

INFOCUMA EMPLOYEURS



sommaire

Page 2

- Prime de panier en cuma
- Travailler les jours fériés

Page 3

- Dans quelles conditions peut-on reporter les congés payés ?
- Retraite supplémentaire des salariés non cadre à partir du 1^{er} juillet 2021
- CCN production agricole cuma : impact de la hausse du SMIC au 1^{er} octobre

Page 4

- Quel temps de travail pour l'apprenti
- Le salarié est absent sans justification dois-je le licencier ?

Page 5

- Convention de forfait sur une base annuelle d'heures de travail

Page 6

- Congés pour l'accueil de l'enfant et de paternité
- Congé de deuil d'un enfant

Page 7

- Enchaîner des CDD : quelles sont les conditions à respecter ?

Page 8

- Prévenir les accidents de travail pour protéger les salariés et les cuma
- Les contrats de prévention entre cuma et MSA sont de retour

Page 9

- Compte épargne temps
- Gestion des haurs de nuit

Page 10

- L'emploi de travailleurs handicapés

Page 11

- Un nouveau délai de 11 jours ouvrés pour valider votre formation
- Amaque au CPF



APPRENTISSAGE : PROLONGATION DES AIDES DE L'ETAT JUSQU'AU 30 JUIN 2022

L'aide exceptionnelle 1 jeune 1 solution pour les employeurs d'alternants est prolongée jusqu'à la fin de l'année. Elle sera versée pour tous les contrats d'apprentissage et de professionnalisation jusqu'au 30 juin 2022.

Un véritable coup de pouce financier !

Cette aide exceptionnelle vaut pour la première année du contrat. Son montant est de 5000 euros pour le recrutement d'un alternant de moins de 18 ans et 8000 euros pour le recrutement d'un alternant de plus de 18 ans.

par elodie.amestoy@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

PRIME DE PANIER EN CUMA

La prime de panier, aussi appelée panier repas, correspond à une indemnité pour le salarié qui est contraint d'engager des frais personnels pour se nourrir lors de sa journée de travail. Ce sont donc des frais professionnels qui sont pris en charge par l'employeur. Cette prime n'est pas soumise à l'impôt et peut aussi être exonérée de cotisations sociales par la MSA.

La prime de panier est une indemnité accordée par l'employeur permettant aux employés de se restaurer durant leur temps de travail en dehors de leur résidence habituelle.

Elle est destinée :

- Aux salariés en déplacement hors des locaux de l'entreprise : sur un chantier, chez un adhérent...
- Aux salariés présents dans les locaux de l'entreprise mais à des horaires atypiques (de nuit par exemple).

Remarques : la prime de panier ne doit pas être confondue avec le ticket restaurant qui peut être distribué aux salariés tous les jours travaillés, sans contrainte de déplacements.

En tant que frais de repas la prime de panier est déductible des impôts sur le revenu et est exonérée de cotisations sociales dans la limite de (valeurs au 01/01/2021) :

- 6,70 euros pour un salarié contraint de prendre son repas sur son lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (ex : travail en équipe, travail posté, travail continu, travail de nuit, travail en horaire décalé)
- 9,40 euros pour salarié non contraint de prendre son repas au restaurant mais hors des locaux de l'entreprise ou sur chantier
- 19,10 euros pour le salarié contraint de prendre son repas au restaurant (lors d'un déplacement)

Tous les salariés peuvent être concernés par cette prime de panier. Elle peut figurer dans le contrat de travail ou dans un accord d'entreprise.

Il n'y a pas de limite de salaire, ni d'exclusion d'une catégorie socioprofessionnelle (cadre et TAM ou non-cadre) pour pouvoir la toucher.

Dans les cas de figure suivants, la prime de panier n'est pas due par l'employeur :

- Le salarié prend effectivement son repas à son domicile habituel car il a la possibilité de rentrer chez lui lors de la pause déjeuner
- Le salarié prend son repas sur son lieu de travail effectif (salle de repas de la cuma...) sans contraintes particulières, alors qu'il a la possibilité de rentrer chez lui lors de la pause déjeuner
- L'entreprise paie ou rembourse le restaurant au salarié
- Dans le cas des chantiers lorsque le repas est fourni gratuitement par l'employeur ou par l'adhérent

Attention si ces règles ne sont pas respectées, la cuma pourra se voir sanctionnée par les impôts et la MSA avec rappel de cotisations et pénalités.

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

TRAVAILLER LES JOURS FERIES

1 ^{er} 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 aussi 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, saisonniers, temporaires (sauf dispositions plus favorables des accords collectifs territoriaux)
	Jour travaillé : salaire habituel (plus majoration selon accords territoriaux)

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.

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

DANS QUELLES CONDITIONS PEUT-ON REPORTER DES CONGES PAYES ?

