

## Le tabac

### Que dit le décret du 15 novembre 2006 ?

Ce texte prévoit l'interdiction de fumer :

- dans les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail
- dans les transports en commun
- dans les établissements scolaires et ceux qui accueillent des mineurs.

**L'interdiction de fumer doit être clairement signalée à l'entrée et à l'intérieur de ces bâtiments.**

**Sont notamment concernés, dans les entreprises, tous les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés, tels que :**

- les lieux d'accueil, de réunion, de réception
- les lieux de passage, de repos, de restauration
- les sanitaires.

**Cette interdiction de fumer s'applique également dans les bureaux collectifs et individuels.**

«Le fait de fumer dans un lieu à usage collectif [...] est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe. Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe le fait, pour le responsable des lieux [...] de ne pas mettre en place la signalisation prévue ; de mettre à la disposition de fumeurs un emplacement non conforme [...] ; de favoriser, sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de cette interdiction».

*Extrait du décret du 15 novembre 2006*

### Etes-vous dépendant à la nicotine ?

**Combien de temps après votre réveil fumez-vous votre première cigarette ?**

Dans les 5 premières minutes...	3
Entre 6 et 30 minutes	2
Entre 31 et 60 minutes	1
Après 60 minutes	0

**A quelle cigarette de la journée vous sera-t-il plus difficile de renoncer ?**

La première le matin	1
N'importe quelle autre	0

**Trouvez-vous difficile de vous abstenir de fumer dans les endroits où c'est interdit ?**

Oui	1
Non	0

**Combien de cigarettes fumez-vous par jour ?**

10 ou moins	0
11 à 20	1
21 à 30	2
31 ou plus	3

**Fumez-vous lorsque vous êtes si malade que vous devez rester au lit presque toute la journée ?**

Oui	1
Non	0

Score de 0 à 2 :  
Vous n'êtes pas dépendant de la nicotine.

ne. Vous pouvez vous arrêter de fumer sans avoir recours à des substituts nicotiniques. Si toutefois vous redoutez cet arrêt, prenez conseil auprès de votre pharmacien ou de votre médecin.

Score de 3 à 4 :  
Vous êtes faiblement dépendant de la nicotine.

Score de 5 à 6 :  
Vous êtes moyennement dépendant. L'utilisation de substituts nicotiniques va augmenter vos chances de réussite. Le conseil de votre pharmacien sera utile pour vous aider à choisir le traitement le plus adapté à votre cas.

Score de 7 à 10 :  
Vous êtes fortement dépendant ou très fortement dépendant de la nicotine. L'utilisation de substituts nicotiniques est recommandée pour vous aider à surmonter cette dépendance à la nicotine. Le traitement doit être utilisé à dose suffisante et adaptée. Prenez conseil auprès de votre médecin ou de votre pharmacien.

Sites internet :  
[www.tabac-info-service.fr](http://www.tabac-info-service.fr)  
[qqq.tabac.gouv.fr](http://qqq.tabac.gouv.fr)

**Dr DEMAREST**  
*Info express - MSA de l'Aisne*

## Le tabac dans l'entreprise

Le décret du 15 novembre 2006 pose le principe de l'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif. Fait majeur dans la vie des entreprises, la nouvelle réglementation s'applique notamment à l'intérieur de tous les bâtiments qui constituent des lieux de travail. Ce décret sonne-t-il réellement la fin de la cigarette dans les entreprises, à compter du 1er février ? Probablement. En effet, si ce texte prévoit que des emplacements pourront toujours être réservés aux fumeurs, les normes techniques qui s'y imposeront rendent, en pratique, leur mise en place inenvisageable pour la plupart des employeurs.

### Bon à savoir

En France, 66 000 fumeurs et 5 000 non fumeurs décèdent chaque année à cause du tabac.

60 % des fumeurs souhaitent arrêter de fumer et, parmi eux, un tiers a un projet précis d'arrêt, souvent dans le mois à venir.

A partir du 1er février 2007, la MSA remboursera, pour un montant maximum de 50 euros par an et par bénéficiaire, certains traitements nicotiniques de substitution.

