

agriemploi



Nouvelle-Aquitaine

AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

- ∂ **Former au plus près des besoins de l'entreprise**
- ∂ **Repos compensateur des heures supplémentaires : bien informer le salarié**

LES DATES À NE PAS MANQUER

15 septembre : Déclaration sociale nominative (DSN) des salariés au titre de la paie d'août

15 septembre : Versement des cotisations sociales au titre des salaires d'août

15 octobre : Versement des cotisations sociales au titre du troisième trimestre pour les entreprises ayant opté pour le paiement trimestriel

Mon apprenti a 18 ans, à quelle rémunération a-t-il droit ?

Dans les secteurs de la production agricole, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles, la rémunération minimale prévue en faveur de l'apprenti âgé d'au moins 18 ans et n'ayant pas atteint 20 ans est supérieure à celle fixée par le code du travail. Il en découle les pourcentages suivants du Smic :

Age de l'apprenti	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} année
18 à 20 ans	50 %	57 %	67 %

Cette rémunération minimale se veut attractive à l'égard de jeunes, possédant a priori déjà un diplôme, qui ont besoin de se déplacer avec un véhicule pour venir travailler dans les exploitations agricoles. Elle s'applique sauf dans les cas où l'apprenti bénéficie d'une rémunération minimale plus avantageuse, soit en vertu du code du travail (il possède par exemple un diplôme de même niveau), soit en vertu de l'accord territorial applicable à l'entreprise.

Dernière minute : complémentaire santé des techniciens, agents de maîtrise ou cadres

A compter du 1^{er} octobre 2024, entre en vigueur un accord autorisant l'entreprise de la production agricole à opter pour une tarification de la complémentaire santé des techniciens, agents de maîtrise ou cadres distinguant isolé ou famille. C'est un arrêté d'extension publié mercredi 11 septembre qui permet cette évolution à compter du mois prochain. Nous la présenterons la semaine prochaine.



Former au plus près des besoins de l'entreprise

Après une interruption de quelques mois de la prise en charge des contrats de professionnalisation expérimentaux conclus en 2024 et de l'accompagnement DEFI PRO par OCAPAT, l'opérateur de compétences pour la production agricole, par un courrier du 22 juillet dernier, la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle a confirmé le retour de la prise en charge financière de ces 2 dispositifs. L'occasion de refaire le point sur ces possibilités de formation.

Le contrat de professionnalisation expérimental

Le contrat de professionnalisation expérimental a pour objectif de permettre aux personnes éloignées de l'emploi de se former et ainsi de pouvoir s'insérer durablement dans l'emploi et aux entreprises d'embaucher un salarié formé au plus près de leurs besoins. L'embauche par le biais de ce contrat est à coupler avec le dispositif DEFI PRO qui permet d'accompagner financièrement les entreprises pour développer la formation interne visant ainsi à faciliter la prise de poste d'un nouveau salarié recruté en contrat de professionnalisation expérimental.

La formation n'a pas à être diplômante mais vise une certification d'entreprise.

Publics concernés

Le public visé est identique à celui du contrat de professionnalisation classique à savoir :

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans ;
- Demandeurs d'emploi (indemnisés ou non), sans condition d'âge.

Mais avec toutefois, une majoration de la prise en charge des frais pédagogiques au titre de ces contrats pour les publics dits prioritaires, à savoir

- Les personnes (16-25 ans) n'ayant pas validé un 2^{ème} cycle de l'enseignement secondaire et non titulaire d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- Les bénéficiaires du RSA, ASS ou AAH ;
- Les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion Parcours Emploi Compétences ;
- Les demandeurs d'emplois inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- Les publics accompagnés au sein d'un GEIQ.

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation expérimental peut être conclu en CDI ou en CDD, pour une durée comprise dans ce dernier cas entre 6 à 36 mois en fonction des publics.

La durée de la formation ne peut pas être inférieure à 150 heures.

Rémunération du salarié

Elle est identique à celle d'un contrat de professionnalisation classique, à savoir en pourcentage du Smic :

	Salarié titulaire d'un titre ou diplôme de niveau 4 et plus (équivalent bac)	Autre cas
26 ans et plus	100 %	
21 à 25 ans	80 %	100 %
Moins de 21 ans	65 %	55 %

Le dispositif DEFI PRO

Pour favoriser l'embauche dans les entreprises de moins de 11 salariés, OCAPAT accompagne et soutient le recrutement et la formation de tout salarié recruté en contrat de professionnalisation expérimental supérieur à 6 mois. La formation d'une durée de 150 heures minimum est assurée en interne par un salarié de l'entreprise avec l'appui et l'accompagnement d'un prestataire spécialisé et référencé par OCAPAT, chargé de définir le projet d'intégration du salarié.



Pour pouvoir bénéficier de l'accompagnement par DEFI PRO, l'embauche doit avoir été réalisée dans l'entreprise depuis moins d'1 mois en contrat de professionnalisation expérimental, en CDI, ou en CDD dans ce cas supérieur à 6 mois.

La construction du parcours de formation interne par le prestataire se fait sur mesure. Il est réalisé au plus près des besoins de compétences de l'entreprise et du poste occupé.

Pour en savoir plus, toutes les informations sont à retrouver sur <https://www.ocapiat.fr/former-en-interne-un-alternant/>. Et pour contacter le conseiller OCAPIAT de votre secteur : <https://www.ocapiat.fr/ocapiat-dans-votre-region/>

Repos compensateur des heures supplémentaires : bien informer le salarié

Dans une décision du 4 septembre 2024, la Cour de cassation fixe à 2 ans le délai de prescription pour demander le paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris, quand l'employeur n'a pas informé le salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit.

