

INFOCUMA EMPLOYEURS



sommaire

Page 2

- CDD : rappel de quelques règles et nouvelles dispositions
- Permis de conduire : un indispensable pour les salariés ?

Page 4

- Gestion du temps de travail : quelles solutions pour limiter les dépassements d'heures ?
- Sortir du conflit salarié

Page 6

- Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise
- Evolution des règles d'acquisition des congés payés en arrêt maladie
- Ai-je le droit de rémunérer un salarié par anticipation ?
- Nouvelle méthode sécurisée de transmission des bulletins de paie

Page 8

- Gestion des addictions
- Prise en charge des frais de transport domicile / travail
- Carte campagne : « le CE » des salariés de la production agricole

Page 10

- CPF : ce qui change en 2024
- Formation premiers secours : on peut sauver une vie
- Cohésion : la cuma du Bocage Nantais innove avec une journée d'équipe
- Sixième semaine de congés payés, pourquoi pas ?

Edito

par Nicolas Besrest

Directeur de la cuma de Plurien

et administrateur de proximité dans les Côtes d'Armor pour la fédération Bretagne



Beaucoup de cuma dans l'Ouest sont à la recherche de personnel, toutes cherchent des pistes pour faciliter les recrutements. En voici quelques-unes...

La fidélisation des salariés permet de diminuer la recherche d'employés. Pour cela plusieurs leviers peuvent être actionnés, le bien-être au travail, la rémunération, la récupération ou les congés, les repas, les frais de déplacement... Les postes de chauffeurs mécaniciens agricoles sont très recherchés, c'est grâce à ces avantages supplémentaires que les salariés restent ou viennent dans les cuma. A nous de nous démarquer !

Besoin d'un week-end ou d'une semaine de vacances en saison ? Le changement générationnel des salariés entraîne de nouvelles demandes et exigences au quotidien. Les responsables doivent faire preuve d'adaptation afin d'organiser au mieux la vie de la cuma en fonction des nouvelles attentes. Pour les nouvelles générations le travail n'est plus une priorité. L'employeur doit avoir de la souplesse, afin de ne pas froisser le salarié qui n'a plus le même attachement à l'entreprise et qui a un poste qui lui tend les bras dans une structure voisine.

Historiquement, les femmes dans les cuma se situaient au secrétariat et en comptabilité. Depuis quelques années, on voit plusieurs femmes arriver à la conduite, à la réparation du matériel et même depuis peu à la gestion d'équipe. L'intégration des femmes dans un milieu très masculin peut parfois être compliquée. Le métier demande cependant des capacités physiques moins importantes qu'avant, les charges à lever ont diminué, la majorité des tâches à effectuer peuvent l'être par une femme. Cependant elles doivent faire preuve de caractère et de ténacité pour s'imposer dans un milieu d'hommes, ce qui peut bousculer les habitudes des adhérents et des salariés. Mais elles apportent une nouvelles dynamique, un nouveau regard sur la profession. La mixité dans les cuma n'est pas un frein, au contraire elle est une force !

Enfin, le temps disponible des exploitants agricoles pour s'occuper des cuma est de plus en plus limité. Les cuma grossissent, ce qui demande beaucoup de temps pour la gestion. Les salariés prennent des responsabilités pour décharger les agriculteurs. Si c'est un élément de promotion important pour le salarié, cela se fait souvent progressivement sans cadre précis. Lorsque les salariés ou le bureau de la cuma changent, il n'est pas toujours évident que les choses se passent bien, tout le monde ne retrouve pas toujours sa place. Afin d'éviter tout problème, il est important d'établir la fiche de poste du responsable, fixer un cadre, des règles et des limites sur les responsabilités de chacun. Lors d'un changement de salarié, le poste est défini et il n'y a pas de surprise pour aucune des parties.

Il est essentiel que la cohésion entre le bureau et les salariés soit bonne pour le bon fonctionnement de la cuma. L'avenir de la cuma peut parfois en dépendre !



Rencontre employeurs et salariés de cuma de Normandie,
jeudi 12 décembre à la cuma de Landelles,
près de Saint Hilaire du Harcouët dans la Manche



CDD : RAPPEL DE QUELQUES RÈGLES ET NOUVELLES DISPOSITIONS

Rappelons que le CDD (contrat à durée déterminée) est un contrat de travail par lequel un employeur recrute un salarié pour une durée limitée et n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi : principalement remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité ou encore saisonnier.

Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit

	Durée maximale	Modalités
CDD accroissement temporaire d'activité	18 mois	<ul style="list-style-type: none"> • Renouvellement Possible 2 fois avec une durée maxi cumulée de 18 mois • Délai de carence Si CDD inférieure à 14 jours calendaires > moitié de la durée du CDD À partir de 14 jours calendaires (renouvellement inclus) > 1/3 de la durée du CDD
CDD saisonnier	8 mois selon la saison En agriculture une saison dure généralement 3 mois au maximum	<ul style="list-style-type: none"> • Peut être reconduit pour le même emploi d'une année sur l'autre • Pas de période d'essai si le saisonnier a été recruté au même poste l'année précédente. • Pas de délai de carence entre 2 CDD saisonnier dans la mesure où ce ne sont pas les mêmes travaux et la même saison
CDD pour remplacement salarié en arrêt	Jusqu'à la date de reprise du salarié et dans la limite de 18 mois	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de délai de carence si arrêt prolongé du salarié absent • Si terme imprécis, indiquer une durée minimale

Refus de CDI après un CDD

Depuis le 1^{er} janvier 2024, tout employeur proposant à un salarié un CDI après échéance d'un CDD (ou d'un contrat de mission), devra lui notifier cette proposition avant le terme du contrat de travail :

- par lettre recommandée avec accusé de réception
- par lettre remise en main propre contre décharge
- ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception.