**Le tabac est le seul produit qui tue la moitié de ses consommateurs.**

### Le cognac en cocktail

**Pink love**

2 cl de Cognac, 1 cl de liqueur de framboise, 9 cl de Champagne brut.

Versez le Cognac et la liqueur, puis allongez avec du Champagne bien frais. Garnissez avec une framboise.

**Cognac Collins**

2 cl de Cognac, 1 cl de jus de citron pressé, 1 cl de sirop de sucre de canne, 8 cl d'eau gazeuse

Placez quelques glaçons dans le verre, puis versez le Cognac et les ingrédients. Remuez à l'aide d'une cuillère jusqu'à ce que les parois soient glacées. Garnissez avec du citron.

*A consommer avec modération*

Directeur de la publication :  
Mme B. HENON - 1 rue du Châtelet  
02290 MONTIGNY-LENGRAIN  
Tél. 03.23.55.32.62  
Conception et impression :  
M.A. Prom - LAON Tél. 03.23.22.51.39

# L'échardonnette

Journal de l'ASAVPA de l'Aisne

BIMESTRIEL Mars 2007 - N° 145

ISSN 0183-6684

Envoyé gracieusement grâce au concours de nos partenaires

## Durée et rémunération du travail



### Sommaire

La force d'un groupe ..... 2

Jonzac, un rendez-vous agricole international ..... 3

Dossier : durée et rémunération du travail ..... 4 à 6

Résultats des élections Chambre d'agriculture ..... 7

Le tabac dans l'entreprise ..... 8

ASAVPA

Association des salariés agricoles

## La force d'un groupe

par Joseph Alexandre, Président de l'ASAVPA de l'Aisne

*Etre dans un groupe, c'est parfois chercher une certaine sécurité pour se protéger et se faire un peu reconnaître sans trop s'engager.*

*Mais un groupe c'est le dynamisme des personnes qui le composent, la richesse des idées et du partage des expériences, la mise en commun avec la recherche de synergie de divers moyens, et au final, la reconnaissance du monde extérieur, un peu étonné, et en même temps l'affirmation de notre identité.*

*C'est ce que nous venons de vivre (pour environ 900 personnes venues de toutes les régions de France), lors des Rencontres Internationales des Salariés Agricoles à Jonzac, en Charente-Maritime. Ces rencontres étaient organisées par TRAME et la FNASAVPA qui avait retenu le projet ambitieux de l'ASAVPA de ce département. Des infos sur ces 4èmes Rencontres sont dans les pages suivantes.*

*A un plus petit niveau (en nombre) nous avons pu remettre à jour nos connaissances en SSTA (Sauveteur secouriste du travail en agriculture) et de nouveau mesurer l'importance de nos actes en cas d'intervention sur un accident. Ce recyclage était assuré par le service Prévention de la MSA.*

*Une autre rencontre sur la durée du travail, animée par l'inspection du travail, a permis de rassembler des personnes venant de différentes entreprises. Ces personnes venaient chercher des informations, et en même temps apportaient au groupe par les questions qui étaient posées. Ce fut l'occasion de constater que dans ce domaine, la richesse ne vient pas forcément des différences.*

*La force d'un groupe, ce n'est pas celle utilisée pour dominer, écraser, vaincre, c'est au contraire pour construire, exister, et avancer dans le temps en progressant.*

*C'est ce message que nous voulons vous transmettre. Par nos différences, dans un groupe ou chacun est respecté, nous pouvons progresser. Si vous avez envie de participer à cette aventure, venez nous rejoindre, nous serons plus forts !*

## Venez visiter

Depuis fin novembre 2006, grâce au concours de nos partenaires, la Chambre d'Agriculture, le Conseil Général, la M.S.A., la FnAsavpa, le Crédit Agricole et Groupama, l'Asavpa de l'Aisne est joignable à tout moment sur son site : <http://aisne.asavpa.asso.fr>

Vous pouvez y télécharger les invitations aux réunions, les dernières grilles de

salaires, vous pouvez y consulter les dernières offres d'emploi ou vous renseigner sur les formations.

N'hésitez pas à nous envoyer vos impressions ou vos suggestions pour que ce site réponde à vos besoins.

