

INFOCUMA EMPLOYEURS



sommaire

Page 2

- Je suis en conflit dans la cuma : que faire ?
- Ai-je le droit de géolocaliser les salariés pour contrôler les heures de travail ?

Page 3

- Entretien annuel, entretien professionnel
- Evolutions de la PPV prévues en 2024

Page 4

- Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie
- Gestion des heures de nuit

Page 5

- Paye : se qui change cette année
- Quelle incidence si le salarié travaille au-delà des plafonds d'heures ?

Page 6

- Forfait annuel en heures
- Information des salariés en CDD des postes ouverts en CDI

Page 7

- Droit à la pause-café ?
- Loi DDADUE

Page 8

- Prestataires de service
- Rupture conventionnelle, quelques rappels

Page 9

- Formation

Page 10

- Qualité de vie au travail
- Beaucoup de dégâts après la tempête Ciaran



QUE REPRÉSENTE LA GÉNÉRATION Z ?

La « Génération Z », ou encore la « GenZ », regroupe les personnes nées entre 1995 et 2005, soit une génération qui arrive en masse sur le marché du travail depuis maintenant 10 ans.

Lors du Forum de l'emploi à Calais Elodie Gentina, Enseignante-Chercheuse en Marketing à l'IESEG School of Management et conférencière, nous a expliqué que d'ici 2025, soit d'ici un an désormais, 50% des effectifs en entreprises feront partie de la « Génération Z »

Pourquoi on en parle autant ?

Cette nouvelle génération connaît des mutations en termes d'approche de l'emploi, et va devenir, dans les années à venir, majoritaire sur le marché de l'emploi.

Cette génération ne met plus le travail en place centrale de la vie, mais comme un « à côté » qui doit être un plus positif dans sa vie. « Le travail c'est la santé » ne fonctionne plus pour cette génération, le travail doit être symbole d'épanouissement, jamais de contraintes, il doit être synonyme de lien social positif, jamais de hiérarchie contraignante.

« Aujourd'hui le travail n'est plus au centre de leur vie, ils ont d'autres préoccupations, les loisirs, les sorties. D'ailleurs aujourd'hui un des premiers critères qui fait qu'ils vont rechercher une entreprise, c'est le critère de la localisation et de la proximité. Les jeunes peuvent malgré tout rester fidèles à une entreprise si du lien social s'y crée »

C'est un nouveau rapport au travail qui s'instaure, un rapport dans l'émotion, moins objectif que les générations précédentes. Il y a une réelle quête de sens dans le travail pour les jeunes aujourd'hui. Les jeunes veulent être les acteurs de leurs parcours, en décider les limites, borner avec leur sensibilité et leur approche du travail.



Comment cela se traduit-il ?

La génération Z va se caractériser par un très gros turn-over. Effectivement, comme nous l'a expliqué Elodie Gentina, la génération Z ne se « marie pas » à une entreprise, il y passe uniquement. Les jeunes ne s'accrochent plus à un emploi comme les générations précédentes, la carrière se construit désormais dans plusieurs entreprises et non plus dans une seule comme autrefois.

Ainsi, cette génération se traduit par une plus grande appétence pour le CDD plutôt que le CDI, ce qui lui permet cette mobilité et cette indépendance qu'ils chérissent tant.

Cela ne veut pas forcément dire qu'ils refusent de manière systématique le CDI, mais c'est moins un Graal synonyme de stabilité et d'épanouissement que les générations précédentes.

Comment appréhender cette mutation ?

Il faut apprendre à connaître leurs motivations, et aller vers eux, c'est au travail d'aller vers ces jeunes, et non plus l'inverse.

Les réseaux sociaux sont leur terrain de jeu, il faut apprendre à travailler avec : recruter via ces canaux, diffusion d'images et de vidéos de l'entreprise pour en faire la publicité et attirer les jeunes.

il faut accepter que le téléphone soit une partie intégrante du nouveau salarié, « une extension de sa main » comme l'explique Elodie Gentina, il faut savoir maintenant en tirer les avantages : leur demander de créer du contenu pour alimenter une page Facebook ou Instagram, leur permettre de créer du lien entre eux...

La formation : la génération Z a un besoin quasi constant de renouveler ses compétences, d'apprendre, et surtout d'évoluer. Ainsi, des missions constantes, sans perspectives d'évolution amènent à un quotidien routinier. Or, cette génération se définit également par une hostilité à la routine, routine qui vient créer une frustration, et qui, par effet boule de neige, provoque un départ de l'entreprise. C'est pour cela, que mettre en place des formations, des renouvellements de compétences ou encore des activités variées au cours du contrat permet de limiter cette routine et donc un potentiel départ anticipé.

Un management de proximité

La génération Z recherche davantage une autorité relationnelle plutôt qu'une autorité de fait :

- Un management basé sur le respect des émotions et des ressentis du salarié, sur la confiance mutuelle, mais avec un poids hiérarchique : une reconnaissance du manager par rapport aux autres membres de l'équipe.

- Une prise de conscience sur le rythme vie personnelle/vie professionnelle : Les horaires de travail doivent être cohérents avec une vie personnelle ; les semaines à rallonge en période de grosse activité doivent être périodiques et bien organisées, et doivent coexister avec des semaines et des horaires plus harmonieux pour une vie personnelle équilibrée.

