

■ Un réseau, des compétences

agriemploi



AU SOMMAIRE CETTE SEMAINE

- ∂ **Visite médicale, une obligation ?**
- ∂ **Une douche après les travaux salissants : oui ; à la charge de l'employeur : pas systématiquement !**

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

20 ans, déjà !



C'est notre anniversaire ! 20 ans d'actualités sociales commentées pour les employeurs de l'agriculture, nous sommes fiers de célébrer ce « bel âge » avec vous qui nous faites confiance chaque semaine depuis le 1^{er} octobre 2004. Grâce à votre fidélité et votre lecture attentive, que nous souhaitons toujours exigeante, nous avons pu développer ce focus original sur une actualité sociale appliquée à la production agricole de notre département.

Vous aider à mettre en place dans l'entreprise l'évolution de règles fréquemment conçues pour celles disposant d'un service ressources humaines dédié, c'est ce que nous cherchons à faire chaque semaine. Votre FDSEA se veut ainsi au service de l'essor de votre entreprise avec ses salariés.

Collector donc, notre numéro 1 vous est joint.



Il faut désigner le salarié auteur de l'infraction routière

Le salarié peut être amené à utiliser le véhicule de l'entreprise, mis à sa disposition, pour réaliser des trajets professionnels ou non. S'il n'a pas respecté le code de la route, l'entreprise reçoit une amende. Lorsqu'une infraction routière a été commise avec un véhicule dont le titulaire du certificat d'immatriculation est une personne morale, ou qui est détenu par une personne morale, le représentant légal de cette personne morale doit désigner la personne physique qui conduisait ce véhicule au moment de l'infraction. Cela signifie que l'employeur a l'obligation de désigner la personne physique (par exemple son salarié) qui conduisait le véhicule appartenant à l'entreprise au moment où l'infraction a été constatée par un appareil de contrôle ou un radar automatique. Il doit procéder à la désignation avant de payer l'amende. Si l'employeur est lui-même conducteur du véhicule, il est dans l'obligation de s'auto-désigner avant de contester ou payer l'amende. Suite à la désignation, un nouvel avis de contravention est émis au nom de la personne responsable de l'infraction et non plus à celui de l'entreprise ou de son représentant. Le paiement de l'amende, et le retrait de points le cas échéant, sont alors réorientés vers la personne physique désignée (le salarié ne peut pas se faire rembourser par l'entreprise).

En cas de non-désignation du conducteur ayant commis l'infraction ou de paiement de l'amende avant d'avoir désigné le conducteur, le représentant de la personne morale reçoit une amende forfaitaire supplémentaire de 675 €, minorée à 450 € en cas de paiement rapide (mais qui peut être majorée à 1 875 € en l'absence de paiement) en plus de l'amende initiale.

Visite médicale, une obligation ?

Le ministère du travail a publié le 12 septembre dernier un questions-réponses sur le suivi de l'état de santé des salariés. La question du suivi médical est un enjeu important pour les entreprises, qu'il s'agisse de la visite d'information et de prévention, de l'avis d'aptitude, de l'avis d'inaptitude, des visites de reprise et de pré reprise : qui prononce quoi sous quel délai ? Nous présentons ici les réponses apportées sur les visites d'embauche.

Une visite d'information et de prévention

Cette visite a remplacé pour rappel les visites médicales d'embauche qui statuaient sur l'aptitude au poste de travail. Elle a pour objectif :

- D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- D'informer le salarié sur les risques liés au poste de travail ;
- De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- D'informer le salarié de son droit, à tout moment, de demander une visite médicale avec le médecin du travail.

A l'issue de cette visite, il sera remis au salarié une **attestation de suivi** qui précise à quelle date la visite a été réalisée et avant quelle date le salarié bénéficiera de sa prochaine visite d'information et de prévention réalisée par le professionnel de santé (dans un délai maximal de 5 ans). Elle est versée au dossier médical en santé au travail du salarié.



