

INFOCUMA EMPLOYEURS



sommaire

Page 2

- Conduite de matériel en Cuma : nécessité d'établir un contrat de travail pour tous saisonniers
- La prestation de service = contrat de travail
- La démission

Page 4

- Sanctions

Page 6

- L'hiver arrive, je fais le bilan calmement
- Optimiser la gestion des heures et éviter les débordements en Cuma

Page 8

- Revalorisation de la rémunération des salariés de cuma
- L'exonération travailleur occasionnel applicable aux cuma

Page 10

- Evolution des indemnités en arrêt maladie
- Accident de travail : les règles et démarches à suivre
- Visites de santé à la médecine du travail : pour qui et quand ?

Page 12

- Une nouvelle CNOP pour 4 ans
- Compte épargne temps pour les salariés

Page 14

- Le Crédit d'impôt pour un remplacement

L'HIVER ARRIVE, JE FAIS LE BILAN CALMEMENT

Les récoltes et semis terminés, la majorité des Cuma commencent à faire le point des unités, le calcul des prix de revient de l'activité salariée et des matériels pour commencer les facturations.



Ne faites pas parler que vos chiffres. Interroger la moelle osseuse de la Cuma : les salariés et les adhérents !

Ci-dessous quelques moments privilégiés à passer avec les salariés :

- Bilan global de l'année et des matériels. Quel est leur avis de renouvellement des matériels, celui des chauffeurs et celui des mécaniciens de la Cuma ? Cela vous permettra de faire un retour aux responsables lors du conseil d'administration suivant, et le cas échéant de refaire une réunion avec les utilisateurs pour partager les problématiques.
 - Mise à jour du DUERP avec les salariés afin de voir ce qui s'est amélioré et dégradé, et déterminer avec les salariés s'il faut investir dans un outil spécifique pour supprimer le risque rapidement.
 - Bilan des heures et congés pris. Faire le point de chaque salarié, regarder l'équilibre souhaité par la Cuma et anticiper le positionnement des congés pour les solder avant la fin de l'année. Le cas échéant, si vous ne voulez pas trop d'heures supplémentaires à la fin de l'année, prévenez les salariés qu'une rotation à 3 jours par semaine va commencer à telle date.
 - Examiner l'analytique des heures salariés : faire le point par matériel pour voir si des choses interpellent en comparaison à l'année passée. Cela vous permet d'anticiper la question du trésorier mais aussi de mettre en lumière un matériel qui stationne trop souvent devant l'établi.
 - Relisez vos notes ou les comptes rendus des entretiens annuels de l'année passée. Cela permet de pouvoir enclencher une action (peut-être importante aux yeux du salarié) que vous avez laissée de côté et oubliée.
 - Planifiez entre les salariés et les responsables les temps forts de l'hiver : date des entretiens annuels, repas de convivialité avec les salariés, paniers cadeaux de fin d'année pour certaines Cuma...
- Cette liste n'est pas exhaustive et selon les habitudes de la Cuma vous ferez sans doute différemment, mais le temps va si vite s'écouler qu'il n'est jamais trop tôt pour commencer.

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



Rencontre employeurs et salariés de cuma de Normandie,
jeudi 11 décembre à 10 heures
à Saint Maurice du Désert dans l'Orne

DROIT SOCIAL



CONDUITE DE MATÉRIEL EN CUMA : NÉCESSITÉ D'ÉTABLIR UN CONTRAT DE TRAVAIL POUR TOUS SAISONNIERS

Dans de nombreuses Cuma, le recours à du personnel saisonnier est obligatoire afin d'avoir la certitude d'avoir la main d'œuvre nécessaire pour réaliser les chantiers dans les temps.

Mais aujourd'hui, de nombreux travaux agricoles ne permettent plus de pouvoir compter sur des saisonniers étudiants pour de multiples raisons (décalage des chantiers liés aux aléas climatiques, développement des chantiers complets sur de nouvelles activités).

Les Cuma doivent donc s'adapter et trouver de nouvelles solutions pour trouver de la main d'œuvre qualifiée et disponible. Certaines Cuma proposent à leurs adhérents ou à d'anciens adhérents de conduire des machines, mais quel est le statut à proposer ?

Dans le cadre d'anciens adhérents (en retraite ou ayants cessés leur activité), il sera obligatoire d'établir un contrat de travail (à adapter selon les besoins), à minima saisonnier ou en TESA afin de couvrir la personne et la Cuma en cas d'accident ou de contrôle.

Et dans le cas d'un adhérent actif, il ne pourrait être exonéré de contrat de travail que si celui-ci exécute la conduite dans un cadre d'entraide entre agriculteurs (caractérisé par un échange réciproque de services entre agriculteurs, équitable et sans indemnité financière)

Si l'adhérent, même à temps partiel, conduit le matériel de la Cuma dans le cadre d'un chantier coordonné par celle-ci, avec un lien de subordination entre les responsables et le chauffeur (planification des chantiers, respect des procédures), un contrat de travail est nécessaire entre les deux parties.

Focus : A la Cuma de Mayet, les anciens responsables sont les nouveaux saisonniers :

Depuis deux ans, la Cuma de Mayet a sollicité d'anciens responsables de la Cuma, partis en retraite, afin d'être embauchés comme saisonniers durant les pics d'activités, notamment en période estivale.

Pour le nouveau Président, cela ne présente que des avantages : « nous n'avons plus à passer du temps à diffuser des annonces, pour recevoir peu d'offres, surtout en dehors des vacances scolaires. Cela permet d'avoir des chauffeurs qualifiés, connus des adhérents, des responsables et des salariés permanents de la Cuma. Cela facilite le travail de chaque partie dans la prise en main des chantiers à réaliser. »

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

LA PRESTATION DE SERVICE = CONTRAT DE TRAVAIL

Un chauffeur-mécanicien, formé, compétent, disponible, indépendant, dont le temps de présence à la Cuma est rémunéré à l'heure, sans l'embarras des déclarations MSA, contrats de travail et autre gestion des heures ... L'idéal !



C'est exactement ce que des Cuma d'Ille et Vilaine ont trouvé en la personne de Monsieur M.

Déclaré comme entrepreneur individuel, à la MSA, à l'INSEE, avec un code NAF, un SIRET, en règle au niveau administratif pour réaliser une activité de prestation de services agricoles, en conduite d'engins.

Monsieur M, lors de sa présence dans les Cuma, réalisait les tâches et les horaires qui lui étaient dictés par les responsables de la Cuma, utilisait le matériel de la Cuma, ne s'occupait pas du planning, apportait sa main d'œuvre, facturait ses heures réalisées uniquement.

Oui mais voilà, une prestation de main d'œuvre ce n'est pas de la main d'œuvre.

