



S'associer

Les formes sociétaires permettent d'exercer son activité à plusieurs, avec des membres de sa famille ou des tiers. Mais s'associer ce n'est pas simplement travailler ensemble, cela implique de partager le travail, le revenu, le capital, les risques, les décisions et les responsabilités.



Facilité de mise en œuvre



Délai de mise en œuvre



Comment s'y prendre ?

GAEC, EARL, SCEA, les formes juridiques pour s'associer sont diverses et il n'en existe pas de meilleures que d'autres. Chaque cas est particulier, il faut tenir compte de tous les paramètres (humains, sociaux, fiscaux...) pour choisir la forme de société la mieux adaptée. Des Commissions Agriculture de Groupe départementales peuvent vous accompagner dans la création de votre association.

Pourquoi s'associer ?

Se libérer du temps au quotidien	😊
Se libérer du temps occasionnellement (tout ou partie de la journée ou prendre des congés)	😊
Se libérer des week-ends	😊
Combattre l'isolement	😊
Partager les responsabilités	😊
Être plus efficace	😊
Rechercher des compétences	😊
Faire face aux imprévus du quotidien (accident, maladie, ...)	😊
Faire face aux pics de travail	😊
Transmettre ses savoirs	😊

ATOUTS

- Contribue à la transmission de l'exploitation, à l'installation de jeunes, à l'association de différentes générations.
- Limite les risques économiques et financiers.
- Favorise le développement de nouveaux projets, de l'activité de l'exploitation.
- Rend le travail plus flexible, plus souple pour faire face à la surcharge, aux pics de travail ou réaliser des chantiers à plusieurs.
- Facilite la prise de congés et de week-ends, la continuité du travail sur l'exploitation en cas d'imprévu ou de mandat professionnel.

LIMITES

- Trouver une personne avec qui s'associer.
- Pratiquer quotidiennement le partage et le dialogue.
- Accepter les points de vue différents, être prêt à faire des concessions.

Paroles d'éleveur

ANTHONY

S'installer individuellement en reprenant l'intégralité d'un capital d'exploitation était autrement plus coûteux. Je voulais m'installer en GAEC pour bénéficier d'une bonne répartition du travail entre les associés et permettre à chacun de se dégager du temps libre.

DIDIER

Il suffit de se parler ! En général le matin vers 8h et demie, quand on a fait le travail dans la bergerie, on boit le café ensemble et on planifie le travail de la journée. C'est sûr, ce n'est pas toujours facile. Il faut discuter. Il ne faut pas garder les choses pour soi, il vaut mieux se les dire. Après il faut tourner la page.



➤ LE SAVIEZ-VOUS ?

Les Commissions Agriculture de Groupe départementales peuvent vous apporter :

- Une information sur les domaines juridique et fiscal
- Un accompagnement des relations humaines
- Une médiation pour lutter contre les conflits et favoriser la bonne entente et le travail en groupe...

Les conditions pour que ça fonctionne

- Se faire accompagner dans son projet : des dispositifs, existant dans certains départements, facilitent le travail de préparation et en particulier le stage de parrainage.
- Le projet d'association doit être partagé avec des personnalités qui s'accordent.
- La première visite doit être bien préparée pour favoriser le contact. Il est possible d'utiliser des outils de connaissance de soi/de connaissance des autres.
- Prévoir une période d'essai d'environ un an avec si possible un accompagnement humain. Si le stage de pré-installation n'est pas possible, limiter les investissements pendant cette période d'essai, pour diminuer les conséquences financières d'une sortie éventuelle d'associé.
- Le projet d'association doit reposer sur un contrat clairement établi (apports de chacun, organisation du travail, rémunérations, conditions de sortie...). Travailler ensemble à la formalisation de ces points permet de sortir des « cela va sans dire » qui caractérisent parfois la période euphorique de démarrage de projet.
- Les questions relationnelles et professionnelles sont interdépendantes et en perpétuelle évolution. Le groupe devra s'adapter pour faciliter les conditions de réussite.
- L'animation de la vie du groupe est déterminante pour assurer un bon fonctionnement, entretenir des liens entre les membres, maintenir la convivialité et l'action en commun.
- La réussite du groupe dépend de la contribution de chacun. Une bonne équipe obtiendra de meilleurs résultats qu'un individu seul en profitant notamment de la complémentarité des compétences.
- Un bureau spécifique et équipé pour la société et une organisation dans le travail claire et réfléchie en fonction des aspirations de chacun sont nécessaires pour assurer un bon fonctionnement au sein de la société. Des réunions régulières permettent à chacun de s'exprimer, de favoriser la cohésion de groupe et d'éviter les non-dits.
- En cas de tension, n'hésitez pas, en concertation avec les autres membres, à prendre des vacances, à participer à des sessions de formation ou à faire appel à un médiateur.

Paroles d'éleveur

DIDIER

Le troisième associé est arrivé hors cadre, donc il est resté presque un an en CEFI (Contrat Emploi Formation Installation). Apparemment ça lui convenait et il a pris la décision de s'installer.

CLAUDE

Il faut parler, informer, échanger et percer les abcès avant qu'ils ne prennent trop de proportion. Il faut être tolérant et savoir accepter que chacun travaille différemment. Enfin, chaque prise de décision doit bénéficier de l'approbation de tous, en particulier les choix d'investissement.

➤ PAROLES D'ÉLEVEUR, QUI SONT-ILS ?

Didier a créé un Gaec avec son voisin agriculteur il y a près de 20 ans, au départ à la retraite de ses parents. Un troisième associé les a rejoints. Ils sont maintenant à la tête d'une exploitation de 300 brebis laitières et 350 brebis viande sur 90 ha en Aveyron.

Claude, Anthony et leur troisième associé conduisent sur 166 ha en Lozère 850 brebis viande, 30 vaches allaitantes et un atelier d'engraissement de veaux. Le Gaec ainsi créé a permis l'installation d'Anthony afin de préparer le départ à la retraite de Claude.

Où s'adresser ?

Pour trouver un associé, consultez les offres sur : www.repertoireinstallation.com ou www.gaecetsocietes.org

Pour vous aider dans votre association, contactez :

- **Les Commissions Agriculture de Groupe départementales.**
Retrouvez leurs contacts sur http://www.gaecetsocietes.org/notre-reseau_17.html
- **Votre Chambre d'Agriculture**
- **Votre Centre de gestion**

Références

- **Guide « S'installer en société : un projet de vie, un projet qui se réfléchit ! »**
- **« S'installer en Massif central »** en ligne sur www.sinstaller-en-massif-central.com

L'entraide entre agriculteurs

L'acte d'entraide se définit comme un contrat d'échange de services réciproques, à titre gratuit, entre agriculteurs. Les services échangés consistent en du travail (mise à disposition de main-d'œuvre) et/ou en moyens d'exploitation (mise à disposition de machines). Elle peut être occasionnelle ou intervenir de manière régulière chaque année mais dans tous les cas elle doit être limitée. La banque de travail formalise les échanges de temps ou de matériel entre plus de deux agriculteurs. Le plus souvent entre deux exploitants voisins, l'entraide est plus informelle et entretient le lien social et la solidarité entre les exploitations.