Toutefois, à l'occasion de la visite d'information et de prévention, si le professionnel de santé (en dehors du médecin du travail ou du collaborateur médecin) estime qu'une orientation vers le médecin du travail est nécessaire, dans le respect du protocole élaboré par le médecin du travail, le service de prévention et de santé au travail convoquera le salarié dans les meilleurs délais. En fonction de l'organisation du service, cette visite peut même avoir lieu immédiatement. La réorientation vers le médecin du travail est immédiate par la programmation d'un rendez-vous avec le médecin du travail dans les meilleurs délais.

Si la visite d'information et de prévention est réalisée par le médecin du travail ou le collaborateur médecin ou lorsque ces professionnels de santé voient le salarié à la suite d'une orientation à l'issue d'une visite d'information et de prévention, des préconisations relatives à l'aménagement du poste de travail peuvent être proposées, par écrit, après échange avec le salarié et l'employeur en complément de l'attestation de suivi.

Dans ce cas, le médecin peut compléter l'attestation de suivi par un document décrivant les propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail qu'il formule afin d'adapter le poste notamment en fonction de l'âge ou de l'état de santé physique et mental du salarié.

Si aucun aménagement de poste n'est nécessaire, le médecin du travail ou le collaborateur médecin remettent au salarié et à l'employeur une attestation de suivi.

Sous quel délai la visite d'information et de prévention doit-elle être faite ?

Cette visite doit être faite dans les 3 mois suivants l'embauche. Attention, pour les salariés mineurs ou ayant le statut de travailleur de nuit, la visite doit être faite préalablement à l'affectation au poste. La visite est obligatoire et l'employeur qui ne l'organise pas, cause nécessairement un préjudice au salarié ouvrant droit à des dommages intérêts. Selon la jurisprudence, le salarié peut même prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur pour cette raison.

En conséquence, bien que la DPAE permette de déclencher la visite d'information et de prévention, un échange avec le service de médecine du travail de la MSA permettra d'éviter une prise de poste avant visite pour le salarié mineur. Si le service de médecine du travail, malgré cet échange, ne convoque pas le salarié, l'employeur pourra se retourner contre ce service en cas de contentieux avec son salarié.

Lorsque le salarié a déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans ou, dans les 3 ans précédant son embauche pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel adapté de leur état de santé (exemples : salariés handicapés, travailleurs de nuit, femmes enceintes, jeunes de moins de 18 ans), l'organisation d'une nouvelle visite n'est pas requise si toutes les conditions suivantes sont réunies :

- Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Le professionnel de santé au travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure particulière concernant le poste de travail (aménagement adaptation ou transformation) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou 3 dernières années pour le salarié qui bénéficie d'un suivi individuel adapté de leur état de santé).

Le cas particulier des saisonniers

Les saisonniers embauchés pour une durée de moins de 45 jours de travail effectif doivent bénéficier d'actions de formation et de prévention des risques professionnels comprenant notamment la présentation théorique des risques professionnels (troubles musculosquelettiques, risque chimique, addictions, risque routier, ...) ou des mises en situation pratiques par exemple. Ces actions peuvent être organisées entre plusieurs entreprises.



Les saisonniers ayant un contrat de plus de 45 jours de travail effectif doivent bénéficier d'une visite d'information et de prévention dans un délai maximum de 3 mois et avant la fin du contrat en tout état de cause ; exemple : un salarié saisonnier qui a un contrat de 50 jours de travail effectif et qui embauche le 19 août 2024 jusqu'au 25 octobre 2024 doit passer sa visite d'information et de prévention avant le 25 octobre 2024.

Point de vigilance : un saisonnier mineur, quelle que soit sa durée de contrat, doit passer la visite d'information et de prévention préalablement à sa prise de poste. C'est sa qualité de mineur qui prévaut sur celle de salarié saisonnier.

Le cas particulier des salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé

Les postes présentant des risques particuliers pour la santé du salarié « *ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail* » sont ainsi définis.