C'est ce que l'inspection du travail et la MSA se sont chargés de rappeler à ces Cuma lors des contrôles qu'elles ont effectué sur site. La prestation de service :

- Réaliser un travail déterminé
- Apporter une expertise/technicité spécifique ou un savoir-faire particulier non présente dans l'entreprise
- Ne pas relever du domaine d'activité du bénéficiaire
- Fixer une rémunération forfaitaire au préalable décorrélée des heures réalisées
- Avoir une autonomie réelle

Mais le prestataire doit jouir **d'une réelle indépendance**, il doit pouvoir fixer les tâches qu'il veut réaliser, aux horaires qui lui conviennent, suivant l'organisation des chantiers qui lui convient ET SURTOUT APPORTER LES MOYENS MATERIELS NÉCESSAIRES À L'EXECUTION DES TRAVAUX.

Tout ce que Monsieur M. ne faisait pas.

Comme le rappelle l'inspection du travail « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont données à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » Cour de cassation sociale 19/12/2000.

En clair est salarié celui qui exécute un travail rémunéré au profit d'un tiers auquel il est subordonné, qui lui impose des contraintes, un contrôle et auquel il doit obéir et rendre des comptes.

Tout ce que Monsieur M faisait dans la Cuma :

- Les mêmes tâches que celles des autres salariés, sans apports techniques spécifiques
- Une facturation établie aux heures réalisées avec même parfois des majorations d'heures supplémentaires ou de dimanche
- Les mêmes horaires et durée de travail que les autres salariés
- La même organisation et les ordres reçus des adhérents comme les autres salariés.

Donc Monsieur M n'est pas un prestataire indépendant mais un salarié.

Les contrôleurs qui se sont présentés ont dès lors indiqué par écrit aux Cuma que la poursuite de telles pratiques serait susceptible de poursuites pénales pour travail dissimulé d'emploi salarié, ce qui est passible d'une peine d'emprisonnement de 3 ans et de 45 000€ d'amende.

L'exemple réel que les Cuma d'Ille et Vilaine ont rencontré illustre parfaitement le discours que tiennent les fédérations de Cuma depuis plusieurs années, la prestation de service en prestation de main d'œuvre simple n'est pas légale en Cuma et ce quel que soit le statut utilisé par le « prestataire » entrepreneur individuel, autoentrepreneur, EURL, SARL... Rien n'y fait ce n'est pas une prestation de main d'œuvre autorisée dans les Cuma !

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne



LA DÉMISSION

La démission, un terme qui fait souvent peur pour une grande majorité d'entre nous. Au travers de ces différentes questions, essayons d'y voir un peu plus clair, décryptage ...



La démission, c'est quoi ?

Uniquement réservée au salarié en CDI (Contrat à Durée Indéterminée), la démission est un mode de rupture qui permet de manifester clairement sa volonté de rompre son contrat de travail auprès de son employeur. Le salarié n'est pas tenu de préciser le motif pour lequel il souhaite démissionner.

S'il existe toutefois un doute sur la volonté claire et non équivoque de démissionner, le Conseil de Prud'hommes peut être saisi. La démission pourra alors être requalifiée en licenciement injustifié ou sans cause réelle et sérieuse.

Quelle est la procédure pour démissionner ?

Même si le Code du Travail n'impose pas de procédure spécifique pour notifier le souhait de démissionner, il est tout de même préférable de réaliser sa demande par écrit. Le courrier doit ensuite être transmis en Recommandé avec Accusé Réception ou tout simplement remis en mains propres contre décharge.

Est-ce que l'employeur peut refuser la démission ?

La réponse est **NON !**

L'employeur ne peut pas refuser la démission. Elle peut être effectuée à tout moment, même si le contrat de travail est suspendu par un arrêt maladie ou un congé parental par exemple. Lorsque la démission est transmise auprès de l'employeur, elle devient définitive. Le salarié ne peut alors revenir sur sa décision sauf si l'employeur accepte cette rétractation.

Est-ce qu'un préavis est prévu en cas de démission ?

La Loi ne fixe pas la durée du préavis de démission. L'information peut cependant être indiquée dans la convention collective ou sur le contrat de travail du salarié. La convention collective nationale de la production agricole prévoit pour un CDI :

- 1 mois pour le salarié non cadre
- 2 mois pour les TAM
- 3 mois pour les cadres

A quel moment le préavis de démission débute ?

Le point de départ du préavis est la date de notification à l'employeur de la démission, c'est-à-dire au moment où il en a connaissance. Cette date pourra différer en fonction du mode de transmission de la lettre de démission (courrier transmis en RAR ou remis en mains propres). Le salarié reste libre de définir une date de début de préavis qu'il devra notifier dans le courrier de démission.

DROIT SOCIAL

• • •

Quelle somme perçoit le salarié en cas de démission ?

A la fin de son préavis de démission, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de rupture.

Il percevra cependant :

- Son salaire jusqu'au dernier jour travaillé (salaire calculé au prorata en fonction de la date de départ)
- L'indemnité compensatrice de congés payés s'il reste des jours de congés acquis non pris
- Les primes éventuelles qui seraient liées au contrat de travail
- L'indemnité de non-concurrence (si stipulée dans le contrat de travail)
- L'indemnité de préavis uniquement versée si l'employeur a dispensé le salarié d'effectuer son préavis

Le salarié perçoit-il des allocations chômage en cas de démission ?

La démission ne donne pas droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage mais elle peut être accordée si la démission est considérée comme légitime par France Travail (déménagement pour suivi de conjoint par exemple...). De manière générale, un point avec un conseiller France Travail permettra d'identifier les droits du salarié en fonction de la situation personnelle.

Quels sont les documents que le salarié reçoit en fin de contrat lors d'une démission ?

Au terme du préavis de démission, l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié les documents suivants :

- Le certificat de travail
- Le reçu pour solde de tout compte
- L'attestation destinée à France Travail

La démission reconversion, le salarié souhaite démissionner et dispose d'un projet de reconversion professionnelle :

Depuis le 1er novembre 2019, le salarié a la possibilité de démissionner tout en ayant droit à l'allocation chômage pour l'aider à se lancer, sous certaines conditions.

Première condition : justifier de 5 ans d'activité salariée continue. Il faut donc avoir travaillé au moins 1 300 jours dans les 60 mois qui précèdent la demande de démission. Peu importe que les 1 300 jours aient été travaillés chez un ou plusieurs employeurs. Attention, les périodes de congés sans solde, sabbatique ou périodes de disponibilités ne sont pas prises en compte.

Seconde condition : demander un conseil en évolution professionnelle, étape obligatoire qu'il conviendra de réaliser avant toute démission.

