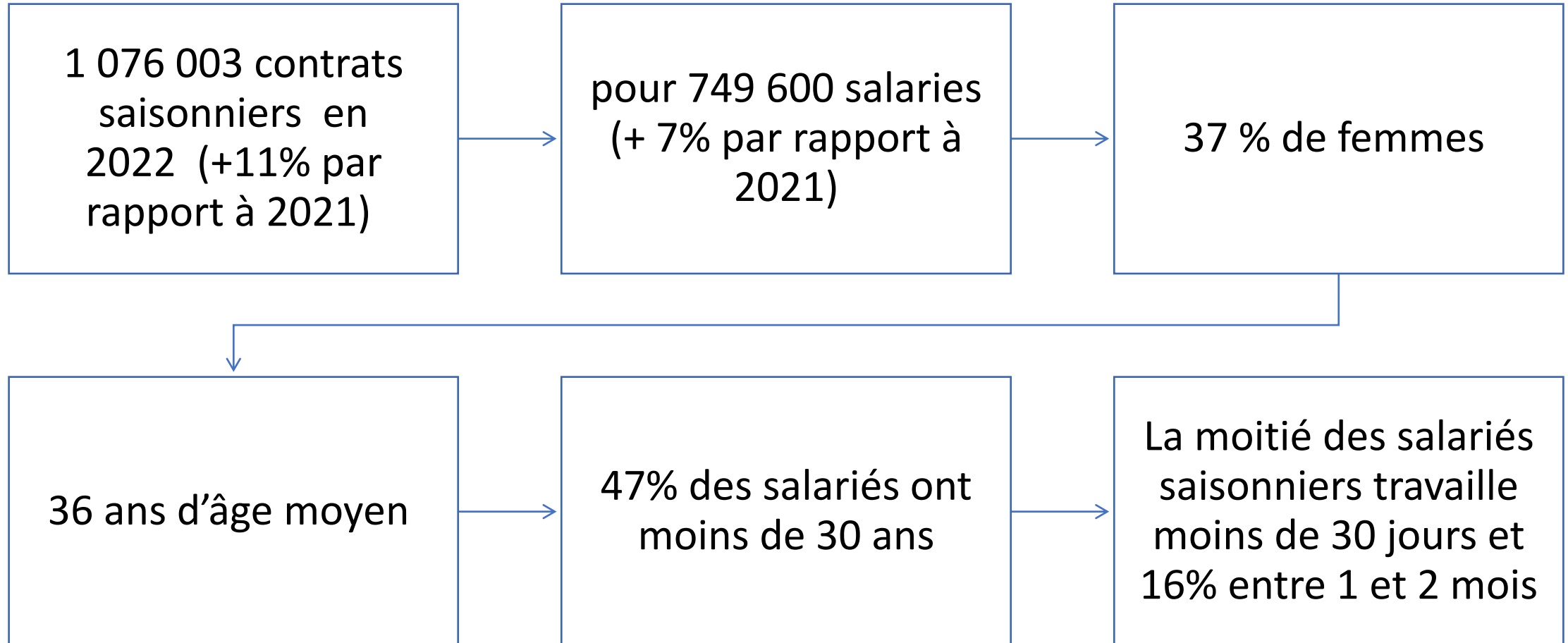


Les entreprises du régime Agricole :

- 5 832 GRANDS COMPTES
- 189 476 TPE-PME

En MSA Haute-Normandie :


- 126 GRANDS COMPTES
- 4205 TPE-PME



91% des salariés saisonniers travaillent dans 4 secteurs :

 **VITICULTURE** (422 651 saisonniers): **39% des saisonniers**

 **CULTURES SPECIALISEES** (330 533 saisonniers) : **31% des saisonniers**

 **CULTURE ELEVAGE NON SPECIALISES** (155 950 saisonniers) : **14% des saisonniers**

 **ENTREPRISES TRAVAUX AGRICOLES** (72 543 saisonniers): **7% des saisonniers**

PROTÉGER LA SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE VOS SAISONNIERS

1. Une obligation de sécurité de résultat en matière de santé sécurité

Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels
- Des actions d'information et de formation
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.