Si vous souhaitez recevoir des informations par mail pensez à nous envoyer vos coordonnées.



Une équipe à votre service

Rue Jean Martin  
 02007 LAON CEDEX  
 Tél. 08.10.02.00.02 - Fax 03.23.79.33.00

## Mise au point

Vous n'avez pas été sans remarquer que le dernier bulletin de «l'Echardonnette» vous était parvenu avec quelques semaines de retard.

Pour cela, nous vous devons des excuses et quelques explications sommaires.

Nous vous présentons toutes nos excuses pour ce retard qui devait vous parvenir début janvier 2007. Aussi ne vous étonnez pas de recevoir les vœux à la fin février !

Ce n'est pas que nous voulons nous dégager de cette responsabilité, mais nous n'y sommes pour rien dans ce retard car votre bulletin était préparé comme à l'habitude dans les 4 semaines qui précèdent sa parution, et «cet incident est bien indépendant de notre volonté» selon la formule consacrée.

Pour «fabriquer» un bulletin, l'équipe de rédaction travaille avec différents services que nous devons solliciter auprès de la Maison de l'Agriculture, pour la mise en page, l'impression, la reproduction ; avec la MSA pour le listing et la mise sous enveloppe, puis l'expédition par La Poste. Tout ceci pour plus de 3 000 envois tous les 2 mois.

Ces différents partenaires ont eux aussi des impératifs de travail qui leur sont propres et des périodes de vacances que nous devons respecter.

C'est pourquoi dans un souci de faire coïncider les emplois du temps et contraintes de chacun, nous avons décidé de modifier le calendrier des envois de «l'Echardonnette». Vous le recevrez désormais au début des mois (pairs) février, avril, juin, août, octobre et décembre.

Je profite de ce message pour vous redire que vous êtes tous des acteurs de votre métier et par conséquent des informations que vous voulez transmettre à vos collègues ; aussi ce bulletin qui est le votre attend vos suggestions, vos articles ou réflexions.

D'avance, je vous en remercie.

**Brigitte HENON**

Directrice de la publication



## Vie professionnelle - Emploi

### Résultats des élections Chambre d'Agriculture

Cette élection s'est déroulée pour la première fois par correspondance. Elle a permis d'élire pour 6 ans les 45 membres de la Chambre d'agriculture, répartis en 11 collèges. Les salariés de la production agricole votent dans le collège 3A pour élire leurs 4 représentants.

Résultats du collège 3A :  
 4 017 votants – 1 298 suffrages valables et 23 suffrages nuls soit 32 % de votant (24 % en 2001)

CFDT 222 voix  
 CGC 209 voix  
 FO 273 voix  
 CGT 594 voix, 4 sièges

Michel Pincon, de Lehaucourt  
 François Cauwet, de Barenton Cel  
 Jean-Bernard Thomas, de Ribemont  
 Jean Pierre Ferry, de Selens

Les autres membres élus :  
 1 - Collège des chefs d'exploitation et assimilés, 5 944 électeurs, 4 066 suffrages retenus

USAA-JAO2-SGV : Michel Lapointe, Mathieu Canon, Philippe Pinta, Hubert Duez, Henri Brichart, Manuel Michaux, Xavier Pamart, Josette Vagniez, Dominique Masson, Carole Doré, Jacques Quaebeur, Françoise Minette, Olivier Dauge, Maurice Lecocq, Hugues Pavie, Lionel Lecointe, Maurice-Henri Gobaille, Robert Boitelle, Coordination rurale : Patrick Faglin, Charles Severin

Confédération Paysanne : Remi Mulet

2 - Collège des propriétaires et usufruitiers, 1 283 électeurs, 477 suffrages retenus

USAA- Syndicat Départemental de la propriété rurale : Xavier Ferry, Ivan de la Maisonneuve

3B - Collège de salariés des groupements professionnels agricoles, 3 952 électeurs, 1 611 suffrages retenus

CFDT : Raphaël Palma, Jean-Michel Juno, Gérard Decret, CFE CGC : Jean-Marc Trill

4 - Collège des anciens exploitants et assimilés, 9 375 électeurs, 5 694 suffrages retenus