Poste exposant (exploitations agricoles)	Poste pour lequel l'affectation du salarié est conditionnée à un examen d'aptitude	Postes déterminés par l'employeur
<ul style="list-style-type: none"> • Aux agents cancérigènes, mutagènes, reprotoxiques (CMR) de catégories 1 et 2 • Aux rayonnements ionisants dans celles qui y ont recours • Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 (pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme) ; • Au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et démontage d'échafaudages 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail soumis à dérogation pour les jeunes de moins de 18 ans • Conduite des équipements de travail automoteurs ou servant au levage de charges, soumise à autorisation de l'employeur 	<p>Au regard des résultats de l'évaluation des risques et après avis du médecin du travail et du comité social et économique (quand il existe)</p>

Il incombe à l'employeur d'adresser au service de santé au travail de la MSA un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques professionnels auxquels ils sont exposés qui permettent au salarié de bénéficier du suivi individuel renforcé de son état de santé. Ce document est établi au regard des résultats de l'évaluation des risques que l'employeur a réalisée, de la fiche d'entreprise, le cas échéant, et des mesures particulières de prévention et de protection qui en résultent. Ce document est actualisé au moins une fois par an selon les mêmes modalités.

En conclusion sur la visite d'information et de prévention, le respect des échéances et le suivi des visites nécessitent de votre part une vigilante attention. Tout manquement peut conduire à une réparation pour le salarié. L'automatisme de la DPAE ne suffit pas à prouver la bonne foi. N'hésitez pas à écrire au service de santé au travail de la MSA pour organiser la visite.



Une douche après les travaux salissants : oui ; à la charge de l'employeur : pas systématiquement !

C'est en substance ce qu'il faut retenir de la décision prononcée par la Cour de cassation le 18 septembre 2024 à l'encontre de salariés qui, certes, exécutaient des travaux salissants mais dont l'accomplissement n'ouvrait pas droit à une rémunération du temps de douche comme temps de travail.

L'évidence d'une prise de douche quotidienne ...

Dans cette affaire, des travaux salissants sont accomplis dans l'entreprise en raison de la nature même de son activité (cimenterie). Des salariés demandent à leur employeur la rémunération du temps supposément consacré à la douche consécutive à l'exécution de ces travaux salissants. Ils s'appuient sur les règles prévues par le code du travail :

- Dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres et salissants, des douches sont mises à la disposition des salariés concernés ;
- Le temps passé à la douche est rémunéré au tarif normal des heures de travail ;
- Ce temps n'est pas pris en compte dans le calcul de la durée du travail effectif ; par exemple : si le temps consacré à la douche ainsi qu'au déshabillage et rhabillage après le travail est de 30 minutes durant chacun des 5 jours ouvrés d'une semaine, le salarié engagé sur la base de 35 heures sera payé au taux normal pour ses 35 heures de travail accomplies (mensualisées sur la base de 151,67 heures) plus $5 \times 0,5$ heure = 2,5 heures au taux normal correspondant aux douches (il n'y a pas d'heure supplémentaire).

Ils estiment par conséquent avoir droit à cette rémunération spécifique. Selon eux, ils n'ont même pas à apporter la preuve de la prise effective de la douche sur leur lieu de travail : les travaux « nécessitent à l'évidence la prise d'une douche quotidienne dont le temps doit être payé au tarif normal des heures de travail » !

... ne suffit pas à ouvrir droit à rémunération spécifique

Pour l'employeur, certes des travaux salissants sont accomplis mais seuls ouvrent droit à rémunération les temps de douche consécutifs à des travaux insalubres et salissants définis par arrêté ministériel. Or, la preuve a été apportée que les travaux accomplis dans son entreprise ne figurent pas dans l'arrêté applicable à son activité.

La Cour de cassation lui donne raison. Et en effet, le code du travail précise que sont fixées par arrêté la liste des travaux insalubres et salissants donnant lieu à rémunération ainsi que les conditions de mises à disposition des douches. Dans la mesure où les travaux accomplis par les salariés ne figurent pas au nombre de ceux retenus par l'arrêté, ils n'ouvrent pas droit à rémunération.

