

## Centaure : un réseau de centres régionaux

Le réseau Centaure compte 12 centres régionaux en France, tous garants d'un même standard de qualité.

Objectif : assurer aux stagiaires un service de proximité.

Depuis 1984, le réseau Centaure est soutenu par de grands groupes fortement impliqués dans la lutte contre l'insécurité routière. Espace de communication, d'enseignement à un nouveau comportement routier, Centaure joue aujourd'hui un rôle majeur dans l'éducation des conducteurs.

### Les membres fondateurs

#### GROUPAMA

Deuxième assureur automobile français, Groupama propose des offres cumulant assurance et services dans une approche centrée sur une réponse globale à ses assurés en matière de mobilité. Assureur de "la vie quotidienne automobile", Groupama marque son engagement permanent dans la sécurité routière en participant au développement du réseau Centaure.

[www.groupama.fr](http://www.groupama.fr)

#### AREA

Située au carrefour des grands axes autoroutiers européens, AREA est un acteur important du développement économique en Rhône-Alpes. Avec ses 384 km d'autoroutes et un échangeur en moyenne tous les 10 km, son réseau permet de diminuer les temps de parcours et de rapprocher sensiblement les villes régionales les unes des autres.

Soucieux de la sécurité de ses usagers, c'est donc tout naturellement qu'AREA a apporté son soutien à Centaure.

[www.area-autoroutes.fr](http://www.area-autoroutes.fr)

**ASFA** (Association des sociétés françaises d'autoroute)

L'Association des sociétés françaises d'autoroutes et d'ouvrages à péage (ASFA) est un organisme unique et professionnel au service de ses membres pour promouvoir le système de la concession autoroutière. Elle a pour vocation d'être un lieu d'échange d'expériences, de réflexion, de concertation, de recherche et de promotion de politiques communes.

Elle intervient également dans la politique de communication sur les thèmes d'intérêt partagé, parmi lesquels l'image du secteur, la sécurité et l'environnement.

[www.autoroutes.fr](http://www.autoroutes.fr)

#### GRUPE CAISSE DES DEPOTS

Le groupe Caisse des Dépôts est un groupe public spécialisé dans les métiers de la finance et les activités de services et d'ingénierie en matière d'aménagement du territoire. Au sein du groupe Centaure, il est en charge des missions d'intérêt général que lui confie par mandat les pouvoirs publics. Groupe financier et banque d'investissement, il soutient pleinement le réseau Centaure dans son développement.

[www.caissedesdepots.fr](http://www.caissedesdepots.fr)

## Les partenaires de l'ASAVPA



L'essentiel et plus encore



Une équipe à votre service

Rue Jean Martin  
02007 LAON CEDEX  
Tél. 08.10.11.22.33 - Fax 03.23.79.33.00

## LE CARNET

Jacky Lurette

C'est avec tristesse que nous apprenons le décès de Jacky Lurette, d'Acy près de Soissons, le 24 avril 2008, à l'âge de 66 ans. Il fut, pendant de nombreuses années, fidèle adhérent de notre association l'ASAVPA. A son épouse Eliane, à ses enfants et petits-enfants, nous présentons nos sincères condoléances et l'assurance de notre amitié la plus sincère.

(Suite de la première page)

*A propos du salariat agricole, Jean-Louis Buër, Directeur Général de l'Enseignement et de la Recherche au Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, a précisé que «dans le cadre du développement agricole, les idées de toutes les personnes travaillant sur les exploitations, exploitants agricoles, salariés, sont les bienvenues... Donc, les salariés agricoles, comme les autres acteurs économiques, doivent naturellement faire partie des instances de réflexion et des instances d'actions». «On sait combien ce sujet de l'emploi agricole reste et restera crucial dans notre société. Les exploitations agricoles devront de plus en plus réfléchir à leur stratégie de développement et auront besoin de salariés qui n'auront plus rien à voir avec la caricature de ce qui se disait il y a quelques dizaines d'années. La chance des métiers de l'agriculture réside dans le fait que ce sont des métiers porteurs de sens. Donner du sens sera aussi le moyen de conserver à l'agriculture son caractère attractif pour des salariés de qualité qui, encore plus que les agriculteurs de demain, ne viendront peut-être pas toujours du monde agricole. Dès le début, au moment de la formation, dans des groupes de travail ou des instances de réflexion, il est donc important qu'ils aient toute leur place».*

*A propos du rôle que peuvent avoir les collectifs d'agriculteurs et de salariés agricoles, Jean-Louis Buër a affirmé que «le développement agricole ne sera plus celui qu'on a connu par le passé. Aujourd'hui, l'idée est d'abord d'arriver à faire émerger des innovations venant d'agriculteurs». Autre enjeu : «Faire en sorte de mutualiser à un moment donné, sur un territoire donné des bonnes pratiques et des innovations. On ne peut plus considérer que la réussite de l'agriculture est la somme des réussites individuelles d'exploitants agricoles. Sur un territoire donné, dans une filière donnée, il y a nécessité d'avoir une pratique collective, puisque aussi bien la réussite économique que la gestion environnementale supposent des pratiques collectives. Des organismes transversaux, comme Trame, doivent pouvoir apporter cette dimension tout à fait particulière».*