Le principe est le suivant : les congés auxquels le salarié avait droit mais qu'il n'a pas pris pendant la période de référence sont perdus : il ne peut pas reporter les congés payés non pris sur la période de référence suivante.

Les exceptions : un report est possible dans certains cas

1) Les accords salarié/employeur

En cas d'accord entre un salarié et son employeur, les congés acquis mais non posés sur une période de référence peuvent être reportés à la période suivante.

Deux hypothèses coexistent :

- Soit un accord ou un usage dans l'entreprise permettent ce report, et l'employeur doit faire droit à la demande de report du salarié ;
- Soit aucun accord ou usage de ce type n'existe, et l'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande de report des congés payés.

Le salarié perd ses congés payés non pris si le report est impossible, sauf si cette impossibilité est due au fait de l'employeur.

2) L'absence du salarié

Si les congés n'ont pu être pris du fait d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'un congé parental ou d'adoption, le salarié peut les reporter.

S'agissant des maladies, qu'elles soient professionnelles ou non, et des accidents du travail, les conditions de report varient : Lorsqu'elles sont survenues avant les congés, le salarié a droit au report de ceux-ci après la date de reprise du travail : les congés acquis ne sont pas perdus.

Si la maladie non professionnelle survient durant les congés, le salarié n'a pas droit, en théorie, au rallongement de ceux-ci - à moins qu'un accord ou qu'une convention collective ne le prévoit.

Peut-on rappeler un salarié qui est en congés ou en Récupérations ?

L'employeur ne peut pas demander au salarié en congés payés de revenir travailler, car il n'est plus à la disposition de son employeur durant cette période.

Toutefois, des circonstances exceptionnelles peuvent justifier le rappel du salarié.

Il n'existe pas de définition légale pour la notion de circonstances exceptionnelles.

Les juges considèrent des circonstances liées à la survie de l'entreprise (Cour d'appel de Chambéry, 12 décembre 1985 n° 84-253 à 84-256). (Cour d'appel de Toulouse, 12 juillet 1996, n° 95-1093), ou encore la nécessité de remplacer un salarié brutalement décédé (Cour de cassation, Chambre sociale, 15 mai 2008, n°06-44354).

par virginie.rio@cuma.fr • Bretagne Ille Armor

RETRAITE SUPPLEMENTAIRE DES SALARIES NON CADRE A PARTIR DU 1ER JUILLET 2021 : MISE EN PLACE

A compter de cette date, tous les salariés non cadres ayant une ancienneté continue de 12 mois devront bénéficier d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies exprimé en points.

L'adhésion est individuelle. Chaque cuma doit faire la démarche d'adhérer à l'organisme de son choix. (À condition que celui-ci propose un produit conforme aux exigences de l'accord) Normalement, vous avez dû recevoir des propositions notamment de la part d'Agrica.

Après avoir fait votre choix vous devrez compléter et signer un bulletin d'adhésion, joindre les pièces justificatives demandées et renvoyer le tout à l'organisme en question.

par virginie.rio@cuma.fr • Bretagne Ille Armor

CCN PRODUCTION AGRICOLE CUMA : IMPACT DE LA HAUSSE DU SMIC AU 1ER OCTOBRE

Le ministère du travail a annoncé une revalorisation du Smic de 2,2 % à compter du 1er octobre 2021.

Ainsi, conformément aux dispositions législatives, le smic horaire brut passera de 10,25€ à 10,48€ à cette date (articles L 3231-4 et L 3231-5 du code du travail).

Les partenaires sociaux de la branche production agricole/cuma devraient se réunir prochainement afin d'envisager les conséquences de cette hausse sur la grille de salaires de la CCN PA/cuma.

Dans l'attente, à compter du 1^{er} octobre, les emplois qui relèvent des deux premiers paliers de la grille de salaire de la Convention collective de la production des cuma auront pour salaire minimum le SMIC.

par Barbara Tiriou • fédération nationale

QUEL TEMPS DE TRAVAIL POUR L'APPRENTI ?

Septembre est le mois où plusieurs apprentis commencent leur contrat de travail au sein des cuma. Ci-dessous quelques repères pour bien commencer le contrat.

LES FORMALITÉS À RÉALISER AVANT SON ARRIVÉE :

- Vous avez dû compléter et signer le cerfa avec l'apprenti. C'est ce document qui sert de contrat de travail. Tout est inscrit sur ce cerfa.
- En tant qu'employeur vous devez aussi réaliser la DPAAE (déclaration d'embauche) auprès de la MSA. Demander à votre service paye de la réaliser.
- Souvent le centre de formation réalisera les formalités auprès d'OCAPIAT afin que vous puissiez recevoir l'aide mais vérifiez que la démarche est effectuée en les contactant.

