

Zoom sur un CDD particulier

© 14/05/2018 | AgriAgri • TERRE-NET MÉDIA

Vous allez peut-être recruter des saisonniers avec des contrats spécifiques. Attention, même si ce type de contrat comporte des avantages pour l'employeur, il convient de le manier avec précaution et de respecter certaines règles.



Pour être considérés comme travailleurs occasionnels (TO) agricoles, les salariés doivent être affectés à la réalisation de tâches temporaires liées au cycle de la production animale et végétale. (©DR)

Les **travaux agricoles**, appelés à se répéter chaque année à la même période, permettent de conclure un **contrat saisonnier**. C'est un **contrat à durée déterminée** (CDD) très spécial qui comporte des avantages pour l'agriculteur.

Ces contrats saisonniers peuvent être conclus sans terme précis et se succéder, sans respecter de délai de carence entre les contrats comme pour le CDD classique. Il n'y a pas non plus de **prime de précarité** de 10 % à l'issue du contrat. Le salarié a lui aussi des avantages. À la fin de la saison, s'il a effectué des **heures supplémentaires**, elles lui ouvrent droit à une majoration de salaire ou, à un repos compensateur de remplacement, s'il existe un accord collectif d'entreprise, une convention ou un accord de branche qui le prévoit. Autrement dit, le travailleur saisonnier peut être libéré dès la fin des travaux pour lesquels il a été embauché.

Des conditions à remplir

Le contrat de travail dit saisonnier ouvre droit à des **exonérations de charges sociales** pour tous les employeurs du régime de protection sociale des professions agricoles (MSA), à l'exception des Cuma, des coopératives de transformation, conditionnement et commercialisation, des entreprises paysagistes, des structures exerçant des activités de tourisme à la ferme, des artisans ruraux, des entreprises de travail temporaire, d'insertion, de travaux agricoles, ruraux et forestiers et de service (Crédit Agricole, Groupama, chambre d'agriculture...).

Les évolutions apportées par la loi Travail 8/08/16 El Khomri

1-Droit de reconduction

Tout salarié ayant été embauché sous contrat de travail à caractère saisonnier dans la même entreprise dispose d'un droit à la reconduction de son contrat s'il a effectué au moins deux mêmes saisons, sur deux années consécutives. Il faut également que l'entreprise dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir, compatible avec la qualification du salarié.

2- Calcul de l'ancienneté

Pour calculer l'ancienneté du salarié, la durée des contrats saisonniers successifs dans une même entreprise est cumulée.

De leur côté, pour être considérés comme **travailleurs occasionnels** (TO) agricoles, les salariés doivent être affectés à la réalisation de tâches temporaires liées au cycle de la production animale et végétale, aux travaux forestiers et aux activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation de produits agricoles lorsque ces activités, accomplies sous l'autorité d'un exploitant agricole, constituent le prolongement direct de

l'acte de production. L'embauche doit concerner des salariés titulaires de CDD à caractère saisonnier, de CDD d'usage (exploitations forestières), de contrats vendanges, de CDD d'insertion, de CDD contrat initiative emploi ou de demandeur d'emploi en CDI dans le cadre d'un **groupement d'employeur**.

L'employeur de travailleurs occasionnels bénéficie d'une **exonération des cotisations patronales d'assurances sociales agricoles** (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès), d'allocations familiales et de certaines cotisations conventionnelles patronales (formation professionnelle, retraite complémentaire, AGFF, AFNCA, Anefa, Provea, Santé sécurité au travail). En revanche, les cotisations d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) n'ouvrent plus droit à exonération et sont donc dues.

La durée maximale d'application des exonérations TO est fixée à 119 jours ouvrés, consécutifs ou non, par salarié et par année civile. L'exonération est dégressive : totale et uniforme jusqu'à 1,25 Smic, elle diminue jusqu'à devenir nulle pour une rémunération égale ou supérieure à 1,5 Smic.

Le montant de l'exonération est déterminé selon la formule suivante : $(\text{cotisations employeurs}/0,25) \times [1,5 \times (1,25 \times \text{montant mensuel du Smic}/\text{rémunération mensuelle brute spécifique}) - 1,25]$.

Le montant mensuel du Smic étant à 151,67 fois le Smic horaire (9,88 €), soit 1 498,50 €. Les heures supplémentaires et complémentaires ne sont pas prises en compte dans le calcul du Smic mensuel.

Cette exonération n'est pas cumulable (simultanément ou successivement) au cours de la même année civile avec une autre exonération totale ou partielle de cotisations patronales (notamment la réduction Fillon) ou l'application de taux spécifiques, d'assiettes ou de montants forfaitaires de cotisations.

Une procédure stricte

L'embauche doit être déclarée auprès de la **MSA** selon les **formalités** habituelles de la déclaration préalable à l'embauche dans les 8 jours qui précèdent l'embauche.

La demande de bénéfice des **exonérations patronales** pour l'emploi d'un travailleur occasionnel doit y être formulée dans le cadre de déclaration préalable à l'embauche (DPAE) ou du Tesa (titre emploi simplifié en agriculture)

Attention ! En cas de dépassement de la **durée maximale de travail** au cours d'une même semaine (c'est-à-dire plus de 48 heures) sans autorisation de l'inspecteur du travail, le bénéfice de l'exonération peut être remis en cause rétroactivement au début du contrat.

Auteur: Thierry Berger, expert-comptable associé du cabinet Mozaik Pansier, membre d'AgirAgri.

A propos d'AgirAgri

AgirAgri rassemble des cabinets d'expertise comptable et d'avocats indépendants, présents sur toute la France avec plus de 3 000 collaborateurs dont près des 2/3 spécialisés en agriculture et viticulture. Leur objectif : accompagner les chefs d'exploitation dans leur stratégie d'entreprise. Pour les y aider, le groupement propose les meilleures compétences réunies, des outils inédits et des partenariats innovants. A retrouver sur www.agiragri.com