

agriemploi



AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

- ∂ **Un nouveau tarif attractif pour la complémentaire santé des salariés techniciens, agents de maîtrise ou cadres**
- ∂ **Manquement de l'employeur : quels cas d'indemnisation automatique du salarié ?**

LES DATES À NE PAS MANQUER

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

15 octobre : Versement des cotisations sociales au titre des salaires de septembre

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

Un salarié en forfait jours peut-il travailler plus de 218 jours par an ?

Seuls les salariés appartenant à la catégorie socioprofessionnelle des cadres peuvent bénéficier d'une convention individuelle de forfait en jours. Toutefois, un accord territorial ou un accord d'entreprise peut ouvrir ce droit à d'autres catégories de salariés dès lors que la fonction intègre une autonomie certaine dans l'organisation de son emploi du temps.

Le nombre de jours de travail maximal pouvant être fixé dans une convention de forfait est de 218 jours par an. Il est néanmoins possible de dépasser cette durée, dans la limite de 235 jours de travail par an, si ce dépassement est nécessaire pour que le salarié réalise les missions qui lui sont confiées. L'employeur devra alors autoriser ce dépassement et le formaliser par un écrit signé des 2 parties. À défaut, il devra adapter les conditions d'exercice de la mission pour permettre au salarié de réaliser son travail en 218 jours sur la période de référence. Les jours travaillés au-delà de 218 jours feront l'objet d'une rémunération majorée de 25%.

Un nouveau tarif attractif pour la complémentaire santé des salariés techniciens, agents de maîtrise ou cadres

Nous vous l'indiquions la semaine dernière, l'avenant n° 52 à la convention collective nationale concernant la prévoyance des ingénieurs et cadres des exploitations agricoles du 2 avril 1952 a été étendu par un arrêté du 4 septembre 2024, paru au Journal Officiel le 11 septembre. Son entrée en vigueur étant prévue le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension, les nouvelles dispositions de cet avenant entreront donc en vigueur dès le 1^{er} octobre.



Rappel de la tarification applicable jusqu'au 1^{er} octobre

L'accord national de 1952 prévoit notamment les dispositions relatives à la mise en œuvre de la complémentaire santé et de la prévoyance pour les salariés agricoles ayant le statut de technicien, agent de maîtrise ou cadre, selon la classification prévue dans la convention collective nationale Production agricole/CUMA. Dès lors qu'un salarié appartient à la catégorie de technicien a minima, l'entreprise a l'obligation de procéder à l'affiliation de ce dernier à la CPCEA, car c'est la seule institution de prévoyance proposant les garanties conformes à l'accord national de 1952. Cette affiliation se fait grâce à un bulletin d'adhésion, à remplir par l'employeur et à renvoyer à AGRICA.

Jusqu'à présent, en matière de complémentaire santé, ni l'entreprise ni le salarié concerné n'avait de choix à opérer. En effet, il n'y avait qu'une seule structure tarifaire, appelée « structure uniforme », qui avait vocation à couvrir le salarié et l'ensemble de ses ayants droit, mais qui s'appliquait également sans autre choix possible si le salarié était célibataire. Le montant de cette cotisation santé unique s'élevait à 129 €, dont la moitié était prise en charge par l'employeur et l'autre moitié par le salarié. Cette complémentaire santé avait donc un coût certain pour de jeunes salariés, en particulier les techniciens sans famille à charge, disposant d'une rémunération intermédiaire, donc n'ayant pas forcément l'utilité d'une couverture pour toute la famille.

C'est ce constat qui a conduit la FNSEA, avec l'ensemble des partenaires sociaux, à négocier et signer le 16 janvier 2023, un nouvel avenant à la convention nationale de 1952, qui prévoit des modifications dans la structure tarifaire de la cotisation santé.