USAA : Henri Carton, Pierre Macquart

5A - Collège des sociétés coopératives agricoles dont l'objet est directement relatif à la production agricole ou la mise en œuvre des moyens de production agricole, 98 électeurs, 94 suffrages retenus

USAA - FDCUMA : Thierry Van Sante

5B Collège des autres sociétés coopératives agricoles et des sociétés d'intérêt col-

## 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@mao2.org](mailto:asavpa@mao2.org)**

### Polyculture

**C.D.D.**

**07/017** : SCEA, cherche conducteur de tracteur, région Oulchy, entrée de suite

**C.D.I.**

**06/095** : SCEA, cherche conducteur contremaître, région hors département, entrée de suite

**06/102** : Société, cherche adjoint de dépôt, région Laon, entrée de suite

**07/009** : Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, région Condé-en-Brie, entrée 1er juin

**07/011** : EARL, cherche conducteur de tracteur mécanicien, région Craonne, entrée de suite

**07/015** : Exploitation, cherche conducteur de tracteur qualifié, région Vic-sur-Aisne, entrée de suite

**07/016** : SCEA, cherche chef de culture, région Soissons, entrée de suite

### Polyculture Elevage

**CDD**

**07/010** : EARL, cherche conducteur de tracteur manœuvre, hors département, entrée de suite

**CDI**

**06/030** : EARL, cherche conducteur de tracteur + soins aux animaux, région Rozoy-sur-Serre, entrée de suite

**07/006** : SCEA, cherche conducteur de tracteur qualifié, région Vailly, entrée de suite

**07/020** : Exploitation, cherche conducteur de tracteur autonome, région Guise, entrée juillet

**07/021** : SCEA, cherche manœuvre-gardien, région Neuilly-Saint-Front, entrée de suite

### Elevage

**2006/100** : SCEA, cherche vacher, pour CDD, région Soissons, 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>**

lectif agricole reconnues comme groupements de producteurs, 133 électeurs, 121 suffrages retenus  
 USAA - Groupama Nord Est - MSA : USAA - FRCAP : Bertrand Venet, Didier Piot, Jean Gosset, Thierry Lecompte

5C Collège des caisses de crédit agricole, 101 électeurs, 85 suffrages retenus  
 USAA- CRCANE : Luc Demazure, Pascal Lequeux

5D Collège des caisses d'assurances mutuelles agricoles et des caisses de

mutualité sociale agricole, 156 électeurs, 145 suffrages retenus

USAA- Groupama Nord Est - MSA : Christian Fouillard, Hugues Dazard

5E Collège des organisations syndicales à vocation générale d'exploitants agricoles ou de jeunes agriculteurs, 100 électeurs, 98 suffrages retenus

USAA - JAO2 : Guillaume Seguin, Philippe Meurs

## La durée du travail en agriculture

### Rappel des notions légales et réglementaires

#### HISTORIQUE

**Durée annuelle :** de 2 400 à 2 700 en 1948, de 2 348 en 1968  
**Modulation :** Loi Delebarre 28 février 1986, Loi Séguin 19 juin 1987, Loi quinquennale 20 décembre 1993 (Balladur)  
**Incitation à la réduction du temps de travail :** Loi de Robien 11 juin 1996, Loi Aubry I 13 juin 1998  
**Les 35 heures :** Loi Aubry II 19 janvier 2000.

#### DÉFINITIONS

• **Travail effectif :** est considéré comme travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

• **Astreinte** (notion introduite par la loi Balladur et définie pour la première fois dans le décret du 26 mai 1997) : on entend par période d'astreinte une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

• **Temps de transport** (pas de texte mais simplement de la jurisprudence de 1993) : l'article 6-2 de l'accord de 81 fixe un mode d'indemnisation selon qu'il s'agit ou non de travail effectif.

#### • Pauses :

- décret du 14 avril 97 : 30 minutes pour les jeunes après 4 h 30 d'affilée
- directive européenne : prévoit une pause après 6 heures
- loi Aubry I : transpose la directive dans le code du travail pour les non agricoles
- loi Aubry II : transpose dans le code rural pour les agriculteurs - durée : 20 minutes.

