

INFOCUMA EMPLOYEURS



sommaire

Page 2

- CCN PA cuma : impact de la hausse du SMIC au 1^{er} août
- Prime versée au(x) salarié(s) de la cuma

Page 3

- Prime partage de la valeur
- Rémunération des travailleurs saisonniers

Page 4

- Comment fonctionnent les jours fériés ?
- Mutuelle et retraite supplémentaire

Page 5 à 7

- Dossier temps partiel

Page 8

- La période d'essai, à quoi ça sert et comment ça marche ?

Page 9

- Alcool et travail
- Des contrats de prévention pour améliorer les conditions de travail

Page 10

- Optimisation de la gestion des heures
- Diag RH et défi emploi : les outils Ocapiat

Page 12

- Accord collectif de travail du 21 mars 2022 des régions Bretagne et Pays de la Loire



INFLATION, POUVOIR D'ACHAT, SMIC : LES MOTS DE 2022

Sur les sept premiers mois de 2022, l'inflation galope : +4.6%, une situation inédite depuis 35 ans.

En 2021, les prix à la consommation ont progressé de 1.6%. Certains produits (*essence, électricité, produits frais*) ont augmenté plus que d'autres, rendant la mise en application de mesures simples et collectives plus difficile. Afin de limiter l'effet sur le pouvoir d'achat des ménages, le Gouvernement a activé plusieurs leviers : hausses du SMIC, remise carburant, revalorisation des prestations familiales, hausse du plafond de la Prime Macron... **Première mesure visible par tous**, le SMIC a été rehaussé 3 fois en 8 mois : +0.86% au 1^{er} janvier, +2.65% au 1^{er} mai et +2.01% au 1^{er} août. Ces hausses ont été également traduites sur les paliers de la Convention Collective Nationale et donc sur les salaires des salariés de cuma en entrée de palier. Le Gouvernement a également choisi de revaloriser les prestations familiales du niveau de l'inflation. Ainsi, la Prime d'Activité, les Allocations familiales ou encore l'Allocation Adulte Handicapé ... ont vu leur niveau progresser de 4%. **L'énergie pèse lourd dans le budget des ménages.** Il a donc été décidé de proposer une remise sur le carburant de 18 cts/litre en avril, puis 30 cts/ litre de septembre à fin octobre. Cette remise sera progressivement remplacée par un dispositif de soutien aux travailleurs à revenus modestes et les gros rouleurs. Ainsi, une indemnité carburant de 100 à 300€ / véhicule et par actif pourra être versée en fonction de vos revenus et de l'éloignement entre votre domicile et votre lieu de travail. Pour le gaz, c'est un gel des tarifs qui a été acté jusqu'à la fin de l'année, pour l'électricité, la hausse est plafonnée à 4% d'ici fin 2022.

Par ailleurs, autre mesure autant symbolique que financière, la redevance audiovisuelle va être supprimée dès cette année. **Parmi les mesures phares**, l'Etat va rehausser le plafond de versement de la Prime Macron qui devient la Prime de Partage de la Valeur. Ainsi les entreprises peuvent depuis le 1^{er} août verser jusqu'à 3000€ à leurs salariés (*6000€ en cas d'accord d'intéressement*). **Pour compléter le dispositif**, une aide exceptionnelle de rentrée va être débloquée pour les plus modestes. Cette aide, au début appelée « chèque alimentaire », d'un montant de 100€ / foyer et de 50€ par enfant sera versée aux bénéficiaires des minima sociaux. **D'autres dispositifs vont venir compléter l'arsenal déjà déployé** : baisse de cotisations pour les indépendants, indice de référence des loyers plafonné, utilisation élargie des titres restaurant ou encore rehaussement du plafond de défiscalisation des heures supplémentaires. Ce premier paquet de mesures, validé par les parlementaires, tente de répondre à la hausse des prix de ce début d'année. L'évolution de la situation dans les prochains mois nécessitera peut-être des mesures complémentaires pour ne pas pénaliser le pouvoir d'achat des salariés et dégrader le climat social.

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne

CCN PA CUMA : IMPACT DE LA HAUSSE DU SMIC AU 1ER AOUT



Une nouvelle augmentation du Smic de 2,01 % à compter du 1^{er} Août 2022 a été actée par le Ministère du Travail. Cette augmentation porte le Smic horaire à 11,07€.

Suite à la précédente augmentation de mai 2022, les partenaires sociaux s'étaient réunis et avaient rédigé un avenant 5 à la convention collective nationale Production agricole et cuma applicable au 1^{er} septembre 2022 suite à sa parution début août.

Cette nouvelle augmentation du smic impacte les deux premiers échelons de la grille des salaires définie dans l'avenant 5.

En conséquence, les premiers niveaux de salaires doivent être à compter du 1^{er} août au taux du smic dans l'attente d'une nouvelle réunion des partenaires sociaux de la branche production agricole/cuma qui devraient se réunir prochainement afin d'envisager les conséquences de cette hausse sur la grille de salaires de la CCN.

Salaires horaires applicables au 1^{er} septembre 2022

| | Avenant 5 | SMIC |
|-----------|------------------|-------|
| Palier 1 | 10,85 | 11,07 |
| Palier 2 | 10,94 | 11,07 |
| Palier 3 | 11,11 | |
| Palier 4 | 11,35 | |
| Palier 5 | 11,88 | |
| Palier 6 | 12,47 | |
| Palier 7 | 13,21 | |
| Palier 8 | 14,16 | |
| Palier 9 | 15,34 | |
| Palier 10 | 17,02 | |
| Palier 11 | 19,36 | |
| Palier 12 | 22,15 | |

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne Ille Armor

PRIME VERSÉE AU(X) SALARIÉ(S) DE LA CUMA

Les primes peuvent être un levier financier pour motiver et fidéliser ses salariés mais attention à bien les définir.