- La reconnaissance : Un autre aspect mis en avant par Elodie Gentina est ce besoin de reconnaissance qu'expriment les jeunes de cette génération. Effectivement, ils ont à cœur le travail bien fait, contrairement à ce que l'on peut croire, les jeunes de la « GenZ » disposent d'une réelle conscience professionnelle, et il est important pour eux d'avoir des retours sur le travail fourni. C'est pourquoi des retours positifs sont attendus, il faut leur montrer ce qu'ils apportent à l'entreprise (cf quête de sens, rapport émotionnel au travail), et pas seulement faire les retours.

Sources : BFM (juin 2023). « Ce n'est pas la vie que je veux » : pourquoi le CDI n'est plus le graal de la Génération Z • CFDT (Mars 2023) : « Le sens des priorités » • La Gazette Oise, décembre 2022 « La génération Z, un casse-tête pour les entreprises ? »

par yse.soulard@cuma.fr • cuma de Bretagne

JE SUIS EN CONFLIT DANS LA CUMA : QUE FAIRE ?

Dans chaque structure composée de plusieurs individus, il existe des moments où les relations se tendent. Le fait d'en parler entre les personnes concernées permet toujours de faire avancer le conflit.

Nous vous donnons 4 étapes pour vous amener à le résoudre

- 1- Identifier les réelles causes du conflit : ce qui est exprimé n'est parfois pas la vraie raison
- 2- Etablir une communication avec toutes les parties concernées : dans un premier temps vous pourrez le faire individuellement pour bien cerner la problématique de chacun, puis l'étape collective sera obligatoire
- 3- Adopter une posture où chacun sera à l'aise ou sollicitez une personne extérieure avec ces compétences de médiation
- 4- Mettre en place les solutions proposées par chaque partie concernée et soyez garant que celles-ci soient réalisées

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

AI-JE LE DROIT DE GÉOLOCALISER LES SALARIÉS POUR CONTRÔLER LES HEURES DE TRAVAIL ?



Oui, mais... la réponse ne peut pas être aussi simple.

Le développement de divers outils de suivi de chantier embarqués de type Karnott, peut donner l'idée d'utiliser les données recueillies tant pour faciliter la facturation des travaux que pour contrôler le temps de travail du salarié qui les effectue. Pour valider l'utilisation de tels dispositifs à cette fin particulière, il faut pouvoir démontrer que le système de géolocalisation constitue le seul dispositif à la disposition de la cuma pour contrôler le temps de travail des salariés. Si un autre dispositif (carnet d'heures du salarié, application mobile type mycumaplanning, badgeuse, ...) même moins performant existe, la géolocalisation ne peut être utilisée. Si malgré cela vous souhaitez utiliser un tel outil, il faut consulter le CSE si vous en avez un dans la cuma ou réaliser un avenant ou une note de service, informant le salarié : de l'identité du responsable du traitement, des finalités poursuivies, de la base légale du dispositif, des destinataires des données, du droit d'opposition du salarié, de la durée de conservation des données (maximum 5ans), du droit d'accès et de rectification, des possibilités d'introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Enfin, n'oubliez pas de désactiver le système en dehors des heures de travail et notamment lors des heures de repas ou de pause.

par sonia.lebras@cuma.fr • cuma de Bretagne



ENTRETIEN ANNUEL, ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UNE MÊME DATE POSSIBLE MAIS DEUX COMPTES RENDUS

L'entretien annuel ou professionnel n'ont pas les mêmes objectifs et n'ont réglementairement pas la même valeur.

Rappelons que l'entretien professionnel est obligatoire tous les deux ans et il est destiné à faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et ses besoins de formation.

Quant à l'entretien annuel bien que facultatif mais vivement conseillé a comme objectif de faire un point sur le travail de l'année et d'échanger sur le poste et les conditions de travail.

Ces deux entretiens peuvent néanmoins se tenir à la même date mais l'un à la suite de l'autre. Il est rappelé que l'entretien professionnel doit donner lieu à la remise d'un compte rendu écrit avec une copie remise au salarié.

Donc pour éviter toute confusion, il est vivement conseillé de rédiger deux comptes rendus bien distincts.

N'hésitez pas à contacter votre conseiller animateur emploi de votre département pour disposer de trames d'entretiens.

par nathalie.pignerol@cuma.fr • cuma de Bretagne

myCUMA
LINK

CUMA ET MATÉRIELS,
PRÈS DE CHEZ VOUS
EN 1 CLIC



link.mycuma.fr

ÉVOLUTIONS DE LA PPV PRÉVUES EN 2024



Reprenons la base : la PPV (Prime de Partage de la Valeur) C'est quoi ? Quelles étaient les règles en 2023 ?

Comme son nom l'indique, il s'agit d'une prime, facultative, qui peut être versée aux salariés de vos cuma, CDD comme CDI

Son versement dépend d'une décision prise par l'employeur, c'est à dire le conseil d'administration, ou d'un accord d'entreprise s'il en existe un.

Les règles d'accès et de montant doivent être les mêmes pour tous les salariés sauf modulations indiquées dans la décision unilatérale de l'employeur

Exemple : modulation du montant en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue par le contrat de travail.

Cette prime peut être versée en plusieurs fois sur l'année, maximum un versement par trimestre

Et bien sûr, elle ne sert pas à déguiser une augmentation ou des heures supplémentaires qui n'auraient pas été payées !

En termes d'exonération :

- Si la rémunération du salarié est < 3 fois le SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime : La prime est exonérée de l'impôt sur le revenu, des cotisations salariales et des contributions sociales y compris de la CSG et de la CRDS dans la limite de 3 000 € par an et par bénéficiaire. S'il existe un accord d'intéressement ou un accord de participation au sein de la cuma, ce plafond d'exonération passe à 6 000 €

- Si la rémunération du salarié est > 3 fois le SMIC sur les 12 mois précédant le versement de la prime : Les plafonds restent inchangés mais la prime n'est plus exonérée d'impôt sur le revenu, de la CSG et de la CRDS.