Ch. Leschiera - A. Lazutte - Trame

# L'échardonnette

n° 152

L'information des salariés agricoles

ISSN 0183-6684

Envoyé gracieusement grâce au concours de nos partenaires

Site internet : <http://aisne.asavpa.asso.fr>



ASSOCIATION DE SALAIRES DE L'AGRICULTURE POUR LA VULGARISATION DU PROGRÈS AGRICOLE DE L'AISNE

## Les salariés agricoles, acteurs du développement

Les 100 participants de l'assemblée générale de TRAME du 16 avril sont plus que jamais convaincus que les salariés agricoles sont et seront encore demain des acteurs indispensables du développement agricole.

L'Asavpa du Tarn est très sollicitée pour animer des séquences autour de son jeu, le Métagrivalo, qui se révèle être un outil très apprécié pour faire découvrir les métiers de l'agriculture, notamment auprès des jeunes en formation. François Subrin, Président de l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales, a souligné «qu'il est nécessaire d'avoir, entre MFR et associations, des initiatives pour aller au devant des publics ruraux et urbains, pour inviter des jeunes ou des adultes à se former et aller vers les métiers de salariés agricoles».

L'Asavpa de Seine-Maritime a mis en place le parcours de réinsertion «Un chemin vers l'emploi» pour permettre à des personnes en difficulté de découvrir les métiers de l'agriculture et d'y trouver un travail. Jean-François Bouchet, Président du Comité d'Action sociale et sanitaire de la Caisse centrale de MSA a rappelé que «dans le secteur agricole, il y a deux faits à conjuguer : les salariés qualifiés font défaut en agriculture, et un nombre important de demandeurs d'emploi aimerait travailler dans les métiers de l'agriculture».

Philippe Lirochon, Président de la Chambre d'agriculture d'Eure-et-Loir, a dit toute l'importance qu'il accorde à un partenariat fort entre la Chambre d'agriculture et l'Asavpa de son département. «Le salariat agricole est porteur de développement, porteur de ce que sera l'agriculture demain». L'agriculture a besoin de salariés qualifiés. L'Asavpa y contribue largement en organisant des journées techniques professionnelles et des formations touchant un large public qu'elle connaît bien et sait atteindre.

Emmanuel Gruand, Président de la FNAsavpa, allait dans le même sens : «Pour avoir des produits de qualité, il faut avant tout avoir des emplois de qualité, d'où l'importance du salariat en agriculture. Depuis les années 60, les Asavpa ont toujours été des lieux d'innovation, de réflexion et de proposition». Dans le cadre des évolutions du développement agricole, il a aussi souligné la nécessité de réfléchir aux moyens alloués pour le salariat agricole.

(Suite en page 8)

## Dossier

# L'emploi saisonnier



## Rapport d'orientation

par Sébastien Lanthony, Vice Président

Je souhaite commencer mon rapport d'orientation en mettant en avant le manque «d'implication humaine» au sein de l'association. C'est pourquoi je veux que l'axe principal des deux années à venir soit centré sur la mobilisation des salariés.

Il est vrai que l'on progresse actuellement dans un monde individualiste, que le manque de temps et de dévouement sont des freins aux perspectives que je souhaite atteindre. Mais, vos avis, besoins et envies nous intéressent.

Nous sommes une association de salariés pour les salariés, je veux que l'Asavpa soit mieux connue et reconnue par tous.

Je souhaite une réelle cohésion entre

salariés, employeurs et administration (partenariat administratif et financier) pour que les lendemains soient meilleurs. Avançons ensemble pour faire reconnaître la profession.

**«Un manque d'implication humaine» au sein de l'association»**

### 1er objectif : Créer une dynamique

Par des groupes (jeunes, aînés, passionnés).

Car je pense qu'il est plus facile de faire bouger un groupe que des gens seuls (covoiturage, habitude, etc).

### 2ème objectif : Inciter la demande car les besoins existent

Par des enquêtes nominatives réalisées à chacune des activités et pour chaque participant.

Par des permanences dans différents secteurs (pourquoi pas dans les locaux de la MSA).

**3ème objectif : Trouver de nouveaux financements pour développer les activités détente à des prix plus attractifs** (proche des C.E.) afin que l'adhérent et sa famille puissent y participer plus facilement.

Mise en place de lotto, concours de pêche, etc, ouvert à tous. Cela permettrait d'avoir suffisamment de monde pour mettre en place ces activités et qui donnerait un coup de «pub» pour l'Asavpa.