L'employeur devra laisser au salarié un délai raisonnable pour se prononcer sur la proposition de CDI. Son absence de réponse équivaudra à un refus.

Cette procédure ne sera applicable que lorsque le CDI proposé portera sur le même emploi ou un emploi similaire à celui préalablement exercé en CDD ou en contrat d'intérim.

En cas de refus express ou implicite de la proposition de CDI, l'employeur sera tenu de le notifier à France Travail dans un délai d'un mois à compter de l'expiration du délai accordé au salarié pour prendre sa décision. Cela s'effectue par voie dématérialisée sur le site dédié.

À la réception de la notification complète du refus de CDI, l'opérateur France Travail en informe le salarié concerné. Il lui indiquera également des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de droit à l'allocation d'assurance chômage.

De plus, le bénéfice de l'allocation d'aide au retour à l'emploi ne sera plus ouvert aux salariés ayant refusé, au cours des 12 mois précédents, deux propositions de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim.

PERMIS DE CONDUIRE : UN INDISPENSABLE POUR LES SALARIÉS ?

Le permis de conduire est obligatoire pour conduire une voiture sur une route, oui, mais il y a autant de dérogations que de types de véhicules existants (ou presque).



Commençons par la dispense principale pour les chauffeurs de cuma : celle des engins agricoles rattachés à une exploitation ou une cuma.

Si le conducteur n'a pas de permis de conduire, le véhicule doit remplir des conditions :

- Il doit obligatoirement être attaché à la cuma : Cela signifie que la mention "véhicule agricole - numéro d'exploitation" doit être inscrite sur le certificat d'immatriculation, et lorsque le véhicule n'est pas soumis à immatriculation, il doit être équipé à l'arrière d'une plaque indiquant le numéro d'exploitant
- Respecter la vitesse maximale autorisée en France selon l'engin conduit : 25km/h, 30km/h ou 40km/h selon les cas
- Le matériel doit être strictement utilisé dans le cadre d'une activité agricole

Il n'y a pas que le véhicule qui est soumis à des contraintes, le conducteur aussi :

- Il doit être affilié à la MSA en tant qu'actif
- Cependant, permis de conduire ou non, le chauffeur salarié doit avoir suivi une formation adéquate, laquelle permet d'évaluer sa capacité de conduite.

Ainsi, est obligatoire pour les salariés de détenir une formation à la conduite des équipements de travail mobile automoteurs et des équipements de travail de levage.

Ainsi, le permis B n'est pas obligatoire pour la conduite des engins agricoles (tous confondus) dans le cadre du travail, cependant le salarié ne pourra pas conduire les véhicules légers (voitures) de la cuma sans un permis de conduire.

ZOOM SUR LES MINEURS

Mineur sous-entend chauffeur sans permis, même s'il est en train de le passer. Ainsi, plusieurs contraintes pèsent sur le matériel conduit : Si la personne est mineure, il ne peut conduire dans les situations suivantes :

- Si la largeur de l'ensemble du matériel est supérieure à 2,50 m
- Si le tracteur est attelé à plusieurs remorques ou plusieurs matériels remorqués
- Si le tracteur est attelé à une remorque transportant du personnel (maximum 8 passagers dans des sièges fixes).

- Ne peut pas conduire de machines agricoles automotrices : moissonneuse, batteuse, ensileuse
- Ne peut pas conduire d'appareils de levage ou de manutention (télescopique)

Ces restrictions relèvent davantage de la responsabilité que du permis de conduire, puisque des chauffeurs majeurs peuvent conduire l'ensemble des éléments cités ci-dessus.

Comment savoir si le salarié que je recrute a son permis ?

Grand nombre d'offres d'emploi réclament un permis B obligatoire, ainsi il est courant de se dire que n'importe quelle personne se présentant aura son permis.

Seulement, des déconvenues sont arrivées plusieurs fois, alors comment faire ?

La première solution, c'est de demander directement pendant l'entretien de recrutement de quelle façon il est mobile : permis ? BSR

La deuxième, c'est de présenter le permis de conduire en pièce justificative pour le dossier administratif lors de l'établissement du contrat.

L'employeur, pour s'assurer que ses salariés soient dans les règles, peut demander une présentation annuelle du permis de conduire afin de s'assurer qu'il n'ait pas été retiré.

Une plateforme gouvernementale « Vérif Permis » a été créée en 2023 à destination uniquement pour le moment, des employeurs dans le transport public : livraisons, transport de marchandises... Cette plateforme permet d'obtenir une attestation certifiée de la validité du permis du salarié, contre un abonnement payant, de 40€/an pour 100 vérifications. Il n'y a plus qu'à attendre que cette plateforme s'ouvre également aux cuma, au titre de la sécurité routière !

par ysé.soulard@cuma.fr • Bretagne



DROIT SOCIAL



GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL : QUELLES SOLUTIONS POUR LIMITER LES DÉPASSEMENTS D'HEURES ?