A noter : toute prime versée régulièrement (même définition, même date de versement, même montant) devient une prime d'usage et donc un acquis

Au-delà des primes prévues par les accords territoriaux (prime ancienneté par exemple), l'employeur peut décider de mettre en place une :

- Prime annuelle : de fin d'année, de vacances, ...
- Prime relative liées à la personne : assiduité, ponctualité, spécificité du poste, ...
- Prime liée aux conditions de travail : astreintes dimanches et jours fériés, nuit, pénibilité, travaux dangereux, ...
- Prime à la performance ou sur objectifs : quantitatifs, qualitatifs, mensuels, saisonniers voir annuels.

Ces primes sont liées à des objectifs fixés par l'employeur. Dès lors que cet objectif est atteint, la prime est due au salarié

Attention, ces objectifs doivent être facilement mesurables, objectifs et sans aucune discrimination entre salarié...

Toutes les primes (sauf rares exceptions- ex : PPV dite Prime Macron - voir article dans ce bulletin) sont soumises à cotisations sociales, à CSG-CRDS et à impôts.

Donc avant de verser une prime à un salarié, vous devez en définir la nature, les modalités d'attribution et les règles de versement. Vous devrez ensuite mentionner sa définition exacte sur le bulletin de paye. Vous devez également vérifier son caractère obligatoire ou non et si nécessaire réaliser un écrit pour préciser toutes ces informations (*PV de Conseil d'Administration, avenant au contrat de travail du salarié concerné...*).

D'autres avantages financiers existent et peuvent enrichir la politique salariale de la cuma : chèque déjeuner, chèques cadeaux, prise en charge des frais de déplacement domicile travail...

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

PRIME PARTAGE DE LA VALEUR



Dans le cadre des mesures de maintien du pouvoir d'achat la nouvelle Prime de Partage de la Valeur vient remplacer la prime dite PEPA anciennement Macron, applicable du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2023.

Le cadre, fixé le 16 août, a défini cette prime comme :

- A destination de tous les salariés liés à l'entreprise qui la met en place par un CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, en intérim, en apprentissage, ou en professionnalisation.
- Exonérée de toutes cotisations sociales salariés et employeurs ainsi que les autres taxes et participations dues sur les salaires mais aussi d'impôts sur le revenu, de CSG et CRDS (*sous certaines limites de date de commencement et de niveau de salaires*)
- A hauteur de 3 000 euros par bénéficiaire et par année civile ou 6 000 euros sous réserve de la mise en place d'un accord d'intéressement ou de participation.

Qui décide du versement et de son montant ?

Comme pour les anciennes formes, sa mise en place, son montant maximal et les conditions de modulation sont fixés par Décision Unilatérale de l'Employeur.

La modulation peut être décidée selon des critères définis, à savoir, la rémunération, la classification, l'ancienneté dans l'entreprise, la durée de présence sur l'année écoulée, la durée de travail prévue au contrat de travail des salariés bénéficiaires. Aucun autre critère n'est possible comme par exemple ; l'âge, le sexe, l'activité syndicale, ...)

Rien n'interdit de verser une prime supérieure aux 3 ou 6 000 euros seuls les avantages sociaux et fiscaux ne s'appliqueront pas aux sommes supérieures.

Les modalités de versement ?

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile.

Qu'est ce qu'une Décision Unilatérale de l'Employeur ?

La décision Unilatérale de l'Employeur est un document écrit par lequel l'employeur s'engage envers ses salariés dans le cadre de son pouvoir de direction à instaurer une prime dont les modalités sont détaillées dans ce document.

Vos fédérations de proximité disposent de modèles adaptés, n'hésitez pas à les contacter.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne Ille Armor

REMUNERATION DES TRAVAILLEURS SAISONNIERS

Le contrat de travail saisonnier est un CDD qu'il est possible de mettre en place lors d'une hausse d'activité qui intervient à la même période chaque année.



Etant donné le caractère non prévisible de certaines activités saisonnières telles que les récoltes, il est possible de déterminer un contrat « à terme incertain » ou « à durée minimale » (*qui doivent obligatoirement mentionner une durée minimum*), par opposition au contrat « à terme précis » (*pour une période donnée, avec des dates précises de début et de fin*).

Généralement, les contrats saisonniers sont des contrats de 35h/semaine. Au-delà de 35 h/semaine, des heures supplémentaires doivent être payées sachant que le calcul des heures supplémentaires se fait à la semaine. Les huit premières heures supplémentaires sont majorées à 25%, puis au-delà de 8h supplémentaires, à 50%. Pour rappel, une journée de travail ne peut excéder 10 heures et une semaine de travail 48 heures (*ou 44 heures/semaine en moyenne sur 12 semaines consécutives*) dérogation spéciale à demander à la DDETS ou à la DREETS.

En revanche, si sur une semaine le saisonnier a travaillé moins de 35 heures, il doit être payé des 35h notées dans le contrat, il ne peut pas être payé moins (*sauf modulation inclus dans le contrat de travail*).

Pour rappel, une semaine compte obligatoirement un jour de repos, qui n'est pas nécessairement le dimanche. Lors d'un contrat saisonnier, le salarié accumule 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois. Dans le cas où ses congés ne sont pas posés sur la durée du contrat, ils sont payés au salarié en fin de contrat. En revanche, le salarié ne pourra pas bénéficier de la prime de précarité au terme du contrat.

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

COMMENT FONCTIONNENT LES JOURS FÉRIÉS ?



Si le jour férié chômé tombe un jour de repos habituel dans l'entreprise, il n'a aucune incidence particulière sur le salaire (pas de paiement en supplément) et il n'ouvre pas droit à un repos complémentaire.

| | |
|---------------------|--|
| 1er mai | Repos obligatoire , ne peut pas être retenu comme journée de solidarité |
| | Jour chômé : salaire habituel maintenu quelle que soit l'ancienneté des salariés |
| | Jour travaillé : salaire habituel + une indemnité égale au montant de ce salaire |
| Autres jours fériés | Repos pas légalement obligatoire sauf pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans |
| | Jour chômé : salaire habituel maintenu lorsque le salarié totalise au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise. En revanche, elles ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, temporaires. |
| | Jour travaillé : salaire habituel + majoration |

Refuser de travailler pendant un jour férié non chômé constitue une absence irrégulière qui peut être sanctionnée. L'employeur a la possibilité de retenir sur le salaire mensuel la fraction correspondant aux heures non effectuées en raison de l'absence non autorisée.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne donnent pas lieu à récupération.