QUEL TEMPS DE TRAVAIL PEUT-IL RÉALISER ?

Il faut se référer dans un premier temps à son contrat de travail (cerfa) et voir ce qui est indiqué dans le bloc « contrat »

Si l'apprenti est mineur :

il ne peut pas réaliser plus de 8h par jour et 35h par semaine. A titre exceptionnel, la cuma peut demander à l'inspecteur du travail une dérogation pour 5 heures supplémentaires / semaine. Celle-ci peut être acceptée après un avis du médecin du travail.

Si l'apprenti est majeur :

il peut travailler sur les mêmes bases que les autres salariés, soit 10h / jour et 48h par semaine (ou 12h et 60h si dérogation de l'inspection du travail).

Le déclenchement des heures supplémentaires sera par contre en fonction de ce qui est inscrit sur le contrat et selon les accords en vigueur : 35h ou 48h.

Si l'apprenti devient majeur en cours de contrat :

Vu qu'il est mineur à la signature, il sera inscrit 35 h sur le Cerfa. Il vous suffira de réaliser et signer un avenant en indiquant 1607h pour modifier la gestion des heures. A défaut d'avenant, le contrat initial continue de s'appliquer quel que soit l'âge de l'apprenti.

EST-CE QUE L'APPRENTI PEUT TRAVAILLER SEUL ?

En signant un contrat d'apprentissage, la cuma s'engage à former le jeune à l'aide d'un tuteur qui va donner des tâches diverses en rapport avec la formation souhaitée. Il adaptera aussi ces tâches en fonction des apprentissages vus avec le centre de formation.

Dans ce sens on ne pourrait pas laisser dans la cuma un jeune seul, sans planification et suivi.

Par contre il n'est pas interdit de laisser l'apprenti travailler seul, sauf en cas de travaux dangereux. C'est là où en cuma il sera difficile de laisser l'apprenti seul car une majorité des tâches à réaliser sont avec du matériel qui peut être souvent dangereux. Au tuteur de doser cette autonomie !

par frederic.duval@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

LE SALARIE EST ABSENT SANS JUSTIFICATION, DOIS-JE LE LICENCIER ?

Absent, mais pourquoi ?

Lorsque le salarié ne vient pas au travail, il doit prévenir son employeur, légalement dans les 48 heures. Mais généralement il prévient avant et dans la plupart des cas cette absence est justifiée par un arrêt maladie. L'employeur ne peut pas juger de la cause de l'arrêt et doit s'en remettre à la décision du médecin. Et en cas de doute si l'absence se prolonge, l'employeur peut demander l'avis du médecin du travail. Ce sont ses seuls droits.

Absence non justifiée : démission ?

Non surtout pas ! C'est une erreur que l'employeur ne doit pas commettre. Sinon la rupture du contrat de travail serait analysée par le juge comme un licenciement injustifié sans cause réelle et sérieuse. Même si cette absence est non justifiée après de multiples relances de la cuma, son Président est garant de respecter la loi et doit donc engager une procédure de licenciement.

Quelles démarches réaliser ?

Avant d'envoyer le recommandé dès le 3ème jour d'absence, nous vous conseillons ci-dessous des étapes pour jauger les raisons de cette absence :

- Même si c'est au salarié de vous contacter, vous pouvez aussi lui téléphoner pour lui demander les raisons de son absence. Il pourrait très bien être hospitalisé sans pouvoir vous contacter.
- Si le salarié est de retour sans justificatif : vous devez avoir un entretien avec lui et déterminer ensuite comment vous allez gérer ces jours d'absence passés (sans solde, récupérations...) et de la sanction qui lui sera donnée. Ne rien faire, c'est aussi laisser la possibilité aux autres salariés de faire la même chose !
- Si vous avez un contact avec le salarié et qu'il ne souhaite pas revenir, vous pouvez lui suggérer d'envoyer une lettre de démission. Seul l'écrit du salarié compte en cas de démission.

• S'il ne souhaite pas justifier son absence, ni revenir à la cuma vous devrez engager une procédure de mise en demeure en envoyant un courrier en LRAR pour acter par écrit son absence depuis plusieurs jours. Ceci permettra d'indiquer les différentes sanctions applicables à la faute pour abandon de poste.

• Si cette mise en demeure ne fonctionne pas, vous devrez engager une procédure de licenciement : convocation, notification...

Pour l'ensemble de ces démarches, nous vous conseillons de vous rapprocher de votre fédération de proximité.

par frederic.duval@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

CONVENTION DE FORFAIT SUR UNE BASE ANNUELLE D'HEURES DE TRAVAIL

La Convention Collective Production Agricole cuma entrée en application le 1^{er} avril 2021 renvoie, en ce qui concerne la durée du travail, aux dispositions de l'Accord National de 1981 concernant les exploitations et entreprises agricoles.