Et en 2024 alors ?

- D'abord une première petite subtilité : vous pouvez désormais choisir de verser 2 primes avec des critères d'attribution différents, toujours avec plusieurs versements possibles par prime

- Après moult réflexions du ministère, les exonérations restent identiques à celle de 2023 si la cuma n'a pas plus de 50 salariés (laaaaaaaaaaaaaarge !) et que la rémunération du salarié n'excède pas 3 SMIC annuels

Moralité, l'accès à cette prime est toujours aussi intéressant qu'en 2023 !

par jenna.saget@cuma.fr • cuma de Bretagne

ACQUISITION DE CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT MALADIE : MODIFICATION DU DROIT



Le 13 septembre 2023, la Cour de cassation a écarté le droit du travail français au profit du droit européen et a considéré qu'un salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel ne perd pas de congés payés.

Ainsi lorsque vous calculez les congés payés acquis de vos salariés, vous devez donc inclure les périodes d'arrêt maladie. Et ce n'est pas le seul changement...

Arrêt maladie et congés payés : le Code du travail est contraire au droit européen

L'acquisition de congés payés est basée en principe sur un temps de travail effectif. Un salarié a ainsi droit à un congé de 2.08 jours ouvrés (ou 2.5 jours ouvrables) par mois de travail effectif chez le même employeur (Code du travail, art. L.3141-3).

Certaines absences sont toutefois assimilées à du travail effectif. C'est le cas par exemple en cas de congé de maternité ou accident du travail (dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an).

En revanche, la maladie non professionnelle ou l'accident de la vie privée n'est pas assimilée par le Code du travail à du travail effectif en ce qui concerne l'acquisition de congés payés sauf dispositions plus favorables.

Une situation qui est contraire au droit européen selon l'article 31 paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE et sur l'article 7 de la Directive 2003/88. Il ne doit donc y avoir aucune condition de travail effectif pour acquérir des congés.

On s'attendait donc à une évolution prochaine du Code du travail. Mais la Cour de cassation a décidé de ne pas attendre.

Une application directe du droit européen par les juges

La Cour de cassation considère désormais que les dispositions du droit français ne sont pas conformes au droit de l'Union européenne et ainsi que la maladie ne doit pas avoir d'impact sur l'acquisition des congés payés d'un salarié.

De plus, la Cour de cassation a ainsi jugé :

- que s'agissant d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut plus être limitée à un an
- que les congés payés acquis avant le départ en congé parental et non consommés avant la fin de la période de prise sont reportés
- que le délai de prescription de l'indemnité de congés payés ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés.

Quelles règles appliquées aujourd'hui en matière d'acquisition de congés payés ?

Afin d'écartier tous risques de contentieux avec ses salariés, il faut donc appliquer cette nouvelle règle dès aujourd'hui. La référence au code du travail en la matière ne couvre en rien l'employeur. Il faut donc calculer des congés payés acquis au salarié même en cas d'arrêt maladie ou d'accident de la vie privée.

Aussi, le plafond d'un an pour l'acquisition des congés payés pour accident du travail et maladie professionnelle, n'est plus applicable. Il n'y a donc plus de limite pour l'instant (en attendant la mise à jour du Code du Travail).

Toutefois l'effet rétroactif de cette mesure n'est pas forcément à prendre en compte car cette extension de droits peut s'avérer contraire aux intérêts des salariés.

De plus, l'article 14 de l'Accord Collectif Territorial de Travail des cuma des régions Bretagne et Pays de la Loire, maintient les acquis de congés sur les 3 premiers mois d'absence consécutifs.

Et après...

On peut aussi s'attendre prochainement à ce que la Cours s'attaque au cas des salariés qui sont malades alors qu'ils sont en congés payés. Car là aussi le droit français est contraire au droit européen en application duquel le salarié qui bénéficie d'un arrêt de travail pendant ses congés payés a le droit de reporter les jours qu'il n'a pu prendre du fait de son arrêt maladie.

A suivre donc...

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



GESTION DES HEURES DE NUIT

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. La période de nuit commence à 22h et s'achève à 7h00. Elles devront se limiter à 200h par an et par salarié.

Le travail effectué la nuit bénéficie d'une majoration de 25% mais cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Un temps de pause est prévu à partir de 4h consécutives de travail la nuit.

Exemple : un salarié en période de moisson réalise 60h /semaine dont 15h de nuit : Il aura donc en heures supplémentaires 12h (60h-48h) + une majoration de 3h de nuit (15h-12h).

par virginie.rio@cuma.fr • Bretagne

CE QUI CHANGE CETTE ANNÉE

Revalorisation du SMIC au 1er janvier

Comme chaque année, le SMIC (Salaire Minimum de Croissance) a bénéficié d'une hausse mécanique début janvier. C'est en effet le seul salaire en France à être indexé sur le prix de l'inflation. Après les calculs basés sur les derniers chiffres de l'inflation le Smic horaire passe à **11,65 € brut**, soit 1766,92 € brut par mois sur une base de 35He hebdomadaires.

Attention, l'augmentation automatique du SMIC, n'impose pas l'augmentation des salaires déjà supérieurs, c'est à l'employeur de faire l'ajustement.