En fin de période de référence, il est courant de constater que le salarié est en dépassement d'heures sur l'année et/ou qu'il n'a pas posé l'ensemble de ses congés.

Ces situations sont problématiques pour les cuma employeuses dans le sens où la réglementation impose :

- La prise obligatoire des congés
- Un maximum d'heures annuelles à ne pas dépasser
- Un maximum d'heures hebdomadaires à ne pas dépasser
- Des temps de repos journalier et hebdomadaire à respecter

En cas de litige ou d'accident, les heures quotidiennement travaillées du salarié doivent pouvoir être présentées à l'inspection du travail (c'est une obligation réglementaire). Les manquements au droit du travail sont alors vite repérables et c'est la cuma qui sera mise en cause, même si c'est le salarié qui a voulu en faire plus !

De plus, les heures supplémentaires constatées en fin de mois ou en fin de période peuvent coûter cher à la cuma ! Une charge non anticipée qui se répercute sur les coûts des activités.

Alors quels sont les leviers qui peuvent permettre de limiter ces dépassements d'heures ? C'était la question posée l'an dernier aux responsables et aux salariés des cuma employeuses de Normandie !

VOICI LES PRÉCONISATIONS AUXQUELLES ONT ABOUTIS LES ÉCHANGES

La communication reste primordiale pour faire évoluer les dépassements d'heures :

Main-d'œuvre supplémentaire

- Embaucher des saisonniers
- Recruter un apprenti
- Réaliser de l'entraide entre cuma employeuses ou d'avoir un salarié mis à disposition par un adhérent de la cuma pour un complément de main-d'œuvre
- Envisager une embauche supplémentaire > le GE peut être un moyen d'avoir un emploi partagé entre la cuma et les adhérents

Planification, suivi des heures

- Prévoir les semaines hautes et basses pour arriver au bon nombre d'heures travaillées en fin de période > réaliser un calendrier prévisionnel
- Anticiper les périodes de congés > réaliser un calendrier prévisionnel
- Utiliser un registre horaire adapté qui donne en temps réel le calcul des heures et des congés
- Nommer un responsable qui suit les heures de travail régulièrement pour éviter les dépassements difficilement rattrapables (heures et congés) > suivi mensuel ou minimum tous les trimestres

Management des salariés

- Faire le tri des temps de présence « non nécessaires » à la cuma en fonction de la saison
- Revoir les salaires : inclure une partie des heures supp dans le salaire de base
- Définir les règles dès le début : pas d'heures supplémentaires et prendre tous ces congés payés ! Informer les salariés de la politique sociale de la cuma

Priorisation, organisation, optimisation

- Limiter le travail le weekend, notamment le dimanche, les jours fériés et le travail de nuit sauf urgence absolue > quels travaux sont réellement indispensables ?
- Planifier la semaine de travail en fonction des ressources en main-d'œuvre et non en fonction des ressources en matériels ou des besoins des adhérents !
- Définir les priorités > des tâches qui peuvent être reportées ou déléguées à l'extérieur ?
- Gérer les heures d'entretien/réparation : analyse et suivi de l'entretien du parc > programmation en début d'hiver : qu'est ce qui est réellement à faire ? est ce qu'il faut plutôt renouveler ce matériel ? ou faire appel au concessionnaire pour certains travaux ?
- Redéfinir les postes et les missions de chaque salarié > y a-t-il des tâches qui dépassent ce que la cuma attend du salarié et qui font augmenter le cumul des heures ?
- Contenir les demandes excessives des adhérents (président ou responsable salarié)
- Cuma à plusieurs salariés : former plusieurs salariés à la conduite des matériels et prévoir un roulement pour la conduite afin de limiter le nombre d'heures par semaine (modèle du 2x 8h par exemple)
- Cuma à plusieurs salariés : prévoir un roulement l'hiver pour que chacun puisse prendre ses congés et récupérer ses heures avant la fin de la période de référence
- Fermeture de l'atelier l'hiver sur une courte période (ex : la semaine de Noël)
- Choisir des matériels plus larges pour augmenter la productivité des chantiers

Envers les adhérents pour leur fixer des limites pour limiter la pression exercée sur les salariés et définir les priorités

- Les adhérents n'ont pas à choisir leur chauffeur
- Ils doivent respecter l'équilibre vie pro/vie perso des salariés
- Le règlement intérieur peut permettre de fixer des limites écrites
- Communiquer les décisions concernant les salariés et l'atelier aux adhérents (embauche de saisonniers, fermeture de l'atelier l'hiver...)