Dispensé par un cabinet spécialisé, le CEP (Conseil en Evolution Professionnelle) permettra de bénéficier d'un appui personnalisé pour préparer le projet, d'étudier les dispositifs alternatifs à la démission et d'établir le projet.

Plus d'informations sur le site dédié : www.demission-reconversion.gouv.fr

par karine.lielievre@cuma.fr • Mayenne



Avoir des salariés en Cuma, c'est aussi devoir parfois mettre la casquette du policier afin de garantir un espace de travail sain tant pour l'équipe que pour les adhérents.

Lorsqu'une faute professionnelle est commise, une sanction peut y être appliquée, mais tout cela se cadre et se structure autour du Code du Travail.

Justement, que nous dit le Code du Travail d'une sanction ?

« Une sanction constitue toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération »

Il existe donc plusieurs sanctions avec plusieurs niveaux, et avec des objectifs différents.

**PREMIER NIVEAU
la lettre de recadrage**

Elle n'est en soit, pas une sanction disciplinaire, mais davantage un rappel du poste, de ses missions, et permet de reclarifier les objectifs.

**SANCTION RÉELLEMENT
à but disciplinaire, nous avons le blâme au travail.**

Le but de cette sanction est de mettre par écrit les faits reprochés, ainsi dans le blâme doit figurer la date de la faute commise, et les conséquences qu'elle a pu avoir sur le travail et le reste de l'équipe (adhérents, salariés...).

Le blâme est inscrit dans le dossier disciplinaire du salarié.

**SANCTION LOURDE
il en existe plusieurs également.**

La mise pied disciplinaire, qui est une suspension du contrat de travail et se faisant une privation de salaire sur la durée de la mise à pied.

Cependant la mise à pied est nécessairement limitée dans le temps afin qu'elle ne soit pas assimilée à un licenciement implicite.

De même, elle doit être réellement motivée par des faits concrets et sérieux, ainsi, ces faits ne doivent pas être fictifs ou potentiels.

La mutation est également une sanction existante, qui néanmoins en Cuma semble difficilement faisable puisqu'il s'agit d'un changement géographique (de site, d'atelier...).

EN DERNIER RECOURS

il y a le licenciement disciplinaire : pour faute simple, grave ou lourde.

Tout licenciement disciplinaire doit être justifié par une cause réelle et sérieuse : réelle par son objectivité, donc matériellement vérifiable et sérieuse car endosse une certaine gravité.

Le licenciement pour faute peut intervenir soit pour une seule faute qui est suffisamment importante pour entraîner le licenciement, soit pour plusieurs fautes légères mais fréquentes.

Cependant, sanctionner un salarié ne se fait pas sans cadre, il y a toujours des procédures à suivre, et ce en fonction de la sanction.

Tout d'abord il y a un délai à respecter, et ce peu importe la sanction. En effet, les faits reprochés qui mènent à une sanction ne peuvent être antérieurs à 2 mois à date de la sanction.

Ensuite, pour les sanctions simples l'employeur n'est pas obligé de convoquer le salarié à un entretien préalable. La sanction est notifiée au salarié par remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée.

Cependant, si l'employeur souhaite organiser un entretien avec le salarié, il doit le convoquer par lettre remise en main propre ou recommandée dans un délai raisonnable avant l'entretien. Dans cette lettre, il doit y être indiqué la possibilité pour le salarié de se faire assister.

En ce qui concerne les sanctions lourdes, la procédure est plus importante :

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. La convocation doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre. Cette lettre doit être envoyée dans un délai de 2 mois maximum à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits qu'il considère comme fautifs.

La loi n'impose pas de délai à respecter entre la réception de la convocation à l'entretien et la tenue de cet entretien. Un délai raisonnable doit être prévu par l'employeur pour avertir le salarié suffisamment à l'avance.

Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. Cependant, le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien, et s'il ne s'y présente pas, l'employeur peut tout de même poursuivre la procédure.

Pour la décision de sanction, la loi impose à l'employeur d'observer un délai de réflexion avant de notifier sa décision, ainsi l'employeur doit attendre au minimum 2 jours ouvrables, et au plus tard 1 mois après l'entretien avant de notifier la sanction au salarié. La sanction fait l'objet d'une décision écrite et argumentée, adressée au salarié par lettre recommandée ou remise en main propre.

Si la sanction est un licenciement, d'autres règles s'appliquent en termes de procédure :

Pour la convocation à l'entretien préalable, un délai de 5 jours est imposé entre l'envoi de la lettre et le rendez-vous. Si le salarié ne s'y présente pas, cela ne bloque pas la procédure.

Une fois l'entretien réalisé, l'employeur doit attendre 2 jours ouvrables pour envoyer sa décision, et le délai maximal est de 1 mois. Un salarié peut contester une sanction disciplinaire au Conseil des Prud'hommes, en saisissant le juge dans un délai de 2 ans à compter du jour où il a eu notification de la sanction.

ET ENFIN, POUR RAPPEL, LES SANCTIONS SUIVANTES SONT INTERDITES :

- Les amendes et autres sanctions pécuniaires
 - Les sanctions en raison de l'un des motifs (*origine, sexe, situation de famille, patronyme...*) énoncés à l'article L. 1132-1 du Code du travail
 - Les sanctions prises à l'encontre d'un salarié victime ou témoin de harcèlement sexuel ou moral
 - Les sanctions qui font suite à l'exercice par le salarié de son droit de retrait pour danger grave et imminent
 - Les sanctions liées à l'exercice normal du droit de grève
 - Les sanctions prises à l'encontre d'un salarié pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 du Code du travail ou pour les avoir relatés
 - Les sanctions en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur
 - Les sanctions pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité
 - Les sanctions pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel
 - Les sanctions pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ou de faits de harcèlement (sexuel ou moral).
- Toute mesure de « représailles », telle que définie au II de l'article 10-1 de la loi du 9 décembre 2016
- Les sanctions prises à l'encontre d'un lanceur d'alerte au sens du I de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, des 1° et 2° de l'article 6-1 de cette même loi
 - Les sanctions prises à l'encontre d'un salarié pour avoir, de bonne foi, alerté l'employeur s'il estime que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement (les mesures de représailles telles que définies ci-dessus sont également prohibées)
 - Les sanctions pour avoir signalé de bonne foi à l'Autorité des marchés financiers ou à l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution des faits susceptibles de caractériser l'un ou plusieurs des manquements mentionnés à l'article L. 634-1 du code monétaire et financier.

par yse.soulard@cuma.fr • Bretagne



MAIS QUE FAIT LA COUR DE CASSATION !?