Et pour les apprentis et les jeunes salariés

Pour les jeunes salariés ayant moins de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité, le salaire minimum au 1er janvier 2024 s'établit à 9,32 € avant 17 ans (minoration de 20 %) et à 10,49 euros avant 18 ans (minoration de 10 %).

Le salaire minimum des alternants (apprentissage et contrats de professionnalisation) varie, lui, en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage :

Salaire alternant	Moins de 18 ans	Moins de 21 ans	Moins de 26 ans
1ère année	3,15 €	5,01 €	6,17 €
En % du Smic	27%	43%	53%
2ème année	4,54 €	5,94 €	7,11 €
En % du Smic	39%	51%	61%
3ème année	6,41 €	7,81 €	9,09 €
En % du Smic	55%	67%	78%

La gratification pour les stagiaires est également augmentée passant de **4,05€/He** en 2023 à 4,35€/He à partir de janvier 2024.

Plafond de la sécurité sociale

Il s'agit du montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations et prestations sociales. Il est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des salaires et dépend de la périodicité de la paie.

Périodicité de la paie	Montant
Année	46 368 €
Trimestre	11 592 €
Mois	3 864 €
Quinzaine	1 932 €
Semaine	892 €
Jour	213 €
Heure (durée de travail inférieure à 5 heures)	29€

Source : Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024

Pour plus d'information sur msa.fr

par mathilde.leroux@cuma.fr • cuma de Bretagne



QUELLE INCIDENCE SI LE SALARIÉ TRAVAILLE AU-DELÀ DES PLAFONDS D'HEURES ?

Suite à un manquement de l'employeur, le salarié qui estime avoir subi un préjudice doit en apporter la preuve... sauf pour le sujet de dépassement des plafonds d'heures quotidiens et hebdomadaires.

On ne compte que le travail effectif. Le constat du dépassement suffit pour ouvrir le droit à réparation, sans prouver la réalisation du préjudice.

La Cour de Cassation a rappelé le 27/09/2023 que c'est à l'employeur qu'incombe la preuve des durées hebdomadaires et quotidiennes et que si le salarié dépasse ces plafonds, il ouvre droit à réparation.

En tant que responsables de la cuma, vous devez veiller au respect des durées maximales, pour éviter toute demande de réparation.

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



Calculez le coût de votre chantier complet

 **cumacalc**

C'est une application **simple et gratuite**

www.cumacalc.fr



FORFAIT ANNUEL EN HEURES : QUESACO ?

Pour tenir compte d'un dépassement structurel récurrent de la durée légale des 1607 heures annuelles (moyenne 35h hebdomadaires), la cuma peut proposer une convention de forfait heures sur l'année au-delà des 1607h de travail pour certain de ses salariés.

L'accord du 23 décembre 1981 sur la durée et aménagement du temps de travail dans les exploitations et entreprises agricoles (articles 7-3, 11-3 et 11-4) fixe le cadre des forfaits annuels en heures.

Ci-dessous un récapitulatif d'application de ce type de contrat :

	Forfait annuel heures
Définition	Emploi connaissant des fluctuations d'activité sur l'année avec une moyenne hebdomadaire du travail pouvant être supérieure à 35h. Les heures supplémentaires peuvent être contractualisées et incluses dans la rémunération mensuelle
Emplois éligibles ⁽¹⁾	cadre ou non cadre avec une « réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps »
Accord du salarié requis	oui - CDD ou CDI temps plein
Possibilité de compenser semaines basses/hautes	oui - système de modulation de 0 à 48h hebdomadaire
Durée hebdomadaire de référence ⁽²⁾	Durée moyenne fixée au contrat de 35 à 43 heures
Constat et paiement des heures supplémentaires	Mensuellement et/ou en fin d'année si dépassement durée moyenne hebdo
Rémunération Taux de majoration des heures suppl.	La rémunération doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel, augmentée des majorations pour heures supplémentaires de + 25 % au minimum
Application des durées maximales quotidienne et hebdomadaire et dérogations	Oui
Durée maximale annuelle	de 1947h à 2007h si un seul salarié

(1) Non cadre :

“Autonome dans l'organisation de leur emploi du temps”

Identification de degrés minimum dans la classification de l'emploi :

- Sur le critère technicité : au moins le degré 2
- Sur le critère autonomie : à partir du degré 3
- Sur le critère responsabilité : Respect des normes : degré 1
- Sur le critère responsabilité : Enjeu économique : degré 2
- Sur le critère management : degré 1
- Sur le critère relationnel : degré 2

L'emploi correspond donc au minimum à un coefficient 43.

(2) Forfaits heures : durée moyenne hebdomadaire (quelques exemples)

	Base	forfait	forfait	forfait	forfait
he hebdo	35	37	39	40	43
he base 35h/mois	151,67	151,67	151,67	151,67	151,67
he sup semaine	0	2	4	5	8
he sup/mois majorées >35h	0	8,67	17,33	21,67	34,67
he mensuelles rémunérées	151,67	160,33	169,00	173,33	186,33
total he payée/an	1820	1924	2028	2080	2236
total he travaillées/an	1607	1699	1791	1837	1974
he sup effectives/an	0	92	184	230	367

Attention, avec ce type de contrat, la cuma doit rester vigilante car il est réservé à une certaine catégorie de salarié.

L'autonomie exigée pour le poste concerne la gestion de l'emploi du temps. Elle ne correspond pas à l'autonomie dans la réalisation technique de son métier.

De plus, la cuma doit bien analyser les besoins : il faut avoir suffisamment de travail pour atteindre le volume d'heures contractualisées (exemple 39h hebdomadaires payées) car sinon les heures non réalisées sont dues et payées (majorées de surcroît) !