L'article 11.2 cet accord prévoit la possibilité de conclure des conventions de forfait sur une base annuelle d'heures de travail soit **des forfaits annuels en heures pour les cadres et certains non cadres ou en jours exclusivement pour les cadres.**

L'employeur peut réaliser une convention de forfait annuelle lorsque des salariés cadres ou non cadres sont amenés à réaliser régulièrement des heures supplémentaires de travail.

ZOOM SUR LA CONVENTION DE FORFAIT ANNUELLE EN HEURES

Quels sont les salariés concernés ?

- Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils ont intégrés
- Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps : minimum degré 3 en autonomie de la Convention collective nationale

Rappel des règles

Pour être valide, la convention de forfait en heures sur l'année doit répondre aux conditions suivantes :

- Figurer dans le contrat de travail ou réalisée par un avenant au contrat de travail, c'est à dire un écrit soumis à l'accord du salarié ;
- Préciser la durée annuelle d'heures de travail pour laquelle elle est conclue :
 - Elle ne peut pas être supérieure à la durée annuelle maximale : 1947 heures ; 2007 heures les exploitations agricoles ne comptant qu'un seul salarié, dans les cuma;
 - Le salarié ne pourra pas travailler au-delà des durées journalières de 10 heures (en principe) et hebdomadaires de 48 heures (en principe) maximales de travail ;
- Déterminer la durée moyenne mensuelle qui en résulte ;
- Fixer la rémunération du salarié en découlant, la rémunération doit être au moins égale à ce que le salarié aurait perçu compte tenu du salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise majorations comprises.
- Si les heures ne sont pas faites, le forfait impose le paiement de toutes les heures prévues au contrat.

Durée du travail

Le contrat prévoit une rémunération forfaitaire mensuelle lissée, incluant un nombre d'heures supplémentaires prédéfini.

La durée mensuelle peut varier d'un mois à l'autre mais doit être en moyenne respectée sur la période de référence.

Si le salarié est amené à réaliser plus d'heures que ne le prévoit le forfait, alors l'employeur doit rémunérer, à la fin de la période de référence, toutes les heures excédant le forfait en appliquant la majoration pour heures supplémentaires.

Ces dernières sont calculées par rapport à la durée moyenne hebdomadaire réellement effectuée.

Cette convention de forfait donne lieu à la mise en place d'un dispositif de contrôle de la durée réelle du travail (durée journalière et hebdomadaire).

Calcul des heures en forfait annuel heures

heures payées / heures travaillées / heures supplémentaires uniquement à partir de la classification CCN en autonomie degré 3

	base 39h	base 40h	base 43h	base 43,5h
payées				
	151,67	151,67	151,67	151,67
h semaine sup.	4	5	8	8,5
h sup. mensuelles/ mois	17,33	21,67	35	37
h mensuelles rémunérées	169,00	173,34	186,33	188,50
total mois h payées	169,00	173,34	186,33	188,50
total h payées/an	2028	2080	2236	2262
total h travaillées/an	1791	1837	1974	1997
h sup. effectives/an	184	230	367	390

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez vous rapprocher de l'animateur de votre département

par nathalie.pigneron@cuma.fr • Normandie Ouest
et christophe.nicaud@cuma.fr • Bretagne Ille Armor

CONGES POUR L'ACCUEIL DE L'ENFANT ET DE PATERNITE

Depuis le 1^{er} juillet 2021 les règles de congés de naissance et de paternité ont quelques peu évoluées. Le père de l'enfant, le conjoint, le concubin ou le partenaire de pacs de la maman sont en mesure de bénéficier de ces deux congés, il peut donc y avoir plusieurs personnes à bénéficier de ces congés pour une même naissance.

CONGÉS DE NAISSANCE

Il est d'une durée de 3 jours ouvrables (sauf accord collectif plus favorable), le décompte se fait du lundi au samedi et commence soit le jour de la naissance soit le premier jour ouvrable qui suit. **Ce congé est obligatoire, il est interdit à l'employeur de faire travailler le salarié concerné par ce congé.**

Pour ce congé l'employeur maintient le salaire du salarié concerné.

CONGÉ DE PATERNITÉ

Depuis le 1^{er} juillet il est rallongé et pour partie obligatoire. Le congé est de 25 jours ou 32 jours pour les naissances multiples, et se décompte en jours calendaires soit tous les jours du calendrier.

Il est divisé en deux périodes :

- **Première période** de 4 jours calendaires : ces jours sont à prendre immédiatement après le congé de naissance, cette période est obligatoire il est interdit aux employeurs de faire travailler le salarié concerné pendant ces 4 jours.

- **Seconde période** : les 21 ou 28 jours calendaires restant sont à prendre dans les 6 mois de la naissance (sauf allongement du délai si l'enfant est hospitalisé ou si la maman décède).