Les jours fériés peuvent également tomber sur une période de congés payés.

Dans ce cas, s'il s'agit d'un jour ouvrable, cela dépend si le jour est :

- Chômé dans l'entreprise : il n'est pas décompté sur les congés payés
- Travaillé dans l'entreprise : il est décompté au titre des congés payés

De manière générale, certaines conventions collectives peuvent contenir des dispositions plus favorables concernant les jours fériés.

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

MUTUELLE ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE : À QUOI LES SALARIÉS ONT-ILS DROIT ?



LA MUTUELLE

Chaque cuma doit s'affilier à une mutuelle pour que ses salariés puissent bénéficier d'une complémentaire santé, les plus courantes étant Harmonie mutuelle ou Mutualia pour la Vendée. Chaque salarié ou apprenti doit donc prendre cette mutuelle, sauf en cas de dispense (exemple : salarié avec un contrat de moins de 3 mois et possédant une complémentaire santé personnelle).

Le salarié, en lien avec l'employeur, doit faire les démarches d'adhésion auprès de la mutuelle sous peine d'être prélevé sans pouvoir utiliser les droits liés à cette mutuelle. De même à la fin de son contrat ou départ à la retraite, c'est à lui de faire les démarches pour maintenir ou arrêter son adhésion, notamment dans le cadre de la portabilité (C.A.D. bénéficié des garanties à titre gratuit pour une durée maximum de 12 mois).

En pratique, la partie obligatoire est prélevée directement sur le bulletin de paie du salarié et c'est ensuite la MSA qui collecte ces cotisations pour le compte de la mutuelle. Les cotisations des ayants droits ou les cotisations optionnelles sont prélevées directement par la Mutuelle sur le compte bancaire du salarié.

La cuma peut décider de prendre en charge la part obligatoire et optionnelle. Dans ce cas, la prise en charge doit être identique pour l'ensemble des salariés.

ET LA RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Depuis le 1er juillet 2021, tous les salariés non-cadres des cuma ayant plus de 12 mois d'ancienneté doivent bénéficier d'un régime de retraite supplémentaire. Un accord a été conclu et négocié en parallèle de la convention collective nationale de la production agricole et des cuma. Ce régime de retraite supplémentaire met en place un plan d'épargne retraite (PER) calculé en points. Ce PER est financé par une cotisation de 1% du salaire brut financée à 50/50 par les employeurs et les salariés.

Pour bénéficier de ce supplément de retraite, le salarié devra justifier de ses droits à la retraite obligatoire et en faire la demande auprès d'AGRICA.

Vous pouvez contacter AGRICA ou votre fédération de proximité pour plus d'informations.

par jenna.saget@cuma.fr • Morbihan

DOSSIER TEMPS PARTIEL

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ...
POURQUOI PAS ?

Les contrats des salariés de cuma sont dans une très large majorité à temps complet qu'ils soient à durée indéterminée, à durée déterminée ou saisonnier.

Mais le temps partiel peut répondre à un besoin spécifique de la cuma ou à une demande du salarié. Mais comment cela fonctionne-t-il ?

QU'EST-CE QUE LE TEMPS PARTIEL ?

Est considéré comme un contrat de travail à temps partiel, un contrat dont la durée de travail est inférieure :

- A la durée hebdomadaire légale du travail soit 35h
- Ou à la durée mensuelle légale soit 151,67h
- Ou à la durée annuelle légale soit 1607h

Vous aurez compris que le contrat à temps partiel doit se référer à une de ces trois durées.

QUELS HORAIRES À TEMPS PARTIEL ?

La durée minimale d'un contrat à temps partiel ne peut être inférieure à 7 h par semaine, soit 28h par mois sauf demande écrite du salarié pour raisons de conciliation professionnelle/vie privée ou en cas de cumul de contrats de travail, la durée minimale peut être réduite.

L'horaire journalier ne peut être inférieur à 3 h sauf cas particulier des salariés affectés à l'entretien, la maintenance ou la surveillance en pour lesquels le temps de travail ne peut être inférieur à 1h par jour.

Il ne peut y avoir plus d'une interruption de travail par jour qui ne peut être supérieure à 2h.

La répartition de la durée de travail sur la semaine ou dans le mois doit être spécifiée dans le contrat de travail. Cette organisation peut être modifiée en respectant un délai de prévenance de 7 jours pour informer le salarié sauf circonstances exceptionnelles auquel cas le délai est rapporté à 3 jours ouvrés.

Dans cette dernière hypothèse le salarié peut refuser la modification dans la limite 2 fois par an car il n'est pas en possibilité de s'organiser au niveau personnel aussi rapidement.

ET SI LES BESOINS CHANGENT ?

Deux options possibles + le temps partiel variable.

Option 1 : les heures complémentaires

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires que peut effectuer le salarié sans pouvoir dépasser le tiers de la durée initiale prévue.

- Les heures entre la durée du contrat et le dixième de la durée sont majorées à 10%
- Les heures au-delà sont majorées à 25%

**Option 2 : les avenants au contrat**

Un contrat de travail à temps partiel peut faire l'objet d'un avenant pour augmenter temporairement la durée du travail, deux conditions :

- Le nombre d'avenants ne peut être supérieur à 8 par an
- Les heures au-delà de la nouvelle durée sont majorées de 25% pas d'heures majorées à 10%

Particularité de temps partiel variable

Le contrat à temps partiel hebdomadaire ou mensuel peut prévoir que la durée peut varier pour répondre à des besoins saisonniers, à condition que la durée moyenne mentionnée au contrat soit respectée sur la période annuelle de variation.