Comment s'y prendre ?

La mise en place d'un dispositif d'entraide entre agriculteurs nécessite, pour voir le jour, de constituer un groupe d'agriculteurs désireux de travailler ensemble. Ils doivent partager des intérêts communs et apporter, chacun à leur niveau, des compétences ou du matériel en complément de ce dont chacun dispose.

Pour fonctionner, l'entraide doit reposer sur un échange de services équitable et réciproque entre agriculteurs. Si ce n'est pas le cas, le service peut être considéré soit comme du :

- travail à façon (mise à disposition de moyens) déguisé. Ce type de service est soumis à TVA ;
- travail dissimulé (mise à disposition de main-d'œuvre). Un contrat de travail est alors nécessaire.

La réciprocité dans la nature des services échangés n'est pas imposée par la loi. Il est donc possible d'échanger du travail contre du matériel.

Dans le cas où l'échange ne serait pas équitable, le versement d'une somme d'argent est admis afin d'obtenir l'équilibre. Son montant doit être inférieur au volume des échanges de travail.

Un certain formalisme est conseillé pour le suivi des travaux, notamment l'élaboration d'une grille d'entraide ou d'une banque de travail qui donne une valeur (non monétaire) au temps passé par type d'action ou au matériel utilisé. L'agriculteur allant travailler chez un autre note le nombre de points correspondant, tout comme celui prêtant du matériel ; ceci afin d'équilibrer les comptes de travail au sein de la banque entre les différents agriculteurs. Il est conseillé de désigner un gestionnaire des relevés de points d'échange.

Des rencontres régulières (a minima une par an, deux étant mieux) peuvent être mises en place pour vérifier l'équilibre des comptes entre agriculteurs et discuter des problèmes éventuels.

Pourquoi faire appel à l'entraide ?

Être plus efficace	😊
Combattre l'isolement	😊
Rechercher des compétences	😊
Faire face aux imprévus du quotidien (accident, maladie, ...)	😊
Faire face aux pics de travail	😊
Se libérer du temps occasionnellement (tout ou partie de la journée ou prendre des congés)	😊
Se libérer des week-ends	😊
Transmettre ses savoirs	😊
Se libérer du temps au quotidien	😞
Partager les responsabilités	😞



Facilité de mise en œuvre



Délai de mise en œuvre



ATOUTS

- Sortie d'argent nulle ou faible.
- Permet de limiter l'investissement en matériel (baisse des charges de structure via les frais de mécanisation).
- Évite l'embauche et toutes ses formalités administratives et réglementaires.
- Des personnes opérationnelles immédiatement.
- Le travail en groupe assure une sécurité en cas de coup dur.
- Des échanges d'informations enrichissantes pour tous, du lien social entre les exploitations.

LIMITES

- Suppose l'existence d'un groupe d'agriculteurs résidant à proximité les uns des autres.
- Système très dépendant du relationnel et qui repose sur la complémentarité et la disponibilité des exploitants.
- Demande du temps à la personne responsable de la gestion des comptes.



Les conditions pour que ça fonctionne

- Les maîtres mots de l'entraide : gratuité, réciprocité et équivalence.
- En cas d'accident ou de sinistre sur le matériel, les hypothèses de responsabilité sont multiples. Il convient de faire le point au préalable avec son assureur. Quoi qu'il en soit, l'exploitant reste responsable des accidents de travail survenus à lui-même, aux membres de sa famille, aux aides familiaux ou à ses ouvriers agricoles et des dommages occasionnés par ces personnes ainsi que du matériel ou les animaux dont il continue à assurer la garde. Pour l'exploitant aidant, tout accident éventuel dont pourrait être victime l'exploitant qui aide est pris en charge par sa propre assurance accident du travail (ATEXA). Celui-ci doit toutefois contracter une assurance dommages aux biens et responsabilité civile couvrant les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole par lui-même ou par l'un de ses salariés.
- Concernant les retraités agricoles, le « coup de main », toléré uniquement en cas de transmission d'exploitation, est limité à quelques heures par semaine (maximum 10 à 15h). Au-delà, le retraité s'expose à une requalification de son activité en tant qu'exploitant qui aurait pour conséquence de lui faire perdre le bénéfice de sa pension et de devoir payer des cotisations sociales. Lorsque le coup de main se réalise hors du cadre familial, le retraité doit avoir conservé une parcelle dite de « subsistance ».

Paroles d'éleveur

JOËL

Pour les foins, on a un double équipement mais le deuxième est light. Moi je fais la fauche donc je suis très bien équipé en faucheuse. Mon voisin a une faucheuse mais pas terrible. Oui, ça fait vite des économies. Quand on sait qu'il va pleuvoir, on fauche un peu chez chacun. On se met sur un pied d'égalité. Il faut que le système reste équitable, sinon il ne peut pas fonctionner. Nous le seul problème qu'on voit c'est la difficulté de faire durer le système dans le temps parce que par exemple dans le groupe des 8 tondeurs, on en a deux ou trois qui s'approchent de l'âge de la retraite. Il n'y a plus grand monde qui demande de l'entraide pour la tonte par exemple. La limite, c'est l'entente. Il faut arriver à s'entendre mais comme ça reste du ponctuel, on n'est pas toujours ensemble. Il faut quand même accepter de travailler avec quelqu'un qui travaille de manière différente. On a chacun nos petites habitudes. Donc du coup, il faut accepter ça.

CLAUDE

Elle permet d'assurer un apport de main-d'œuvre bienvenue pour les moments de surcharge de travail mais c'est surtout essentiel pour maintenir le lien social entre nous et éviter l'isolement sur son exploitation.

➤ PAROLES D'ÉLEVEUR, QUI SONT-ILS ?

Joël et sa femme élèvent 350 brebis laitières sur 62 ha dans le Tarn. Ils ont régulièrement recours à l'entraide soit à plusieurs pour la tonte, soit à deux pour les récoltes de fourrage ou de paille, les semis, le parage ou les vaccinations... pour rompre l'isolement et un travail plus efficace.