Une nouvelle possibilité à compter du 1^{er} octobre au choix de l'entreprise

À partir du 1^{er} octobre 2024, l'entreprise aura un choix à faire, au moment de son adhésion à la CPCEA, entre deux structures de cotisations :

La structure uniforme : elle correspond à celle qui existait déjà auparavant. Son montant s'élèvera toujours à 129 € au 1^{er} octobre mais une évolution tarifaire pourrait intervenir à compter du 1^{er} janvier 2025 ;

La nouvelle structure isolé/famille : elle n'existait pas jusqu'alors. Son montant s'élèvera à 75 € pour l'isolé et à 164 € pour la famille, ce dernier tarif tenant compte également de l'isolé. Si l'entreprise opte pour cette structure de cotisation, ce sera alors ensuite au salarié d'indiquer s'il souhaite être affilié en tant qu'« isolé » ou en tant que « famille » et dans ce cas, ses ayants droit seront également couverts.

Quelle que soit la structure tarifaire choisie, la prise en charge de l'entreprise reste de 50 % de la cotisation par principe, avec la possibilité d'une prise en charge plus importante par l'entreprise si elle le souhaite.

Pour effectuer ce choix de structure tarifaire, l'entreprise aura intérêt à échanger avec ses salariés pour prendre en compte la composition de leurs foyers et leurs besoins par rapport à la complémentaire santé pour décider ensuite s'il est plus opportun de choisir la structure uniforme ou la nouvelle structure isolé/famille. Ce choix aura un impact financier pour l'employeur et pour les salariés. Si dans l'entreprise par exemple, il y a plus de salariés TAM ou cadres célibataires, il sera préférable d'opter pour la structure isolé/famille qui leur permettra donc de bénéficier du nouveau tarif de 75 €, moins onéreux pour le salarié comme pour l'employeur.

Quelle que soit la décision retenue, l'entreprise devra informer les salariés et formaliser son choix.

A noter : l'entreprise ne peut pas choisir plusieurs structures tarifaires différentes selon la situation de ses salariés, elle devra obligatoirement choisir soit la structure uniforme soit la structure isolé/famille et c'est la structure tarifaire retenue qui s'appliquera pour l'ensemble des salariés concernés.



La procédure à suivre

Pour les entreprises qui sont déjà affiliées à la CPCEA, elles conserveront par défaut la structure uniforme. Aucune action de leur part n'est requise si elles souhaitent conserver cette structure de cotisation.

Dans le cas contraire, si l'entreprise souhaite changer et opter pour la nouvelle structure tarifaire isolé/famille, elle devra suivre les étapes suivantes :

1. Contacter un conseiller AGRICA pour signer un bulletin de modification, elle pourra alors y inscrire son choix quant à la date de prise en compte de la modification, qu'elle devra compléter, signer et accompagner des pièces justificatives demandées ;
2. Paramétrer la nouvelle fiche DSN prenant en compte cette évolution qui sera disponible sur net-entreprises.fr ou dans son espace client groupagricom.com, dès lors que son adhésion sera effective, elle recevra à cet effet un certificat de prise en compte de cette modification ;
3. Réaffilier ses salariés et leurs éventuels ayants droit ;
4. Informer son gestionnaire de paie afin qu'il puisse prendre en compte cette évolution ;
5. Informer ses salariés de ces modifications et de la réception d'une nouvelle carte de tiers payant ;
6. Remettre la nouvelle notice d'information qui se trouvera prochainement dans son espace client www.groupagricom.com à chacun de ses salariés contre signature.

Manquement de l'employeur : quels cas d'indemnisation automatique du salarié ?

Dans ses décisions du 4 septembre 2024, la Cour de cassation apporte des précisions sur les cas dans lesquels un salarié peut faire valoir un préjudice et obtenir l'indemnisation afférente sans avoir à apporter la preuve que son intérêt a été lésé.

Un salarié qui manque à une de ses obligations, déterminée par le contrat de travail qui le lie à l'employeur, s'expose à subir une sanction disciplinaire dont la plus lourde est le licenciement. A l'inverse, un salarié peut également faire valoir, de différentes manières, les manquements de l'employeur à ses obligations (respect du droit du travail, santé sécurité, formation, etc.) et obtenir réparation du préjudice subi.

Un manquement de l'employeur occasionne-t-il automatiquement un préjudice ?