Envers les salariés pour rappeler les règles de fonctionnement

- Accepter de passer le volant à un collègue : c'est le matériel de la cuma et pas le matériel des salariés
- Prévoir les chauffeurs remplaçants en début de campagne : former l'ensemble des salariés à la conduite des matériels
- Prévenir en avance des décisions du CA (embauche de saisonniers, fermeture de l'atelier l'hiver...)
- Rappeler que c'est la cuma qui est responsable du dépassement des temps de travail et qui sera incriminée en cas de problème, même si c'est le salarié qui a voulu travailler plus !

noellie.maillard@cuma.fr • Seine Normandie

myCUMA
LINK

CUMA ET MATÉRIELS,
PRÈS DE CHEZ VOUS
EN 1 CLIC



link.mycuma.fr

SORTIR DU CONFLIT SALARIÉ / ADHÉRENT

Les salariés de cuma interviennent chez une multitude d'adhérents avec des exigences différentes, liées à leurs productions et leurs personnalités. Le salarié cherche toujours à rendre un service performant avec les contraintes du moment. Et ce n'est pas toujours suffisant.



Empruntons la méthode « ORVSC » utilisée par les artisans pour résoudre les conflits qu'ils peuvent rencontrer avec un client mécontent.

Options

chacun reste souvent campé sur ses positions. Or nous le savons tous, nous n'avons jamais raison à 100%. Selon les premiers échanges avec l'adhérent, chercher au moins 3 solutions gagnant-gagnant.

Reformuler

les propos de l'adhérent en restant neutre. Eviter de vous lancer dans ce ping-pong verbal car ce jeu ancre les positions de chacun et vous y perdrez tous les deux. Utilisez des formulations comme ceci « si je comprends bien, tu es énervé car... ». Si l'adhérent n'est pas énervé mais blasé, dégoûté, inquiet, il vous le dira de lui-même. Cela vous permettra de comprendre pourquoi ses émotions sont aussi fortes.

Version

donner votre version en vous basant sur des faits et éviter tous les jugements ou petites rancœurs que vous avez accumulés. Vous et l'adhérent devez rester calme : comme deux adultes !

Solutions

en ayant écouté les émotions et les objectifs de chacun, chacun doit participer à trouver une ou plusieurs solutions.

Contractualiser

la solution commune par écrit en une ou deux phrases en mentionnant les critères d'évaluation et le temps que vous donnez pour réaliser cette solution.

Mieux vaut essayer et échouer que de ne rien tenter et regretter.

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

PLAN DE PARTAGE DE LA VALORISATION DE L'ENTREPRISE

Après la Prime de Partage de la Valeur (PPV), une nouvelle prime a vu le jour en novembre 2023 : le Plan de Partage de la Valorisation de l'Entreprise.



En résumé, le PPVE est un outil qui permet aux salariés de bénéficier d'une prime si la valeur de l'entreprise augmente sur une période de trois ans. Cela s'apparente à une valorisation de l'implication dans l'entreprise sans passer par de l'actionariat.

La mise en place du PPVE est actée par une décision de l'employeur et est accessible à tous les salariés. Seuls les salariés présents depuis moins d'un an à la date de fixation de l'accord peuvent être écartés de ce plan. De même, les salariés qui quittent l'entreprise avant la fin du délai de 3 ans n'y ont pas accès.

Le montant de la prime de valorisation de l'entreprise dépend de deux éléments :

- **Le montant de référence** fixé pour chaque salarié de votre entreprise,
- **Le taux de variation** de la valeur de l'entreprise. > La prime est donc égale à : (montant de référence) x (taux de variation) > Si le taux de variation est nul ou négatif, vos salariés ne perçoivent aucune prime de partage de la valorisation

Le montant de référence peut être variable en fonction des salariés, selon

- La rémunération
- Le niveau de classification
- La durée de travail prévue au contrat de travail

Le **taux de variation** correspond au taux de variation constaté entre la valeur de l'entreprise à la date fixée de début de l'accord et celle au bout des trois ans. Le montant de prime de valorisation de l'entreprise distribué à un salarié au titre d'un même exercice ne peut excéder 75 % du Plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 34 776 € en 2024. Ce montant doit être calculé dans un délai de 7 mois à compter de l'expiration du délai de 3 ans. Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois au cours des 12 mois suivants la date de calcul.

Dans la pratique, il faut rédiger un accord et le déposer auprès des administrations compétentes pour bénéficier des exonérations. En effet, cette prime bénéficie pour l'instant d'exonérations :

- Sur les charges salariales et patronales sauf CSG/CRDS,
- Sur les charges fiscales pour le salarié si la prime est placée sur un plan d'épargne salariale ou plan d'épargne d'entreprise.

Par contre, cette prime est soumise à une contribution spécifique de 20 % versée par l'employeur au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). En synthèse, cette prime peut être intéressante pour valoriser la fidélité des salariés dans le cas où la cuma conserve ses activités ou les développe. Néanmoins la complexité de calcul et de suivi la rend moins praticable que la PPV.

par jenna.saget@cuma.fr • Bretagne



EVOLUTION DES RÈGLES D'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN ARRÊT MALADIE

Depuis une loi entrée en vigueur le 24 avril 2024, les règles d'acquisition des congés payés pendant les arrêts maladies d'origine non professionnelle et professionnelle évoluent pour se conformer au droit européen.

Maladie d'origine non professionnelle

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle sont désormais assimilées à du temps de travail effectif et donnent donc le droit à l'acquisition de congés payés.

Cette nouvelle acquisition se fait à hauteur de 2 jours ouvrables par mois (ou 1.67 jours ouvrés), soit un maximum de 24 jours ouvrables par an (ou 20 jours ouvrés).