C'est peut-être la question que vous vous êtes posées en découvrant les arrêts de principe* de la Cour de cassation rendus le 10 septembre dernier sur les congés payés (voir l'article Congés payés). Pour comprendre ces décisions, revenons brièvement sur le rôle de la Cour de cassation dans la production du droit (du travail) français.

La Cour de cassation : garante d'une application uniforme du droit

La Cour de cassation est la plus haute juridiction de l'ordre judiciaire en France. Son rôle n'est pas de rejurer une affaire, mais de vérifier que les tribunaux et cours d'appel ont correctement appliqué la loi.

Si la règle de droit a été respectée, elle confirme la décision.
Si elle a été mal appliquée, elle « casse » la décision et renvoie l'affaire devant une autre juridiction, qui la rejugera.

La Cour de cassation n'examine pas les faits mais la manière dont le droit a été appliqué.
Ses décisions servent de repères à l'ensemble des juges du pays : elles assurent une interprétation cohérente et uniforme des lois sur tout le territoire. Elle garantit ainsi la sécurité juridique et la qualité des décisions de justice.

Un contrôle exercé à la lumière du droit européen

Ce contrôle ne se limite pas au droit français. En vertu de l'article 55 de la Constitution, les traités internationaux régulièrement ratifiés - dont ceux de l'Union européenne - ont une autorité supérieure à la loi française.

Autrement dit, la Cour de cassation doit tenir compte du droit de l'Union européenne, et de la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH) dans son contrôle de la mise en œuvre du droit par nos tribunaux et cours d'appels.

A ce titre, la cour de cassation doit interpréter le droit français à la lumière du droit européen applicable (*c'est le principe de l'« interprétation conforme »*) et c'est ce qu'elle fait dans l'arrêt du 10 septembre 2025 (n° 791 FP-B+R), à propos des congés payés coïncidant avec un arrêt maladie.

Elle doit également écarter l'application d'une règle nationale contraire au droit européen (*Principe de primauté du droit de l'Union*) et c'est ce qu'elle fait dans le second arrêt 10 septembre 2025 (n°23-14.455) concernant le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En conclusion, dans ces deux arrêts, la Cour de cassation a exercé sa mission : garantir une application uniforme du droit et veiller à la conformité du droit français avec le droit européen.

Ce faisant, elle permet à la France de respecter ses engagements internationaux et d'éviter d'éventuelles sanctions de la Commission européenne 2 .

1 Les **arrêts de principe** sont des décisions qui fixent une règle d'application générale. Ils servent de référence pour trancher des affaires similaires à venir, tant devant les cours d'appel que devant les conseils de prud'hommes.

2 Le 18 juin dernier, la Commission européenne avait enjoint la France de se mettre en conformité avec le droit européen sur ces sujets. Il s'agissait de la 1^{re} étape vers une possible sanction de l'Etat Français.

par Barbara Tiriou
Juriste en droit du travail et droit coopératif agricole
pour la fédération nationale

OPTIMISER LA GESTION DES HEURES ET ÉVITER LES DÉBOREMENTS EN CUMA

Les travaux s'enflamment, le planning des salariés aussi. Adhérents, responsables, salariés chacun a un rôle à jouer.



La gestion des heures de travail et la réduction des débordements sont des enjeux cruciaux pour les Cuma. Pour y parvenir, voici quelques préconisations pour une meilleure gestion et aussi des solutions qui peuvent être mises en place.

- **Nommer un responsable salarié "actif"** : Avoir un responsable présent et actif pour soutenir les salariés et gérer le planning est essentiel.
- **Réunions régulières** : Organiser des points réguliers entre employeurs et salariés pour discuter du planning, des heures travaillées, des congés...
- **Planifier le travail** : En fonction des ressources humaines disponibles plutôt que des souhaits des adhérents.
- **Établir des règles sociales** : Il est important de définir des règles claires concernant notamment les heures supplémentaires et les congés payés.
- **Suivi régulier des heures et du travail** : Désigner une personne responsable du suivi mensuel des heures travaillées par rapport aux prévisions et ajuster le plan d'action si nécessaire.
- **Calendrier prévisionnel des congés** : Établir un calendrier des congés dès le début de l'année pour anticiper les absences. Il faut veiller à ce que ces derniers soient pris en totalité. Si nécessité, les employeurs peuvent imposer des périodes de congés et prévoir les absences à l'avance pour éviter les désagréments.
- **Redéfinir les tâches et priorités** : Il est crucial de clarifier les responsabilités de chacun et de hiérarchiser les tâches pour éviter la surcharge de travail.
- **Former tous les salariés** : A l'utilisation du matériel permet de faciliter les remplacements en cas d'absence.

- **Roulement des chauffeurs** : En période de forte activité, organiser un roulement pour limiter le nombre d'heures travaillées par semaine (exemple : 2X8,...).

- **Embauche de saisonniers** : Recruter des saisonniers peut aider à gérer les pics d'activité.

- **Élargir le matériel** : Investir dans des équipements plus performants peut accroître la productivité.

- **Collaboration entre Cuma** : Travailler en intercuma pour les activités nécessitant une main-d'œuvre importante.

- **Limiter les heures en hiver** : Réduire le temps de travail pendant les mois d'hiver peut aider à prévenir l'épuisement des salariés. (exemple : Envisager une fermeture temporaire de l'atelier pendant les périodes creuses pour permettre aux salariés de récupérer par exemple la période de Noël.)

- **Gestion des heures d'entretien** : Choisir une concession ou un salarié pour effectuer l'entretien du matériel en hiver peut limiter les heures de travail pendant cette période.

- **Règles pour les adhérents** : Établir des limites claires sur les priorités de travail et faire comprendre aux adhérents que la vie de famille ne doit pas être sacrifiée au profit du travail.

- **Sensibilisation des adhérents** : Éduquer les adhérents sur l'importance de ne pas mettre de pression sur les salariés, en leur rappelant que les conditions climatiques échappent à leur contrôle.

En conclusion, une gestion efficace des responsabilités partagées au sein des Cuma nécessite une organisation rigoureuse et une communication claire entre tous les acteurs.

En mettant en œuvre ces préconisations, il est possible de créer un environnement de travail équilibré et productif, tout en préservant le bien-être des salariés.

par nathalie.pigneron@cuma.fr • Normandie Ouest

 **myCUMA**
LINK

CUMA ET MATÉRIELS,
PRÈS DE CHEZ VOUS
EN 1 CLIC

 **link.mycuma.fr**

PAYE



REVALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS DE CUMA

Quand et comment ? Pour rappel, chaque salarié de cuma est classé selon les critères de la Convention Collective Nationale Production Agricole et Cuma (CCN PA Cuma) :

- Les salariés de cuma sont classés selon 6 critères classants permettant de définir un coefficient
- Le coefficient obtenu permet de définir un palier dans la grille des salaires (12 paliers)
- Chaque palier définit un taux horaire brut minimum (ou plancher)
- Le taux horaire du salarié peut être supérieur au taux horaire minimum du palier : prise en compte des critères liés à la personne (formation, expérience, ancienneté...).