Depuis quelques années, il était généralement admis que le manquement de l'employeur à l'une de ses obligations ne suffisait plus à justifier un préjudice subi par le salarié. En effet, l'existence du préjudice et son niveau de gravité relève de l'évaluation des juges qui apprécient alors le droit à réparation, autrement dit le montant de l'indemnité due au salarié à hauteur de l'intérêt lésé.

Dans ses décisions du 4 septembre 2024, la Cour de cassation établit cependant la reconnaissance automatique du préjudice au salarié concernant le non-respect du temps de pause, de l'arrêt maladie ou du congé maternité. Dans ces cas précis, il appartient au salarié de démontrer la réalité d'un manquement de l'employeur mais sans pour autant avoir à justifier le niveau de préjudice subi pour obtenir réparation.

Ainsi, le seul fait pour l'employeur de ne pas respecter ses obligations entraînera automatiquement une indemnisation du salarié.



Quelles sont les exceptions ouvrant reconnaissance automatique du préjudice ?

Les exceptions qui ouvrent droit à la reconnaissance automatique du préjudice subi par le salarié et donc à une indemnité sont comme sus cité, le manquement de l'employeur à l'obligation de :

Respecter le temps de pause quotidien

Durant son temps de travail effectif, le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Durant cette journée de travail, il ne peut donc pas interrompre son activité professionnelle pour vaquer à ses activités personnelles. Toutefois, à compter de 6 heures consécutives de travail, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'au moins 20 minutes non interrompues.

C'est à l'employeur qu'il incombe de s'assurer que les temps de pause quotidiens sont respectés par les salariés.

Suspendre toute prestation de travail durant l'arrêt maladie ou le congé maternité

Le code du travail prévoit que tout travail durant un arrêt maladie ou un congé maternité porte atteinte à la santé et à la sécurité du salarié. Ainsi durant son congé maternité et pendant une période minimale de 8 semaines totales à l'occasion de l'accouchement, dont les 6 semaines qui le suivent, la salariée n'est pas tenue de travailler. Là encore, il appartient à l'employeur de s'assurer que ce droit est respecté.

Si les décisions ont porté sur des cas de non-respect du temps de repos quotidien et de l'arrêt de travail, nous pouvons assurément en déduire qu'elles s'appliquent à l'ensemble des règles afférentes aux obligations de repos et de respect des durées maximales de travail.

Quelles sont les limites aux cas de reconnaissance automatique du préjudice ?

Le préjudice est automatiquement reconnu dans le non-respect du temps de pause ou de l'arrêt de travail.

Arrêt de travail

Cependant, concernant l'arrêt de travail, il ne concerne pas les visites médicales de travail obligatoires qui font suite à un arrêt ou un congé maternité. S'il est dans l'intérêt de l'employeur de remplir son obligation, il appartient au salarié de démontrer le préjudice qu'il a subi en cas de manquement de l'employeur au droit de visite médicale du salarié.

Temps de pause

De même, le temps de pause, qui peut être d'une durée ou d'une fréquence plus importante, n'est pas rémunéré, sauf dispositions plus favorables ou si le salarié est tenu de rester disponible en cas de besoin. Les modalités de rémunération du temps de pause dans l'entreprise s'apprécient indépendamment du respect de l'obligation de repos quotidien.

Cas du salarié très investi

Au plus grand bonheur de l'employeur, certains salariés peuvent se révéler particulièrement investis dans leur travail. Cet investissement peut néanmoins les amener à négliger leur obligation de prendre un temps de pause ou de respecter l'arrêt de travail qui leur a été prescrit.

S'il peut être difficile pour l'employeur de freiner ces ardeurs, il lui appartient de prouver avoir tout mis en œuvre pour permettre, non pas l'exercice d'un droit du salarié mais bien, le respect de cette obligation. Dans les cas les plus graves, cela peut nécessiter d'aller sur le terrain de la sanction disciplinaire. En effet, les conséquences pour l'employeur peuvent être onéreuses sans compter les conséquences à terme sur la santé du salarié.



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.