Pour ce contrat les durées hebdomadaires et mensuelles moyenne changent et sont au moins égales à 3 ou 12 heures, soit une durée minimale de 2h hebdomadaires ou 9 h mensuelles.

Deux précautions :

- Le programme annuel de répartition du travail est communiqué au moins une semaine avant
- La variation ne peut être supérieure au tiers de la durée moyenne stipulée au contrat

A noter : dans tous les cas la durée de travail ne peut jamais atteindre la durée légale hebdomadaire soit 35h.

A défaut le contrat pourra être requalifié de contrat à temps complet.

QUELLES GARANTIES POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL PAR RAPPORT AUX AUTRES SALARIÉS ?

Ils bénéficient des mêmes droits que les autres salariés à savoir :

- Les actions de formation professionnelle
- Les promotions dans leur emploi
- Une priorité à l'attribution d'un poste à temps complet s'il le souhaite
- Le même calcul d'ancienneté
- Cinq semaines de congés

Seules les primes de départ (*retraite, rupture conventionnelle, licenciement...*) sont calculées en tenant compte des périodes à temps partiel et temps complet si le salarié en a travaillé sous les deux régimes dans la cuma.

LE TEMPS PARTIEL POUR LA CRÉATION OU LA REPRISE D'UNE « JEUNE ENTREPRISE INNOVANTE »

Si un salarié peut se prévaloir de 24 mois d'ancienneté, il est en mesure de demander à bénéficier d'un temps partiel pour la création d'une entreprise ou la reprise d'une entreprise innovante.

Pendant une durée de 1an renouvelable une fois le salarié travaillera alors à temps partiel suivant les modalités qu'il aura demandé et qui auront été acceptées par l'employeur. Seules les heures travaillées sont rémunérées.

Le salarié présente sa demande par écrit en précisant les raisons de sa demande (création ou reprise d'entreprise), la date à laquelle il souhaite modifier son temps de travail et les conditions de celui-ci.

L'employeur peut :

- Différer la mise en application dans la limite de 6 mois si le pourcentage de personnels absents en même temps est de plus de 2%.
- Refuser la demande, mais il faut justifier soit que le temps partiel aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de la cuma, soit que le salarié avait déjà bénéficié de cette possibilité depuis moins de 3 ans.

Le temps partiel peut être utilisé en cuma, mais il est une option intéressante pour diverses activités (*désileuse, complément de main d'œuvre, vente directe, secrétariat, ...*) mais aussi pour embaucher de nouveaux salariés (*doubles actifs, futurs installés, ...*).

Vos fédérations de proximité sont disponibles pour répondre à toutes vos interrogations.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne Ille Armor

DOSSIER TEMPS PARTIEL

TEMPS PARTIEL : VIGILANCE QUANT À LA DURÉE DU TRAVAIL

Si le contrat à temps partiel permet de compléter la main d'œuvre sur la cuma, il nécessite une très grande vigilance dans la gestion des heures de travail.

DEUX POINTS SONT À SURVEILLER

1/ La durée de travail est fixée dans le contrat de travail sur une période hebdomadaire ou mensuelle, pour la modifier soit le salarié effectue des heures complémentaires soit un avenant au contrat est réalisé.

Si un avenant n'est pas signé et que les heures complémentaires sont régulièrement utilisées le temps du contrat de travail peut être modifié, sous certaines conditions.

La durée prévue au contrat est alors sous 7 jours et sauf opposition du salarié automatiquement augmenté de la durée moyenne réalisée sur la période mentionnée ci-dessus.

2/ Les heures complémentaires ne doivent en aucun cas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale.

Ainsi, le salarié à temps partiel ne doit pas effectuer 35 heures, voire plus par semaine.

Pourquoi ? La raison est que dans un tel cas, si le salarié saisit le conseil de prud'hommes, il obtiendra la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Il faut préciser que cette limite s'apprécie hebdomadairement.

Ainsi, même si le salarié n'a pas atteint la durée mensuelle légalement (soit 151,67 heures) s'il demande la requalification de la relation contractuelle à temps partiel en temps complet, il l'obtiendra dès lors qu'il a effectué au moins 35 heures sur une même semaine.

En effet, le fait pour un salarié d'atteindre ou dépasser par le biais d'heures complémentaires la durée légale de travail justifie la requalification en contrat à temps plein à compter de la date de dépassement, quand bien même ce dépassement n'a été que temporaire.

Vous devez donc être extrêmement vigilant lorsque vous demandez à vos salariés à temps partiel d'accomplir des heures complémentaires.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne Ille Armor

LE POINT SUR LES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL EN CUMA



Sur 924 salariés permanents à fin 2021 dans les cuma des régions Bretagne et Pays de la Loire, environ 10 % des effectifs sont à temps partiel.

Cela représente ainsi 858 Equivalents Temps Plein sur les 2 régions.

L'ensemble des chauffeurs mécaniciens et chefs d'atelier est à temps plein (836 salariés à fin 2021), sauf exception pour quelques-uns qui ont des postes spécifiques comme les chauffeurs de désileuse automotrice ou encore les salariés doubles actifs.

Les 75 secrétaires comptables en revanche sont toutes à temps partiels, sauf exception pour 2 à 3 salariées. Leur contrat en cuma est en moyenne basé sur un 1/3 temps. Sachant également que ces salariées sont pour la majorité multi-employeurs.

Enfin, quelques métiers spécifiques comme les employés de ménage ou autres ouvriers spécialisés ont des contrats à temps très partiel mais cela ne représente qu'une dizaine de salarié seulement.