Ces jours peuvent être pris en plusieurs périodes de 5 jours minimum soit en totalité, soit partiellement soit pas du tout au choix du salarié. L'employeur n'a pas l'obligation de maintenir le salaire, en ce cas le salarié percevra les indemnités de la MSA.

CONDITIONS PRATIQUES

Dans les deux types de congés le salarié doit informer son employeur par tout moyen à disposition (lettre simple, recommandée, mail, ...) de la date prévisionnelle de la naissance 1 mois avant celle-ci.

Si la naissance intervient avant cette date le salarié doit s'absenter pour le congé naissance et la première période du congé paternité même si le délai de prévenance n'est pas respecté.

De même pour les congés de la seconde période du congé paternité, le salarié doit en faire la demande un mois avant chaque début de période de congés.

(Aide possible pour la rédaction de la demande sur : <https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/CongesPaterniteAccueil>)

Si la naissance intervient à un moment où le salarié est en congés annuels ou congés pour événements familiaux la période d'interdiction d'emploi débute immédiatement à l'issue de cette période de congés.

INDEMNITÉS DE LA MSA

Pour les deux périodes de congés de paternité c'est au salarié de prendre contact avec la MSA et de fournir les pièces justificatives qui peuvent être différentes en fonction de la situation du salarié vis-à-vis de l'enfant père ou pas, conjoint, concubin, partenaire de pacs de la mère.

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



CONGE DE DEUIL D'UN ENFANT

Depuis le 1^{er} juillet 2020 les conditions de congés en cas de deuil d'un enfant ont été modifiées.

CONGÉ POUR LE DÉCÈS D'UN ENFANT

Ce congé est mobilisable pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou une personne à la charge du salarié de moins de 25 ans.

La durée est variable :

- 7 jours pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou quel que soit l'âge s'il était lui-même parent
- 5 jours pour un enfant de plus de 25 ans qui n'était pas parent lui-même.

Il se décompte en jours ouvrés.

CONGÉ DE DEUIL

Ce congé complète le congé de décès. La durée est de 8 jours pour le décès d'un enfant ou d'une personne à charge du salarié de moins de 25 ans.

Il se décompte en jours calendaires et peut être fractionné en deux périodes sur les 12 mois qui suivent le décès de l'enfant.

La prise en charge se fait par les indemnités journalières de la MSA avec maintien du salaire par l'employeur.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et ne peut être déduit des congés annuels du salarié.

PARTICULARITÉ DE CES CONGÉS

- L'employeur ne peut pas refuser la demande du salarié de prendre ce congé ou les fractionnements.
- Si le salarié est en arrêt maladie dans les 13 semaines qui suivent le décès, les indemnités journalières sont versées sans délai de carence.
- Le salarié bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail dans les 13 semaines qui suivent le décès, le contrat ne peut être rompu sauf faute grave ou pour un motif rendant impossible le maintien du contrat de travail mais qui ne soit pas en lien avec le décès de l'enfant.

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

ENCHAINER LES CDD : QUELLES SONT LES CONDITIONS A RESPECTER ?

Le Contrat à Durée Déterminée est un type de contrat spécifique qui doit être obligatoirement écrit et signé par le salarié. Le contrat doit être remis au plus tard au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

IL DOIT PRÉCISER DEUX CHOSES

- Les mentions relatives à la durée du contrat :
 - Dates de début et de fin du contrat
 - Clause de renouvellement si le CDD est amené à être prolongé
 - Durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis
 - Durée de la période d'essai
- L'indication précise de son motif principalement un des 3 ci-dessous :
 - Remplacement d'un salarié
 - Accroissement temporaire d'activité
 - Emploi à caractère saisonnier

L'absence d'une définition précise du motif du CDD peut entraîner sa requalification en CDI. En fonction du motif du CDD, la durée maximale autorisée du contrat est différente.

Type de CDD	Durée maximale (renouvellement compris)
Contrat conclu dans le cadre de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois
Contrat conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI	Arrivée du salarié (9 mois max)
Cas général	18 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recouvrir au CDI	
Contrat en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise	
Contrat conclu en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	Retour du salarié (18 mois max)
Contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	24 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi saisonnier	Fin de la saison (8 mois max)
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personne sans emploi (CUI-CIE et CUI-CAE)	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat
Contrat en vue d'assurer un complément de formation	

Un CDD ne peut être renouvelé que 2 fois au sein de la même entreprise (en respectant la durée maximum), exception faite pour les CDD sans terme précis, qui ne peuvent pas être renouvelés.

Le renouvellement est possible soit parce qu'une clause du contrat le prévoit, soit parce qu'un avenant est proposé au salarié avant l'échéance de son contrat.