Comment évolue la grille des salaires de la CCN PA-Cuma :

- Les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier les salaires au minimum 1 fois par an dans le cadre d'une Commission Paritaire de la CCN
- Dans les faits, une négociation des salaires est sollicitée quand il y a une augmentation du SMIC ou une forte inflation
- Si la négociation aboutit, elle fait l'objet de la signature d'un avenant à la CCN
- La nouvelle grille est alors applicable officiellement le 1er jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel (environ 3 mois après négociation)
- Les fédérations de Cuma ont préconisé l'application des nouvelles grilles dès leur validation par avenant (compte tenu du contexte de tension sur le pouvoir d'achat depuis quelque temps).

Gestion des augmentations de salaires au sein des Cuma :

- 3 cas de figures selon le taux horaire du salarié suite à l'augmentation de la grille :
 - Taux horaire égal au taux horaire minimum du palier => augmentation automatique.
 - Taux horaire supérieur au taux horaire du palier mais rattrapé par l'augmentation => augmentation partielle automatique.
 - Taux horaire supérieur au taux horaire du palier mais restant supérieur après l'augmentation => pas d'augmentation automatique.
- Il est donc important que les employeurs s'emparent du sujet de la revalorisation salariale après chaque négociation de la grille pour garder la cohérence des taux horaires entre les salariés d'une même équipe

• Le % d'augmentation du palier de la grille CCN est négocié pour prendre en compte l'inflation et d'autres éléments tels que la revalorisation des métiers dans la branche d'activité

• L'employeur pourra également prendre en compte les évolutions dans le poste de chaque salarié et sa performance à la réalisation de ses missions

• Mais si le salarié se voit attribué de nouvelles missions et responsabilités alors peut-être faudra-t-il revoir la classification de son emploi qui entraînera un nouveau coefficient et peut-être un changement de palier et de taux horaire

• En plus du salaire de base calculé sur le taux horaire, il y a d'autres éléments de rémunération à prendre en compte qui peuvent eux aussi évoluer :

- Le salaire variable : prime ancienneté, prime annuelle, primes exceptionnelles, Prime Partage de la Valeur...

- Les périphériques de rémunération : tickets restaurant, aides à la mobilité, plans d'épargne entreprise...

Important : Après chaque décision d'augmentation des salaires, pensez à communiquer à votre Service Paye, la modification du taux horaire de chaque salarié et sa date d'application.

Les employeurs décident ainsi de la politique salariale qu'ils veulent appliquer dans leur Cuma en fonction de la grille des salaires bien sûr mais aussi en fonction de leurs choix.

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

Des experts agroéquipements au service des cuma de l'Ouest

Dans un contexte agricole où la performance technique et la maîtrise des coûts sont plus que jamais déterminantes, le réseau cuma Ouest renforce son offre d'accompagnement en agroéquipements.

Objectif : mettre à disposition des cuma une expertise pointue pour optimiser leurs chantiers et valoriser au mieux les investissements collectifs.

Sous l'impulsion des administrateurs, plusieurs thématiques prioritaires ont été identifiées : la récolte des fourrages, l'épandage des effluents d'élevage et le semis/désherbage mécanique. Ces leviers sont essentiels pour la rentabilité et la qualité des productions.

Pour les fourrages, les experts offrent des conseils sur le matériel, l'organisation des chantiers et les outils de diagnostic afin d'assurer une valorisation optimale.

En ce qui concerne l'épandage, les enjeux incluent la réduction des émissions d'ammoniac et l'optimisation des coûts. Les spécialistes aident les cuma à mieux gérer leurs effluents.

Enfin, face à la diminution des phytosanitaires, le désherbage mécanique s'impose. Les experts conseillent sur le matériel et son intégration dans les cultures.

Le service proposé est souple et accessible : de deux heures à une journée d'intervention, en présentiel ou à distance. Formation des chauffeurs, sensibilisation des éleveurs, appui à l'organisation ou conseils stratégiques : tout est possible, sur mesure.

**Devis
personnalisé
sur demande**

Derrière cette offre, des experts reconnus issus des fédérations de l'Ouest mettent leur expérience au service du collectif. Leur ambition : apporter aux cuma une expertise indépendante, concrète et immédiatement mobilisable sur le terrain. Alors, prêts à faire le plein de conseils et à booster vos pratiques ? Contactez votre fédération.

L'EXONÉRATION TRAVAILLEUR OCCASIONNEL APPLICABLE AUX CUMA

Suite à la loi 2025-199 du 28 février 2025 sur le financement de la Sécurité Sociale pour 2025, les Cuma sont désormais éligibles à l'exonération travailleurs occasionnels (exo TO-DE)



L'ensemble des Cuma peuvent demander cette exonération TO-DE, qu'elles réalisent une activité Groupements d'Employeurs ou non. Les salariés concernés sont les CDD saisonniers, CDD d'usage, contrat vendanges et CDI conclus avec un demandeur d'emploi inscrit à France Travail.

La durée maximale d'exonération TO est de 119 jours consécutifs ou non, par salarié.e et par année civile.

En comparaison à la réduction générale des cotisations patronales (RGCP) qui s'appliquent aujourd'hui à une forte majorité de salariés de Cuma, l'exo TO-DE est plus favorable jusqu'à 1,4 SMIC.

Mais attention pour un même salarié qui est présent plus de 119 jours sur l'année civile, vous ne pouvez pas cumuler la RGCP et l'exo TO, ni simultanément, ni successivement.

Pour en bénéficier, la Cuma doit procéder à sa demande lors de la déclaration d'embauche du salarié par le biais du TESA ou par DPAE/DSN.

Ci-contre des références afin de voir l'enjeu important pour chaque mois et chaque salarié.

Taux horaire	Réduction générale	Réduction TO DE	Plus favorable
11,88 euros SMIC	453,55	598,58	Réduction TO DE
1,2 SMIC = 14,26 euros	253,64	543,47	Réduction TO DE
1,4 SMIC = 16,63 euros	54,59	116,97	Réduction TO DE
1,6 SMIC = 19 euros	Exo nulle	Exo nulle	

par pauline.bonkoski@cuma.fr • Union des Pays de la Loire

La boutique cuma



Chères cuma de l'Ouest, afin de renforcer l'unité de vos équipes et vous faire connaître sur vos territoires, vos fédérations peuvent vous accompagner dans la création de votre identité visuelle.