La loi du 24 avril 2024 étant en partie rétroactive, le salarié toujours présent dans l'entreprise a jusqu'au 23 avril 2026 pour réclamer les congés acquis au cours d'un arrêt maladie intervenu après le 1er décembre 2009 (date à laquelle le droit européen a évolué).

Un salarié ayant quitté son entreprise a 3 ans à partir de la fin de son contrat pour réclamer les indemnités de congés payés correspondantes.

Maladie d'origine professionnelle

Les absences liées à un arrêt maladie d'origine professionnelle donnaient déjà droit à l'acquisition de congés payés dans la limite de 1 an.

Désormais, cette limite est levée et le salarié acquiert donc des congés quelle que soit la durée de l'absence, à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois (ou 2.08 jours ouvrés), soit 30 jours ouvrables par an (ou 25 jours ouvrés).

La loi n'est pas rétroactive pour les arrêts d'origine professionnelle, un salarié ne peut donc pas demander un rappel de congés pour les arrêts de ce type de plus d'un an intervenus avant le 24 avril 2024.

Devoir d'information par l'employeur

L'employeur doit maintenant informer le salarié de ses droits aux congés, dans le mois qui suit sa reprise du travail consécutive à chaque arrêt, incluant :

- Le nombre de jours de congés payés dont il bénéficie
- La date jusqu'à laquelle les jours de congés payés peuvent être pris.

Un report des congés non pris est possible dans la limite de 15 mois à compter de l'information de l'employeur au salarié ou de 15 mois à compter de la fin de période d'acquisition des congés selon la situation.

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

AI-JE LE DROIT DE RÉMUNÉRER UN SALARIÉ PAR ANTICIPATION ?

Pour rappel, le paiement du salaire intervient au moins une fois par mois si le salarié est mensualisé (ou 2 fois par mois, soit au moins tous les 15 jours, si ce n'est pas le cas).



Cette périodicité de paiement ne s'applique pas aux différentes primes et gratifications éventuellement versées, qui peuvent être versées en fin d'année, par exemple.

Si le salarié en fait la demande, vous avez la possibilité, parfois même l'obligation, de le rémunérer avant l'échéance applicable (aucune date de paiement n'est imposée à l'employeur, toutefois, il doit payer son salarié chaque mois à la même période).

Le versement anticipé peut prendre deux formes

- L'acompte, à sa demande, le salarié a le droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de jours de travail effectués.

A noter que le versement du premier acompte demandé est obligatoire si le salarié est mensualisé, mais que le second ne l'est pas.

- L'avance, si votre salarié vous sollicite afin d'obtenir le versement d'un montant correspondant à un travail qui n'a pas encore été effectué. Son remboursement s'effectue par retenues successives, et ce, dans la limite du dixième du montant des salaires exigibles. A noter que l'avance peut être refusée par l'employeur.

Le montant de l'acompte est intégralement déductible du salaire normalement dû. Si vous effectuez une retenue partielle, le reliquat restant à rembourser prend la forme d'une avance sur salaire.

BON A SAVOIR

Le montant de l'acompte ou de l'avance n'est assujéti à aucune cotisation sociale au moment de son versement et le montant retenu doit figurer sur le bulletin de paie.

A NOTER

Le versement du salaire par chèque ou virement doit être réalisé sur un compte bancaire dont le salarié est titulaire ou cotitulaire. De plus, le salarié ne peut pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Attention, il peut être tentant pour lisser la charge salariale d'anticiper le règlement d'heures supplémentaires ou complémentaires sur des mois creux en prévision des heures qui seront effectuées en saison.

Mais outre le fait qu'une saison ne ressemble jamais à une autre et qu'il est donc impossible de prévoir le volume de travail qui sera fourni, cette pratique peut avoir de lourdes conséquences pour la cuma.

- Si le salarié quitte la cuma avant la saison
- Si le salarié n'est pas en mesure d'effectuer les heures prévues (accident, maladie...)
- Si la cuma n'est pas en mesure de fournir le travail prévu
- Si le salarié entre en conflit avec la cuma pour une raison ou une autre.

Car les sommes perçues sont réputées acquises. C'est alors à l'employeur de prouver qu'il y a un trop perçu qui s'assimilerait à une avance sur salaire. Dans ce cas la cuma peut dans les trois ans demander restitution par écrit au salarié et mettre en place une retenue sur salaire qui ne peut excéder 10 % du salaire net sur les mois suivants sauf si le salarié donne son accord pour plus.

Le risque est de voir le salarié contester cette demande auprès du Conseil des Prud'hommes s'il considère subir un préjudice ou entrer en conflit avec l'employeur si la demande n'est pas justifiée. L'employeur aura alors fortement détérioré ses relations avec son salarié, ou sera peut-être dans l'obligation d'entamer une action en justice pour récupérer des sommes trop perçues par un salarié ayant quitté l'entreprise...

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne
et arnaud.bourgeois@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

NOUVELLE MÉTHODE SÉCURISÉE DE TRANSMISSION DES BULLETINS DE PAIE

Depuis le 23 mai 2024, vous avez pu constater une évolution importante dans notre processus de transmission des bulletins de paie en réponse aux exigences de conformité RGPD énoncées par la CNIL.