En conclusion, je souhaite maintenir le bulletin «l'Echardonnette», lien d'information avec les salariés agricoles, maintenir les réunions d'informations et optimiser les partenariats afin que chacun se sente bien dans sa vie de salariés agricoles.

## Sommaire

Rapport d'orientation	2
Le site internet	3
Dossier : l'emploi saisonnier	4 - 5
Le droit aux congés payés	6
Augmentation du smic	7
Centaure : un réseau de centres régionaux	8

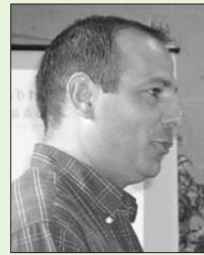
### Directeur de la publication :

Brigitte HENON - 1 rue du Châtelet - 02290 MONTIGNY-LENGRAIN  
Tél. 03.23.55.32.62

Téléchargeable sur notre site : <http://aisne.asavpa.asso.fr>

Credit photo : L'agriculteur de l'Aisne

Conception et impression : M.A. Prom - LAON Tél. 03.23.22.51.39



## Nouveau portrait

par Fabien PIERRONT  
Membre du conseil d'administration

C'est une coutume au sein de l'Asavpa : les nouveaux administrateurs doivent se présenter à vous, chers lecteurs... Alors je me jette à l'eau : Pierront Fabien, 30 ans, salarié agricole dans une exploitation polyculture à Verneuil-sur-Serre. Je vis maritalement, sans enfant, à Monceau-le-Neuf-et-Faucouzy. Je pense avoir été peut être un peu trop direct et bref mais parler de moi n'a jamais été ma plus grande compétence ! C'est à travers la rubrique «bourse d'emploi» dans «l'Echardonnette» que j'ai pour la première fois pris contact avec l'Asavpa, il y a maintenant 6 ans.

Administrateur depuis maintenant une vingtaine de jours, je suis ravi de faire partie de l'équipe ; c'est toujours agréable de partager du temps avec des personnes exerçant le même métier que soi. Et je suis également ravi d'offrir de mon temps à cette association qui pour moi est importante et utile aux salariés agricoles.

Ma présentation étant terminée, je vous souhaite une bonne et agréable lecture pour la suite du journal.



## Un jeune de plus

par Mickaël BOURQUENCIER  
Membre du Conseil d'administration

Suite à une recherche d'emploi, j'ai découvert l'association en 2002 grâce à la bourse d'emploi. J'avais commencé à m'investir en participant à une assemblée générale et à des réunions puis j'ai quitté le département de l'Aisne 1 an, tout en ayant un oeil sur «L'échardonnette» par le biais d'amis salariés de l'Aisne.

Aujourd'hui, je me présente à vous, amis lecteurs. Je m'appelle Mickaël Bourquencier, j'ai 28 ans et je travaille dans une exploitation «grandes cultures» sur la commune de Guny. Comme le dit mon ami Sébastien, vice-président du conseil d'administration, du sang neuf et jeune, ce n'est pas de refus. Si on ne bouge pas, un jour elle disparaîtra. C'est pour cela que je m'investis au sein de celle-ci et surtout comme membre au conseil d'administration pour déjà deux ans.

En espérant pouvoir faire beaucoup de choses, rejoignez-nous pour faire bouger, vivre, faire durer cette association le plus longtemps possible et surtout faire découvrir et aimer notre métier de salarié aux jeunes dans les années à venir. Merci à vous et bonne lecture.

## MAIN D'OEUVRE

# Les principaux chiffres au 1er mai 2008

SMIC : 8.63 euros

Le montant mensuel brut du SMIC pour 151,67 h est de 1 308,91 €. Minimum Garanti (MG) : 3,28 €

### Salaires des jeunes

Moins de 17 ans : 6,90 €

De 17 à 18 ans : 7,77 €

### Evaluation des frais professionnels

**Rappel :** pour les salariés en déplacement professionnel ou tenus de prendre leur repas sur les lieux du travail par nécessité de service, en raison des conditions particulières d'organisation ou d'horaire de travail, lorsque le repas n'est pas un avantage en nature, la prestation est évaluée comme suit :

- quand le salarié travaille dans l'entreprise : 1 MG : 3,28 €

- quand le salarié travaille à l'extérieur de l'entreprise : 2 MG : 6,56 €

- quand le salarié travaille de nuit : 1.5 MG : 4,92 €

Repas au restaurant à défaut de prise en charge par l'employeur des frais réels : 4 MG : 13,12 €

Grand déplacement : trajet aller minimum de 50 km pour la journée : 16 MG : 52,48 €

Pour les indemnités kilométriques, le barème par km est calculé comme suit : 0,070 MG = 0,070 x 3,28 € = 0,23 €

### Avantage en nature

Forfaits 2008 pour la nourriture

Lorsque l'employeur fournit gratuitement le repas, quel que soit le montant de la rémunération, cet avantage est évalué forfaitairement sur les bases suivantes :

- nourriture pour une journée : 8,50 €,

- nourriture pour 1 repas : 4,25 €.