Qu'en est-il en agriculture ?

« Lorsque le salarié effectue des travaux salissants énumérés dans l'arrêté du 3 octobre 1985 modifié, le temps passé à la douche ainsi qu'au déshabillage et à l'habillage est rémunéré au tarif des heures normales de travail sans être compté dans la durée du travail effectif ». Notre accord national sur la durée du travail dans les exploitations agricoles du 23 décembre 1981 attire en ces termes l'attention de l'employeur sur l'application en production agricole des règles du code du travail régissant le temps consacré à la douche.



La décision du 18 septembre confirmant que seuls les travaux prévus dans l'arrêté applicable à l'activité ouvrent droit à rémunération, rappelons ce que prévoit l'arrêté du ministre de l'agriculture du 3 octobre 1985.

- **Le nettoyage corporel**

Les chefs d'exploitations agricoles sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour mettre à la disposition des salariés qui effectuent les travaux qu'il fixe des douches installées dans des cabines individuelles. Par exception, dans les établissements où sont occupés au plus 10 salariés et lorsque ces travaux sont effectués à titre occasionnel, l'employeur est tenu de fournir aux salariés les moyens de procéder à un nettoyage corporel au lieu et place des douches. Toutefois, sur avis du médecin du travail, l'inspecteur du travail peut exiger la mise à disposition de douches.

- **Le temps passé**

Le temps passé à la douche ou au nettoyage corporel, rémunéré comme temps de travail normal (sans y être inclus), est au minimum d'1/4 d'heure et au maximum d'une heure, déshabillage et rhabillage compris.

- **Les travaux insalubres et salissants en agriculture** (production, paysage, travaux, forêt, notamment)

- Travaux salissants susceptibles de provoquer des maladies professionnelles :
 - Manipulation et emploi de produits à usage agro-sanitaire :
 - insecticides organophosphorés et carbamates anticholinestérasiques ;
 - dérivés nitrés de la série phénolique (colorants nitrés) ;
 - dérivés nitrés et chloronitrés du benzène et de ses homologues ;
 - composés arsenicaux ;
 - fongicides organo-mercuriels ;
 - huiles anthracéniques ;
 - Travaux de réparation et entretien comportant :
 - grattage, brûlage, découpage au chalumeau de matières recouvertes de peintures plombifères ;
 - application de peintures, vernis, laques, mastics, enduits à base de composés de plomb ;
 - emplois de goudrons de houille, brais de houille ;
 - ensachage, transport à dos d'homme des ciments ;
 - emploi de colles, mastics, vernis, peintures à base de résines époxydiques ;
 - contact avec les lubrifiants et fluides de refroidissement utilisés pour l'usinage des pièces métalliques ;
 - utilisation de solvants chlorés ;
 - Travaux du bois lorsqu'ils comportent le trempage dans une solution de pentachlorophénol ou de ses sels ou une utilisation de ces produits autrement que par trempage ; manipulation ou sciage du bois imprégné ;
 - Travaux de secrétage des peaux et de feutrage des poils ;
- Autres travaux salissants ou insalubres :
 - Manipulation d'ammoniums quaternaires à usage herbicide ;
 - Travaux d'abattage d'animaux de boucherie et de volailles ;
 - Travaux d'équarrissage ;
 - Curage des fosses à purin ou à compost ;
 - Travaux exposant aux poussières de chlorure de potassium ;
 - Travaux de collecte et de traitement des ordures ;
- Travaux effectués dans les ateliers où la captation de poussières est absente ou insuffisante :
 - Manipulation ou emploi des engrais, notamment de la cyanamide calcique ;
 - Effilochage ou broyage, cardage des plantes végétales à usage textile ;



- Stockage et manipulation des céréales et des semences, traitements phytosanitaires des semences ;
- Fabrication, manutention de la poudre de lait, des aliments du bétail ;
- Travaux de nettoyage et entretien des fours, cheminées, chaudières, retailage des vieilles meules ;
- Criblage, ensachage et manutention du charbon de bois.



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.