Pour le salarié, le salaire est plus attractif (salaire mensuel plus élevé) avec décharge partielle cotisations sociales et partie des heures supplémentaires défiscalisées (jusqu'à 7500€).

N'hésitez pas à demander conseils à votre animateur emploi

par nathalie.pignerol@cuma.fr • cuma de Bretagne



INFORMATION DES SALARIÉS EN CDD DES POSTES OUVERTS EN CDI

Nouvelle obligation ouverte par la loi DDADUE, depuis le 1^{er} novembre 2023, les employeurs doivent informer leurs salariés en CDD ou en Intérim des postes disponibles dans l'entreprise en CDI.

Deux conditions cependant :

- Le salarié doit avoir au moins 6 mois d'ancienneté
- Le salarié en fait la demande par tout moyen donnant date certaine (mail, sms, lettre, ...)

Vous disposez dès lors du délai d'un mois pour apporter une réponse écrite au salarié en lui listant les postes ouverts en CDI correspondants à ses compétences. Si celui-ci réitère sa demande dans les mois suivants et que la liste des postes disponibles n'a pas évolué la réponse pourra dès lors être orale.

Ne négligez pas cette obligation et son formalisme !

par sonia.lebras@cuma.fr • cuma de Bretagne

DROIT À LA PAUSE-CAFÉ ?



D'un point de vue légal, l'employeur est dans l'obligation d'accorder à ses salariés une pause de 20min minimum toutes les 6h de travail.

En revanche, la réglementation ne prévoit aucune obligation spécifique concernant la durée de la pause méridienne. Sur une journée classique, les 20 minutes réglementaires sont incluses généralement dans le temps que prennent les salariés pour aller manger le midi. Dans la pratique, une coupure plus longue est généralement d'usage (45 minutes minimum de pause déjeuner par exemple).

Durant la journée de travail, le salarié ne peut pas interrompre son activité professionnelle pour s'occuper de ses activités personnelles. Toutefois, le salarié peut légalement prendre un temps de pause de courte durée, sous condition de ne pas en abuser, en dehors de la pause déjeuner. (Ex : téléphoner, prendre un café, fumer une cigarette, etc.).

Ces pauses, souvent considérées comme improductives, ne sont pourtant pas dénuées d'intérêts. En cuma notamment, les pauses café, qu'elles soient entre salariés ou avec les adhérents et/ou partenaires, permettent des temps d'échanges informels ainsi que des moments de partage et de convivialité, valeurs chères au réseau cuma. Ces temps sont aussi souvent des temps complémentaires d'échanges sur les travaux en cours et l'occasion d'avoir des retours sur les chantiers réalisés.

Ces pauses doivent bien sûr être encadrées afin de ne pas faire l'objet de dérives. Pour se faire, une communication claire avec les salariés et les adhérents, notamment lors de leur arrivée à la cuma, est indispensable.

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

C'est pourquoi vos fédérations se sont dotées de nouveaux contrats, correspondant aux diverses situations rencontrées et comportant l'ensemble des éléments listés par la loi DDADUE.

Une sécurisation supplémentaire des relations employeurs/salariés, n'hésitez pas à contacter votre fédération !!

Éléments à transmettre

DÉLAI : 7 JOURS

- Identité des parties
- Lieu de travail
- Titre, grade, qualité ou catégorie d'emploi
- Date de début du contrat (si CDD également date de fin)
- Contrats d'intérim : identité des entreprises utilisatrices
- Durée et conditions de la période d'essai
- Si durée du travail prévisible : durée du travail quotidienne ou hebdomadaire, modalités et rémunération des h supp et modalité liées aux changements d'équipe
- Si durée du travail imprévisible : horaire de travail variable, nombre d'heures rémunérées garanties et rémunération du travail au-delà ; heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ; délai de prévenance minimal avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche
- Rémunération (montant de base, éléments constitutifs, périodicité, mode de versement)

DÉLAI : 1 MOIS

- Durée du congé payé
- Droit à la formation octroyé par l'employeur
- Procédure complète à respecter en cas de rupture et notamment préavis
- Mentions des conventions collectives et accords collectifs applicables
- Identité des organismes de sécurité sociale percevant les cotisations de sécurité sociale et protections sociale fournie par l'employeur (incluant la couverture par les régimes complémentaires)

par sonia.lebras@cuma.fr • cuma de Bretagne

LOI DDADUE : DE NOUVEAUX CONTRATS DE TRAVAIL

La Loi DDADUE prévoit dans le domaine de l'emploi l'obligation de transmettre aux salariés un certain nombre d'informations, soit dans le délai d'un mois, soit dans le délai de 7 jours après l'embauche.

Afin de faciliter la transmission complète de ces diverses informations, l'option prise par vos fédérations a été de toutes les transmettre lors de la signature du contrat de travail.



PRESTATAIRES DE SERVICE

Face à des manques de main d'œuvre permanente et saisonnière, de nombreuses cuma ont été sollicitées par des prestataires externes, sous différents statuts, pour réaliser des travaux (chantiers et/ou réparations) en complément ou à la place des salariés de la cuma. Qu'est-il possible de faire ou pas selon les situations ? Nous allons tenter d'y voir plus clair.

Quelles différences entre une prestation ou une activité salariée ?

Une prestation est réalisée par une structure dont les statuts permettent la réalisation de l'activité concernée, contre rémunération, en toute indépendance et sans lien de subordination avec le bénéficiaire. Elle implique en principe la mobilisation par le prestataire de tous les moyens nécessaires à la réalisation de la prestation, du personnel aux outils et matériels.