2. Il met en œuvre les principes généraux de prévention (art L. 4121-2 CT)

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019913/2024-01-24

Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Code du travail

Partie législative (Articles L1 à L8331-1)

Quatrième partie : Santé et sécurité au travail (Articles L4111-1 à L4831-1)

Livre Ier : Dispositions générales (Articles L4111-1 à L4163-22)

Titre II : Principes généraux de prévention (Articles L4121-1 à L4122-2)

Chapitre Ier : Obligations de l'employeur. (Articles L4121-1 à L4121-5)

Naviguer dans le sommaire du code

> Article L4121-2

Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 5

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'[article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'[article L. 1142-2-1](#) ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

1. Une obligation de sécurité de résultat en matière de santé sécurité
2. Il met en œuvre les principes généraux de prévention (art L. 4121-2 CT)



A défaut, sa responsabilité civile / pénale peut être engagée

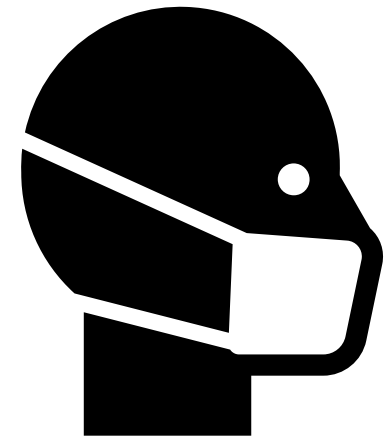
EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Mise à disposition des EPI (équipements de protection individuelle)

L'employeur a pour obligation de...

- fournir gratuitement les EPI adaptés aux risques
- acheter les EPI conformes : marquage CE
- veiller au port effectif de ces EPI
- renouveler les EPI chaque fois qu'il est nécessaire
- informer et former au port des EPI

Le salarié a pour obligation d'utiliser les EPI mis à disposition





Une documentation fournie
disponibles

sur le site SSA

<https://ssa.msa.fr/wp-content/uploads/2018/12/Travaux-agricoles-en-securite-en-ETA-et-CUMA.pdf>



Présentation générale	1
Introduction	1
Présentation de l'entreprise et des personnes ressources	2
Que faire en cas d'accident ?	3
Hygiène	4
Je préserve mon dos	5
Equipements de protection individuelle (EPI)	6
Fiches chantier	7
Comment réussir mon chantier ?	7
Le tracteur et sa remorque	10
Le tracteur tasseur	12
Le combiné de travail du sol et de semis	14
La moissonneuse-batteuse	16
La presse à balles cubiques	18
L'ensileuse	20
Le pulvérisateur	22
La machine à vendanger	24
Le chariot télescopique et le chargeur frontal	26
L'épandeur à fumier et la tonne à lisier	28
L'épareuse	30
Le tractopelle	32
L'arracheuse de pommes de terre tractée	34
L'automotrice à betteraves	36
La récolteuse de légumes (petits pois, haricots)	38
L'atelier	40
Autres informations	42
Circulation sur la voie publique	42
Mise en conformité - marquage "CE" et réception DRIRE	43
Que faire en cas d'incident sur les réseaux publics ?	44
Que faire en cas de début d'incendie ?	46
Manipulation des produits dangereux	47
Gestion administrative des accidents du travail et des maladies professionnelles	48

A woman with her hair in a ponytail, wearing a maroon sweater, is working in a greenhouse. She is holding a bunch of red radishes. The greenhouse has a complex metal structure and a translucent covering. The foreground is filled with rows of green leafy plants.

ZOOM SUR L'ACCOMPAGNEMENT MSA POUR LES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Une documentation fournie disponibles [sur le site SSA](#)

<https://portesdebretagne.msa.fr/lfp/kit-accueil-saisonniers>

Vos conseiller.es en prévention des risques professionnels sur le terrain



Radchanie Viraphanh
Conseillère en prévention
viraphanh.radchanie@hautenormandie.msa.fr



Benjamin Bellenger
Conseiller en prévention
bellenger.benjamin@hautenormandie.msa.fr



Momar Niang
Conseiller en prévention
niang.momar@hautenormandie.msa.fr



En cours de recrutement
Responsable PRP
mail@hautenormandie.msa.fr

En Haute-Normandie
6 secteurs



Antoine Chaidron
Conseiller en prévention
chaidron.antoine@hautenormandie.msa.fr



Vanessa Podevin
Conseillère en prévention
podevin.vanessa@hautenormandie.msa.fr



Xavier Brun
Conseiller en prévention
brun.xavier@hautenormandie.msa.fr

hautenormandie.msa.fr



L'essentiel & plus encore

Des conseillers en prévention disponibles pour vous accompagner

contactprp.blf@hautenormandie.msa.fr

COMMENT LEVER LES FREINS À L'EMPLOI ?