LE CATALOGUE DE PRODUITS S'ÉTOFFE RÉGULIÈREMENT, DÉCOUVREZ LA GAMME ACTUELLE D'ACCESSOIRES PERSONNALISABLES

• COMBINAISON

gris foncé, avec bande rétro-réfléchissante bras et jambes ainsi que logo cuma brodé en couleur devant côté cœur et au dos.

• VESTE MANCHE LONGUE SOFTSHELL BLEU MARINE

avec broderie blanche du logo devant côté cœur et au dos.

• BODYWARMER BLEU MARINE

sans manche, légèrement molletonné imperméable avec broderie blanche du logo devant côté cœur et au dos.

• DOUDOUNE LÉGÈRE SANS MANCHE BLEU MARINE

avec broderie blanche du logo devant côté cœur.

• POLO BLEU MARINE

avec broderie couleur du logo devant côté cœur et au dos.

• TEE SHIRT BLEU DEMIN

avec marquage blanc du logo devant et au dos.

• BONNET avec broderie couleur du logo sur le revers.

• CASQUETTE gris foncé avec broderie blanche du logo devant.

• GOURDE ISOTHERME couleur au choix.

• Gobelet couleur au choix ou translucide.

• STYLO en plastique transparent avec logo blanc.

• STICKER format aux choix.

• PANNEAU D'ATELIER format aux choix.

• TOUR DE COU blanc avec logo en couleur.

Tous ces articles, ainsi que d'autres selon vos besoins, peuvent être personnalisés au nom de votre cuma. Vous pouvez choisir les quantités en fonction de vos demandes spécifiques.

Créez votre identité

Personnalisez vos produits et renforcez l'unité au sein de votre cuma. Ces articles sont conçus pour valoriser votre groupe et affirmer votre identité collective.

Comment faire ?

C'est très simple ! Contactez votre fédération et passez commande, tout comme de nombreuses cuma dans l'Ouest.

EVOLUTION DES INDEMNITÉS
EN ARRÊT MALADIE

Depuis le 1er avril 2025, le plafond servant au calcul des indemnités journalières (IJ) versées par la MSA aux salariés en arrêt maladie est passé de 1,8 SMIC à 1,4 SMIC.



Concrètement, si le salaire brut mensuel du salarié dépasse l'équivalent d'1,4 fois le SMIC (soit 2 522,57 € au 01/07/2025), seule cette somme est retenue pour calculer l'indemnité. Ce plafond est révisé à chaque augmentation du SMIC.

Les conditions d'indemnisation diffèrent selon l'origine de l'arrêt :

	Maladie/accident vie privée	Accident du travail Maladie professionnelle
Délai de carence	Oui : 3 jours de carence, indemnités versées dès le 4 ^{ème} jour d'arrêt	Non : indemnités versées dès le 1 ^{er} jour d'arrêt
Montant des IJ de base MSA	50 % du salaire brut plafonné, avec éventuel complément employeur/prévoyance	Jusqu'à 80 % environ du salaire brut plafonné, avec complément possible jusqu'à 90-100 % selon l'employeur
Durée maximale d'indemnisation	360 jours sur 3 ans (prolongation possible en ALD)	Jusqu'à 3 ans si arrêt continu

Les IJ sont soumises à la CSG et à la CRDS, mais exonérées de cotisations retraite et chômage. Cela peut donner l'impression que le net perçu est proche du salaire habituel, mais en contrepartie le salarié ne cotise pas de droits à la retraite ni au chômage sur cette période (sauf complément employeur soumis à cotisations).

Les IJ ne sont pas cumulables avec un salaire à temps plein (hors temps partiel thérapeutique).

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

ACCIDENT DE TRAVAIL : LES RÈGLES ET
DÉMARCHES À SUIVRE

Quand un salarié a un accident pendant ses heures de travail à la Cuma, il est important de réaliser les démarches rapidement.

La première étape

est la déclaration de l'accident de travail (DAT). Elle doit être faite dès que vous avez connaissance de l'accident de travail (AT) et dans un délai de 48h maximum (ce délai est réduit à 12h dans le cas d'un accident mortel).

NB : sauf circonstances exceptionnelles, le salarié a un délai de 24h pour informer son employeur d'un AT. La déclaration peut se faire directement sur votre espace MSA numérique ou en envoyant par mail le CERFA de déclaration rempli à votre caisse MSA. Pour gagner du temps lors de la déclaration, pensez à vous munir en avance des informations suivantes :

- Date de naissance et numéro de sécurité sociale du salarié
- Circonstances exactes de l'accident ainsi que les types et lieux des blessures (Exemple : fracture main droite)
- Lieu précis de l'accident
- Noms des témoins le cas échéant

La déclaration d'un AT est obligatoire, et ce même en l'absence d'arrêt de travail ou de visite immédiate chez le médecin, ce qui permet de couvrir le salarié en cas de complications liées à l'AT.

La Cuma doit transmettre également au salarié une feuille d'accident, le plus rapidement possible après l'AT, pour lui permettre de ne pas avancer de frais pour les actes médicaux réalisés dans ce cadre.

Si le salarié est arrêté suite à son AT, alors ce dernier doit vous transmettre son arrêt au plus tôt et dans un délai maximum de 48h. Le salarié se charge également de transmettre l'arrêt à la MSA si la télétransmission n'est pas faite directement par le médecin.

Enfin, la Cuma doit transmettre une attestation de salaire à la MSA afin de déclencher le versement des indemnités journalières (IJ).

Dans le cas d'un accident de travail, les IJ sont versées dès le 1er jour d'absence sans délai de carence. Il est également important de noter que le jour de l'AT est considéré comme un jour de travail et est donc entièrement rémunéré par l'employeur, et ce quel que soit l'heure de l'AT (Exemple d'un salarié à temps plein, il se blesse à 9h et va chez le médecin dans la foulée qui le met en arrêt : le salarié est rémunéré par la cuma comme s'il avait travaillé 7h ce jour-là).

Cas particulier des accidents de la route

Si le salarié a un accident de la route pendant sa journée de travail, la typologie de l'accident va dépendre de son lieu de départ et d'arrivée :

• Le salarié a un accident de la route entre son domicile et la Cuma (à l'embauche, à la débauche ou lors de la pause méridienne) alors l'accident sera qualifié d'accident de trajet : les démarches et les délais sont les mêmes que pour un AT, mais le salarié ne bénéficiera pas des avantages spécifiques aux accidents de travail et maladies professionnelles.

• Le salarié a un accident de la route dans le cadre d'un trajet lié au travail (pour aller chez un fournisseur ou chez un adhérent par exemple) alors l'accident sera à déclarer en tant qu'accident de travail.

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



VISITES DE SANTÉ À LA MÉDECINE DU TRAVAIL : POUR QUI ET QUAND ?