• **Douche :** en agriculture ce temps n'est payé que lors de l'exécution de travaux salissants ou insalubres prévus à l'arrêté du 30 octobre 1985. Il ne s'agit jamais de travail effectif.

• **Durée quotidienne :** 10 heures (décret du 26 mai 1997). La journée débute à 0 heure et se termine à minuit.

Dérogation de droit, donc sans autorisation :

a) pour des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci

b) pour des travaux saisonniers

c) pour des travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours du mois, de la semaine ou de l'année. De 2 heures/jour pendant 6 jours consécutifs au maximum dans la limite de 30 par an selon le décret, 50 par an selon l'accord de 81 (article 8-2).

NB : obligation de solliciter une dérogation à la durée maximale hebdomadaire si plus de 48 heures.

• **Durées maximales hebdomadaires** (décret du 17 octobre 1975) :

- moyenne : 44 heures sur 12 mois, dérogation à solliciter auprès du Service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole
- absolue : 48 heures, dérogation à solliciter au Service départemental de l'inspection du travail de l'emploi et de la politique

sociale agricole dans la limite de 60 heures et même au-delà de 60 heures/semaine à condition que le nombre global d'heures exécutées, au-delà de 60 par semaine, soit limité à 60 par an.

Conclusion : en polyculture, la combinaison des durées maximales quotidienne et hebdomadaire permet de faire :

- 6 jours consécutifs à 12 heures = 72 heures par semaine
- 5 semaines à 72 heures par an (5 fois 12 heures au-delà de 60 heures par semaine).

• **Heures supplémentaires** (décret du 26 mai 1997) : la semaine débute du lundi 0 heure pour se terminer le dimanche à 24 heures. L'exécution des heures supplémentaires a pour but d'absorber un surcroît temporaire de travail. En polyculture, il n'existe pas de contingent de 130 heures mais un plafond annuel, fixé par l'accord de 81, égal à 1 940 heures ou 2 000 heures si l'entreprise n'occupe qu'un seul salarié. En pratique, l'employeur dispose de 340 heures libres, entre 1 600 et 1 940, c'est-à-dire de presque 7 heures et demi par semaine.

La rémunération des heures supplémentaires est fixée à en 2002 :

- + 10 % de 36 à 39 heures
  - + 25 % de 40 à 43 heures
  - + 50 % à compter de 44 heures
- ensuite :
- + 25 % de 36 à 43 heures
  - + 50 % à compter de 44 heures.

• **Repos compensateur de remplacement** (mode de paiement des heures supplémentaires).

L'employeur a le choix entre soit payer les heures supplémentaires ou les compenser par du repos payé au tarif normal à raison de

- 1 heure 06 pour les bonifications de 10 %
- 1 heure 15 pour les majorations de 25 %
- 1 heure 30 pour les majorations de 50 %.

• **Repos compensateur pour heures supplémentaires** (but : compenser la fatigue) : en application du décret du 21 octobre 76, le droit à repos est ouvert à compter de la 42ème heure travaillée. L'accord de 81 constitue une dérogation en calculant le droit de façon annuelle et en accordant des jours :

- 1 jour de 1 861 à 1 900 heures
- 2 jours de 1 901 à 1 940 heures
- 3 jours de 1 941 à 2 000 heures.

• **Récupération** (décret du 26 mai 1997) : il s'agit d'heures payées non travaillées pour causes accidentelles, intempéries, force majeure, inventaire, ponts, fêtes locales.

Leur exécution est déplacée. Elles doivent être récupérées dans un délai de 26 semaines à raison de 8 heures maximum par semaine.

**Repos hebdomadaire :** 24 heures de repos hebdomadaire accolées aux 11 heures de repos quotidien, donc 35 heures consécutives. Le repos hebdomadaire peut être suspendu 6 fois par an pour faire face à une situation imprévue. Le repos hebdomadaire doit être attribué le dimanche. Il peut toutefois être attribué un autre jour que le dimanche pour certains types d'activité et dans certaines conditions. Les jeunes de moins de 18 ans doivent bénéficier de 2 jours consécutifs de repos dont le dimanche (pas de dérogation possible les concernant).