Claude exploite 170 ha en Haute-Loire pour 450 brebis allaitantes et 45 vaches laitières. Pour les trois associés de ce Gaec familial, il est important d'exercer des activités à l'extérieur de l'exploitation (responsabilités associatives ou professionnelles) et de préserver une vie familiale. Une des solutions mise en place consiste à la création d'une banque de travail avec les exploitants voisins.

Références

Fiche « Banque de travail temps et matériel » éditée par la Chambre d'Agriculture 64.
« L'entraide et le coup de main en agriculture » édité par la MSA.

Faire appel à une entreprise

Recourir à un prestataire extérieur indépendant de type Entreprise de Travaux Agricoles (ETA) est une solution pour bénéficier à la fois de compétences particulières et de matériel performant pour réaliser certains chantiers fastidieux (tonte, parage, curage) ou nécessitant des équipements onéreux (moisson). Les entrepreneurs réalisent tous types de travaux agricoles : travail du sol, de récolte, fertilisation, services à l'élevage et gestion agricole.

Comment s'y prendre ?

Il suffit de contacter directement l'entreprise pour planifier l'intervention.

Pourquoi faire appel une entreprise ?

Faire face aux pics de travail	😊
Être plus efficace	😊
Rechercher des compétences	😊
Faire face aux imprévus du quotidien (accident, maladie ...)	😞
Se libérer du temps occasionnellement (tout ou partie de la journée ou prendre des congés)	😞
Combattre l'isolement	😞
Se libérer des week-ends	😞
Se libérer du temps au quotidien	😞
Transmettre ses savoirs	😞
Partager les responsabilités	😞

Paroles d'éleveur

JEAN-PAUL

L'entreprise apporte de l'efficacité, de la rapidité d'exécution et une qualité de travail. Elles sont de plus en plus équipées, de plus en plus fiables. Le coût peut être un frein, mais une fois tout compté, est-ce que le faire soi-même ne serait pas aussi cher ?

AGATHE

Nous avons choisi de travailler avec une entreprise car nous n'aurions pas le temps autrement et notre système s'y prête bien. Nous n'avons pas à investir dans du matériel et à l'entretenir. Cela nous permet de nous concentrer sur le cœur de notre métier et ce que nous aimons le plus, le soin et la surveillance des bêtes.



Facilité de mise en œuvre



Délai de mise en œuvre



ATOUTS

- Le recours à une entreprise permet de bénéficier d'un personnel qualifié et de matériel performant et ainsi de gagner du temps.
- Ce dispositif accroît la flexibilité des exploitations car il repose sur le transfert de charges fixes (moins d'investissements en matériel et équipement) en charges variables (financement des prestations). La diminution des charges liées à la maintenance du matériel est également à prendre en compte.
- Ce système exonère des démarches administratives d'embauche.

LIMITES

- Le coût.

Les conditions pour que ça fonctionne

- Mesurez le rapport entre le gain de temps obtenu, la qualité du travail fourni, les économies liées au recours à un prestataire extérieur (investissement non réalisé, absence de maintenance, ...) et le coût de la prestation.
- Il est important d'instaurer un climat de confiance tout en restant vigilant sur la qualité du travail fourni.
- Accueillir les prestataires extérieurs dans des conditions d'hygiène et de sécurité adéquates relève de votre responsabilité. Un plan de prévention est nécessaire si les travaux sont dangereux ou d'une durée de plus de 400 heures.
- Il est recommandé de demander au prestataire, pour tout contrat de plus de 5 000 euros HT, le document certifiant son inscription au registre du commerce et des sociétés, les attestations de déclarations et de paiement des cotisations sociales auprès de la MSA ou de l'Urssaf selon son régime d'affiliation, un document attestant de la régularité de son intervention, une attestation sur l'honneur que ses salariés seront employés régulièrement avec les copies des déclarations préalables à l'embauche.



Paroles d'éleveur

AGATHE

Pour que ça fonctionne, il faut avoir confiance en l'entreprise à laquelle on fait appel et rester vigilant pour s'assurer que le travail corresponde à ce que l'on attend. C'est important également d'être fidèle pour qu'une relation de confiance s'instaure. Mieux vaut éviter de travailler avec trop d'intervenants différents.

➤ PAROLES D'ÉLEVEUR, QUI SONT-ILS ?

Jean-Paul élève 1500 brebis sur 188 ha dans le Puy-de-Dôme au sein d'un Gaec à deux associés avec un salarié à mi-temps. Faute de temps et de matériel adapté, ils délèguent à l'entreprise les ensilages de maïs et d'herbe, les semis de maïs, de dérobées et de prairies temporaires et la moisson.

Agathe élève avec sa mère 1 600 brebis dans les Alpes-de-Haute-Provence et pratique la transhumance inverse dans le Var. Le travail des champs, en système tout herbe, est entièrement délégué à une entreprise (entretien des prairies et fenaïson).

Où s'adresser ?

Le réseau professionnel est le meilleur moyen de trouver une entreprise de travaux agricole qui vous convienne. Faites marcher le bouche à oreille.

Les services de la DIRECCTE (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), qui regroupent différents services administratifs, peuvent vous aider dans vos démarches :

Consultez le portail des DIRECCTE sur www.direccte.gouv.fr



Employer un apprenti

Le besoin de main-d'œuvre et l'envie de transmettre son savoir peuvent trouver satisfaction à travers l'embauche d'un apprenti. Agé entre 15 et 30 ans (*), ce dernier est salarié de l'entreprise tout en préparant un diplôme dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA). En fonction de la formation suivie, l'apprenti alternera plusieurs semaines sur l'exploitation et plusieurs semaines au sein de son établissement d'enseignement.

(*) A compter du 1er janvier et jusqu'au 31 décembre 2019, l'apprenti pourra jusqu'à 30 ans révolus, entrer en apprentissage dans le CFA (arrêt publié au JO le 11 fév 2017).



Facilité de mise en œuvre



Délai de mise en œuvre



Comment s'y prendre ?

Recruter un apprenti nécessite de respecter une procédure simple mais rigoureuse. Les CFA et les Chambres d'Agricultures peuvent vous aider à recruter un apprenti.

Maître d'apprentissage, vous devenez le tuteur de l'apprenti dans l'entreprise. Votre mission consiste à aider l'apprenti à acquérir les compétences pour sa qualification et à obtenir son diplôme, à le sensibiliser aux règles de sécurité et de fonctionnement de l'entreprise et à s'assurer de son assiduité sur l'exploitation et au centre de formation.

L'apprenti est soumis à la réglementation applicable à tous les salariés.

➤ LE SAVIEZ-VOUS ?