En tant qu'employeur, vous avez une obligation de veiller à la santé et sécurité de vos salariés. La mise en œuvre du suivi de l'état de santé des salariés auprès de la Médecine du Travail de la MSA en fait partie.

Ce suivi est assuré par une **équipe pluridisciplinaire de santé au travail** (médecins, internes, infirmiers...).

Selon les besoins, l'état de santé de votre salarié et les risques liés à son poste de travail, 3 types de Visite d'Information et de Prévention (VIP) sont proposés :

Le suivi individuel simple

Il concerne **les salariés qui ne sont pas exposés à des risques particuliers** et qui n'ont pas de problème de santé spécifique. Il est réalisé dans un délai de 3 mois maximum à compter de l'affectation au poste et est renouvelée dans un délai de **5 ans maximum**.

À l'issue de la VIP, une **attestation de suivi** est délivrée et le salarié est réorienté vers le médecin du travail si des mesures individuelles doivent être mises en place (aménagement ou adaptation du poste de travail ou du temps de travail) ou si un risque d'inaptitude au poste est identifié.

Le suivi individuel adapté (SIA)

Il est réalisé sur la base du suivi simple avec des périodicités plus rapprochées. La VIP est réalisée alors **tous les 3 ans au maximum**. Il concerne tous les travailleurs de nuit, âgés de moins de 18 ans, handicapés **et ceux soumis aux autorisations de conduite des engins de levage** (pour justifier de leur aptitude médicale)...

Le suivi individuel renforcé (SIR)

Ce dispositif concerne vos salariés dont le poste **présente un risque particulier pour leur santé, leur sécurité ou celle de tiers**, comme par exemple l'exposition à l'amiante, au plomb, à des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (**produits phytosanitaires**)...

Votre salarié réalise avant affectation à son poste, un Examen Médical d'Aptitude (EMA) avec un **médecin du travail**, qui est **renouvelé dans un délai de 4 ans maximum**.

Une **visite intermédiaire** est réalisée au plus tard **2 ans après l'EMA** par un professionnel de santé de l'équipe santé sécurité au travail.

Bon à savoir :

Le salarié peut solliciter à tout moment le médecin du travail. **L'employeur peut également le solliciter sur demande écrite et motivée.**

Enfin, pour garantir l'efficacité du suivi individuel de l'état de santé de vos salariés, vous devez :

- Déclarer à la MSA les nouveaux embauchés en précisant leurs expositions particulières (produits phytosanitaires...), le plus tôt possible
- Signaler à la MSA, avant affectation à leur poste, les salariés qui doivent bénéficier d'un suivi individuel renforcé
- Transmettre les convocations aux visites et examens aux salariés et vous organiser pour qu'ils puissent s'y rendre
- Conserver les avis d'aptitude, d'inaptitude et les attestations de suivi
- Prendre en compte les recommandations du médecin du travail et si ce n'est pas possible, indiquer les raisons
- Faire la demande au médecin du travail d'une visite de reprise pour vos salariés dans les 4 cas suivants : arrêt de travail d'au moins 60 jours (maladie et accident vie privée), congé maternité, absence pour cause de maladie professionnelle, absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail

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

Les agriculteurs sollicitant de plus en plus les chantiers clés en main dans les cuma, des nouveautés ont été ajoutées

cumacalc peut désormais calculer également les coûts de revient des chantiers complets et comparer plusieurs simulations.



Calculez le coût de votre chantier complet



cumacalc

C'est une application **simple et gratuite**

www.cumacalc.fr

SANTÉ/SECURITE & QUALITE DE VIE AU TRAVAIL



UNE NOUVELLE CNOP POUR 4 ANS

La CNOP, **Convention Nationale d'Objectifs de Prévention** est signée entre la CCMSA, la fédération nationale des cuma et le collège salarié du Comité Technique National.

Depuis sa création, 92 dossiers de Cuma ont été accompagnés au niveau national. **L'objectif est simple : améliorer les conditions de travail des salariées et des adhérents.**

Pour quelles Cuma ?

Toutes les Cuma peuvent solliciter cet accompagnement de la MSA locale à condition de respecter les critères ci-dessous :

- Avoir un effectif salarié entre 0.5 et 199 ETP
- Être affilié à la MSA et être à jour de ses cotisations
- Disposé d'un DUERP à jour (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels)
- Avoir un projet d'amélioration de la prévention dans la Cuma

Une aide sur quoi ?

Entrer dans le dispositif permet aux responsables et salariés de bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en prévention et donc d'instaurer une culture de prévention des risques professionnels. Financièrement, la MSA va aider la Cuma sur les investissements en prévention, sur les études et les formations.

Exemple avec la Cuma Orchidée de Chantonay (85) qui s'est engagée en 2022 et qui arrive en fin de réalisation - extraction sur quelques lignes :

Au global sur trois années, la Cuma s'est projetée sur un plan d'investissements de 104 000 euros HT et l'aide de la MSA sera de 20 000 euros.



selon le point de départ de la Cuma et du projet sur les trois années, tous les dossiers n'ont pas exactement les mêmes prises en charge de la MSA. C'est bien le conseiller prévention MSA qui est le seul à pouvoir finaliser le dossier selon les critères donnés par chaque MSA.

Qui contacter ?

Le décideur du dossier est principalement le conseiller prévention de votre MSA. Nous vous conseillons de le contacter pour voir si votre projet peut entrer dans les critères de la CNOP et du nombre de dossiers en cours sur le département, ce qui peut être aussi un frein si trop de dossiers sont signés.

Libellé de l'action	Nature	Cout HT pour la cuma	Montant retenu de prévention	Aide octroyée
Evaluation des risques chimiques	Etudes	600	600	600
Organiser l'accueil des salariés et personnes extérieures	Etudes	150	90	27
Formation Sauveteur Secouriste (salariés et adhérents)	Formation	552	276	55
Formation CACES	Formation	1 245	1 245	249
Presse hydraulique 50 tonnes	Investissement	4 338	3 037	1 214
Charriot à huiles avec pompe pneumatique et enrouleur	Investissement	714	714	571
Charriot porte roue grande largeur	Investissement	1 218	1 218	609
Compresseur	Investissement	2 769	1 108	111
Eclairage intérieur : passage au LED	Investissement	5 324	5 324	3 194
Portail atelier	Investissement	26 929	10 772	2 154
Poste à souder semi-auto	Investissement	3 635	2 545	509
Découpeur plasma		4 505	3 153	631

COMPTE EPARGNE TEMPS POUR LES SALARIÉS

Le Compte Épargne-Temps est un dispositif d'épargne salariale qui permet aux salariés d'une entreprise de placer sur un compte des périodes de congés ou de repos non-prises ou encore diverses sommes issues de leurs rémunérations.