PRÉPARATION À L'ACCUEIL D'UN SAISONNIER

Vous devez appréhender vos besoins

- Pourquoi cette embauche et pour quelles missions ?
- Emploi occasionnel de courte durée ou emploi long supérieur à 3 mois ?
- Si usage du CDD quel motif de recours ?
- La mobilisation ou non d'un saisonnier déjà fidélisé ?
- Quel est l'âge de ma future recrue ?
- Quelle rémunération ?
- Combien d'heures et quelle période ?
- Emploi d'un salarié étranger ou non ?

Vous devez préparer l'arrivée de votre collaborateur

- Lister les documents à remettre par le collaborateur
- Interroger le salarié sur son état de santé et l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- Préparer les autres informations à remettre au salarié sur l'entreprise, la mission et les conditions de travail
- S'assurer de l'intention du salarié de se présenter - à défaut avoir le réflexe de déclarer une DPAE sans embauche à la MSA

Un besoin ? Un conseil en droit du travail ?

- Solliciter les services compétents de l'administration - DREETS
- Solliciter les organisations professionnelles, les services des chambres d'agriculture ..
- Solliciter son conseiller (comptable ...)



Un besoin ? Un conseil en protection sociale ?

- Solliciter la MSA
- Conseil en matière de démarches simplifiées
- Conseil sur les prélèvements sociaux et notamment sur les allègements
- Conseil sur les aides à l'accompagnement en cas de difficulté
- Conseil en matière de santé, sécurité au travail et en ce qui concerne les droits des salariés

LES MOTIFS ET LA DUREE MAXIMALES DES CDD

	DUREE MAXIMALE TOTALE	
LES MOTIFS	CONTRAT DE DATE A DATE	CONTRAT SANS TERME CERTAIN
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	3 mois (durée MAX du TESA Simplifié)	Fin de l'absence (sans dépasser 3 mois)
Remplacement d'une personne visées aux 4° et 5° de l'article L.141-2 du code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricoles, aide familial...)	3 mois (durée MAX du TESA Simplifié)	Fin de l'absence (sans dépasser 3 mois)
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée	3 mois (durée MAX du TESA Simplifié)	3 mois (durée MAX du TESA Simplifié)
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	3 mois (durée MAX du TESA Simplifié)	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	3 mois (durée MAX du TESA Simplifié)	Impossible
Emploi à caractère saisonnier	-	Fin de la saison (sans dépasser la durée MAX de 3 mois)
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée	3 mois (durée MAX du TESA Simplifié)	Réalisation de l'objet du contrat (sans dépasser 3 mois)
Contrat vendanges	1 mois	Fin des vendanges (sans dépasser la durée MAX d'1 mois)

LA DUREE DE TRAVAIL

Temps plein ou temps partiel ?	<p>En fonction du besoin, il appartient à l'utilisateur de définir la durée la plus adaptée :</p> <ul style="list-style-type: none">• Temps complet si l'utilisateur peut fournir 35h• Temps partiel à défaut
Durée quotidienne maximale ?	10 h par jour portées à 12h au maximum après déclaration à l'inspection du travail
Durée maximale par semaine ?	48h sur une même semaine (possibilité de la porter par accord de l'inspection du travail de 60 à 70h) 44h en moyen sur 12 semaines consécutives
Durée légale ?	35 h semaine - durée de référence pour le déclenchement des heures supplémentaires
Durée d'un temps complet inférieur à 35h ?	Oui et ce n'est pas un temps partiel
Repos quotidien et repos hebdomadaire ?	11h de repos quotidien 35 h consécutives (24h + 11h et pas forcément le dimanche)
Travail de nuit ?	Compris entre 21h et 6h : heures payées avec majoration de 50% et/ou un repos compensateur
Travail les jours fériés ?	Oui avec un droit de complément de rémunération (sous réserve de la convention)
Travail de dimanche ?	Se renseigner auprès de la DREETS si cela est autorisé sous réserve de la convention collective. Heures payées avec majoration
Obligation de tenir le décompte des heures ?	Oui l'absence de tenue est passible d'une contravention de 4ème classe par salarié. Le dépassement des durées max est passible d'amendes (4 000€)
Impact des absences non payées ?	Déclaration dans le volet social du nombre de jours d'absences non rémunérées. Obligatoire pour la DSN et la sécurisation du calcul du droit TO et RDF (proratation du SMIC) Retenue à calculer par l'utilisateur : <ul style="list-style-type: none">• Rémunération mensuelle / nombre d'heures réelles du mois X nombre d'heures d'absence• Salaire mensuel / nombre d'heures réelles du mois X nombre d'heures d'absences• Salaire mensuel / nombre de jours ouvrés du mois X nombre de jours ouvrés d'absence• Salaire mensuel / nombre de jours ouvrables X nombre de jours ouvrables d'absence• Salaire mensuel / nombre de jours calendaires du mois X nombre de jours calendaires d'absence