(Par exemple : le chantier peut avoir une échéance à respecter mais la planification et le déroulement relèvera de l'organisation du seul prestataire, qui fournit l'ensemble du matériel et outils nécessaire à la réalisation de la prestation. Le bénéficiaire devant définir l'objet de la prestation mais pas les modalités de réalisation).

Un adhérent peut-il facturer la conduite du matériel de la cuma sous forme de prestation ?

Si l'adhérent ne fournit pas le matériel qu'il est destiné à conduire et qu'il est rémunéré, cela relèvera du domaine des contrats de travail (si l'adhérent conduit l'ensileuse de la cuma, il ne fournit donc pas le matériel et doit être sous statut salarié, le risque étant la requalification de la prestation en contrat de travail avec rappel des cotisations et amendes).

De plus, un adhérent de cuma ne peut légalement pas facturer au titre de son exploitation une prestation de main d'œuvre, qui ne rentre d'ailleurs pas dans son objet agricole.

Un adhérent peut-il conduire bénévolement le matériel de la cuma ?

Oui, mais pas pour le compte de la cuma. Il pourra le faire mais uniquement s'il est sollicité directement par les adhérents dans le cadre de l'entraide. (Pour rappel, le régime juridique de l'entraide n'est applicable qu'entre agriculteurs. Il ne peut pas y avoir d'entraide au sens strict entre la cuma et ses adhérents car la cuma n'a pas le statut d'agriculteur).

Si la cuma propose un chauffeur, quel qu'il soit, aux adhérents dans le cadre de chantiers complets, cela rentre dans le cadre d'une prestation cuma/adhérent et le chauffeur doit être sous statut salarié.

Concernant le bénévolat en tant que tel, la prudence est de mise. En effet, ce dernier est par définition exceptionnel, de courte durée (15 heures maximum de travail par semaine), et non planifié. Les chantiers de cuma étant systématiquement planifiés, il n'est donc pas possible d'y avoir recours dans la majorité des cas.

Est-ce qu'un autoentrepreneur peut conduire du matériel de la cuma ?

Non, le statut d'autoentrepreneur n'est pas reconnu en agriculture. Seules les entreprises dont le statut le permet, notamment les Entreprises de Travaux Agricoles, peuvent réaliser des prestations de services avec fourniture de matériel et de main d'œuvre.

Pour plus d'informations sur les statuts de prestations reconnus par la MSA : <https://www.msa.fr/lfp/exploitant/statut-entrepreneurs-travaux-agricoles>

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

RUPTURE CONVENTIONNELLE, QUELQUES RAPPELS



La rupture conventionnelle correspond à un accord entre l'employeur et le salarié concernant la rupture d'un CDI. Elle n'a pas de formalisme particulier, même s'il est recommandé de réaliser un écrit pour demander cette rupture.

1 / Pour signer la convention de rupture de contrat, l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins 1 entretien

Cet entretien doit permettre de valider les conditions et notamment la date de fin de contrat, la date de la fin du délai de rétractation et du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Au cours de cet entretien, le salarié peut se faire assister. Si le salarié choisit de se faire assister, l'employeur peut alors lui-même se faire assister.

2/ La procédure est ensuite différente si le salarié est protégé ou non

Dans le cas d'un salarié non protégé, une demande d'homologation de la rupture est à réaliser en ligne, à partir du lendemain de la fin du délai de rétractation.

La DDETSPP a alors un délai de 15 jours ouvrables, à partir du lendemain de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention (si pas de réponse dans les délais, la convention est homologuée de fait).

Il est donc important de prévoir un délai suffisamment important entre le 1er entretien et la date de départ du salarié.

3/ Au moment du départ effectif du salarié, l'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Reçu pour solde de tout compte, comprenant l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

par jenna.saget@cuma.fr • cuma de Bretagne

NOS PARTENAIRES



OCAPIAT

Le partenaire de vos formations : différents dispositifs pour la prise en charge de la formation des salariés



DEFI EMPLOI

un dispositif maintenu avec quelques modifications

- CDI et CDD > 6 mois
- 1 journée d'ingénierie à 600 euros réglé au prestataire
- Définition d'un parcours de formation ajustable en fonction des besoins entre 35 h et 149h avec définition du PIF
- Prise en charge cuma : 10 euros/heure réglés directement à l'entreprise (la contribution volontaire n'existe plus)
- L'AAP pour être référencé comme prestataire sort en décembre (pas de dates précises encore)



BOOST COMPÉTENCES

un dispositif maintenu avec quelques modifications

- 50 % des coûts pédagogiques pris en charge
- Pas de prise en charge des salaires
- Versement direct à l'entreprise (la contribution volontaire n'existe plus)



FORMATIONS INTERNES

FORMATION INTERNE

un nouveau dispositif (salarié de l'entreprise qui forme un autre salarié en interne)

- Prise en charge de 10 euros /heure stagiaire réglé directement à l'entreprise
- Entre 3h et 70h de formation
- Limité à 5 stagiaires par dossier

Mécaflash travail



DÉLÉGUER MES CHANTIERS

Combien ça coûte ?
Combien de temps je gagne ?

RÉPONSES EN UN CLIC

SANTÉ / SECURITÉ ET QUALITÉ DE VIE



QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : ACCUEIL EN CUMA, DÉCORATION, VESTIAIRES, TOILETTES...

Cet article sur l'accueil en cuma va principalement concerner les cuma avec un espace d'accueil, soit celles disposant d'un hangar.

