

Enquête

>> CONTRAINTE SALARIALE

RESPECTER LA LOI!

Pas si simple d'embaucher un salarié. En plus de l'aspect humain primordial, de nombreuses contraintes réglementaires sont à respecter, en droit du travail notamment. Une solution pour ne pas se tromper : se renseigner !

PAR LUDIVINE CUREAU, CNIPT
ET FRANÇOIS-XAVIER BROUTIN, UNPT

Embaucher un salarié, qu'il soit occasionnel ou permanent, engendre une multitude de contraintes auxquelles il est bien utile de réfléchir au préalable. En effet, les exploitations agricoles sont soumises aux mêmes réglementations, à peu de chose près, que les entreprises de tous les secteurs.

Employer ne s'improvise pas

Embaucher un salarié, c'est : une déclaration trimestrielle à la MSA, la rédaction d'un contrat de travail en conformité avec la loi, le respect d'un salaire minimum et des droits sociaux des salariés (congés payés et horaires de travail en tête), le paiement des charges patronales, le respect de la convention collective du secteur agricole, la création d'une feuille de salaire, le respect des normes de sécurité

des personnes... rien n'est simple et tout est à créer. Et toutes ces obligations sont à respecter scrupuleusement car en cas d'accident du travail, de plainte du salarié aux Prud'hommes ou lors d'un simple contrôle par l'inspection du travail, le non-respect de la réglementation aboutira obligatoirement à la condamnation de l'employeur.

Entendre des employeurs dire qu'ils ont l'impression d'être bien moins protégés que leur salarié, en particulier en cas d'accident du travail, n'est donc pas rare...

Des aides extérieures existent

Le secteur agricole se caractérise tout de même par la présence sur le terrain de nombreux agents et conseillers disponibles pour aider les producteurs dans leurs choix et démarches : fédérations départementales, chambres d'agricul-

tures, MSA, centre d'économie rural... Selon l'organisation locale, les conseillers seront différents.

De plus, l'organisation même de l'embauche d'un salarié peut aider l'employeur à ne pas se retrouver seul. Le meilleur exemple est l'embauche par un groupement d'employeurs. Échanger à plusieurs sur ses propres craintes est alors possible pour être plus sûr de ne pas se tromper. De plus, certaines tâches spécifiques à l'embauche peuvent être confiées à d'autres organismes ou associations, comme le proposent les services de gestion de paie de certaines fédérations.

Autant de solutions que de situations existent, mais la réglementation reste un point essentiel à respecter en termes d'embauche car elle protège le salarié, mais aussi et surtout l'employeur, d'éventuelles situations problématiques. ■

Ar.C.



SIX QUESTIONS À...



Marc Droy

président de la section main-d'œuvre de la FDSEA de la Somme et représentant de l'UNPT à la commission nationale emploi de la FNSEA.

"Des salariés qualifiés à fidéliser!"

La Pomme de terre française : Pouvez-vous nous évoquer l'observatoire des rémunérations, qui a été réalisé dans le département de la Somme ?

Marc Droy : Cet observatoire a été réalisé à l'initiative de la section main-d'œuvre de la FDSEA 80, en partenariat étroit avec le centre de gestion (CER), et avec l'appui de François Boury de la FNSEA sur la partie statistique. Nous sommes partis, pour réaliser ce travail, du dépouillement de toutes les payes des exploitations, qu'elles soient réalisées par la FDSEA ou le CER. Et nous avons souhaité présenter les résultats en fonction du système de culture de l'exploitation (lait/viande, céréales et féculé, pommes de terre...).

LPTF : Quelles sont les principales conclusions de cette étude ?

M.D. : Tout d'abord, 37 % des salariés permanents travaillent dans des exploitations spécialisées en pommes de terre de consommation, qui à 81 % ont un salarié permanent, 16 % deux et 3 % trois ou plus. Par ailleurs, pour les salariés des exploitations productrices de pommes de terre, une tendance à une meilleure rémunération est observée. Elle est essentiellement liée aux heures supplémentaires, 290 heures en moyenne, soit l'équivalent de deux mois de travail, ou encore trois mois en rémunérations supplémentaires. Nos exploitations parviennent donc à procurer des emplois plus attractifs par rapport aux autres systèmes de culture, et par rapport aussi au marché global de l'emploi.

LPTF : Votre réflexion et vos travaux sont-ils menés au niveau départemental, régional ou national ?

M.D. : Notre organisation est aujourd'hui départementale, avec les différents services main-d'œuvre, mais ils travaillent désormais plus souvent de manière concertée au niveau des trois départements picards. Car de plus en plus, nos interlocuteurs – les représentants de l'Etat – sont au niveau régional. Et l'observatoire évoqué précédemment va être élargi si possible à l'ensemble de la Picardie.

LPTF : La durée du travail : un sujet important discuté en région ?

M.D. : Tout à fait ! Les dérogations à la durée du travail, sujet important pour nos exploitations, sont négociées au niveau

régional (plantations et surtout récoltes). Mais pour le moment, les négociations salariales se font au niveau départemental. Nous avons également un suivi des systèmes de complémentaire santé obligatoire. Cela fonctionne bien en Picardie et permet une amélioration sociale conséquente pour les salariés. Nous travaillons aussi à la constitution d'un guichet unique pour les cotisations sociales qui facilitera les démarches des employeurs.

LPTF : Y a-t-il des spécificités liées à l'emploi dans les exploitations productrices de pommes de terre ?

M.D. : Oui. Par exemple, l'arrachage est une opération délicate qui nécessite un poste qualifié, conditionnant la qualité de la récolte et pouvant difficilement être dédoublé. La culture de la pomme de terre exige donc des techniciens compétents et fidélisés. C'était aussi l'objectif de l'étude réalisée dans la Somme pour aider les exploitants à positionner la rémunération de leur(s) salarié(s). C'est important pour la motivation de ces derniers et cela permet de limiter le turnover, toujours préjudiciable pour le développement d'une exploitation. L'étude montre également que 45 % des salariés des exploitations productrices de pommes de terre étaient qualifiés ou très qualifiés (classe 3 et 4), ce qui illustre bien la technicité des postes.

LPTF : Quid des réflexions au niveau national ?

M.D. : Certains accords sont traités au niveau national. Ma participation à la commission nationale emploi de la FNSEA me permet d'être proche des négociations, comme au sujet des caisses de retraites. Mais aussi de porter les messages spécifiques à nos régions productrices de pommes de terre. Des débats ont eu lieu sur la baisse du coût du travail. Les mesures prises dernièrement permettent en effet de diminuer le coût du travail pour les salariés au Smic ou proches de celui-ci, mais ces exonérations sont très vite dégressives. Autre sujet en discussion : le coût des heures supplémentaires. Le régime, jusqu'ici assez favorable, pourrait être remis en cause en 2012, avec les différents programmes politiques présentés. Cela aurait de sévères conséquences sur nos exploitations qui sont en concurrence avec des partenaires européens qui eux ont des coûts du travail déjà bien plus faibles.