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

EMPLOI PARTAGÉ ENTRE 2 CUMA : RÈGLES ET LIMITES

Le principe : partage d'un salarié entre deux cuma pour qu'elles bénéficient chacune d'une main d'œuvre qualifiée et permanente pour la réalisation de leurs activités



DEUX POSSIBILITÉS

Soit il y a une seule cuma employeur avec une mise à disposition du salarié à l'autre cuma, soit les 2 cuma sont employeurs pour la partie de leurs besoins

Remarques : si la cuma employeur fournit de la main d'œuvre avec du matériel à l'autre cuma, on est alors dans le cadre d'une prestation de services et non d'une mise à disposition de main d'œuvre

Avantages et limites des 2 organisations :

1 - une cuma employeur avec mise à disposition du salarié à l'autre cuma

- La gestion administrative du contrat n'incombe qu'à une seule cuma (*embauche, paye, déclarations sociales, formations, entretiens, pouvoir disciplinaire...*), mais la cuma bénéficiaire devra s'engager sur un volume d'heure et une durée afin de sécuriser le plein emploi du salarié
- Le contrat à plein temps chez un seul employeur permet une gestion annualisée du temps de travail
- La cuma employeur doit mettre en place son activité Groupement d'Employeurs en interne (*option dans ses statuts + règlement Intérieur de l'activité + convention de Mise à Disposition...*) afin de pouvoir mettre à disposition son salarié à l'autre cuma qui doit donc être adhérente à la cuma employeur (*activité GE cuma exclusive aux adhérents*)
- La cuma bénéficiaire ne pourra pas remettre à disposition de ses propres adhérents le salarié qui lui a été mis à disposition (*interdiction des MAD en cascade*)
- La MAD de main d'œuvre doit répondre à plusieurs obligations : elle doit être à but non lucratif, elle doit faire l'objet d'une convention définissant notamment le transfert des responsabilités entre l'employeur et l'utilisateur (*gestion des conditions d'exécution du travail, des durées du travail, des repos...*) Et elle doit-être en cohérence avec la qualification du salarié.

2 - les deux cuma sont employeurs du même salarié

- Chaque cuma est responsable de la gestion du salarié en tant qu'employeur (*travail du salarié pour le compte et sous la direction de l'employeur dans un cadre légal et moyennant une rémunération*)
- Il y a donc 2 contrats de travail, qui devront se coordonner sur l'année : soit 2 contrats à temps partiel ou 2 contrats intermittents
- Les contrats posent des limites à la gestion et à l'organisation du temps de travail, soit par une durée maximale hebdomadaire inférieure aux 35 heures (*temps partiel*) ou par des périodes non travaillées (*intermittent*)
- Les missions attribuées au salarié, l'organisation du travail et la gestion de l'emploi peuvent être différentes d'un contrat à l'autre

Aussi dans les deux cas

- Une convention devra être mise en place entre les deux cuma pour gérer et coordonner la répartition des heures et congés sur l'année selon les tâches et fonction des besoins et priorités de chaque cuma
- La convention définira également le planning, la réalisation d'heures supplémentaires, le travail du dimanche et des jours fériés, l'enregistrement du temps de travail, la réalisation des formations, le lieu d'embauche, la gestion des déplacements et la gestion des équipements (*EPI, téléphone...*)
- Les deux cuma devront avoir un Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels et une assurance qui prend en charge tous les dommages causés par le salarié dans le cadre de la mission qui lui est confiée.

Ainsi, pour choisir le mode de gestion de l'emploi partagé le plus adapté entre les deux cuma, il faut impérativement prendre en compte toutes ses limites et contraintes au préalable.

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

Recrutement en cuma : et pourquoi pas l'apprentissage ?

Merci de prendre un moment pour répondre au questionnaire via le QR CODE



DROIT SOCIAL



LA PERIODE D'ESSAI, A QUOI ÇA SERT ET COMMENT ÇA MARCHE ?

Lors de l'embauche d'un salarié, la question du type de contrat et de la durée de la période d'essai se pose souvent, encore faut-il savoir ce qu'est la période d'essai et comment celle-ci est encadrée.

La période d'essai permet à l'entreprise de s'assurer que le salarié embauché convient au poste, mais elle permet également au salarié de déterminer si les nouvelles fonctions qu'il occupe lui conviennent. C'est pourquoi il est impératif d'évaluer les compétences du salarié et donc d'avoir un entretien avec lui avant le terme de la période d'essai (*un outil d'évaluation « regard croisé » est disponible auprès de votre fédération*).

La durée de la période d'essai varie selon le type de contrat (CDD, CDI...) et se calcule comme suit :

Pour un CDD, elle est calculée à raison d'un jour calendaire par semaine de contrat (par exemple pour un CDD de 2 mois, donc environ 9 semaines, la période d'essai sera de 9 jours calendaires). Elle ne peut dépasser 2 semaines dans le cas d'un CDD inférieur à 6 mois et 1 mois dans le cas d'un contrat d'une durée supérieure à 6 mois. Il est impossible de renouveler la période d'essai d'un contrat en CDD.

Pour un CDI, la durée de la période d'essai est fixée par la Convention collective nationale production agricole et cuma, des accords territoriaux peuvent fixer des durées différentes comme la Convention Collective Territoriale Bretagne et Pays de la Loire :

- Pallier 1 à 4 : période d'essai d'un mois renouvelable une fois (*2 mois maximum*)
- Pallier 5 à 12 : période d'essai de deux mois renouvelable une fois (*4 mois maximum*)

Attention, le renouvellement de la période d'essai nécessite l'accord du salarié, ce n'est donc pas automatique ! (*Document modèle de renouvellement disponible auprès de votre fédération*)

La période d'essai peut être interrompue à tout moment, par écrit (modèles de courrier disponible auprès de votre fédération), par l'employeur ou par le salarié en respectant un délai de prévenance qui dépend de la durée de présence du salarié dans la structure.