Sandrine FENAUX

## Grille des salaires applicable à compter du 1er mai 2008

Classification hiérarchique	Salaire horaire au 01/05/08	Salaire mensualisé 151,67
I 1	8,63	1 308,91
I 2	8,63	1 308,91
II 1	8,63	1 308,91
II 2	8,63	1 308,91
III 1	9,04	1 371,10
III 2	9,32	1 413,56
IV 1	9,68	1 468,17
IV 2	10,13	1 536,42

Prime de technicité : 19,31 €

Minimum garanti (MG) : 3,28 €

Cette grille remplace celle du 1er juillet 2007

## BOURSE D'EMPLOI

# Les offres

Inscription obligatoire au fichier des demandeurs d'emploi avant de pouvoir obtenir les coordonnées des employeurs concernant les offres ci-dessous.

Une permanence est ouverte à la Maison de l'Agriculture à Laon le mercredi de 13 h 15 à 16 h 15 et au 03 23 22 50 91.

Vous pouvez aussi adresser votre candidature à l'A.S.A.V.P.A.

1 rue René Blondelle - 02007 Laon Cedex

Courriel : [asavpa@maoz.org](mailto:asavpa@maoz.org)

### POLYCLTURE

C.D.D.

**08/055 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Neuilly-Saint-Front, entrée de suite

**08/058 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, hors département, entrée de suite

**08/061 :** EARL, cherche conducteur de tracteur, canton Vic-sur-Aisne, entrée août

**08/068 :** CUMA, cherche conducteur automotrice, canton Neuilly-Saint-Front, entrée 1er septembre

**08/073 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Neufchâtel, entrée de suite

**08/074 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Neuilly-Saint-Front, entrée mi-juillet

C.D.I.

**07/125 :** EARL, cherche conducteur de tracteur très qualifié, canton Laon, entrée de suite

**08/028 :** SCEA, cherche conducteur de tracteur, canton Oulchy, entrée de suite

**08/035 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur mécanicien, hors département, entrée de suite

**08/047 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, hors département, entrée de suite

**08/057 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur très qualifié, hors département, entrée de suite

**08/065 :** Société, cherche conducteur d'engin formation horticole, canton Vervins, entrée de suite

**08/066 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, canton Charly, entrée août-sept

**08/071 :** SCEA, cherche conducteur de tracteur très qualifié, canton Soissons, entrée de suite

### POLYCLTURE ELEVAGE

C.D.D.

**08/056 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton Villers-Cotterêts, entrée de suite

**08/067 :** EARL, cherche conducteur de tracteur, canton Rozoy-sur-Serre, entrée de suite

C.D.I.

**08/037 :** Exploitation, cherche vacher conducteur de tracteur, canton Condé-en-Brie, entrée de suite

**08/054 :** EARL, cherche conducteur de tracteur, vacher, hors département, entrée juillet

**08/059 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton du Câtelet, entrée de suite

**08/060 :** EARL, cherche conducteur de tracteur qualifié, canton de Marle, entrée de suite

**08/062 :** Exploitation, cherche conducteur de tracteur, hors département, entrée de suite

**08/070 :** Exploitation, cherche vacher, hors département, entrée de suite

Les offres d'emploi de la bourse d'emploi sont consultables sur le site internet de l'ASAVPA : <http://aisne.asavpa.asso.fr>



# Le droit aux congés payés

(1<sup>ère</sup> partie)

## L'ouverture du droit au congé

Le droit est acquis au salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un mois de travail effectif ou 4 semaines ou 24 jours ouvrables, lorsque l'employeur conclut un contrat à durée indéterminée.

Par exception, pour les contrats à durée déterminée, le salarié bénéficie de l'indemnité compensatrice de congés payés dès le 1er jour.

## La période de référence

La période de référence pour l'acquisition des droits aux congés prend effet du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les droits acquis pendant cette période de référence sont utilisés du 1er juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante. Si un salarié est embauché en cours d'année, le point de départ de l'année de référence ne sera pas le 1er juin mais la date de son embauche et le terme se situera le 31 mai (ou 31 décembre).

Si un salarié quitte l'exploitation en cours d'année, le terme de la période de référence n'est pas le 31 mai mais la date de la rupture du contrat.

## Durée du congé légal

La durée du congé payé est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail soit 30 jours ouvrables au total, c'est-à-dire 5 semaines de 6 jours.