Les GEIQ, sont des Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification, pour certains à vocation agricole, et qui recrutent du personnel inscrit dans un parcours d'insertion et de qualification (par le biais de contrats en apprentissage ou de contrat de professionnalisation).

L'apprenti du GEIQ peut être partagé entre plusieurs exploitations. Le GEIQ s'occupe de toute la gestion du contrat en alternance et désigne un référent qui accompagne l'entreprise et le salarié pendant toute la durée du contrat. Pour trouver le GEIQ de votre secteur, consultez l'annuaire sur www.lesgeiq.fr en sélectionnant les GEIQ à vocation agricole.

Pourquoi employer un apprenti ?

Transmettre ses savoirs	😊
Combattre l'isolement	😊
Faire face aux pics de travail	😊
Être plus efficace	😊
Rechercher des compétences *	😊
Se libérer du temps occasionnellement (tout ou partie de la journée ou prendre des congés)	😊
Se libérer du temps au quotidien	😊
Faire face aux imprévus du quotidien (accident, maladie ...)	😊
Se libérer des week-ends	😊
Partager les responsabilités	😊

* Le niveau de compétences d'un apprenti dépend en partie de son niveau de formation

ATOUTS

- Vous n'êtes plus seul sur l'exploitation.
- Votre apprenti, après formation, est capable de vous épauler à certaines périodes.
- Des aides financières spécifiques existent.
- La période d'essai de 40 jours qui régit les contrats d'apprentissage vous permet, sur cette période, de le rompre facilement si l'apprenti ne convenait pas.

LIMITES

- Selon l'âge de l'apprenti, certains travaux dangereux lui sont interdits. Cependant, des dérogations sont possibles.
- Les périodes de présence de l'apprenti sur l'exploitation ne sont pas toujours en adéquation avec les besoins de l'exploitant. Des aménagements peuvent être trouvés suivant les formations. Discutez-en avec le Centre de Formation.



Les conditions pour que ça fonctionne

- Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail. Il doit être établi par écrit à l'aide du formulaire Cerfa FA 13. Remplissez-le soigneusement. Le contrat peut être requalifié en contrat de droit commun (CDD ou CDI) par l'administration s'il est incomplet. Par ailleurs, le contrat d'apprentissage doit être validé et enregistré par votre Chambre d'Agriculture départementale. Vous devez le transmettre dans un délai maximum de 5 jours ouvrables avant le début de l'exécution du contrat. La chambre dispose alors d'un délai de 15 jours pour l'enregistrement.
- Ne laissez pas, par oubli ou négligence, se poursuivre un contrat d'apprentissage au-delà du terme fixé, il devient automatiquement requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.
- C'est à vous de procéder à l'inscription de l'apprenti dans un Centre de Formation d'Apprentis (CFA).
- Le Maître d'apprentissage doit présenter des garanties de moralité et de compétence. Il doit être titulaire d'un diplôme ou un titre au moins égal à celui préparé par l'apprenti et posséder une expérience professionnelle d'au moins deux ans, en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre. S'il ne remplit pas la première condition, le maître d'apprentissage doit justifier d'un niveau minimal de qualification et d'expérience professionnelle.
- L'apprenti est soumis à la réglementation applicable à tous les salariés (congrés payés, horaires et durée de travail, ...). L'employeur doit lui permettre de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps de formation en CFA est compris dans le temps de travail effectif.
- Mettez l'exploitation en sécurité (locaux et abords propres et en ordre, matériels en état de fonctionnement et adaptés au travail, ...). Attention, pour affecter un jeune mineur à certains travaux dangereux qui lui sont normalement interdits (utilisation de certaines machines, travaux exposant à des agents chimiques dangereux, ...), l'employeur doit envoyer une déclaration de dérogation à l'inspection du travail et s'assurer des conditions dans lesquelles l'apprenti sera affecté aux travaux, après avoir obtenu la délivrance d'un avis médical d'aptitude (cet avis est renouvelé chaque année) et tenir à la disposition de l'apprenti un certain nombre d'informations.

➤ COMBIEN ÇA COÛTE ?

Outre une rémunération en pourcentage du SMIC pour les jeunes selon leur âge et leur parcours, les contrats d'apprentissage ouvrent droit pour l'employeur :

- à des exonérations de cotisations patronales,
- à un crédit d'impôt de 1600 euros par an et par apprenti
- et éventuellement à des aides régionales.

Pour calculer la rémunération due et les aides auxquelles vous pouvez prétendre, un outil de simulation est à votre disposition sur : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/j_6/accueil

Paroles d'éleveur

GILLES

L'apprenti nécessite beaucoup d'énergie de la part de l'employeur, car il faut être en permanence avec lui. Mais il apporte également beaucoup sur l'exploitation et permet de faire de nombreux travaux qu'on ne pourrait pas réaliser seul.

KEVIN

Les jeunes en formation amènent d'autres expériences qui permettent de se remettre en question et de faire éventuellement évoluer ses pratiques et méthodes.

➤ PAROLES D'ÉLEVEUR, QUI SONT-ILS ?

Gilles est éleveur de 450 brebis et 60 vaches allaitantes sur 130 ha en Haute-Vienne. Seul sur l'exploitation, il a recours à un salarié une fois par semaine via le groupement d'employeurs local et partage un apprenti via un GEIQ pour 1/3 temps.

Kevin est responsable de site pour un organisme de sélection en Haute-Loire. Il conduit 1600 brebis sur 190 ha avec 3 salariés, de la main-d'œuvre occasionnelle (notamment des stagiaires) et un apprenti en Certificat de Spécialisation. La sélection et l'expérimentation nécessitent beaucoup de main-d'œuvre.

Où s'adresser ?

- Les Centres de Formation des Apprentis (CFA) et les Chambres d'Agricultures peuvent vous aider à recruter un apprenti.
- L'Agefiph pour les aides au recrutement d'apprenti handicapé.
- Le Conseil Régional dont vous dépendez pour connaître les aides auxquelles vous avez droit.

Références

www.lapprenti.com rubrique « entreprises »

www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/j_6/accueil

Faire appel au Service de Remplacement

Le Service de Remplacement est un groupement d'employeurs à vocation de remplacement (il bénéficie d'un agrément spécifique).

Son rôle est la mise à disposition de salariés compétents en cas d'absence du chef d'exploitation ou d'un membre non salarié de sa famille travaillant sur l'exploitation. Ses missions sont de remplacer ses adhérents en cas de :

- maladie ou accident,
- décès,
- formation,
- maternité et paternité,
- congés (vacances, loisirs et temps libres)
- responsabilités professionnelles, syndicales, électives.

Il répond également à un besoin de main-d'œuvre ponctuelle.