Trouver sa convention collective



La convention collective est un texte conclu au niveau d'une branche d'activité (Ex : Transports routiers). Elle adapte les règles du Code du travail sur des points précis, en fonction des situations particulières de la branche (primes, congés, salaires minima, préavis, prévoyance...).

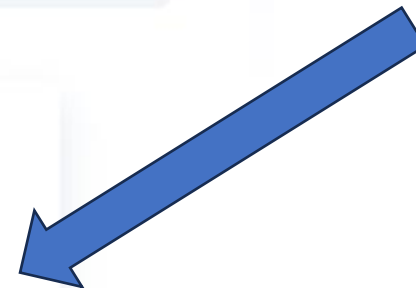
Vous pouvez retrouver le nom de votre convention collective sur votre bulletin de paie ou sur votre contrat de travail.

Je connais
ma convention collective

Je la saisis →

Je ne connais
pas ma convention collective

Je la recherche →



Condition de travail des jeunes

	De 16 ans révolus à mois de 18 ans	15 ans	14 ans
Administration du travail	Simple déclaration auprès de l'inspection		
Représentant légal	Accord écrit		
Durée maximale du travail	8h/jour et 35h/semaine	7h/jour et 35h/semaine	7h/jour et 32h/semaine
Heures supplémentaires	Pas possible (des dérogations sont possibles sous réserve d'un accord de la DREETS)		
Travaux	Tous travaux (mais certains sont interdits)	Travaux légers pendant les vacances scolaires et à certaines conditions	
Repos quotidien	Min 12h consécutives	Min 12h consécutives	
Rémunération	Rémunération au SMIC avec un abattement (sous réserve de la convention) <ul style="list-style-type: none">• Minoration de 20% avant 17 ans• Minoration de 10% entre 17 et 18 ans Droit à l'indemnité de 10% d'ICCP mais pas d'indemnité de fin de contrat si contrat conclu durant une période de vacances scolaires/universitaires		
Travail de nuit	Interdit entre 21h et 6h		
Travail les jours fériés	Interdit		
Repos hebdomadaire	Min 2 jours consécutifs (travail possible le dimanche sous réserve de respecter la durée de repos, de disposer d'une autorisation et de réaliser des travaux autorisés)		

Grille
salariales
Convention
collective
nationale de
la production
(7024)

Coefficient de l'emploi	Palier	Taux horaire en € Grille au 01/01/24
9-11	Palier 1	11.65 €
12-16	Palier 2	11.65 €
17-24	Palier 3	11.78 €
25-35	Palier 4	12.03 €
36-51	Palier 5	12.56 €
52-73	Palier 6	13.15 €
74-104	Palier 7	13.92 €
105-143	Palier 8	14.88 €
144-196	Palier 9	16.11€
197-270	Palier 10	17.84 €
271-399	Palier 11	20.30 €
400	Palier 12	23.20 €

Paliers 1 à 6 : OUVRIERS ET EMPLOYES
Paliers 7 à 9 : TECHNICIENS/AGENTS DE MAINTRISE
Paliers 10 à 12 : CADRES

<https://convention-agricole.fr/#/outils>



[Accueil](#) > [Outil de classification](#)

- 1 Vous choisissez un emploi.
- 2 L'outil vous pose 13 questions-clés.
- 3 Il vous oriente vers sa valorisation la plus pertinente et vous donne automatiquement le résultat : son coefficient, son palier, son minimum horaire, sa catégorie socio-professionnelle.
- 4 L'outil vous diagnostique la situation résultant du passage de l'ancienne à la nouvelle classification.
- 5 Il vous récapitule les éléments clés dans un pdf document à télécharger. Il vous permet d'enregistrer les valorisations effectuées pour les retrouver plus tard.