Entre chaque CDD, il peut exister un délai de carence : c'est la période qui doit s'écouler après un CDD avant de pouvoir réembaucher un salarié en CDD sur le même poste.

Lorsque le CDD d'un salarié prend fin, l'employeur ne peut pas proposer immédiatement un nouveau CDD sur le même poste, il doit respecter un délai de carence.

Durée totale du CDD (renouvellement inclus)	Durée du délai de carence
Inférieur à 14 jours (jours calendaires)	la moitié de la durée du CDD
A partir de 14 jours (jours calendaires)	1/3 de la durée du CDD

Le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné. Le non-respect du délai de carence entraîne la requalification du CDD en CDI. L'employeur peut être condamné à verser au salarié une indemnité au moins égale à un mois de salaire.

EXCEPTIONS

Il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié et sans délai de carence pour

- Le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
- Le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale
- Un emploi saisonnier.

par noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

PRÉVENTION DES RISQUES

PREVENIR LES ACCIDENTS
DU TRAVAIL POUR PROTEGER
LES SALARIES ET LES CUMA

Les risques d'accidents dans le secteur de la production agricole avec la présence d'animaux et de machines agricoles, sont importants et les cuma et leurs salariés n'y échappent pas.

De plus, la variabilité des horaires et des tâches et les pointes de travail lors des travaux saisonniers augmentent le risque d'accident pour les agriculteurs et les salariés. Il est donc nécessaire que la prévention se fasse à tous les niveaux afin d'éviter les accidents et ses conséquences.

LES CAUSES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL (AT)

Contrairement aux idées reçues, la très grande majorité des accidents en cuma n'ont pas lieu dans les parcelles mais bien dans les ateliers (pour les 2/3 des cas*). En effet, les entretiens et réparations effectués sur les machines nécessitent de la maintenance, de la découpe, du meulage, du perçage, de la soudure, ce qui se révèle être dangereux. Ensuite, les réparations effectuées sur des gros engins tels que des moissonneuses ou ensileuses obligent les salariés à manipuler de grosses pièces, souvent lourdes et coupantes, pouvant occasionner des blessures plus ou moins graves en cas de négligences (40 % des AT impliquent les automoteurs et 40 % les matériels attelés*).

LES CONSÉQUENCES DES ACCIDENTS

Si la majorité des accidents sont bénins, ou peuvent le laisser paraître, ce sont les mains, qui sont les plus exposées lors des travaux (50 % des sièges des lésions des AT). Les yeux sont aussi particulièrement touchés, avec des projections d'éclats métalliques (18 % des AT) et les conséquences peuvent être alors irréversibles. Ainsi le salarié en AT sera absent de son poste pendant un certain temps (19 jours en moyenne*). Et la cuma se retrouvera privée d'une partie de sa main d'œuvre, ce qui peut être réellement dommageable lors de périodes de forte activité comme les moissons ou les ensilages.

LES SOLUTIONS À METTRE EN PLACE

Dans un premier temps, il est important, dans tous les cas, de réaliser une déclaration d'accident du travail, qui permettra au salarié de bénéficier d'une prise en charge par la MSA, même en cas d'accident apparemment bénin mais qui pourrait engendrer des complications ultérieures. Les équipements de protection individuelle doivent donc être utilisés constamment par les salariés. Ils n'évitent pas tous les accidents, mais ils en diminuent la gravité. Seule la prévention et la mise en place de dispositifs de sécurisation permettent réellement d'éviter les accidents. Pour exemple, la simple mise en place ou l'actualisation d'un Document Unique d'Évaluation des Risques (qui pour rappel est un document obligatoire à toute structure employeuse) permet de faire baisser le taux d'accidents du travail de 50 % en faisant tout simplement prendre conscience des risques engendrés par une activité. La sensibilisation des salariés et adhérents est donc avant tout un moyen d'améliorer la qualité de vie au travail ainsi que la performance des cuma en maintenant une équipe opérationnelle et en bonne santé. Il est donc dans l'intérêt de tous de miser sur la sensibilisation à la sécurité et à la vérification du bon état de fonctionnement des machines et outils dans les cuma pour que les chantiers et entretiens se fassent sans accident et se déroulent correctement dans l'intérêt de tous.

(*Chiffres issus d'une analyse des Accidents du Travail dans les cuma des Pays de la Loire de 2018 à 2020)

par laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

LES CONTRATS DE PREVENTION
ENTRE CUMA ET MSA
SONT DE RETOUR

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

Elle permet aux cuma de bénéficier d'un dispositif d'accompagnement et d'incitation financière afin 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 de cuma et la cuma concernée.

Objet

Contrat de prévention mis en place entre la MSA du département et la cuma avec objectifs définis et conditions de réalisation

Objectifs

Mise en place de projets de prévention innovants et opérationnels dans la cuma (formation/sensibilisation des personnes, aménagement de postes, organisation du travail...)