**Marie Paule BAILLET**  
 ITEPSA, DDAF 02, Contrôleur du travail

## Jonzac, un rendez-vous agricole international



Le vainqueur du concours de taille Gérard Dubberke



Luis Gutierrez (Espagne)



Marinette Petit



Kévin Barraud

Trame et la Fédération nationale des Asavpa ont organisé du 2 au 4 mars, sous le haut patronage du Ministre de l'Agriculture et de la Pêche les Rencontres Internationales des Salariés Agricoles à Jonzac (17). Le lycée viticole Le Renaudin a accueilli près de 1 000 participants venus de toutes régions de France et pays du monde.

Lors de son discours à l'inauguration des RISA le vendredi 2 mars, le Ministre a souligné l'importance des actions de communication menées par la Fédération nationale des Asavpa et Trame pour valoriser l'image du monde agricole.

Une table ronde intitulée «la santé au travail, c'est l'affaire de tous – salariés, soyez en acteurs», en partenariat avec la Caisse Centrale de MSA, la MSA 17 et Groupama Centre Atlantique ont sensibilisé les salariés agricoles sur les accidents et les maladies liés aux risques professionnels.

Les concours organisés ont mis en valeur le savoir faire des salariés. Le concours des sécateurs d'or était incontournable avec plus de 330 concurrents. Il a été remporté par M. Gérard Dubber-

ke (Charente), le concours international par M. Luis Gutierrez (Espagne), la meilleure femme est Mme Marinette Petit (Charente) et le meilleur jeune est M. Kevin Barraud, élève au Lycée Le Renaudin (Charente Maritime).

Le public a pu assister à un nouveau concours celui de conduite de matériel et d'agilité gagné par M. Samuel Régner (Loiret).

L'Asavpa de l'Aisne était représentée par 10 personnes dont 6 tailleurs et un membre du jury, Claude San Miguel, viticulteur à Gland.

Les 6 concurrents présentés par l'Asavpa de l'Aisne se sont particulièrement distingués, bien que ce genre de taille (guyot double Poussard) ne leur soit pas habituelle.

Toutes nos félicitations à Marc Derosier avec 179 points, Micheline Pougeois avec 173 points, Alain Daguanel avec 172 points, Murielle Daguanel avec 165 points, Christian Pougeois avec 164 points et Cyril Naudé avec 156 points. Les résultats complets sont téléchargeables sur le site [www.fnasavpa.org](http://www.fnasavpa.org)

## Sauveteur secouriste



Et dans un bon groupe qui avance, le CHEF montre l'exemple !

Au début du mois de février, un petit groupe de cadres se retrouvait pour une séance de remise à niveau dans le cadre d'une formation SSTA, assurée par M. L. Ducarroz, coordinateur du service prévention de la MSA.

Ces remises à niveau ou recyclages, effectués chaque année, sont certes un peu obligatoires. Ce n'est pas simplement pour se plier à une réglementation que ce groupe se retrouve, mais pour se remettre en mémoire et en pratique des attitudes et des gestes que l'on doit pouvoir accomplir dans un certain ordre, de façon méthodique et répondant à un plan d'intervention précis en fonction de la situation et de l'état de la victime. C'est aussi l'occasion d'échanges sur tout ce qui concerne la santé et la sécurité au travail».

C'est encore une preuve de la richesse, synonyme de force, d'appartenir à un groupe.

## La durée du travail

Plus de trente salariés agricoles se sont montrés intéressés par la réunion sur la durée du travail qui s'est déroulée le vendredi 16 février à la Maison de l'Agriculture à Laon.

Mme Marie Paule Baillet, de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole après être intervenue sur

le sujet a répondu aux nombreuses questions des participants. Mme Baillet a distribué différents documents complétant plus précisément son intervention. Vous trouverez dans les pages suivantes une partie des informations diffusées à cette réunion.



# La rémunération des heures supplémentaires en agriculture

## Définition

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail.

En application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, dite Aubry II, cette durée est fixée à : 35 heures par semaine,

- depuis le 1er janvier 2000 dans les entreprises de plus de 20 salariés,
- depuis le 1er janvier 2002 dans les entreprises de 20 salariés et moins.