Ce délai s'applique à tous les contrats en CDI et aux CDD avec une période d'essai de plus d'une semaine.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, le délai de prévenance est de :

- 24h en deçà de 8 jours de présence
- 48h entre 8 jours et 1 mois
- 2 semaines après 1 mois
- 1 mois après 3 mois

Lorsque le salarié est à l'initiative de la rupture :

- 24h en deçà de 8 jours de présence
- 48h après 8 jours

Attention, s'il ne reste pas assez de temps pour que la totalité du délai de prévenance soit accomplie avant la fin de la période d'essai, cette dernière n'est pas prolongée. En effet, le contrat se terminera bien au terme de l'essai mais vous devrez verser à votre salarié une indemnité compensatrice égale au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus après la fin de la période d'essai jusqu'à la date d'expiration du délai de prévenance.

La rupture de la période d'essai par l'employeur peut également être jugée abusive si celle-ci n'est pas directement liée aux compétences du salarié (*rupture discriminatoire, économique...*).

Si aucune procédure de rupture n'a été entreprise avant la fin de la période d'essai, alors le contrat de travail se poursuit normalement.

par antonin.rougeot@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

myCUMA LINK

myCuma Link, pour quoi faire ?

- Repérer toutes les Cuma sur une carte
- Rechercher du matériel
- Contacter d'autres Cuma
- Faciliter les échanges et l'intercuma

Connectez-vous dès maintenant
link.mycuma.fr

ALCOOL ET TRAVAIL

En cas d'accident lié à la consommation d'alcool par un salarié, c'est la responsabilité civile et/ou pénale de l'employeur qui pourra être engagée. Cette responsabilité est établie sur le fondement du non-respect de l'obligation de sécurité que ce soit un accident au salarié ou à un tiers provoqué par le salarié.

**Mais que dit la loi ?**

Seuls la bière, le vin, le cidre et le poiré sont tolérés sur le lieu de travail (Article R 4228-20 du Code du travail). Par conséquent, les alcools forts ne sont pas autorisés même lors d'une réunion, d'un pot de fin de chantier ou d'un anniversaire.

Tout employeur dispose de la faculté d'interdire toute consommation d'alcool sur le lieu de travail dès lors qu'elle figure dans le règlement intérieur salarié de la cuma. Ces mesures, destinées à limiter les risques d'accident, doivent être proportionnées au but recherché.

En revanche, la loi ne fixe pas de quantité d'alcool maximale qui peut être consommée par un salarié, sauf les règles fixées par le code de la route qui concernent bien sur les engins agricoles mais elle interdit à toute personne en état d'ivresse d'entrer ou de séjourner sur un lieu de travail.

Alors comment faire ?

Mettre en place un règlement intérieur salarié permettant de faire un rappel des règles à mettre en place dans la cuma est primordial.

Vous pourrez alors décider :

- D'interdire totalement l'alcool au sein de la cuma quel qu'en soit la raison
- Ou d'autoriser l'alcool mais uniquement après accord du responsable salariés
- De permettre l'utilisation d'un éthylotest s'il y a présomption d'ivresse lors de l'exécution de certains travaux dangereux
- De mettre en place des sanctions disciplinaires dans le cas d'un refus de réaliser un éthylotest ou d'un taux d'alcoolémie au-dessus du taux légal.

par jenna.saget@cuma.fr • Morbihan

DES CONTRATS DE PREVENTION MSA POUR AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES CUMA

Une Convention Nationale d'Objectifs de Prévention (CNOP) a été signée entre la Fédération Nationale des cuma et la MSA en mai 2021 pour une durée de 4 ans

Elle a pour but de faire bénéficier aux cuma employeurs (0.5 ETP minimum cumulé sur l'année), d'un dispositif d'accompagnement technique et d'incitation financière, leur permettant de mettre en place des actions de prévention dans le cadre d'un contrat signé avec la MSA locale.

Ces actions seront mises en place avec les chargés de prévention de la caisse locale MSA en lien avec les animateurs des fédérations locales et la cuma concernée.

Objet : Réalisation d'un contrat de prévention global sur maximum 3 ans entre la MSA du département et la cuma avec des objectifs définis et des conditions de réalisation

Objectifs : Mise en place d'un projet global de prévention innovant et opérationnel dans la cuma, permettant d'améliorer les conditions de travail des salariés et de limiter les accidents du travail et maladies professionnelles. Le projet devra porter sur les facteurs de risques suivants :

- Utilisation des machines, des équipements et outils
- Chutes
- Manutentions manuelles et postures contraignantes
- Risques chimiques
- Vibrations
- Bruit

Il pourra se présenter sous la forme de formation ou sensibilisation des personnes sur des risques spécifiques, d'aménagement de postes et d'espaces de travail, d'organisation du travail, d'investissements dans du matériel de prévention... A l'issue du projet, la cuma participera à une diffusion et valorisation des résultats obtenus par rapport aux objectifs à atteindre

Aide : Accompagnement et soutien méthodologique de la MSA et cofinancement des actions MSA/cuma avec un financement maxi de 50% du HT des équipements de prévention par la MSA et d'un montant déterminé pour d'autres actions (*formations...*)

Processus : Les cuma intéressées pourront se rapprocher des animateurs de leur fédération locale afin de connaître toutes les modalités de mise en place d'un contrat de prévention.

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

OUTILS

OPTIMISATION DE LA GESTION DES HEURES

Quelle cuma ne s'est jamais cassé la tête sur la gestion des heures... supplémentaires et excédentaires ?

En effet, la gestion des salariés et des heures en période de pointe est bien souvent complexe entre :

- Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 48 heures par semaine
- Et les heures excédentaires au-delà de 1 607 heures annuelles

Cela engendre également une majoration des heures entre 25 et 50%, sans compter les dimanches et jours fériés !

S'il y a des dépassements non autorisés des durées maximales et en cas d'accident ou de contrôle des autorités compétentes, le conseil d'administration et le président risquent, en dehors d'une amende importante, d'engager leur responsabilité civile voire pénale en fonction de la gravité des faits.