Aide

Cofinancement des actions MSA/cuma avec un maxi de 50% du HT des équipements de prévention pur par la MSA et un montant déterminé par action

Processus

État situation initiale => actions de prévention => réalisation du plan de prévention (sur 3 ans maxi) => pilotage et évaluation du contrat de prévention => diffusion et valorisation des résultats obtenus par rapport aux objectifs à atteindre

Les cuma intéressées pourront se rapprocher de leur Fédération 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

COMPTE EPARGNE TEMPS

Depuis l'entrée en vigueur de la Convention Collective Nationale au 1er avril, il est possible de mettre en place un compte épargne temps dans les cuma.

Dans le texte officiel sur le compte épargne temps en agriculture, la définition du dispositif éclaire sur son utilisation et son intérêt « *Le compte épargne temps a pour finalité de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper sa fin de carrière* ».

En effet, les salariés des cuma qui le souhaitent peuvent alimenter leur compteur avec des jours de congés payés et/ou des jours de repos (respectivement 10 et 12 jours maximum /an).

Tous les jours indexés au compteur sont convertis en jours de repos indemnisables. Ainsi le salarié peut prendre, avec l'accord de son employeur, des jours de Compte Epargne Temps pour financer des absences non rémunérées : congé sans solde, congé sabbatique par exemple. La mise en place du CET peut être également envisagée à l'approche de la fin de carrière : soit de façon progressive jusqu'à la retraite ou de façon totale pour anticiper le départ.

Régulièrement l'employeur doit tenir informé le salarié du nombre de jours de repos dont il dispose. Dans certains cas, la durée de validité des jours de repos est portée à 5 ans.

Avant toute chose, employeur et salariés doivent discuter ensemble de cette possibilité ouverte aux salariés en CDI avec un an d'ancienneté minimum.

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne

GESTION DES HEURES DE NUIT

Depuis la mise en place de la convention collective nationale production agricole et cuma, les heures de nuit des salariés doivent faire l'objet d'un calcul et d'une majoration spécifiques à 25%.

Dans le cadre de la gestion annualisée (GA) ou de la gestion hebdomadaire (GH) des heures de travail trois cas peuvent se présenter.

CAS 1

Sur la semaine le salarié effectue 60 heures au total dont 6,5 heures de nuit.

	GH	GA
Heures normales	35	48
HS 25%	8	8
HS 50%	17	4
Heures de nuit 25%	0	0

Le nombre d'heures supplémentaires à 25% est supérieur aux heures de nuit, dans ce cas les heures de nuit ne font pas l'objet d'une majoration complémentaire.

CAS 2

Sur la semaine le salarié a effectué 53 heures au total dont 6,5 heures de nuit.

	GH	GA
Heures normales	35	48
HS 25%	8	5
HS 50%	10	0
Heures de nuit 25%	0	1,5

Le nombre d'heures à 25% est inférieur aux heures de nuit, en ce cas la différence entre les deux détermine les heures de nuit qui sont à majorées à 25%. Ainsi en gestion hebdomadaire les heures supplémentaires couvrent les heures de nuit, en gestion annuelle la différence est de 1,5 heure de nuit majorée.

CAS 3

Le salarié effectue 35 heures dont 6,5 heures de nuit dans ce cas les heures de nuit seront majorées dans leur intégralité.

	GH	GA
Heures normales	35	35
HS 25%	0	0
HS 50%	0	0
Heures de nuit 25%	6,5	6,5

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

L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES EN CUMA

Les mouvements (entrée, sortie...) de salariés dans les cuma augmentent. A l'occasion de recrutements, les cuma peuvent recevoir des candidatures de personnes ayant un handicap. Beaucoup d'interrogations surviennent : que va-t-on pouvoir lui confier comme missions ? Sera-t-il capable de s'intégrer dans l'équipe ? L'autonomie du poste en cuma ne va-t-elle pas le déstabiliser ? Comment les adhérents vont-ils percevoir cette embauche ?



Une réponse financière proposée par l'Etat permet de lever quelques freins. Pour tout contrat CDD temps plein de plus de 3 mois ou CDI signé avant le 31 décembre 2021, une aide de 4000€ est versée à l'employeur.

Les conditions principales résident dans la durée du contrat et dans la reconnaissance du salarié en qualité de travailleur handicapé (RQTH). Les adhérents de leur côté ont plutôt bien accueilli ce nouveau salarié, très compétent.

Par ailleurs, Pôle Emploi et l'AGEFIPH accompagnent l'embauche de personnes avec un handicap par des parcours de formation et des méthodes pour accueillir ces nouveaux salariés dans des conditions adaptées.

Il s'agit d'une modification de certaines habitudes pour assurer une bonne intégration dans l'emploi.