FACILITÉ DE MISE EN ŒUVRE



DÉLAI DE MISE EN ŒUVRE



Comment s'y prendre ?

Pour faire appel au Service de Remplacement, il faut adhérer à la structure. Ensuite, il vous suffit de passer un simple coup de fil, le plus tôt possible.

1. Vous précisez le motif de votre absence, le système d'exploitation, les travaux à réaliser et, si disponible, le nom d'une personne ressource (réfèrent sur l'exploitation, voisin, ...) qui pourra accueillir l'agent.
2. Le Service de Remplacement vous indiquera rapidement le nom de l'agent qui viendra pour vous remplacer et se chargera de toutes les modalités pratiques et administratives liées à votre remplacement (justificatifs à fournir, durée, tarif, contrat de travail, ordre de mission, ...).
3. L'agent vous contactera quelques jours avant le début de sa mission pour une visite.
Ce moment de prise de consignes est essentiel pour le bon déroulement de la mission de remplacement pendant votre absence.

Pourquoi faire appel au service de remplacement ?

Faire face aux imprévus du quotidien (accident, maladie, ...)	😊
Se libérer du temps occasionnellement (tout ou partie de la journée ou prendre des congés)	😊
Faire face aux pics de travail	😊
Se libérer des week-ends	😊
Être plus efficace	😊
Rechercher des compétences	😊
Combattre l'isolement	😊
Transmettre ses savoirs	😊
Se libérer du temps au quotidien	😊
Partager les responsabilités	😊

➔ LE SAVIEZ-VOUS ?

Vous pouvez bénéficier d'un crédit d'impôt lorsque vous vous faites remplacer pour vos congés.

ATOUTS

- Dispositif souple et réactif ne nécessitant pas d'engagement dans le temps.
- Il permet à chacun de s'absenter, de prendre des congés, de s'intégrer dans les instances professionnelles et facilite ainsi la vivabilité du métier.
- Vous êtes déchargé de la gestion administrative. Le salarié est employé par le Service de Remplacement qui se charge des formalités administratives.
- Des aides financières spécifiques existent pour chaque motif d'absence (crédit d'impôts pour congés ou formation, prise en charge MSA en cas d'arrêt maladie ou maternité/paternité, aides départementales spécifiques, assurance ...).

LIMITES

- Il peut parfois être difficile de trouver une personne formée à la production ovine sauf si plusieurs éleveurs de votre département ont pris l'habitude de se faire remplacer.



➔ LE SAVIEZ-VOUS ?

La MSA diffuse des outils spécifiques pour faciliter l'accueil et la transmission des informations et consignes au salarié remplaçant. Renseignez-vous auprès de votre service de remplacement ou du service SST* de votre caisse de MSA.

*SST : Santé et Sécurité au Travail

Les conditions pour que ça fonctionne

- Le recours à un salarié demande d'avoir la capacité et l'envie de déléguer. Il implique une nécessaire gestion des relations humaines basée avant tout sur une relation de confiance et un minimum d'organisation préalable. En effet, un remplacement anticipé permet d'assurer le bon déroulement de la mission.
- **Facilitez le remplacement en simplifiant les tâches**, en mettant l'exploitation en sécurité (locaux et abords propres et en ordre, matériels en état de fonctionnement et adaptés au travail, ...) et en prévoyant les moyens de transmission des informations.
- **En dehors des imprévus, il est important de prévenir le service de remplacement le plus tôt possible** pour s'assurer de la qualification et de la disponibilité d'agents compétents sur votre type de production.
- **Pensez à définir les priorités et tâches essentielles** à réaliser en fonction des impératifs de la saison, du temps imparti et du climat.
- **Si possible, réalisez des fiches de tâches** afin de faciliter l'intervention de l'agent de remplacement et d'améliorer son travail (gain de temps, efficacité, retour d'information).

Paroles d'éleveur

PATRICK

Au début, j'ai fait appel au service de remplacement pour des événements familiaux, puis j'ai eu besoin de compléments de main-d'œuvre sur certains travaux. Aujourd'hui, se sont rajoutés les mandats syndicaux.

Faire appel au Service de Remplacement demande de la rigueur, de l'organisation et de l'anticipation. La passation des consignes est la clé de la réussite.

CHRISTINE

Notre exploitation n'est pas de taille suffisante pour permettre l'embauche d'un salarié à plein temps. Avoir de la main-d'œuvre supplémentaire en période de pointe permet de soulager le travail pendant l'agnelage.

Cette formule est souple. Demain, si nous décidons de simplifier notre rythme de reproduction ou de mécaniser nos bâtiments, nous n'aurons pas de contraintes de licenciement.

➔ PAROLES D'ÉLEVEUR, QUI SONT-ILS ?

Patrick est éleveur de 600 brebis et 60 vaches allaitantes sur 110 ha en Charentes.

Il emploie un salarié à mi-temps pour moitié par un groupement d'employeurs en raison du surcroît d'activité et pour l'autre moitié via le Service de Remplacement.

Christine est éleveuse de 750 brebis dans l'Allier. Elle est en GAEC avec son époux (2 UMO) sur une exploitation de 79 ha tout en herbe. Ils gèrent 3 périodes de mises bas par an avec 150 à 200 agnelages par période.

Où s'adresser ?

Fédération Nationale Service de Remplacement.

Retrouvez les coordonnées des structures régionales et/ou départementales sur leur site : www.servicederemplacement.fr

• Téléphone : 01 42 65 86 14

• Courriel : accueil@servicederemplacement.fr

Référence

« Guide de l'adhérent » édité en 2016 par la Fédération Nationale Service de Remplacement et en ligne sur : www.servicederemplacement.fr



Faire appel à un groupement d'employeurs

Le Groupement d'Employeurs Agricole et Rural (GEAR) est, la plupart du temps, une association loi 1901 dont les membres sont en majorité, le plus souvent en totalité, des agriculteurs. Il a pour objet de mettre à disposition de ses adhérents un ou plusieurs salariés avec le(s)quel(s) il a conclu un contrat de travail. Ainsi les salariés interviennent chez différents adhérents, mais ont pour seul employeur et interlocuteur administratif, le Groupement d'Employeurs. Les adhérents, restent néanmoins responsables en tant que donneurs d'ordre sur l'exploitation.



Facilité de mise en œuvre



Délai de mise en œuvre



Comment s'y prendre ?

Un ou des Groupement(s) d'Employeurs peuvent déjà exister sur votre département et être à même de répondre à votre besoin en main-d'œuvre. Renseignez-vous auprès des organismes comme la Fédération Départementale des CUMA, la Fédération Départementale des Groupements d'employeurs Agricoles, ou le service juridique de votre syndicat départemental.