Il s'agit de travail effectif, c'est-à-dire du temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne constituent donc pas du travail effectif :

- le temps nécessaire à la restauration à savoir : casse-croûte et repas,
- les pauses, (sauf si, dans chacun de ces deux cas, le salarié est tenu de demeurer sur place pour intervenir éventuellement)
- les temps de trajet entre le domicile et le siège de l'entreprise,
- les temps de trajet entre le siège de l'entreprise et le chantier, sauf si le salarié est tenu de passer au siège avant de se rendre sur le lieu de travail,
- le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage même si le port d'une tenue particulière est soit :
  - . imposé par l'employeur (uniforme),
  - . rendu obligatoire, pour des raisons de sécurité, par un texte législatif ou réglementaire,
- le temps consacré à la douche même lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985, bien que ce temps soit rémunéré au tarif des heures normales,
- les équivalences pour les gardiens : d'animaux, de locaux, d'installations, de service incendie, d'appareils à fonctionnement continu,
- les périodes d'astreintes, hors des temps d'intervention.

En revanche, les congés annuels payés sont considérés comme du travail effectif.

La décision d'exécuter ou non des heures supplémentaires est prise par l'employeur.

## Principe

En application des dispositions de l'article L.713-6 du code rural, les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire dont le taux est fixé par une convention ou un accord de branche étendu. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

A défaut d'accord ou de convention, chacune des huit premières heures supplémentaires donne lieu à une majoration de 25 % et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

Or, un accord de branche, modifié par l'avenant n°12 en date du 29 mars 2000, portant sur la durée du travail dans les exploitations agricoles, existe depuis le 23 décembre 1981.

Il reprend, pour partie, l'esprit de la loi Aubry II, en ce sens qu'il : - opère, également, un distinguo entre les 4 premières heures supplémentaires et les quatre suivantes et, comme la loi Aubry,

- prévoit une bonification de seulement 10 %, et non de 25 %, pendant la première année d'application.

Il contient, en effet, en son article 7.3 du chapitre VII, des dispositions spécifiques quant aux modalités de paiement des heures supplémentaires, ci-après reproduites.

**«Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures donne lieu à une bonification de 25 % . Après consultation des salariés concernés, cette bonification est attribuée :**

**- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 %**

**- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.**

**A titre transitoire, pendant la première année au cours de laquelle la durée normale du travail applicable dans l'entreprise est fixée à 35 heures, la bonification ci-dessus prévue est fixée à 10 %».**

Toutefois, la portée de cet accord est limitée aux secteurs d'activité agricole dits de la "production".

## Salariés visés

Il s'agit des salariés occupés dans :

- les exploitations de culture et d'élevage quelle que soit leur nature, à l'exception des parcs zoologiques,
- les exploitations de dressage, d'entraînement et les haras à l'exception des centres équestres,
- les établissements de toute nature dirigés par un exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production,
- les structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, consacrés notamment à l'hébergement et à la restauration,
- les entreprises de travaux agricoles, étant entendu que sont considérés comme travaux agricoles non seulement les travaux qui entrent dans le cycle de la production animale ou végétale mais aussi :
  - . les travaux d'amélioration foncière agricole ainsi que les travaux accessoires nécessaires à l'exécution des travaux précédents,
  - . les travaux de création, restauration et entretien des parcs et jardins,
- les exploitations forestières et les entreprises de travaux forestiers, à l'exception de l'ONF, ou pour le compte d'un propriétaire forestier sylviculteur, que ce soit pour :
  - . les travaux de récolte de bois en l'occurrence l'abattage, l'ébranchage, l'élagage, le débardage,
  - . les travaux de sylviculture y compris le débroussaillage et le nettoyage des coupes,
  - . les travaux d'équipement forestier,
- les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

## A contrario ne sont pas visés

Les salariés occupés :

- en qualité de gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers et gardes de propriétés privées, ou embauchés par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état des jardins,
- en qualité d'employés de maison au service d'un exploitant agricole lorsqu'ils exercent leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole
- en tant que personnels enseignants des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles privés,
- par des artisans ruraux,
- dans les parcs zoologiques,
- dans les centres équestres,
- dans les centres d'entraînement de chevaux de course
- dans les organismes de mutualité agricole, les caisses de Crédit agricole mutuel, les Chambres d'agriculture, les coopératives agricoles, les SICA, les sociétés agricoles diverses, les syndicats agricoles, les associations syndicales de propriétaires dont l'objet est agricole et par le Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (CNASEA),
- dans les golfs,
- dans les entreprises de pisciculture et de conchyliculture.