Ce peut être le poste de travail qui est adapté par des moyens techniques, humains ou organisationnels, afin de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi (avec financement possible de l'Agefiph).

Enfin, l'arrivée de personnes différentes dans une équipe permet d'aborder ou de revoir le fonctionnement et les habitudes de travail peu performantes ou sécuritaires.

Les cuma ayant fait cette démarche sortent grandiés d'avoir franchi une étape et se sentent plus à même de s'adapter à des situations mouvantes.

Cyril Piffeteau, responsable des salariés à la cuma de la Croisière (85) témoigne.

« Nous recherchions un salarié pour la cuma (équipe de 3 mécaniciens et 2 apprentis). Son profil nous a intéressé. Ses compétences et son expérience ont été les arguments qui ont validé son embauche.

Les salariés de notre cuma font principalement de la mécanique. L'atelier a été réaménagé il y a 5 ans. Et les postes de conduite de tracteur sont déjà adaptés (boîte vario, GPS). A son arrivée, nous avons acheté une nacelle électrique pour lui permettre d'intervenir en réparation ou nettoyage sur certains matériels (bennes, épandeurs...).

Une nacelle qui est aussi utilisée par les autres salariés. Quand le renouvellement du véhicule utilitaire a été discuté, la boîte automatique et un équipement adapté ont été privilégiés. Cela permet au salarié d'assurer les dépannages au champ comme n'importe quel autre salarié de la cuma.

L'investissement global a été limité et nous n'avons pas cherché d'éventuelles subventions. »

Les responsables ont visé l'autonomie de tous les salariés et sont plutôt satisfaits du résultat. Ils ont également eu à cœur de « ne pas faire de différence entre les salariés », ce qui évite toute ambiguïté ou malaise. Les adhérents de leur côté ont plutôt bien accueilli ce nouveau salarié, très compétent.

Au final, la bonne ambiance à l'atelier et la satisfaction des responsables montrent une intégration réussie.

par helena.noel53@cuma.fr • Mayenne



UN NOUVEAU DELAI DE 11 JOURS OUVRES POUR VALIDER VOTRE FORMATION

Depuis le 10 juin 2021, la Caisse des Dépôts met en place un délai minimum obligatoire entre l'envoi de la proposition de formation et la date d'entrée en formation.

AVANT, VOUS POUVIEZ

- Recevoir la proposition de l'organisme de formation aujourd'hui
- Vous inscrire aujourd'hui
- Commencer la formation demain

Depuis le 10 juin 2021, ce n'est plus possible. Il faut recevoir la proposition de l'organisme de formation 11 jours ouvrés avant le début de la formation. Un délai de 11 jours ouvrés minimum est instauré.

POURQUOI LA CAISSE DES DÉPÔTS INSTAURE UN DÉLAI DE 11 JOURS OUVRES ?

Le délai minimum permet aux stagiaires de bénéficier d'un vrai délai de réflexion et facilite l'annulation.

Les conditions d'annulation d'une formation par le stagiaire (Source moncompteformation.gouv.fr) :

- Toute annulation d'inscription intervenant plus de 7 jours ouvrés avant la date de début de la formation est possible sans justificatif, ni application de frais d'annulation.
- Toute annulation d'inscription intervenant moins de 7 jours ouvrés avant la date de début de la formation, et en dehors du délai de rétractation, donne lieu à des frais d'annulation égaux à 100 % du prix de la formation indiquée sur la commande. www.blog.upup.fr

par sylvie.le-blevec@cuma.fr • Morbihan

ARNAQUE AU CPF

Comment déjouer les techniques des escrocs

<https://www.quechoisir.org/actualite-arnaque-au-cpf-comment-dejouer-les-techniques-des-escrocs-n90554/>

par sylvie.le-blevec@cuma.fr • Morbihan

LA GRANDE CONSULTATION

DES AGRICULTEURS SUR LES CUMA

“
Du 21 septembre
au 21 novembre
Je m'exprime
”



Je compare mes coûts prévisionnels avec ceux des cuma de l'Ouest

J'obtiens les chiffres rapidement, en réunion ou dans mon tracteur

 **cumacalc**



GUIDE DES PRIX DE REVIENT DES MATÉRIELS EN CUMA

Ouest édition 2021

Nouvelles références !
Les cuma s'orientent vers
les chantiers complets

CUMA 
OUEST
LA PUISSANCE DU GROUPE

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

Sylvie Le Blevéc • 02 97 46 22 44 • sylvie.le-blevec@cuma.fr

Normandie Ouest

Nathalie Pignérol • 02 33 06 48 26 • nathalie.pignerol@cuma.fr

Seine Normande

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

Union des Pays de la Loire

Arnaud Bourgeois • 02 40 16 39 52 • arnaud.bourgeois@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