➤ LE SAVIEZ-VOUS ?

Les CUMA peuvent exercer une activité de groupement d'employeurs. Renseignez-vous.

Si ce n'est pas le cas, ces mêmes organismes peuvent apporter suivis et conseils pour créer votre propre Groupement d'Employeurs.

Les étapes pour la création d'un groupement d'employeurs :

1. Informations > Identification des besoins, détermination du coût de l'embauche, recherche des aides existantes, questions diverses.
2. Montage du projet > Réunions préparatoires, définition du poste, planification des tâches, choix du type de contrat, montage du dossier de demande d'aides.
3. Création > Rédaction des statuts, du règlement intérieur, du contrat de travail, déclarations aux administrations...
4. Gestion > Etablissement des feuilles de paie, facturation aux adhérents, déclarations administratives et fiscales ...

Un guide de mise en place des Groupements d'Employeurs Départementaux Agricoles et Ruraux (GEDAR) est disponible en ligne sur <https://www.fngear.fr/nos-outils/>

Pourquoi faire appel au groupement d'employeur ?

Faire face aux pics de travail	😊
Se libérer du temps occasionnellement (tout ou partie de la journée ou prendre des congés)	😊
Être plus efficace	😊
Rechercher des compétences	😊
Combattre l'isolement	😊
Faire face aux imprévus du quotidien (accident, maladie ...)	😊
Se libérer des week-ends	😊
Se libérer du temps au quotidien	😊
Transmettre ses savoirs	😞
Partager les responsabilités	😞

ATOUS

- Cette solution vous apporte une main-d'œuvre spécialisée ou polyvalente, en fonction de vos besoins administratifs ou manuels.
- Vous ne payez que les heures réellement effectuées par le salarié dans votre exploitation.
- Les tâches administratives sont simplifiées et partagées.
- Vous contribuez à pérenniser un emploi qualifié qu'un éleveur seul ne pourrait garantir.

LIMITES

- Il peut parfois être difficile de trouver un salarié qualifié en élevage ovin.
- Vous devez vous engager vis-à-vis du groupement, généralement au minimum à l'année.
- La gestion collective du Groupement d'employeurs nécessite une bonne entente entre adhérents.



Faire appel à un groupement d'employeurs

Les conditions pour que ça fonctionne

- Pour un bon fonctionnement, le groupement d'employeurs nécessite une implication de ses adhérents et le respect des règles définies collectivement.
- Le **planning des interventions du salarié** dans les différentes exploitations doit être programmé suffisamment à l'avance pour lui permettre de s'organiser. Le travail à réaliser dans chaque exploitation doit être discuté entre adhérents et entre l'exploitant et le salarié. Dans tous les cas, il s'agit d'éviter de ne lui confier que des **tâches ingrates ou pénibles** ou d'enchaîner systématiquement des chantiers à forte pression de travail.
- Le recours à un salarié demande d'avoir la capacité et l'envie de déléguer. Elle implique une nécessaire **gestion des relations humaines** basée avant tout sur une **avoir la capacité et l'envie de déléguer. Elle implique une nécessaire gestion des relations humaines basée avant tout sur une relation de confiance et un minimum d'organisation.**
- **Mettez l'exploitation en sécurité** (locaux et abords propres et en ordre, matériels en état de fonctionnement et adaptés au travail, ...) et prévoyez les **moyens de transmission des informations.**
- **Vous devez respecter un certain nombre d'obligations** et tenir les documents nécessaires à la disposition de l'inspection du travail (se référer à la fiche « Employer un salarié - les règles à respecter »).

Paroles d'éleveur

UBALD

Je le prenais au début quelques heures ça et là, puis les besoins sont montés en puissance. Ce que j'apprécie aujourd'hui, c'est la souplesse dans l'organisation du travail. En cas d'augmentation de la charge de travail, je sais que je peux compter sur lui. C'est une sécurité aussi en cas d'absence.

JEAN-FRANÇOIS

Pour que ça fonctionne, il faut être clair sur les besoins de chacun, anticiper et se mettre d'accord y compris pour le choix du salarié. Il est donc important de s'entourer de collègues avec qui l'on s'entend bien. Pour définir le planning du salarié, il y a parfois des concessions à faire entre nous. Les mises bas, l'ensilage ou bien la maladie sont prioritaires par rapport aux autres tâches. La mairie est adhérente à notre groupement d'employeurs et mobilise le salarié quand il n'y a pas de besoin sur nos exploitations. C'est un vrai plus.

➤ PAROLES D'ÉLEVEUR, QUI SONT-ILS ?

Ubald travaille seul sur son exploitation corrézienne pour conduire ses 650 brebis allaitantes. Il fait appel à un salarié de sa CUMA 25 jours/an pour les gros travaux, en cas d'absence ou pour prendre des congés.

Jean François, éleveur de 480 brebis laitières dans l'Aveyron. Il est en EARL avec son épouse sur 55ha et partage un salarié pour 20 jours/an avec un groupement d'employeurs créé par des agriculteurs de sa commune en 2003.

Où s'adresser ?

Retrouvez les coordonnées des structures régionales et/ou départementales :

- De la **Fédération Nationale des GEAR** sur <https://www.fngear.fr/notre-reseau/>
- Des **CUMA** sur <http://www.cuma.fr/annuaire>

Ou renseignez-vous auprès de votre syndicat départemental.

Références

« La mise en place d'un Groupement d'employeurs Départemental Agricole et Rural »

Guide GEDAR, édité en 2017 par la FNGEAR. En ligne sur www.fngear.fr

Accord National du 13 juin 2012 sur les Groupements d'Employeurs Agricoles et Ruraux, téléchargeable sur le site de la FNGEAR

Employer directement un salarié

LE SAVIEZ-VOUS ?

Des structures existent pour vous accompagner dans le recrutement et la gestion d'un salarié y compris sur la partie administrative.

Afin de développer l'activité de l'exploitation ou en cas de surcharge de travail, vous pouvez recruter un salarié à Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ou Déterminée (CDD), à temps plein ou à temps partiel. Embaucher un salarié est une véritable aventure humaine, économique, juridique et réglementaire qu'il est primordial de bien penser en amont pour en assurer la réussite et éviter les contentieux.



Facilité de mise en œuvre



Délai de mise en œuvre



Comment s'y prendre ?