## La loi Fillon

Cette loi, n°2003-47 du 17 janvier 2003, relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, a eu pour impact essentiel de proroger, jusqu'au 31 décembre 2005, la limite initiale d'un an, prévue par la loi Aubry II, durant laquelle le salaire des heures travaillées de la 36ème à la 40ème n'était majoré que de 10 %.

Cependant, cette loi, en vertu des dispositions de son article 16, ne s'appliquait qu'à défaut d'accord étendu. En conséquence, l'accord de branche agricole, ci-dessus désigné, étendu par arrêté ministériel du 26 juillet 2000, demeure opposable à tous les employeurs dont l'activité est visée dans son champ d'application professionnel.

Pour cette raison, la majoration est donc égale à 25 % dès la 36ème heure, à compter de janvier 2003 inclus, dans les secteurs de la polyculture, l'élevage, la viticulture, le forestage, le paysage... lorsque l'effectif de l'entreprise est au plus égal à 20 salariés.

## La loi du 31 mars 2005

La date limite de la disposition dérogatoire, prévue pour les autres branches, initialement fixée au 31 décembre 2002, puis prorogée jusqu'au 31 décembre 2005 par la loi Fillon, vient d'être, une fois encore, reportée.

Le nouveau report, d'une durée de 3 ans, résulte de la loi n° 2005-296, du 31 mars 2005, portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Théoriquement, à compter du 1er janvier 2009, la majoration de 25 % du salaire, se rapportant aux heures travaillées de la 36ème à la 39ème incluses, sera applicable à l'ensemble des entreprises, quels que soient leur effectif et la nature de l'activité. Seront donc concernées, à cette époque, toutes les entreprises et activités agricoles, hors du champ d'application professionnel de l'accord de 1981, même si moins de 20 salariés y travaillent.

## Conclusion

En pratique, il convient de comprendre que, actuellement et jusqu'au 31 décembre 2008, les taux de majoration des heures supplémentaires peuvent varier, d'une entreprise à l'autre, à la fois en fonction du secteur d'activité et de l'effectif.

Afin de déterminer quel taux vous concerne jusqu'à cette date, les questions à vous poser systématiquement sont les suivantes :

- 1ère suis-je occupé dans une branche visée par l'accord du 23 décembre 1981 ?

- 2ème l'effectif de l'entreprise est-il inférieur, égal ou supérieur à 20 salariés ?

Concrètement :

- si vous êtes occupé dans une entreprise visée dans le champ d'application professionnel de l'accord de 1981 : vous n'avez plus de question à vous poser quant à l'effectif puisque, depuis le 1er janvier 2003 au plus tard, le salaire des huit premières heures supplémentaires est majoré de 25 %.

- si vous relevez d'une autre branche : vous devez vérifier les dispositions de la convention collective de travail et vous contenter de la majoration de seulement 10% si la convention est muette en la matière.

Plus simplement, sachez que, compte tenu de l'effectif habituel des exploitations de polyculture du département, la bonification de 10 % ne s'appliquait exclusivement qu'en 2003 et que pour 4 heures uniquement.

## Majoration pour heures supplémentaires

### ENTREPRISES DE MOINS DE 20 SALARIÉS

Périodes	Heures normales	Heures majorées		
		Heures bonifiées à 10 %	à 25 %	à 50 %
Jusqu'au 31/12/2001	39	0	8 : de 40 à 47	A compter de la 48ème
Du 1/1/2002 au 31/12/2002	35	4 : de 36 à 39	4 : de 40 à 43	A compter de la 44ème
A compter du 1/1/2003	35	0	8 : de 36 à 43	A compter de la 44ème