Certains employeurs préfèrent compter en jours ouvrés. Dans ce cas, la durée du congé est de 25 jours ouvrés (acquisition de 2,08 jours par mois), c'est-à-dire 5 semaines de 5 jours.

Il convient de rappeler que cette transposition des jours ouvrables en jours ouvrés ne doit pas être défavorable aux salariés. Lorsque le nombre de jours ouvrables n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

**Exemple :** le salarié a acquis 27,5 jours, l'employeur devra lui accorder 28 jours de congés.

## Qu'entend-on par jour ouvrable et jour ouvré ?

- **Jour ouvrable :** jour pouvant être consacré au travail, à l'exception des jours de repos

hebdomadaire et fériés soit, en règle générale du lundi au samedi.

- **Jour ouvré :** jour habituellement travaillé dans l'entreprise (en principe 5 jours ouvrés par semaine).

## Période légale des congés

La période de prise de congés payés est fixée par la Convention Collective.

Elle prend en compte la période du 1er mai au 31 octobre.

La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne peut être supérieure à 24 jours ouvrables (4 semaines de 6 jours). La 5<sup>ème</sup> semaine de congé doit être prise séparément du congé principal.

Seuls les conjoints travaillant chez un même employeur ont le droit de bénéficier simultanément de leur congé annuel.

L'employeur doit accorder à chaque salarié au moins 12 jours (ouvrables consécutifs ou 10 jours ouvrés) du 1er mai au 31 octobre.

## Communication des dates et affichage

Il appartient à l'employeur de fixer l'ordre des départs et en informer son personnel au moins un mois à l'avance. L'ordre des départs doit être affiché dans l'entreprise.

Le salarié ne peut décider lui-même de ses dates de congés payés.

## Respect des dates de congés

L'employeur et le salarié doivent respecter l'ordre et les dates de congés fixés par l'employeur.

Seules les circonstances exceptionnelles peuvent voir modifier le délai d'un mois avant la date prévue au départ.

L'employeur peut refuser la prise de congés payés pendant la période de forte activité. Même, si la période dite légale de congés (1er mai/31 octobre) est applicable aux salariés agricoles, il existe une importante dérogation pour tenir compte de la spécificité du travail en agriculture «la période des gros travaux».

Pendant cette période, l'employeur peut refuser tout congé supérieur à 24 heures (absence congé personnel, les congés payés pour événements personnels ne sont pas concernés). La période des gros travaux est fixée par l'article 57 de la convention collective.

## Prise des congés payés par anticipation

Un salarié peut désormais prendre ses congés payés par anticipation dès lors qu'ils sont acquis. Dans ce cas, il est recommandé d'établir un accord par écrit car en cas de litige, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a pris ses congés par anticipation.

A défaut, le congé par anticipation est réputé être un supplément de congé accordé par l'employeur.

## Périodes ne donnant pas droit aux congés payés

Ne sont pas considérées comme des périodes de congé, les périodes de maladie ou d'accident de la vie privée, les absences autorisées ou non ou les périodes de grève. Cependant, la jurisprudence admet que si un salarié totalise 48 semaines de travail effectif au cours de l'année de référence, il doit bénéficier de son congé en totalité.

En revanche, si l'absence est supérieure à 4 semaines, l'employeur appliquera un abattement sur le congé, proportionnellement au temps d'absence.

**Exemple :**  
règle d'équivalence en semaines = 4 semaines donnant droit à 2,5 jours ouvrables de congé  
Le salarié est malade durant 10 semaines ; le décompte s'établira comme suit :  
Nombre de périodes de 4 semaines :  $\frac{10 \text{ semaines} - 10 \text{ semaines}}{4 \text{ semaines}} = 10,5 \text{ périodes}$

nombre de jours de congés payés acquis :  $10,5 \text{ périodes} \times 2,5 \text{ jours} = 26,25 \text{ jours arrondis à } 27 \text{ jours ouvrables}$ .

## Période donnant droit aux congés payés

Le code du travail (article L 223-4) assimile à un temps de travail effectif la période d'absence pour accident de travail ou maladie professionnelle dans la limite ininterrompue d'un an à compter de la date de l'accident ou de l'arrêt pour maladie professionnelle.

Sandrine FENAUX  
Service juridique de l'USAA

## Le site internet de l'Asavpa http : //aisne.asavpa.asso.fr

Une maquette de la page d'accueil avait été présentée lors de l'assemblée générale de juin 2006. Le site a ouvert fin octobre 2006 avec l'ensemble des rubriques opérationnelles.

Un long travail de recherche de documents avait été entrepris dès 2004.

La création de ce site a été confiée à Trame, notre tête de réseau. L'animatrice et l'assistante de l'association ont suivi une formation leur permettant d'effectuer la mise à jour du site dès que nécessaire. Par exemple la rubrique bourse d'emploi est modifiée plusieurs fois par mois.