- Définir vos besoins.** Cette étape, très importante, conditionne la réussite de votre projet d'emploi. Il faut donc la préparer en se posant les bonnes questions : pourquoi voulez-vous recruter ? Quelle sera la répartition des tâches ? Quel est le profil le mieux adapté ? Quelle sera sa rémunération ? Pourrez-vous financer cet emploi sur le long terme ?
- Chercher et trouver un salarié.** Une fois que vous avez les idées claires, définissez l'intitulé du poste (agent en polyculture-élevage, agent d'élevage ovin, berger, responsable d'élevage...), diffusez l'information autour de vous et dans les canaux traditionnels (cf contacts en fin de fiche). Restera ensuite à sélectionner les candidats (examen du curriculum vitae, entretien individuel, prise de renseignements auprès du précédent employeur, etc.).
- Penser et rédiger le contrat.** Le CDI à temps plein est la forme générale de l'embauche. Il correspond à une solution durable qui entre dans l'activité permanente de l'entreprise. Le CDD est une mesure conclue pour l'exécution de tâches limitées dans le temps (agnelage, garde en estive, etc.). Le contrat de travail écrit est obligatoire et doit être signé par l'employeur et le salarié au plus tard dans les 48 h suivant l'embauche.
- Rechercher une aide éventuelle.** Les aides à l'embauche sont en perpétuelle évolution, par conséquent, ce qui est vrai aujourd'hui ne le sera peut-être plus demain. Avant toute embauche, il convient donc de contacter systématiquement un juriste (syndicat, Chambre d'Agriculture ou Centre de gestion) et de se renseigner sur les aides éventuelles auprès de Pôle Emploi.
- Assurer la sécurité du salarié.** Vous êtes le garant de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail de votre salarié.

Pourquoi employer directement un salarié ?

Se libérer du temps au quotidien	😊
Se libérer du temps occasionnellement (tout ou partie de la journée ou prendre des congés)	😊
Être plus efficace	😊
Rechercher des compétences	😊
Combattre l'isolement	😊
Faire face aux pics de travail	😊
Faire face aux imprévus du quotidien (accident, maladie, ...)	😊
Se libérer des week-ends	😊
Transmettre ses savoirs	😊
Partager les responsabilités	😊

ATOUTS

- Vous n'êtes plus seul sur l'exploitation.
- Votre salarié est capable de vous seconder, voire d'apporter des compétences complémentaires.
- Votre salarié connaît bien votre exploitation et peut vous remplacer en cas de besoin, notamment lors d'imprévus ou pour prendre des congés ou du temps libre.
- La gestion d'un salarié demande un minimum d'organisation et de planification de son travail. Ainsi on gagne en efficacité (moins de temps passé et/ou travail mieux fait).

LIMITES

- Il n'est pas toujours facile de trouver une personne qui correspond au profil recherché.
- Vous devez connaître, respecter et vous tenir informé de la réglementation liée à l'emploi.
- Un CDI vous engage dans le temps.



Les conditions pour que ça fonctionne

➤ LE SAVIEZ-VOUS ?

Des formations en gestion des ressources humaines sont proposées par les Centres de gestion, Chambres d'Agriculture et syndicat. Renseignez-vous.

- Mettez toutes les chances de votre côté grâce à un bon recrutement. Vous devez établir un profil de poste puis rédiger une annonce claire et attractive et la diffuser largement pour multiplier les chances de trouver le salarié qu'il vous faut.
 - Prenez votre place de patron, sans autoritarisme ni copinage, mais avec fermeté et bienveillance.
 - Confiez au salarié un emploi qui a du sens et valorisera ses compétences.
 - Préparez l'arrivée du nouveau salarié et prenez le temps de l'accueillir et de le former.
 - Vous devez avoir la capacité et l'envie de déléguer.
- L'embauche d'un salarié implique une nécessaire gestion des relations humaines basée avant tout sur la confiance et la discussion avec son salarié.
 - Assurez-vous que le salarié pourra travailler en sécurité (locaux et abords propres et en ordre, matériels en état de fonctionnement et adaptés au travail, ...) et prévoyez les moyens de transmission des informations.
 - La formation de votre salarié est un bon moyen de développer son niveau de compétence et ainsi accroître potentiellement la performance de votre entreprise. Utilisez le Compte Personnel de Formation (CPF).
 - Motivez et fidélisez votre salarié en partageant un projet d'entreprise commun et en optimisant sa rémunération. Pensez à l'intéressement (qui nécessite une réflexion stratégique) ou au plan d'épargne entreprise (PEE). Ces deux dispositifs vous permettent de bénéficier d'allègement de charges.

Paroles d'éleveur

PIERRE

Si jamais j'ai un accident ou quoi, mon salarié peut faire tous les travaux du quotidien. Il faut que quelqu'un connaisse le fonctionnement de la ferme s'il veut le transmettre à un remplaçant sur le long terme... Il faut se parler. Il faut vraiment dire les choses, sur ce qui va et sur ce qui ne va pas. Il faut surtout lui dire quand ça va bien, comme ça tu dis plus facilement quand ça va mal.

OLIVIER

Avant l'embauche il faut à la fois anticiper le financement, surmonter ses a priori et être clair avec ses objectifs. Il faut s'adapter au salarié, à ses capacités et veiller à lui laisser une place sur l'exploitation. La charge de travail doit être optimisée... Je fais le point tous les matins avec le salarié sur le travail à faire. Il faudrait se former avant de prendre un salarié afin de bien définir ce que l'on peut et doit attendre d'un salarié.

➤ PAROLES D'ÉLEVEUR, QUI SONT-ILS ?

Pierre, en Gaec avec son épouse, conduit une exploitation mixte avec 200 brebis laitières et une vingtaine de vaches allaitantes sur 30 ha. Il emploie un salarié 12 heures par semaine pour se libérer du temps et profiter de sa famille notamment les mercredis. Le fromage est transformé en tomes de 4 à 5 kg et vendu en direct ou dans des crémeries artisanales.

Olivier élève 800 brebis, 45 vaches et des dindes fermières sur 120 ha dans la Loire. Il emploie un salarié à temps complet depuis que ses parents ont pris leur retraite ce qui lui a permis d'augmenter la taille de son exploitation.

Où s'adresser ?

La recherche du salarié peut s'effectuer par les services de :

- **Pôle Emploi** : www.pole-emploi.fr
- **Le réseau ANEFA** avec la Bourse de l'Emploi consultable sur le site : www.anefa-emploi.org
- **APECITA** pour l'embauche d'un technicien, cadre ou ingénieur agricole : www.apecita.fr
- **Blog emploi berger** pour l'embauche de bergers : www.emploiberger.blogspot.com

Pensez également à votre environnement professionnel et aux Centres de Formation.

Références

Site internet de la MSA, www.msa.fr, rubrique « employeur »

Employer un salarié : les règles à respecter

➤ LE SAVIEZ-VOUS ?