Les fédérations ont donc décidé de vous proposer un combo des solutions applicables pour éviter ou limiter, via l'annualisation, le nombre des heures majorées :

- Réaliser un calendrier prévisionnel des congés pour anticiper les périodes d'absence du ou des salariés
- Mettre en place des plages de fermeture de la cuma. Exemple : 3 semaines de fermetures sur la période des fêtes de fin d'année
- En période de basse activité, mettre en place des récupérations. Exemple : Dans une équipe de 4 salariés, 2 sont en repos le lundi et 2 le vendredi, permettant une capacité de service en continu
- En période de haute activité et dans le cas d'une cuma avec plusieurs chauffeurs, organiser un roulement des chauffeurs pour limiter leur nombre d'heure par semaine (*travail en 2x8 pour les activités intenses*)
- Faire le tri des présences "non nécessaires" à la cuma en s'impliquant dans l'organisation des chauffeurs
- Renforcer la main d'œuvre disponible : embauche de saisonniers ou recours à l'intérim ou accueil d'apprentis
- Augmenter la taille des matériels pour plus de productivité à l'heure
- Faire évoluer l'organisation : travailler en intercuma pour les grosses activités
- Ne pas commencer très tôt ni finir très tard et limiter le travail du (*week-end*) dimanche et le travail de nuit sauf urgence absolue
- Planifier la semaine de travail en fonction des ressources en main d'œuvre et non des ressources en matériel ou en fonction des souhaits des adhérents
- Développer des activités complémentaires (*désilage, groupement d'employeurs en cuma...*) permettant d'avoir plus de main d'œuvre disponible lors des périodes de forte activité
- Avoir recours aux agriculteurs adhérents pour des remplacements lors de la conduite

par jenna.saget@cuma.fr • Morbihan

FORMATION

DIAG RH ET DEFI EMPLOI : LES OUTILS OCAPAT

Diag RH : un accompagnement à la carte dans la gestion des ressources humaines.



Proposé par OCAPIAT, le Diag RH (Diagnostic en Ressources Humaines) est un accompagnement personnalisé pour permettre aux entreprises de faire un point sur leurs pratiques RH, définir un plan d'action RH et de formation. Ce service est proposé aux entreprises du secteur agricole ou alimentaire. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du dispositif Prestation de conseil en Ressources Humaines (PCRH), renforcé et élargi pour accompagner les TPE et PME dans leur reprise et poursuite d'activité, financé par l'Etat.

Diag RH peut répondre à des besoins sur des processus de recrutement, l'intégration de nouveaux arrivants, professionnalisation de la fonction RH dans l'entreprise, mise en place de la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), ... L'accompagnement Diag RH est réalisé par des prestataires référencés et sélectionnés sur le territoire.

Témoignage de la cuma de l'Union à Romillé (35)

En janvier et février 2022, la cuma de l'Union à Romillé, 2 salariés permanents et 1 salarié en contrat de professionnalisation, a bénéficié d'un accompagnement Diag RH sur 3 jours.

La cuma connaît depuis 3 ans une forte croissance (combiné de semis, moisson, faucheuse, andaineuse). Cette dynamique est impulsée par le bureau de la cuma et est fortement liée au rôle moteur du salarié responsable des plannings. Cette réussite collective a engendré un besoin de réorganisation du travail notamment à travers une clarification des fiches de postes et des délégations pour limiter les excès d'heures supplémentaires.

Le Diag RH a permis d'initier une démarche d'amélioration continue dans la gestion du personnel avec deux points forts : formalisation de fiches de poste des salariés et amélioration de l'organisation générale au travers de la clarification des délégations concernant les missions fondamentales des administrateurs (*management du personnel, organisation des activités*).

Les 3 jours d'interventions (comprenant la préparation et l'animation des réunions ainsi que les comptes rendus régulièrement communiqués aux administrateurs) ont permis aux responsables de prendre des temps de recul sur les questions de management et de marquer des étapes dans l'amélioration du fonctionnement de la cuma.

Pierre-Yves GOVIN, président de la cuma évoque que « cet accompagnement a été indispensable et bienvenu pour traiter les sujets de fond au sujet du personnel. La période d'hiver a été bien choisie pour poser les choses et mieux se projeter pour la saison à venir ». Il ajoute que « l'animateur de la fédération a permis de cadrer les choses, de rédiger des comptes rendus et d'apporter de la rigueur ».

DÉFI EMPLOI : DISPOSITIF POUR OPTIMISER L'INTÉGRATION ET LA PRISE DE POSTE D'UN NOUVEAU SALARIÉ

Aussi proposé par OCAPIAT, le Défi Emploi est un accompagnement pour structurer l'intégration d'un salarié dans les premiers mois de sa prise de poste dans une entreprise.

Ce dispositif est réservé pour des entreprises d'un effectif de moins de 11 personnes, pour les salariés recrutés en CDD de 6 mois minimum ou en CDI, et doit être mis en œuvre dans le mois qui suit l'arrivée du nouveau salarié. L'accompagnement a pour vocation de formaliser un plan de formation interne à réaliser sur le temps de travail afin de vérifier les compétences du salarié et ce qu'il lui reste à acquérir pour être opérationnel sur son poste de travail.

La formation interne est assurée dans l'entreprise, par un autre salarié « tuteur » ou par un responsable de la cuma. Elle est encadrée par l'accompagnement d'un prestataire expert référencé et directement financé par OCAPIAT. Le prestataire accompagnateur définit avec l'employeur le projet de formation de 200 heures des salariés concernés, le suit et l'évalue individuellement.

En fin d'accompagnement, la cuma perçoit une subvention de 3300 euros, après avoir versé à Ocapiat une contribution volontaire de 1485 euros (afin de respecter les ratios de 45% de versements obligatoires de la part de l'entreprise bénéficiaire de la formation), ce qui donne une subvention finale pour la cuma de 1815 euros.

Témoignage de la cuma de Chavaignes à Saint Michel de Chavaignes (72)

Afin de remplacer un salarié partant prochainement en retraite, la cuma de Chavaignes a démarré un processus de recrutement début 2022. Damien DAGUENET travaillait alors dans une cuma Sarthoise, mais exclusivement au titre de l'activité groupement d'employeur et était mis à disposition de 3 exploitations adhérentes afin d'aider les agriculteurs dans leurs activités de cultures et d'élevage.