### Les 5 rubriques les plus consultées du site (d'octobre 2006 à mi-avril 2008)

L'enseignement agricole	2 918
La liste des sigles	2 830
La bourse d'emploi	1 537
Les métiers	1 520
Les droits juridiques	1 075

Un article sur l'assemblée générale 2008 avec des photos est mis en ligne à la rubrique l'ASAVPA.

A noter, les grilles de salaires sont téléchargeables à la rubrique «information des salariés de la production agricole», puis «les droits juridiques» puis «les conventions collectives».

Les membres du conseil d'administration sont à votre écoute, n'hésitez pas à leur envoyer un message à partir de la rubrique «contact».

## Les activités développement des salariés agricoles

Un programme d'activités est élaboré chaque année par le conseil d'administration. Les invitations aux activités sont proposées dans «l'Echardonnette».

Les activités sont ouvertes à tous les salariés du département, qu'ils soient adhérents de l'association ou non. Cependant les adhérents ont accès à des tarifs réduits (repas, km..).

Les activités sont proposées en dehors des périodes de grands travaux et si possible en fin de semaine. Un même thème peut être proposé sur deux secteurs géographiques différents (nord et sud par exemple). Les intervenants sollicités répondent toujours favorablement à nos demandes de réunions et les prestations sont toujours appréciées par les participants.

Les réunions mises en place avec Marie-Paule Baillet, Contrôleur du travail à l'ITEPSA (Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole).

En 2007, la durée du travail à Laon.

En 2008, la loi TEPA à Laon.

Les réunions mises en place avec Laurent Ducarroz et Reynald Fraisy, Conseillers au service prévention des risques professionnels de la MSA.

En 2007 et 2008, deux sessions de recyclage secourisme à Soissons.

En 2008, la sécurité du travail (atelier, conduite...).

### Autres intervenants

CFPPA de Verdilly

En 2006, préparation du concours international de taille de vigne.

Utilisation de la tronçonneuse.

Aisne numérique

En 2007, formation «initiation à Internet» 2 groupes.

L'Asavpa propose aux familles de salariés agricoles des sorties tous publics. Les tarifs sont étudiés afin d'être accessibles au plus grand nombre.

### Les sorties réalisées

En 2006, salon des loisirs créatifs à Reims. Journée découverte du patrimoine historique de Laonnois.

Spectacle à Paris, «Mado la niçoise».

En 2007, journée découverte du patrimoine historique de Château-Thierry.

## Le code de la route

Les participants à l'assemblée générale de l'Asavpa ont pu évaluer leurs connaissances en matière de code de la route.

Daniel Sauvage, conseiller à Groupama, a proposé une quarantaine de questions à partir d'un diaporama présentant des situations de conduite. C'est une assistance studieuse qui a participé au test.

Lors de la correction, il a développé chaque situation de conduite avec les arguments adéquats dans une ambiance participative.

Le calcul des résultats a révélé qu'un peu de révision sur le code de la route était très utile.

Yves-André Loche, responsable des services aux sociétaires à Groupama, a effectué un tirage au sort parmi les participants, c'est Bernard Vanacker qui a gagné un stage de conduite au centre Centaure. L'ASAVPA remercie Groupama pour leur concours pour l'assemblée générale.



### Bulletin d'adhésion 2008

à retourner à l'ASAVPA

1 rue René Blondelle

02007 Laon cedex

Tél. 03.23.22.50.91

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

Tél. ....

E-mail .....

Profession .....

Date de naissance .....

Type de cotisation :

**individuelle : 20 €**  
**dont 5,5 € d'abonnement**

**couple : 30 €**  
**dont 5,5 € d'abonnement**

**demandeur d'emploi : 10 €**  
**dont 5,5 € d'abonnement**

Joindre le règlement par chèque à l'ordre de l'ASAVPA



## Ne confondons pas : le contrat de travail, le TESA, le travailleur occasionnel

### Contrats à durée déterminée et indéterminée

Il n'existe que deux types de contrats de travail :

- le contrat à durée déterminée,
- le contrat à durée indéterminée.

L'horaire de travail, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel, est sans incidence sur la nature du contrat.

Les dispositions de l'article L.1221-2 du code du travail posent le principe selon lequel :

- le contrat de droit commun est un contrat à durée indéterminée alors que

- le contrat à durée déterminée est un contrat d'exception.

En effet, ledit article prévoit que :

"le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, il peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnées au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée".

Le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir :

- ni pour objet,
- ni pour effet

de pourvoir, durablement, un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il existe onze cas de recours au CDD.

L'un de ces motifs doit, obligatoirement, être mentionné dans le contrat, celui-ci étant impérativement écrit. A défaut d'écrit, le contrat sera automatiquement requalifié, en CDI, par le Conseil des Prud'hommes s'il est saisi.

Parmi les CDD possibles figure le contrat saisonnier couramment mis en œuvre en agriculture.