De quoi est-il question en matière de repos compensateur ?

Le repos compensateur de remplacement constitue la contrepartie en temps de repos des heures supplémentaires effectuées par le salarié. Ce temps de repos équivaut à ce qu'aurait perçu le salarié si les heures supplémentaires lui avaient été payées. C'est-à-dire qu'il intègre la majoration applicable au titre des heures supplémentaires effectuée. Elle est rendue possible par l'accord national du 23 décembre 1981 après consultation du salarié sur cette modalité. À défaut d'accord, ce repos compensateur doit être pris dans un délai de 2 mois maximum.

Par ailleurs, les salariés de l'agriculture bénéficient d'un repos compensateur annuel à compter de 261 heures supplémentaires qu'ils ont accomplies dans l'année et qu'ils peuvent alors prendre l'année suivante. Ce volume d'heures annuel ne tient pas compte des éventuelles heures supplémentaires ayant déjà fait l'objet d'une contrepartie en temps de repos.

Concernant ce repos compensateur annuel, la période de calcul des heures réalisées est fixée du 1^{er} juin de l'année au 31 mai de l'année suivante. Cependant, une période de référence différente peut être fixée dans l'accord territorial ou par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail.

Quelles sont les obligations de l'employeur en la matière ?

À partir de la 7^{ème} heure, l'employeur est tenu d'informer son salarié du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement, au titre des heures supplémentaires réalisées, à son crédit dans un document annexé au bulletin de paie.

Le repos compensateur peut également être la conséquence d'une suspension du repos hebdomadaire en cas de circonstances exceptionnelles, notamment lorsque les travaux ne peuvent être différés. Les salariés bénéficient alors d'un repos d'une durée équivalente à un autre moment choisi d'un commun accord avec l'employeur.



L'employeur doit alors en aviser l'inspecteur du travail avant le commencement du travail sauf cas de force majeure, en justifiant la suspension, en précisant la durée et la date de cette suspension, les salariés concernés et la date du repos compensateur.

Quelles sont les conséquences d'un défaut d'information ?

En cas de repos compensateur de remplacement non pris du fait d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information au salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, l'employeur s'expose à une action en paiement d'une indemnité à ce titre.

Ce manquement à son obligation d'information peut également être constaté lorsque l'information fournie au salarié en annexe de son bulletin de paie ne précise pas la nature des heures de repos qu'il détient à son crédit.

Toutefois, l'absence d'établissement par l'employeur du document prévu par le code du travail ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre de repos compensateurs acquis par le salarié et de leur prise effective

Quels sont les délais de prescription ?

Si la réparation du préjudice se traduit par le versement d'une indemnité financière équivalente au préjudice, le délai de prescription n'est pas de 3 ans comme nous pourrions l'attendre de litiges ayant pour objet la rémunération. En effet, dans une décision du 4 septembre 2024, la jurisprudence lie l'origine du préjudice à un défaut de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail. Dans ce cas-là, le délai de prescription est alors de 2 ans.

C'est par conséquent le délai qu'elle fixe pour l'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris du fait d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit. Ce délai de prescription a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail.



Pour plus de renseignements, contactez votre fédération départementale !

FNSEA 16

Maison de l'Agriculture
53 impasse Louis Daguerre
16021 ANGOULEME CEDEX
05 45 61 62 63
fnsea16@mda16.com

FNSEA 17

2 Avenue de Fétilly
17074 LA ROCHELLE CEDEX 9
05 46 34 44 22
accueil.fnsea17@reseaufnsea.fr

FDSEA 19

Puy Pinçon Tulle Est
19001 TULLE CEDEX
05 55 21 55 80
fdsea19@reseaufnsea.fr

FDSEA 23

2 Rue Martinet
23000 GUÉRET
05 55 41 71 20
paie.fdsea23@reseaufnsea.fr

FDSEA 24

Boulevard des Saveurs
Pôle Interconsulaire
24060 PERIGUEUX CEDEX 9
05 53 35 88 41
employeurs@fdsea24.fr

FNSEA 33

Service Employeurs
17 Cours Xavier Arnoz
33082 BORDEAUX CEDEX
05 56 00 73 67
service.employeurs@fdsea33.fr

FDSEA 40

55 Avenue Cronstadt
40000 MONT-DE-MARSAN
05 58 85 44 22
fdsea.40@wanadoo.fr

FDSEA 47

9 Bd Sylvain Dumon
B.P. 107
47004 AGEN CEDEX
05 53 77 29 50
secretariat@fdsea47.fr

FDSEA 64

124 Boulevard Tourasse
64000 PAU
05 59 30 80 40
contact@fdsea64.fr

FNSEA 79

Maison de l'Agriculture
Les Ruralies - CS 80004
79231 PRAHECQ CEDEX
05 49 77 16 69
contact@fnsea79.fr

FNSEA 86

Agropole
2133, Route de Chauvigny
86550 MIGNALOUX BEAUVOIR
05 49 44 74 68
fnsea86@reseaufnsea.fr

FDSEA 87

SAFRAN
2, Avenue Georges Guingouin
87017 LIMOGES CEDEX 1
05 87 50 41 04
fdsea87@reseaufnsea.fr

Inscription gratuite à l'AGRI EMPLOI

Attention, la reproduction de ce document n'est autorisée que pour votre usage personnel et les besoins de votre entreprise.

Si vous souhaitez des informations complémentaires concernant les sujets d'actualités sociales traités ou encore pour tout conseil juridique, veuillez contacter le service employeurs de la FDSEA.