Lorsque Damien a candidaté pour le poste de chauffeur mécanicien à la cuma de Chavaignes, un défi emploi s'est donc révélé nécessaire afin de l'intégrer aux mieux dans ses nouvelles fonctions, notamment dans la préparation et la réalisation de chantiers complets.

Sur les 6 premiers mois après son arrivée dans la cuma, un plan individuel de formation a été mis en œuvre avec l'animateur emploi de l'Union des cuma des Pays de la Loire, le président de la cuma et le chauffeur mécanicien en charge de son tutorat.

Ce plan de formation a permis de définir dès le départ les principaux points d'accompagnement à mettre en place pour vérifier que Damien réussisse sa prise de poste et soit en capacité de réaliser des chantiers de manière autonome, de la préparation du matériel jusqu'aux aspects administratifs et de gestion avec les responsables matériels et la secrétaire comptable.

Un bilan intermédiaire à trois mois a été effectué en place pour s'assurer du bon déroulement de l'intégration et un bilan final a été réalisé en fin de campagne pour vérifier les acquis et envisager des formations complémentaires éventuelles, selon les besoins ressentis.

Pour Gilles DURAND, président de la cuma de Chavaignes, « le Défi Emploi a permis de structurer l'intégration de Damien en vérifiant que l'ensemble des missions et points de vigilances aient été formalisés. Cela permet de cadrer des choses que nous faisons habituellement mais sans risquer d'oublier certains aspects, notamment sur la gestion et le suivi administratif des chantiers. »

par floriane.legoff@cuma.fr • Bretagne Ille Armor
et laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire



Un nouveau support a été édité pour faire découvrir les cuma de Bretagne

CONVENTION COLLECTIVE

ACCORD COLLECTIF DE TRAVAIL DU 21 MARS 2022 DES CUMA DES REGIONS BRETAGNE ET PAYS DE LA LOIRE

Cet Accord Collectif Territorial annule et remplace la Convention Collective des cuma des Régions Bretagne et Pays de la Loire du 19 novembre 2001 (IDCC 8535).



Il vient compléter les dispositions de la Convention Collective Nationale Production Agricole et cuma du 15 septembre 2020 et celles de l'Accord National modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Objectif de la réécriture de la Convention Collective Territoriale

- Rendre le texte plus lisible en supprimant les doublons avec la CCN PA/cuma => passage de 41 pages à 10 pages !
- Maintien des acquis sociaux à droit constant dans l'ACT cuma => prime annuelle, prime d'ancienneté, annualisation, astreintes, majorations dimanches et jours fériés, rémunération des absences
- Ajustement de certaines dispositions pour correspondre aux articles de la CCN : période d'essai, congés spéciaux
- Ajout de compléments nécessaires sur certains thèmes car pas précisés dans la CCN : travail de nuit, frais de déplacement

L'ACT cuma est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

L'ACT cuma devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission mixte paritaire. Aussi, un état des lieux de son application et de son articulation avec la CCN PA/cuma est réalisé une fois par an.

Récapitulatif des dispositions complémentaires de l'Accord Collectif Territorial

- Période d'essai : 1 mois renouvelable 1 fois pour les paliers 1 à 4 et 2 mois renouvelables 1 fois pour les paliers 5 et plus (*hors agents de maîtrise et cadres*)
- Prime d'ancienneté et Prime annuelle : maintien des primes à l'identique
- Indemnité de déplacement : l'indemnité kilométrique pour déplacement professionnel avec un véhicule privé correspond à celle de la 1ère tranche du kilométrage parcouru et à la 1ère tranche de la puissance fiscale du barème fiscal soit 0.502 €/km à ce jour
- Travail de nuit exceptionnel : détail des modalités de recours du travail de nuit dont la tranche horaire définie de 22 heures à 7 heures
- Annualisation du temps de travail : pour les salariés en CDI ou CDD d'au moins 8 mois. Heures excédentaires possibles au-delà des 1607 h annuelles augmentées à 100 heures dont 50 h majorées à 25% et 50 h majorées à 50%
- Incidence arrêts de travail : maintien des règles dans le cadre de l'annualisation plafonnée à 1707 heures (1607 h + 100 h excédentaires)
- Heures dimanches et jours fériés : maintien des acquis
- Astreintes : maintien des acquis
- Congés spéciaux : harmonisation avec la CCN sur les modalités de prise des congés spéciaux en maintenant les acquis supplémentaires de la CCT
- Congés enfant malade : maintien des acquis
- Autorisation absence recherche emploi : harmonisation avec la CCN

L'ACT cuma des régions Bretagne et Pays de la Loire est en cours d'extension et sera mis à disposition des cuma lorsqu'il sera applicable.

par arnaud.bourgeois@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

CONTACT

Fédération Bretagne Ile Armor

Sonia Lebras • 02 96 79 22 77 • sonia.lebras@cuma.fr

Fédération de la Mayenne

Hélène Noël • 02 43 67 38 37 • helena.noel53@cuma.fr

Fédération du Morbihan

Jenna Saget • 02 97 46 22 44 • jenna.saget@cuma.fr

Normandie Ouest

Nathalie Pigneroi • 02 33 06 48 26 • nathalie.pigneroi@cuma.fr

Seine Normande

Noëlie Maillard • 02 35 61 78 80 • noellie.maillard@cuma.fr

Union des Pays de la Loire

Frédéric Duval • 02 51 36 90 49 • frederic.duval@cuma.fr

INFOCUMA EMPLOYEURS

Le journal d'information employeurs des cuma de l'Ouest

19 b Boulevard Nominoë 35740 Pacé • 02 99 54 63 15

Directeur de la publication : Sonia Lebras

Réalisation : service communication FRcuma Ouest

Tirage : 960 exemplaires

www.ouest.cuma.fr