La MSA propose aux employeurs du secteur agricole une offre de services pour faciliter leurs démarches et leurs déclarations.

Consultez le site www.msa.fr

L'emploi d'un salarié sous quelque forme que ce soit nécessite de respecter un certain nombre de règles.

L'accueil du salarié

L'accueil vise à faciliter l'adaptation au poste de travail et à l'intégration au sein de l'entreprise.

Pour réussir, il est conseillé de bien préparer l'arrivée du salarié et de l'accompagner pour qu'il devienne opérationnel dans les meilleurs délais. Il s'agit d'identifier les tâches essentielles liées au poste de travail, de répertorier pour chaque activité les informations et les savoir-faire mobilisés, de transmettre les consignes et d'assurer sa formation pour la réalisation des tâches en toute sécurité. Il bénéficie d'une visite d'information et de prévention (VIP), qui fait l'objet d'une attestation, dans les 90 jours suivant son arrivée sur l'exploitation. Cependant, un examen médical d'aptitude reste obligatoire et se substitue à la visite d'information pour les postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du salarié (exposition à l'amiante, au plomb, aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction et à certains agents biologiques). Il sera effectué avant l'embauche et renouvelé périodiquement.

Le contrat de travail au quotidien.

Avant la prise de poste vous devez avoir transmis la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) à la MSA.

Il existe une DPAE spécifique pour l'embauche de salariés CDD à temps plein qui inclue la DPAE et le contrat de travail de votre salarié. Les démarches sont à effectuer sur le site internet de la MSA dans la rubrique « Mon espace privé » ou sur le site net-entreprises.fr (www.net-entreprises.fr/). Si le contrat de travail n'est pas remis dans les 48 heures suivant l'embauche, il peut être requalifié en CDI par le juge en cas de contentieux. Le suivi de l'évolution de la carrière du salarié repose sur un système de feed back régulier via l'organisation d'entretiens individuels.



La réglementation est très précise en matière de durée légale du temps de travail (heures supplémentaires, nombre d'heures maximales travaillées par jour et par semaine, repos obligatoire, congés payés). L'annualisation du temps de travail peut faciliter l'adaptation de la durée du travail effectif à la variation d'activité sur tout ou partie de l'année, afin d'éviter le recours aux heures supplémentaires. Vous avez par ailleurs l'obligation de remettre un bulletin de paie au salarié lors du versement de sa rémunération mensuelle. Côté déclaration, chaque trimestre, vous devez déclarer à la MSA les rémunérations versées pour chacun des salariés qui travaillent sur votre exploitation. Pour gagner du temps, effectuez vos déclarations de salaires par Internet depuis « Mon espace privé » de la MSA.

Le salarié doit fournir à son employeur un justificatif d'absence sous 48 h en cas de maladie ou d'accident.

Vous devez adresser l'attestation de salaire à la MSA dès réception de l'arrêt de travail signé par le médecin (maladie). Vous devez impérativement déclarer un accident du travail dans les 48 heures à la MSA et remettre au salarié la feuille d'accident. Lors de votre déclaration, vous pouvez émettre des réserves motivées sur les circonstances de lieu, de temps ou sur l'existence d'une cause étrangère au travail. Enfin, pour toute absence injustifiée, rapprochez-vous de votre service juridique afin de déterminer les suites à donner.

Dans certaines zones de montagne, les éleveurs recrutent des bergers d'estive. Les contrats de travail sont régis par des règles très spécifiques. Il convient de se rapprocher du service juridique de votre syndicat, Chambre d'Agriculture ou de votre Centre de gestion avant sa rédaction.



Sécurité du salarié

➤ LE SAVIEZ-VOUS ?

Avec l'aide financière simplifiée agricole (AFSA), vous pouvez bénéficier de conseils d'experts en Santé-Sécurité au Travail et d'un soutien financier pour améliorer les conditions de travail dans votre entreprise. Renseignez-vous auprès de votre MSA.

Vous êtes le garant de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail de votre salarié. Chaque employeur doit suivre une démarche d'évaluation des risques professionnels qui doit permettre à l'entreprise de prendre les mesures préventives nécessaires, pour assurer et protéger la santé des travailleurs, sur tous les aspects liés au travail, et de procéder ainsi à des améliorations. Cette démarche doit être formalisée à travers le **DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)**.

Retrouvez des conseils pour réaliser ce document sur « <http://www.msa.fr> » rubrique « Santé et Sécurité au Travail » ou contacter le service juridique de votre syndicat.

Documents à tenir à disposition de l'inspection du travail



- Affichage obligatoire sur le lieu de travail (horaires de travail et modifications s'il y en a, ordre et dates des congés payés, coordonnées utiles en cas d'accident, consignes d'incendie ou relatives aux risques incendies, interdiction de fumer, référence à la convention collective le cas échéant).
- Accusé de réception de la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).
- Registre unique du personnel. Pour chaque salarié, vous devez indiquer la date d'entrée et de sortie le cas échéant, l'identification du salarié : nom, prénom, sexe, nationalité, emploi exercé, qualification, nature du contrat. En cas de contrôle, la tenue de ce registre permettra à l'inspection du travail de vérifier si les personnes déclarées sur le registre correspondent aux personnes présentes sur le lieu de travail.
- Doubles des bulletins de paie.
- Registre des horaires de vos salariés.
- Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER), les documents relatifs à la prévention des risques chimiques et biologiques.
- Documents relatifs à l'hygiène et la sécurité (rapports des vérifications techniques périodiques, observations de l'Inspection du Travail).
- Autorisations de conduite pour certains engins ou personnes.
- Registre des dérogations au repos hebdomadaire.
- Registre médical.
- Contrat(s) de travail écrit(s).

Où s'adresser ?

Vous pouvez trouver des informations concernant les aspects réglementaires liés à l'embauche auprès :

- **de votre caisse de MSA** sur les questions liées aux déclarations d'embauche, cotisations sociales et charges patronales, obligations sociales, santé et sécurité au travail
- **du service juridique de votre syndicat ; Centre de gestion ou Chambre d'Agriculture** pour les questions relatives aux salaires, gestion du personnel et réglementation.
- **de la DIRECCTE (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)** pour les questions liées à la santé et la sécurité au travail
- **de Pôle Emploi** pour les aides financières existantes www.pole-emploi.fr

Références

- « **Guide pratique d'accueil en entreprise de travaux agricoles et ruraux** » édité par l'ANEFA, en ligne à l'adresse suivante : www.anefa.org/actualite/un-guide-daccueil-en-entreprise-de-travaux-agricoles-et-ruraux
- **Site internet de la MSA**, www.msa.fr, rubrique « employeur ».