[Créer un compte](#)



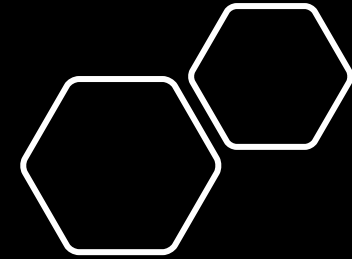


**BIENVENUE SUR L'APPLICATION
DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS AGRICOLES**

- 1 Remplissez le formulaire lié au poste actuel de votre salarié
- 2 Attribuez le choix le plus adapté pour chacune des 7 classifications
- 3 Remplissez vos coordonnées
- 4 Validez pour recevoir la classification de votre salarié

Les résultats sont fournis à titre indicatif et ne sauraient engager la responsabilité du groupement AGIRAGRI et de ses cabinets-membres.

DÉBUTER



<https://clicetclass.agiragri.com/>

Outil de classification des emplois de la production agricole et des CUMA

La [convention collective nationale](#) de la production agricole et des CUMA prévoit un **dispositif de classification** des emplois par critères classants.

Chaque entreprise doit **obligatoirement** mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à chaque emploi.

Les résultats de cette valorisation permet de déterminer le coefficient, la catégorie de l'emploi et le palier de la grille des salaires minima de branche.

NB : Cette classification des emplois se fixe pour objectif de gérer dans un système unique et harmonisé la diversité des filières, des métiers, des territoires, des organisations et des contrats couverts par la convention collective de la Production agricole et CUMA.

Elle permet en particulier de s'adapter aux spécificités des emplois des différentes familles de métiers, y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives, etc. et facilite la prise en compte de métiers nouveaux.

Elle s'applique à l'ensemble des contrats de droit privé à durée indéterminée ou à durée déterminée (y compris aux contrats saisonniers). Elle ne s'applique pas à des contrats dont la rémunération est définie par des textes réglementaires ou conventionnels, comme par exemple les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation.

La CFTC-AGRI vous propose cet outil simple pour valoriser les emplois en 7 clics :

Commencer

<https://cftcagri.fr/classification/public/>

Cas de recours	Durée maximale totale	
	Délai de carence Oui/Non	Durée du délai de carence terme certain
Remplacement d'un salarié absent	NON	-
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	NON	-
Remplacement d'une des personnes visées aux 4* et 5* de l'article L-242-2 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familiale ..)	NON	-
Emplois à caractère saisonnier	NON	-
Contrat vendanges	NON	-
Autres motifs	OUI	Si durée du CDD est inférieur à 14 jours (renouvellement compris), délai = à la moitié de la durée du CDD À partir de 14 jours, délai de carence = 1/3 du CDD

Délai de carence entre les CDD

Précisions sur la période d'essai

Période d'essai ?	Sa fixation n'est pas obligatoire mais si elle est prévue, elle doit être respectée
Période d'essai pour les CDD éligibles au TESA Simplifié ?	Si la convention ou un usage ne prévoit pas de période d'essai, cette période ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines. Pour le TESA Simplifié : 13 jours maximum
Décompte ?	Elle se décompte de manière calendaire
Délai de prévenance à respecter par l'employeur en cas de rupture de la période d'essai ?	Si présence inférieure à 8 jours : 24h Si présence entre 8 jours et 1 mois : 48h Présence entre 1 mois et 3 mois : 2 semaines
Délai de prévenance à respecter par le salarié ?	Si présence inférieure à 8 jours : 24h Si présence d'au moins 8 jours : 48h

Rupture de CDD

Contrat à terme précis ?	Le contrat prend fin à cette date
Contrat à terme imprécis (avec période minimale)	Fin des travaux prévus
Cas de rupture anticipée ?	Fin durant la période d'essai Accord amiable Embauche en CDI (justif à fournir à l'employeur) Faute grave ou force majeure
Autre cas	Inaptitude médicale au poste de travail prononcée par le médecin du travail