Habituellement, vous receviez les bulletins de paie en pièce jointe d'un mail. Toutefois, afin de garantir la sécurité et la confidentialité de vos données, nous avons décidé de migrer vers une solution entièrement sécurisée : My Silae.

My Silae est une plateforme collaborative en ligne qui assure une transmission des bulletins de paie 100% sécurisée et conforme aux normes RGPD. À partir de cet espace, vous pourrez accéder à l'ensemble des bulletins de paie de vos salariés.

Chaque mois, dès que vos bulletins seront prêts, vous recevrez une notification mail vous permettant d'accéder de manière sécurisée et en conformité RGPD aux bulletins de paie de vos salariés.

par virginie.rio@cuma.fr • Bretagne

SANTÉ / SECURITE & QUALITE DE VIE AU TRAVAIL



GESTION DES ADDICTIONS

De quoi parle-t-on ? Il existe deux types d'addictions : celles liées à des produits (tabac, alcool, drogues...) et celles non liées à des produits (dépendance au travail, aux jeux, à Internet ou au téléphone...).

DANS LES DEUX CAS, LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR EST DE

- Prévenir l'usage pour éviter les dérives
- Rappeler les règles pour encadrer la consommation et la pratique
- Accompagner les personnes en difficulté
- Réduire les risques et dommages liés aux consommations

En effet, l'employeur doit assurer la santé et la sécurité au travail de ses salariés et a une obligation de résultat en la matière. Toutefois, chacun des salariés doit aussi à son niveau participer pour garantir la sécurité de tous au sein de la cuma. En cas de manquement, l'employeur risque d'être reconnu responsable des dommages et encoure une condamnation à indemniser les victimes. Sa responsabilité pénale peut-être également engagée en cas d'accident.

Gérer les addictions permet également d'assurer le service et d'éviter l'absentéisme, l'altération des comportements, les risques de conflits, la baisse de l'efficacité au travail et de la qualité des prestations. Il pourra aussi accompagner les personnes en difficulté dans un premier temps en interne, puis en programmant un rendez-vous à la médecine du travail.

En cas d'abus, la sanction peut être envisagée à condition de prouver la faute réelle et sérieuse qui implique un préjudice à la cuma. Les restrictions sont possibles, mais doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, proportionnées au but recherché et connues des salariés.

L'employeur doit mettre en avant les bonnes pratiques, en informer les salariés par un affichage par exemple et il pourra aussi mettre en place un règlement intérieur pour le personnel de la cuma, afin d'encadrer les pratiques.

Enfin l'employeur pourra mettre en place une politique pour prévenir les addictions. Par exemple, mettre à disposition des salariés des boissons sans alcool, créer des espaces pour les fumeurs, limiter l'usage des écrans à l'activité professionnelle, mieux répartir le travail pour limiter les dépassements...

La médecine du travail, les animateurs Emploi et d'autres structures peuvent vous aider en cas de problèmes liés aux addictions dans votre cuma, alors n'hésitez pas à les contacter.

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

AIDES A L'EMBAUCHE / FIDELISATION

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DOMICILE / TRAVAIL

Afin de fidéliser leurs salariés, certaines cuma étudient la mise en place de systèmes de prises en charge des frais de transport.



Correspondant à des dépenses engagées par le salarié pour se rendre sur son lieu de travail, ces frais peuvent être remboursés par l'employeur et exonérés de cotisations sous certaines conditions.

En cas d'utilisation des transports en commun

Les salariés du secteur privé utilisant les transports publics pour se rendre sur leur lieu de travail bénéficient obligatoirement du remboursement partiel de ces frais (Bus, tramway, train, location de vélo, métro)

- Tous les salariés sont concernés, y compris ceux travaillant à temps partiel et les stagiaires
- La prise en charge s'effectue à hauteur de 50 % du tarif de 2^{ème} classe sur la base du trajet le plus court
- Le montant de la prise en charge des titres d'abonnement doit être mentionné sur la fiche de paie
- Les remboursements partiels du prix des titres d'abonnement sont exonérés d'impôt sur le revenu

Cas où le salarié utilise un mode de transport personnel ou alternatif

L'employeur peut prendre en charge totalement ou partiellement les frais du salarié qui utilise un moyen de transport personnel pour se rendre au travail. Cette prise en charge n'est pas obligatoire.

Si l'employeur la met en place, elle doit profiter à l'ensemble des salariés et dans les mêmes conditions.

Les remboursements de frais de transport sont exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 400 € par an pour un véhicule thermique et de 700 € par an pour un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Dispositif du forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables peut être versé par l'intermédiaire de titres-mobilité et peut donc être exonéré de cotisations sociales. L'employeur doit disposer des éléments justifiant cette prise en charge, recueillis auprès des salariés bénéficiaires. Le montant des frais doit être mentionné sur la fiche de paie.