Le hangar est dans tous les sens du terme, l'entrée de la cuma. Il reflète la cuma, c'est pourquoi il se doit d'être bien tenu.

Le ménage : plusieurs options d'organisation s'offrent aux gérants de cuma

- Calendrier de tâches ménagères : Il peut y avoir une répartition des tâches entre les personnes qui utilisent de manière régulière le hangar, et chacun son tour, pour que ce ne soit pas toujours la même personne qui fasse les mêmes tâches :

Dans les faits, cela se traduit par du temps rémunéré des salariés à l'entretien du bâtiment : passage du balai dans l'atelier, rangement et nettoyage hebdomadaires des espaces de vie (vestiaires, salle de réunion, salle de déjeuner, toilettes...)

- Faire appel à une femme de ménage : Selon les différents sites d'embauche de femmes de ménage, une heure de ménage coûte entre 18€ et 36€. Pour un hangar, il n'y a besoin que des espaces de vie (l'atelier restant à charge des personnes y travaillant), ce qui va correspondre à approximativement 2 heures dans la semaine.

Un lieu d'accueil propre est autant important pour les personnes reçues que pour les personnes y travaillant, c'est pourquoi y veiller permet de meilleures conditions de travail.

La décoration

Pour favoriser l'accueil des femmes en cuma, et même celui des hommes, les calendriers avec des femmes dénudées sont à proscrire en cuma.

Pensons aux collaboratrices (adhérentes, salariées de la cuma, secrétaires-comptables, comptables, animatrices...) qui peuvent se sentir mal à l'aise avec ce type de décoration.

Vous pouvez remplacer ces calendriers par des posters d'engins agricoles, de photos de l'équipe salariée au complet...

L'accueil des femmes en cuma

Cette partie-là s'adresse à toutes les cuma, même celles sans hangar.



1) Pas de remarques sexistes

Les cuma restent un espace majoritairement masculin. Cependant, face à l'arrivée des femmes dans le milieu agricole, et dans le salariat agricole, de plus en plus de femmes arrivent dans les cuma.

D'abord ce fut à des postes administratifs, comme les secrétaires-comptables, puis nous observons depuis quelques temps maintenant, que les femmes arrivent également aux postes de chauffeur-mécanicien, poste phare des cuma.

Ce faisant, face à l'arrivée discrète mais notables des femmes dans le milieu cuma, il n'est plus possible d'entendre désormais des remarques sexistes ou sexuelles sur le personnel féminin. Peu importe son poste, son ancienneté, ses diplômes, une femme n'a pas à subir des remarques sur le simple fait qu'elle soit une femme.

2) Normes d'accueil

L'accueil passe aussi par des installations aux normes, soit selon le Service Public par des vestiaires « installés dans un local d'une surface suffisante, le local doit être isolé des locaux de travail et de stockage, mais placé à proximité du passage du personnel. Des vestiaires séparés doivent être prévus pour les hommes et les femmes.

Le local doit être convenablement chauffé et aéré. Il doit être entretenu et nettoyé régulièrement.

Il doit être équipé d'un nombre suffisant de chaises ou de bancs et d'armoires individuelles ininflammables équipées d'une serrure ou un cadenas.

Lorsque les vêtements de travail peuvent être souillés de matières dangereuses, salissantes ou malodorantes, les armoires comprennent un compartiment réservé à ces vêtements. »

Pour l'INRS, en ce qui concerne les toilettes : « l'employeur a l'obligation de mettre à la disposition de son personnel des cabinets d'aisance séparés pour le personnel féminin et masculin »

Ainsi, l'accueil au sein de la cuma doit être pris sérieusement, car comme expliqué précédemment, c'est l'image de la cuma dans son entièreté qui est mise en jeu.

C'est pourquoi nous vous invitons à prendre ces conseils en compte.



BEAUCOUP DE DÉGÂTS APRÈS LE PASSAGE DE LA TEMPÊTE CIARAN

Dans la nuit du 1^{er} ou 2 novembre la tempête Ciaran frappe la Bretagne et laisse de nombreux dégâts derrière elle.

Dans le Finistère nord, particulièrement touché par les vents violents, beaucoup de bâtiments et hangars agricoles n'ont pas résisté, et c'est notamment le cas du Hangar de la cuma Ar Bodou, située à Plouzané.

Mathieu, chauffeur-mécanicien à la cuma nous raconte :

Julien le Président m'a envoyé des photos du hangar, une grosse partie du toit est partie... Très ému et choqué par l'ampleur des dégâts, je décide de me rendre sur les lieux, dès la levée de l'interdiction de circuler.

Julien et Pierrick, responsable salarié m'ont rejoint. Nous avons constaté l'étendue des dégâts, scène de désolation : débris, ébrutes cassées, tôles, feuilles, plastiques, il y en avait partout... Nous avons alors fait l'inventaire des casses et déterminer les actions de nettoyage et rangement à mener en priorité.

Les bureaux, refais à neuf il y a 2 ans n'ont pas été épargnés. L'eau coulait du plafond par les spots. J'ai disjoncté le compteur EDF et mis le matériel informatique à l'abri.

Je ne suis resté que deux heures, vu le danger que représentait le hangar, mes responsables m'ont demandé de rentrer chez moi. Ils avaient d'ailleurs déjà beaucoup de choses à gérer dans leurs propres exploitations.