La protection sociale complémentaire

- **Gestion de la CFS**

- Prise en charge de la CFS déléguée à la MSA
- La CFS non déléguée à la MSA est à déclarer et verser directement auprès de l'organisme collecteur

- **Impact du Versement Santé : adaptation de la présentation de la pop-up)**

- si l'EMO a une convention CFS (Avec une ancienneté < 3 mois)
 - Pas de sélection de la coche dispense => calcul de la CFS
 - Sélectionne dispense CFS => case versement santé NON proposé
- si l'EMO n'a pas de convention CFS ou une convention avec ancienneté ≥ 3 mois => case versement santé proposé



Le versement santé

- Le salarié doit disposer d'une couverture santé individuelle responsable
- Le salarié doit demander le versement (formalisation écrite) au moment de l'embauche avec justificatif à fournir
- Justificatifs : attestation d'affiliation ou déclaration sur l'honneur
- Si l'ensemble des conditions sont réunies, déclaration du montant dans le volet social TESA simplifié
- Pas de versement santé
 - Si aucune couverture au moment de l'embauche
 - Si le salarié dispose d'une autre couverture notamment du type C2S (ex : CMU-C)

Le nouveau TESA simplifié !



Le TESA simplifié, **pour quoi faire ?**

Le service en ligne permet de réaliser 11 formalités en 1 déclaration :

6 formalités au moment de l'embauche :

- 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
- la demande d'**exonérations** de cotisations patronales pour travailleur occasionnel

5 formalités à l'issue de la relation de travail :

- le **bulletin de paie** avec l'information sur le Montant Net Social
- 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**
- la **déclaration annuelle** des salaires **aux services fiscaux**.

Échéances à connaître

LA DPAE

Je fais ma DPAE maximum 8 jours AVANT et au plus tard le jour de l'embauche

- ✓ Ex : je veux employer un salarié pour le 13 mai 2024, déclaration à faire au plus tôt à partir du 4 mai et au plus tard le 13 mai 2024



Échéances à connaître

LE BULLETIN DE SALAIRE

Au plus tard avant le 10^{ème} jour suivant la période de travail à déclarer : réaliser la saisie du volet social permettant d'établir le bulletin de paie et le décompte des charges sociales et fiscales à payer à la MSA



- ✓ Ex : mon salarié a travaillé du 13 au 31 mai 2024, je dois saisir le volet social avant le 10 juin 2024. N'hésitez pas à anticiper cette démarche.

Échéances à connaître



MA DSN

Cliquez à la fin de la saisie de votre volet social (saisie de la paie) sur le bouton « Envoyer ma DSN », cela va permettre à votre MSA de réaliser la DSN et de la déposer à l'échéance du 15 du mois suivant la période de paie déclarée

- ✓ Ex : mon salarié a travaillé du 13 au 31 mai 2024, je dois saisir le volet social avant le 10 juin 2024 et dans le même temps je valide l'envoi de la DSN comprenant la paie de ce salarié pour que la MSA réalise et dépose la DSN pour le 15 juin 2024.

Échéances à connaître



Concernant le paiement de vos cotisations

Le paiement est par principe mensuel et il doit être réalisé au plus tard le 25^{ème} jour du mois suivant la période de travail déclarée

- ✓ Ex : mon salarié a travaillé du 13 au 31 mai 2024, je dois payer au plus tard le 25 juin 202 (pour les cotisations et le prélèvement à la source de l'impôt de mon salarié)

Échéances à connaître



Concernant le paiement de vos cotisations

Pour les entreprises de moins de 11 salariés qui ont opté pour le paiement trimestriel, paiement dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant.

- ✓ Ex : mon salarié a travaillé du 13 au 31 mai 2024, je dois payer au plus les cotisations et le prélèvement à la source de l'impôt de mon salarié, au plus tard le 15 juillet 2024.



Pour rappel : l'option pour le versement trimestriel doit être réalisée par écrit auprès de votre MSA dont vous dépendez avant le 31 décembre ou au moment de l'emploi de son premier salarié. A défaut de renonciation au plus tard le 31 décembre et sous réserve que votre effectif n'excède pas le seuil de 11 salariés, cette option sera reconduite pour l'année suivante.