Les moyens de transport pris en charge sont les suivants

- Vélo personnel, y compris vélo électrique
- Covoiturage, en tant que passager et en tant que conducteur
- Engins de déplacement personnels, cyclomoteurs et motocyclettes en location, etc.
- Services de mobilité partagée : vélos, vélos électriques, cyclomoteurs, motocyclettes, etc.
- Transports publics (hors abonnement)

Le forfait mobilités durables peut bénéficier aux salariés dans au moins une des situations suivantes

- Salariés dont la résidence ou le lieu de travail est situé dans une commune non desservie par un service public de transport ou n'est pas dans une agglomération de plus de 100 000 habitants
- Salariés pour lesquels les conditions d'horaires de travail particuliers ne permettant pas d'emprunter de transport collectif (par exemple certains travailleurs de nuit)

Le forfait mobilités durables ne peut pas bénéficier aux salariés dans les situations suivantes

- Salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition de façon permanente par l'employeur.
- Salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne payent aucun frais de transport domicile/travail.
- Salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur
- Salariés à temps partiel

Autres cas

Certaines cuma mettent à disposition de leurs salariés des véhicules d'entreprise afin d'effectuer les trajets domicile/travail. Attention, cela peut être considéré comme un avantage en nature et doit donc être déclaré comme tel en termes d'imposition et de cotisations sociales.

Si vous souhaitez faire bénéficier vos salariés de cuma de prises en charge sur les frais de déplacements, contactez l'animateur emploi de votre fédération.

laurent.lejars@cuma.fr • Union des Pays de la Loire



GUIDE DES PRIX DE REVIENT DES MATÉRIELS EN CUMA

Et en ligne sur www.gprcumaouest.fr



CARTE CAMPAGNE : « LE CE » DES SALARIÉS DE LA PRODUCTION AGRICOLE

Depuis 2014, l'ASCPA (Association Sociale et Culturelle Paritaire en Agriculture) a mis en place la Carte Campagne afin de permettre aux salariés de l'agriculture dont les cuma ayant au minimum 6 mois d'ancienneté d'accéder à des œuvres sociales et culturelles ainsi qu'à de nombreux services.



Elle ouvre un large choix de services et d'activités sociales et culturelles à des prix et conditions les plus favorables possibles avec des avantages, des réductions et des bons plans auprès de milliers de partenaires dans différents univers : billetterie, parcs d'attraction, cinémas, concerts, spectacles, voyages, vie quotidienne...

Cette carte est financée par une cotisation patronale de 0,04%

Elle est valable un an et est adressée par la MSA au début de chaque année directement chez les salariés concernés.

Par ce dispositif, les salariés ont accès à des avantages que pourrait leur offrir un Comité Social et Économique d'une grande entreprise !

Employeurs, pensez à informer vos salariés

Pour plus d'informations sur leur site www.carte-campagne.fr (se connecter avec le numéro de la carte) contact par mail : info@carte-campagne.fr



https://www.facebook.com/campagnecarte/?locale=fr_FR

par nathalie.pignerol@cuma.fr • Normandie Ouest

FORMATION

CPF : CE QUI CHANGE EN 2024

Depuis le 2 mai 2024, les salariés qui souhaitent utiliser leur Compte Personnel de Formation (CPF) doivent obligatoirement participer au financement de leur formation.

A hauteur d'un montant forfaitaire fixé à 100€ pour 2024. Ce montant est indexé à l'inflation et sera revu tous les ans le premier janvier.

Concrètement, cela signifie que même si le CPF d'un salarié lui permet de financer l'intégralité d'une formation, ce dernier aura toujours un reste à charge de 100€ (par exemple, un salarié dispose de 1000€ sur son CPF et souhaite financer une formation à 1000€, il ne pourra mobiliser que 900€ de son compte car il devra payer la participation financière obligatoire de 100€).

Cette nouvelle règle n'implique pas une augmentation du coût global de la formation, mais vise à responsabiliser les salariés par le biais d'une participation financière obligatoire.

A noter : OCAPIAT ou l'employeur peut prendre en charge ce forfait de 100€.

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

FORMATION PREMIERS SECOURS : ON PEUT SAUVER UNE VIE

Cet hiver, la Fdcuma de la Mayenne en partenariat avec la MSA Mayenne Orne/Sarthe a proposé à l'ensemble des salariés de cuma de se former aux gestes qui sauvent.



Cette formation de deux jours a été très appréciée des participants.

Alain Paillard, président de la cuma des 3 Rives - deux des salariés ont participé à la formation : « C'est bien que les salariés aient fait cette formation. C'est toujours utile et pas uniquement dans le cadre de la cuma. Ça peut arriver à n'importe qui, n'importe quand, alors cette formation permet d'intervenir avec les bons gestes sans attendre. »

Jérémie, salarié à la cuma de Port-Brillet témoigne : « Je n'avais jamais eu l'occasion de faire une formation sur cette thématique auparavant. J'ai trouvé les deux jours très intéressants. Une formation agréable et conviviale, basée sur l'échange, avec un bon groupe de collègues des cuma voisines. Maintenant, j'ai acquis les bases pour réagir avec les bons gestes. Je peux aider les autres ! Depuis, je conseille à tous ceux autour de moi de la faire, s'ils en ont la possibilité. J'en ressors que du positif, même dans la vie personnelle. »

Et Jérémie de conclure : « J'ai investi deux jours pour pouvoir sauver une vie à l'avenir ! ».

par helena.noel@cuma.fr • Mayenne

TÉMOIGNAGE



COHÉSION : LA CUMA DU BOCAGE NANTAIS INNOVE AVEC UNE JOURNÉE D'ÉQUIPE

La cuma du Bocage Nantais, située à Héric en Loire Atlantique, a récemment organisé une journée de cohésion d'équipe pour ses salariés.