Ce dernier est conclu pour faire face aux variations d'activités inhérentes à la production. Il ne peut concerner que l'exécution de tâches appelées à se répéter chaque année à dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons.

Pratiquement, il s'agira de travaux de récoltes tels que : fenaison, moisson, cueillette de fruits, vendanges, arrachage de pommes de terre et de betteraves... étant entendu que les travaux préparatoires, du sol, ne sont pas qualifiés de saisonniers.

Ce contrat doit impérativement comporter un certain nombre de mentions dont notamment son motif, c'est-à-dire la définition précise des travaux nécessitant l'embauchage.

Le contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Dans les usages, sa durée est limitée à 8 mois par an.

### Contrat saisonnier

Le contrat saisonnier peut soit :

- être conclu de date à date,
- ne pas prévoir de termes précis. Il s'agit, alors, du contrat dit : «de tâche».

Dans ce deuxième cas, il doit systématiquement comporter une durée minimale, durant laquelle le salarié bénéficie d'une garantie d'emploi, ou, à défaut de travail, d'une garantie de salaire. Il est à noter que cette garantie jouerait également dans l'hypothèse où les travaux seraient achevés avant l'expiration de la durée minimale prévue initialement.

Bien évidemment, au-delà de la durée minimale, le contrat se poursuit normalement jusqu'à la réalisation des travaux pour l'exécution desquels il est conclu.

Logiquement, le renouvellement d'un contrat de saisonnier, sans terme précis, n'est pas envisagé puisque la durée s'adapte à celle de l'exécution de la tâche.

En revanche, le contrat de saisonnier conclu de date à date, peut être renouvelé, une fois, pour une durée inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale.

Concrètement, il est indispensable de déterminer, dès l'embauche, s'il s'agit d'un contrat saisonnier ou non. L'enjeu est important dans la mesure où, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le contrat saisonnier ne permet pas, à son titulaire, de prétendre au versement de l'indemnité de fin de contrat égale à 10 % des salaires bruts.

### Titre emploi simplifié agricole

Il s'agit d'un dispositif facultatif.

En application des dispositions de l'article L.712-1 du code rural, l'employeur a la possibilité, exclusivement lors de l'embauche d'un salarié dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, de recourir au Titre emploi simplifié agricole (TESA).

L'utilisation du TESA ne constitue qu'une facilité dans la tenue des documents administratifs, relatifs à l'emploi de personnels embauchés en CDD.

Il ne s'agit en aucun cas d'un genre de contrat de type particulier. Le recours au TESA n'a aucune incidence en droit du travail.

Sa rédaction, constituée d'un imprimé unique, permet simplement de satisfaire simultanément à plusieurs obligations soit :

- déclaratives,
- de tenue de registres,
- de délivrance de documents.

Le fait d'avoir choisi d'utiliser le TESA plutôt que de procéder à la rédaction classique de l'ensemble des dossiers à tenir, transmettre et délivrer ne signifie pas que :

- le salarié soit un saisonnier,
- le contrat soit fatalement un CDD, il peut fort bien être requalifié le cas échéant.

En aucun cas, ce mode de gestion des contraintes incombant à l'employeur ne constitue une preuve quelconque d'un statut précis du salarié.

Il n'appartient pas à la Caisse de Mutualité Sociale Agricole de vérifier l'adéquation entre l'utilisation du TESA et la nature du contrat de travail.

Le TESA ne peut être utilisé qu'à la condition que le salaire alloué soit inférieur au plafond de la Sécurité Sociale et que dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié ou d'un non salarié, absent,
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- emplois à caractère saisonnier ou emplois de bûcherons dans les exploitations forestières.

### Le travailleur occasionnel

Enfin, la dernière notion à ne pas méconnaître est celle de travailleur occasionnel. Celle-ci n'a qu'une connotation sociale. Une fois encore il ne s'agit pas de droit du travail.

Est considéré comme travailleur occasionnel, au sens des assurances sociales, le salarié qui :

- bénéficie des prestations de l'assurance maladie d'un régime obligatoire,
- ou qui est demandeur d'emploi, inscrit à l'ANPE, depuis au moins : soit quatre mois, ou seulement un mois s'il s'agit d'une personne ayant été licenciée pour motif économique.

La qualité de travailleur occasionnel permet à l'employeur de bénéficier d'allègements de cotisations sociales. Ils varient en fonction du secteur de production.

Ces allègements sont limités dans le temps de façon différente selon que l'employeur est :

- une entreprise individuelle ou sous forme sociétaire,
- un groupement d'employeurs.