Ils peuvent ensuite en bénéficier sous la forme de congés rémunérés ou de rémunérations immédiates ou différées.

L'accord de branche du 19 septembre 2001, signé par les partenaires sociaux dont la FN Cuma, permet la mise en place d'un CET dans une Cuma et en prévoit les dispositions.

Ainsi, toutes les Cuma situées sur l'ensemble du territoire français sont éligibles à la mise en place d'un CET.

Tout salarié titulaire d'un Contrat à Durée Indéterminée ou à Durée Déterminée et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier du CET.

A SAVOIR

Un CET Universel a été négocié entre les partenaires sociaux dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel. Mais ce texte doit encore être signé par des organisations syndicales et patronales et devra ensuite être transposé dans la loi par le Gouvernement.

Le CET a pour finalité de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper sa fin de carrière.

TOUTEFOIS

- La mise en place d'un CET dans l'entreprise n'est pas obligatoire
- Le salarié n'est pas obligé de l'utiliser et il y affecte des droits s'il le souhaite
- Le salarié intéressé doit en informer son employeur

La mise en place d'un CET dans la Cuma nécessitera alors un suivi administratif et comptable rigoureux avec la mise en place de documents pour :

- La demande d'ouverture et l'alimentation du CET par le salarié
- La demande de retrait ou la fermeture du CET par le salarié
- L'information du salarié des jours et sommes détenus en CET suite à un versement
- L'information annuelle du salarié sur la situation de son CET

Le fonctionnement d'un CET est donc très encadré et nécessite de bien suivre les règles définies dans les accords. La Cuma devra prévoir un investissement sur le suivi administratif et comptable du CET et pourra être amenée à revaloriser et abonder les sommes et jours dus aux salariés bénéficiaires.

A savoir que seuls certains jours de congés (5ème semaine de congés payés, repos compensateurs de remplacement...) et certaines sommes (primes et indemnités conventionnelles, majorations pour heures supplémentaires...) peuvent entrer dans un CET.

Aussi en cas de rupture du contrat de travail la Cuma devra verser au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis sur son CET.

Le CET est un outil complexe et délicat à gérer, il convient de bien en appréhender tous les aspects avant d'envisager une mise en place dans la Cuma.

Afin d'aider les Cuma intéressées par la mise en place d'un CET pour ses salariés, le réseau Cuma a réalisé un document synthétique récapitulant toutes les règles à suivre et les modèles de documents nécessaires. Il est disponible auprès des animateurs-trices de votre département.

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



DÉLÉGUER MES CHANTIERS

Combien ça coûte ?
Combien de temps je gagne ?

RÉPONSES EN UN CLIC

Mécaflash
travail

GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

LE CRÉDIT D'IMPÔT
POUR UN REMPLACEMENT

Les Cuma qui ont mis en place une activité Groupement d'Employeurs (GE) au sein de leur groupe mettent à disposition des adhérents qui le souhaitent et qui sont engagés dans le GE de la main d'œuvre sans matériel.



La main d'œuvre ainsi mise à disposition permet d'effectuer sur l'exploitation bénéficiaire toutes les activités liées aux animaux, cultures, entretien du matériel... Tout ce que les compétences du salarié peuvent lui permettre d'accomplir.

Les interventions du salarié sont programmées tout au long de l'année mais il peut être notamment mobilisé pour remplacer l'exploitant lors de ses congés.

Dans le cadre des conditions prévues par le Code Général des Impôts art 200 undecies, il est possible de bénéficier d'un crédit d'impôt pour les dépenses effectuées pour un remplacement.

IL EST CEPENDANT NÉCESSAIRE DE REPOSER LE CADRE

Les bénéficiaires : les personnes doivent être des personnes physiques domiciliées en France et dont les revenus sont considérés comme des bénéfices agricoles.

Pour une exploitation individuelle : l'activité doit nécessiter une présence continue chaque jour de l'année, pour les activités d'élevage par exemple, pour les autres cas un calendrier devra être fourni.

Pour les exploitations sous forme sociétaire : le crédit d'impôt est accordé sous les mêmes conditions et à proportion des droits qu'ils détiennent aux associés personnes physiques non-salariés des structures dans lesquelles ils exercent effectivement et régulièrement une activité agricole dont la présence quotidienne est nécessaire.

Il ne faut pas que le remplacement soit effectué par un autre membre de la société.

Du fait du principe de transparence, en GAEC, il est multiplié par le nombre d'associés dans la limite de quatre mais chaque associé ne peut bénéficier que du même montant qu'un exploitant individuel, il ne peut donc pas y avoir de transfert de crédits droits entre associés.

Le principe : le crédit d'impôt est égal à 60% des dépenses réalisées dans la limite de 17 jours par an de remplacement. Le taux peut augmenter jusqu'à 80% pour un remplacement lié à une maladie ou un accident du travail ou une formation professionnelle.

Les coûts : le coût d'une journée de remplacement est plafonné à 42 fois le taux horaire du minimum garanti soit au 31/12/2024, 4,22€ X 42 donc 177,24€ par jour, le crédit d'impôt couvre au maximum 106,34 €/jour, ce qui correspond à 5 heures/jour de rémunération avec les charges.

Les modalités : le crédit d'impôt est accordé pour l'année au cours de laquelle la dépense a été réalisée. S'agissant d'un crédit si les impôts dus sont inférieurs, le montant excédentaire sera reversé au bénéficiaire.

Déclaration : une déclaration spéciale doit être remplie par l'exploitant bénéficiaire ainsi que la facture de la Cuma liée à la mise à disposition du salarié remplaçant et ces documents seront joints à la déclaration annuelle.

Ce dispositif est prolongé jusqu'au 31 décembre 2027. Plus de 20 000 agriculteurs profitent de cet avantage chaque année pour un volume de 1,5 million d'heures.

N'hésitez pas à interroger votre fédération de proximité, sur l'opportunité de mettre en place un GE dans votre Cuma et sur les avantages fiscaux liés au remplacement.

par sonia.lebras@cuma.fr • Bretagne

CONTACT

Fédération Bretagne

Sonia Lebras • 02 96 79 22 77 • sonia.lebras@cuma.fr

Fédération de la Mayenne

Karine Lelièvre • 06 99 79 20 10 • karine.lelievre53@cuma.fr

Normandie Ouest

Nathalie Pignerol • 02 33 06 48 26 • nathalie.pignerol@cuma.fr

Seine Normandie

Noëllie Maillard • 02 35 61 78 21 • noellie.maillard@cuma.fr

Union des Pays de la Loire

Frédéric Duval • 06 27 27 22 93 • 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