Une initiative innovante et enrichissante destinée à renforcer les liens au sein de son équipe. Cette action témoigne de la volonté de la cuma à favoriser un environnement de travail serein et collaboratif.

Objectifs de la journée

L'équipe de salariés étant répartie sur deux sites distincts, l'un des principaux objectifs de cette journée était de mélanger les salariés des deux sites, et de les faire se rencontrer dans un contexte différent de celui du travail quotidien. Cela offrait une occasion unique pour les salariés d'échanger sur des sujets variés et de mieux se connaître.

Organisation professionnelle

Pour garantir le succès de cet événement, la cuma a fait appel à une personne extérieure spécialisée dans l'organisation de ce type de journées pour les entreprises. L'expertise apportée a permis de structurer la journée de manière efficace et ludique.

Activités au programme

La journée s'est déroulée sur une base de loisir et comprenait une course d'orientation dans la forêt environnante. Inspirées par le célèbre jeu télévisé Koh-Lanta, les activités proposées mêlaient épreuves sportives et de compétition. Les participants, administrateurs et salariés confondus, ont été mélangés au sein des équipes pour favoriser la collaboration et l'interaction.

Convivialité et partage

Le déjeuner a également offert un moment important de convivialité. Bien que certains aient pu être réticents au départ, les activités diverses ont permis de briser la glace et de créer une dynamique de groupe positive.

Bilan Positif

Le bilan de cette journée est positif pour l'ensemble des participants. Les retours des salariés et des administrateurs sont enthousiastes et tous souhaitent renouveler l'expérience. En termes de coût, cette journée s'est avérée être un investissement rapidement amorti grâce aux bénéfices en termes de cohésion et de motivation au sein des équipes.

Une Journée sur le temps de travail

Il est important de noter que cette journée s'est déroulée sur le temps de travail, avec une rémunération équivalente à une journée de travail classique. Cela a permis de souligner l'importance que la cuma accorde au bien-être et à la cohésion de ses salariés.

Conclusion

L'initiative de la cuma du Bocage Nantais est un exemple inspirant pour toutes les cuma ayant des salariés.

En investissant dans la cohésion d'équipe et en créant des opportunités de rencontres et d'échanges, elle renforce non seulement les liens au sein de ses équipes, mais améliore également l'efficacité et la satisfaction au travail. Une expérience à suivre et à renouveler sans hésitation.

par benedicte.rousvoal@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

SIXIÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS, POURQUOI PAS ?

Depuis le début des années 2000 la cuma de Plurien a mis en place une sixième semaine de congés payés pour l'ensemble des salariés. Après un an d'ancienneté, sans critère de classification, tout le monde y a le droit.

Mais pourquoi mettre en place une semaine complémentaire de congés payés ? « Pour compenser le fractionnement des congés d'été » précise Nicolas Besrest, chef d'équipe de la cuma.

Trop souvent oublié le fractionnement est mis en place par la loi, à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, il concerne les salariés qui ont :

- Acquis au moins 15 jours ouvrables de congés payés
- Pris 12 jours continus entre le 1^{er} mai et le 31 octobre
- Au moins 3 jours ouvrables posés en dehors de la période légale de prise du congé principal

Si les conditions sont remplies, ils ont droit à :

- 2 jours ouvrables si le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 ;
- 1 jour lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours ouvrables

Dans la cuma bien sûr il est régulièrement difficile de faire prendre plus de 10 jours de congés payés d'affilés à cette période de l'année d'autant que quand l'un est absent c'est plus de travail pour les autres.

Bien sûr la cuma s'efforce de mettre en place 3 semaines de congés entre mai et septembre, « mais c'est difficile, il y a moins de périodes creuses que par le passé » précise Nicolas.

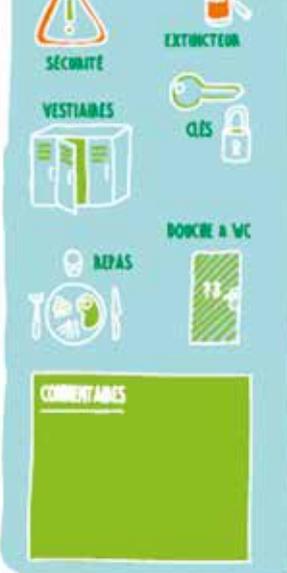
La cuma a donc mis en place cette 6^{ème} semaine, après les 15 jours de fermeture de Noël, les 3 semaines en été, cette semaine est à prendre entre janvier et mars. C'est plus que les 2 jours de fractionnement, mais c'est aussi un élément de fidélisation et de recrutement.

« Avec les semaines à 4 jours de novembre à février, le 13^{ème} mois, la semaine de congés en plus est un élément mis en avant pour recruter que nous présentons lors des entretiens de recrutement » indique Nicolas qui est chargé de mettre en place l'organisation de ces absences « le planning des congés est affiché dans la salle de pause surtout l'été comme ça tout le monde sait qui est là ou pas. »

Une bonne idée pour respecter la règle de fractionnement et fidéliser les salariés.



par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne



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
Noëlie 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