Le lendemain, Benoît (le 2^{ème} salarié) et moi avons bouchés au mieux les trous dans le toit au-dessus des bureaux et vestiaire pour limiter la casse au vu de la pluie qui continuait de tomber. Nous avons passé 2 jours à nettoyer les abords de la Cuma et ramasser une partie de l'outillage de l'atelier sous bâche et enlever les machines. Le hangar n'étant plus accessible et dangereux, nous devons trouver une solution de secours pour continuer l'activité de l'atelier. Le voisin adhérent de la Cuma a mis à disposition son hangar de stockage de matériels pour effectuer les réparations et dépannages à l'abri des intempéries.

Le lundi et mardi suivant la tempête nous avons donc déménagé une bonne partie de l'atelier avec le 2^{ème} salarié et l'apprentis, des adhérents et un voisin proche.

Depuis la tempête, nous sommes toujours installés dans le bâtiment du voisin. Situation qui n'est pas toujours évidente, marquée par de nombreux aller-retours.

Les experts sont passés et les travaux vont pouvoir commencer fin janvier après devis et expertise de l'assurance.

Par mathilde.leroux@cuma.fr • cuma de Bretagne

CUMA
OUEST
LA PUISSANCE DU GROUPE



GUIDE DES PRIX DE REVIENT DES MATÉRIELS EN CUMA

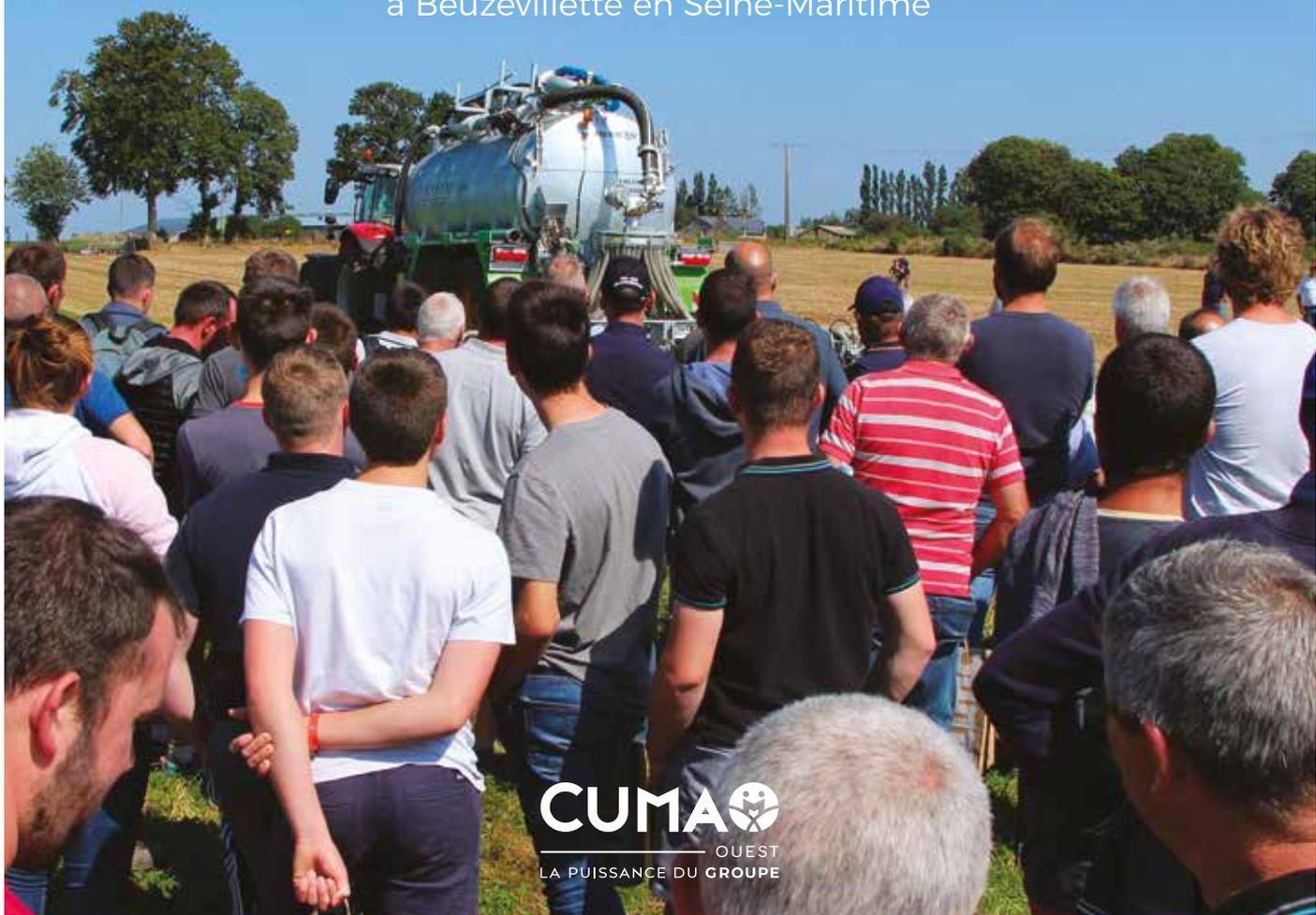
EDITION OUEST 2023

Et en ligne sur
www.gprcumaouest.fr



2024

Rendez-vous le 16 mai 2024
à Beuzevillette en Seine-Maritime



CONTACT

fédération Bretagne

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

Normandie Ouest

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

Seine Normandie

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

Union des Pays de la Loire

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

INFOCUMA

EMPLOYEURS

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

19 B boulevard Nominoë 35740 Pacé • 02 99 54 63 15

Directeur de la publication : Sonia Lebras

Réalisation : service communication FRcuma Ouest

Tirage : 960 exemplaires

www.ouest.cuma.fr