Les contrats qui ouvrent des droits, en fonction de cette réglementation, sont :

- les CDD : quelle que soit leur durée étant entendu que le taux réduit de cotisation ne s'appliquera que pendant 119 jours par année civile,
- les CDI soit :
  - à temps plein conclus par un groupement d'employeurs, étant entendu que les cotisations seront réduites pendant deux ans,

## L'emploi des jeunes

**A l'approche des vacances scolaires, de nombreux jeunes vont être embauchés pour des travaux saisonniers : il est nécessaire de faire un point sur la réglementation du travail des jeunes sur l'exploitation.**

Pour l'emploi des jeunes de moins de 18 ans, l'employeur de main d'œuvre doit requérir une autorisation parentale. Entre 14 et 16 ans, l'employeur doit, en outre, effectuer une déclaration à l'ITEPSA avant la date d'embauche en précisant le nombre de jeunes concernés et leurs nom, prénoms, âge ainsi que la nature des travaux confiés et les lieux d'exécution. La demande d'autorisation à l'ITEPSA doit être adressée quinze jours au moins avant la date prévue d'embauche.

Les jeunes de plus de 14 ans et de moins de 16 ans sont autorisés à travailler pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 7 jours. Ils ne doivent pas travailler plus de la moitié de leurs vacances.

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail s'appliquent également aux jeunes, en tenant compte toutefois des spécificités suivantes :

- les durées quotidienne et hebdomadaire maximales sont réduites :
- pour les moins de 18 ans, à 8 h par jour et 35 h par semaine ;
- pour les moins de 16 ans, à 7 h par jour et 35 h par semaine ;
- pour les moins de 15 ans, à 7 h par jour et 32 h par semaine.

Les dérogations exceptionnelles relèvent de l'inspecteur du travail (dérogation dans la limite de 5 heures par semaine par l'ITEPSA après avis du médecin du travail).

Cette autorisation est réputée accordée par l'ITEPSA dans les 8 jours francs à compter de l'expédition de la demande

Une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée toutes les 4 heures et demi de travail maximum.

La durée de repos quotidien est allongée :

- pour les moins de 18 ans : au moins 12 h consécutives ;
- pour les moins de 16 ans : au moins 14 h consécutives.

Et le travail de nuit est interdit entre :

- 22 h et 6 h, pour les jeunes entre 16 et 18 ans ;
- 20 h et 6 h, pour les jeunes de moins de 16 ans.

La durée de repos hebdomadaire comporte au moins 2 jours consécutifs pour les moins de 18 ans et le travail le dimanche est interdit pour les moins de 16 ans.

- intermittents, c'est-à-dire à temps partiel mais comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées afin de pourvoir des emplois permanents soumis à des variations saisonnières de production ou de commercialisation.

Il est à noter que : si le salarié est un jeune de moins de 26 ans, l'exonération travailleur occasionnel le concernera personnellement, pendant 27 jours consécutifs ou non de travail effectif, par année civile. L'exonération s'applique sur sa part des cotisations d'assurances sociales, sachant que les autres cotisations salariales restent dues.

Marie-Paule BAILLET  
SDITEPSA - 03 23 26 21 46

Enfin, le travail les jours fériés est interdit pour les jeunes de moins de 18 ans.

La rémunération offerte aux jeunes doit être au moins égale au SMIC minoré de :

- 20 % pour les moins de 17 ans soit au 1er mai : 6,90 euros
- 10 % entre 17 et 18 ans soit au 1er mai : 7,77 euros

Ces déductions ne sont pas applicables aux jeunes justifiant d'au moins 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité ou en cas de salaire au rendement.

La rémunération est majorée de l'indemnité de congés payés. La prime de précarité de 10 % n'a pas à être versée aux jeunes qui travaillent pendant leurs vacances scolaires, que l'emploi soit saisonnier ou non.

### Les mineurs et la sécurité au travail

La conduite de tracteurs est une question récurrente de la part d'exploitant souhaitant embaucher un mineur.

S'il n'est pas nécessaire d'être titulaire d'un permis de conduire pour conduire un tracteur rattaché à l'exploitation agricole, dans le cadre des travaux de l'exploitation, deux règles doivent néanmoins être impérativement respectées :

- avoir au moins 16 ans pour conduire un véhicule ou un appareil agricole appartenant à l'exploitation et utilisé dans le cadre de cette exploitation ;
  - avoir au moins 18 ans pour conduire, au profit d'une exploitation :
    - une machine agricole automotrice ;
    - un ensemble comprenant un matériel remorqué dont la largeur excède 2,5 m ;
    - un ensemble comprenant un véhicule tracteur et plusieurs remorques ou matériels remorqués ;
    - un ensemble comprenant une remorque transportant du personnel et appartenant à une entreprise agricole.
- Précision : il faut avoir 18 ans et le permis de conduire adapté pour conduire un tracteur en dehors du cadre de l'exploitation agricole (exemple : rentrer du bois pour son voisin).

Sandrine FENAU  
Service juridique de l'USAA