JANVIER

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

FÉVRIER

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

MARS

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

AVRIL

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

MAI

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

JUIN

L	M	M	J	V	S	D
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

JUILLET

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

AOÛT

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

SEPTEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

OCTOBRE

L	M	M	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

NOVEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

DÉCEMBRE

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29

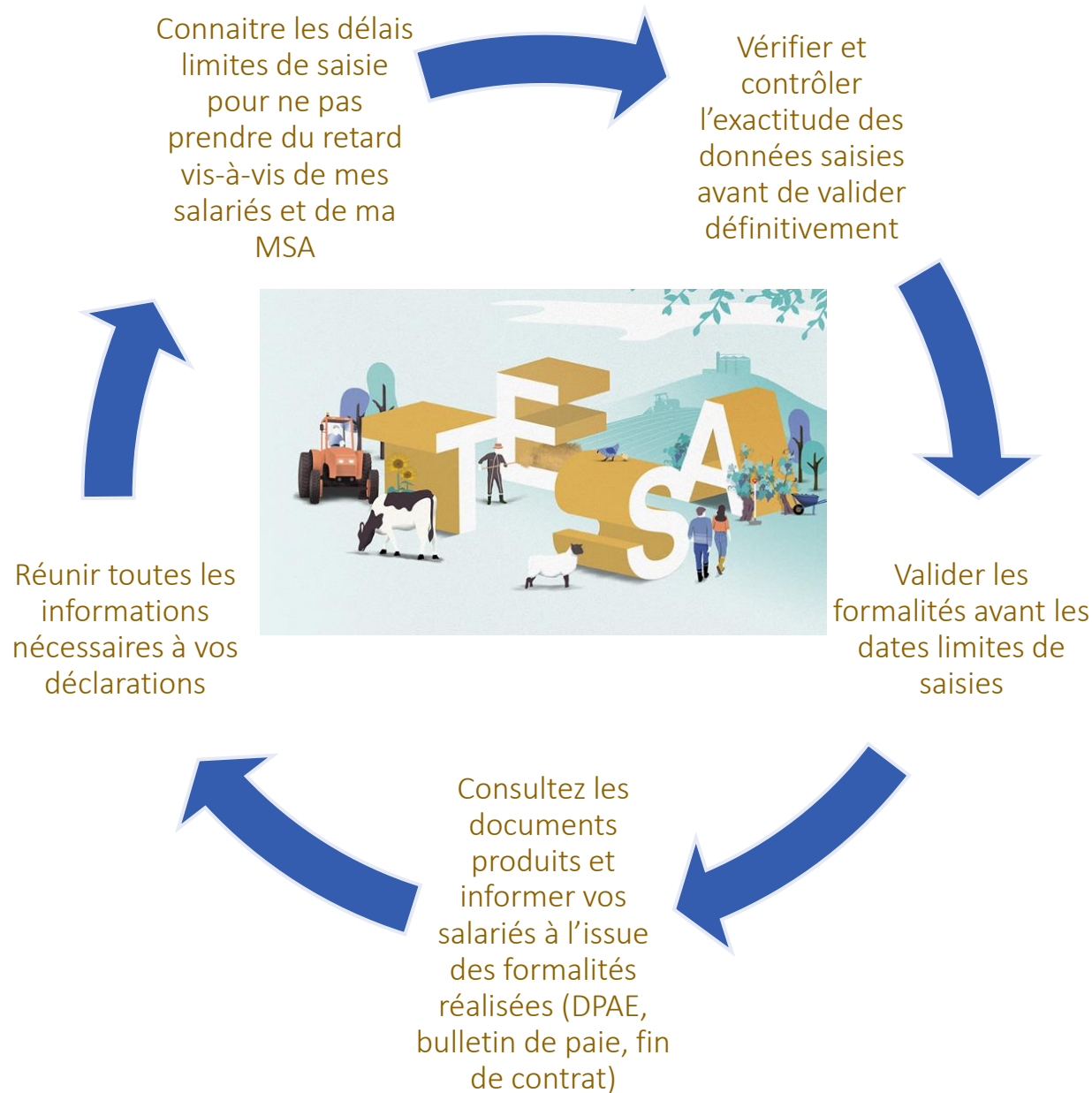
2024

DATE LIMITE DE VALIDATION

DELAJ TRAITEMENT DSN PAR MSA

DEPOT DSN JANVIER

Le cycle du nouveau TESA simplifié



Merci de votre
attention.

msa