



Quelques éléments sur les contrats de travail

La législation sur les contrats de travail est complexe et évolue en permanence au grès des politiques de réduction du chômage. Les éléments donnés dans cette fiche sont généraux et ne dispensent pas pour obtenir des informations plus précises et actualisées de prendre contact avec les services emploi de votre chambre d'agriculture, de votre syndicat, ou de votre centre de gestion,

Certains contrats – il en existe une quinzaine - permettent de bénéficier d'aides (en général des réductions de charges sociales, des primes, ...) à condition d'embaucher un salarié dans une catégorie ciblée (un jeune, un chômeur longue durée, un bénéficiaire du RMI, ...) ou d'avoir son siège d'exploitation sur des bassins d'emploi particuliers.

Cette fiche réalisée à partir des informations trouvées sur le site du ministère du travail et de la Chambre d'agriculture de la Vienne résume les points principaux sur les contrats les plus employés en agriculture : le CDI, le CDD, le contrat intermittent et le contrat saisonnier. Ces contrats peuvent être conclus à temps plein ou à temps partiel.

LE CDI	
Généralité	Forme normale du contrat de travail. Définit les droits et obligations du travailleur et de l'employeur dans la relation de travail. Doit respecter le code du travail et la convention collective du secteur.
Forme	Un CDI à temps plein peut être verbal , mais obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations de la déclaration préalable d'embauche.
Contenu minimum du contrat	Préférer un contrat écrit : * pour définir des clauses particulières, * pour, en cas de litige, faciliter l'arbitrage
Durée du contrat et renouvellement	Durée indéterminée
Fin de contrat	Pas de terme défini. Prend fin par la volonté de l'une des parties (licenciement, démission, retraite, ...) ou suite à un accord (départ négocié). Lors de la fin de contrat, un préavis doit être respecté. Sa durée varie en fonction de l'ancienneté du salarié, de la présence ou non d'un logement fourni par l'employeur, du fait que la rupture soit du fait du salarié ou de l'employeur.
Remarque	Le (CNE) contrat nouvelle embauche est un CDI qui comporte des clauses particulières

LE CONTRAT INTERMITTENT	
Généralité	C'est obligatoirement un CDI qui comporte des clauses particulières. Contrat autorisé par la convention collective.
Quand l'utiliser ?	Sur l'exploitation, le travail se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées (par exemple, pour un salarié en fromagerie, la période de travail démarre un mois après de le début des mises bas et s'arrête un mois avant le tarissement, ...)
Forme	Contrat obligatoirement écrit.
Contenu minimum du contrat	<ul style="list-style-type: none"> * Qualification du salarié, * Eléments de rémunération * Durée annuelle minimale du travail (sans les congés payés, ni les absences rémunérés au titre des jours fériés) * Les périodes de travail, * La répartition des heures pour chaque période Certains contrat peuvent : <ul style="list-style-type: none"> * prévoir avec précision les périodes de travail (date début et fin connues). * prévoir des travaux saisonniers. Le contrat doit les <div style="float: right; margin-left: 20px;"> <p>lister. L'employeur doit notifier au salarié au moins 8 jours à l'avance le début de chaque période de travail.</p> <p>Le contrat doit préciser les modalités de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> * rémunération des heures effectivement faites dans le mois, majorées de 13% au titre des congés payés et du paiement des jours fériés.. * rémunération mensuelle lissée sur la base du douzième de la durée annuelle du travail. </div>
Durée du contrat et renouvellement	La durée minimale du contrat est de 300 heures/an. Sa durée maximale est de 1 200 heures/an. Cette durée peut être dépassée ; les heures effectuées au-delà ne doivent pas, sauf accord du salarié, excéder un tiers de la durée fixée par le contrat.
Fin de contrat	Idem CDI
Remarque	Les salariés en contrat intermittent disposent des mêmes droits que les autres salariés.

LE CDD

Généralité	Contrat utilisé pour la réalisation d'une tâche précise et temporaire . Il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.
Quand l'utiliser ?	<ul style="list-style-type: none"> * Pour remplacer un salarié absent (pour tous motifs sauf grève), * Pour remplacer le chef d'exploitation, un associé d'exploitation, ... * Pour remplacer un salarié passant provisoirement à temps partiel, * Pour attendre la prise de fonction d'un nouveau salarié, * Pour attendre la suppression définitive d'un poste d'un salarié ayant quitté l'entreprise, * Pour répondre à un accroissement temporaire de l'activité. <p>En dehors de ces motifs, la conclusion d'un CDD est illégale. Par décision de justice le contrat peut être requalifié en CDI.</p>
Forme	Un CDD fait obligatoirement l'objet d'un document écrit. Il doit être signé par les 2 parties. Un exemplaire doit être remis au salarié dans les 48 heures après l'embauche . A défaut, le contrat peut être requalifié en CDI.
Contenu minimum du contrat	<ul style="list-style-type: none"> * Motif du contrat (par exemple : la construction d'un bâtiment, le remplacement du salarié X en maladie) * Le poste occupé par le salarié et la durée du travail, * Date de début ou de fin de contrat ou une durée minimum, * Eventuellement, les clauses de renouvellement, * La durée de la période d'essai, * Le montant de la rémunération avec ces composantes (primes, avantages en nature, ...) * Intitulé de la convention collective, * Coordonnées de la caisse de retraite complémentaire ou de l'organisme de prévoyance.
Durée du contrat et renouvellement	Durée maximum : selon le motif de 9 à 24 mois. Succession de CDD possible (avec le même salarié ou un autre) si interruption d'un tiers de la durée du contrat (si + 14 jours) ou de la moitié de sa durée pour les contrats de moins de 14 jours.
Fin de contrat	<p>Un CDD peut être rompu avant son terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> * par le salarié s'il a trouvé un CDI, * suite à un accord entre le salarié et l'employeur, * cas de force majeure par exemple une inondation des locaux de travail, ... * une faute grave du salarié ou de l'employeur. <p>En dehors de ces cas, la rupture anticipé d'un CDD par le salarié ou l'employeur est sanctionné par le versement de dommages et intérêt.</p> <p>En fin de CDD, l'employeur verse une indemnité compensatrice pour les congés payés dès lors qu'ils n'ont pas été pris (10% de la rémunération brute totale) et une indemnité de fin de contrat ou de précarité égale à 10% des salaires bruts versés (taux définit par la convention collective).</p> <p>L'indemnité de précarité n'est pas due, si le contrat est transformé en CDI ou dans le cas de jeunes poursuivant des études (job d'été).</p> <p>Si le travail se poursuit au-delà de l'échéance du CDD, le contrat peut être requalifié en CDI.</p>
Remarque	Les salariés en contrat intermittent disposent des mêmes droits que les autres salariés.

LE CONTRAT SAISONNIER

Généralité	Le contrat saisonnier se caractérise par l' exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons. La variation d'activité est indépendante de la volonté de l'employeur.
Quand l'utiliser ?	Les salariés occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en CDD.
Forme	Contrat obligatoirement écrit.
Contenu minimum du contrat	* Si le contrat ne comporte pas de dates précises d'échéance, il faut préciser qu'il est conclu pour la durée de la saison et mentionner une durée minimale d'emploi.
Durée du contrat et renouvellement	* Le contrat peut prévoir une clause prévoyant sa reconduction d'une saison à l'autre. Pour éviter la requalification en CDI, la rédaction ne doit pas imposer la reconduction automatique, elle prévoit simplement une priorité d'emploi.
Fin de contrat	Sauf accord collectif particulier, l'indemnité de fin de contrat (prime de précarité) n'est pas due dans le cadre des contrats saisonniers.

LE TEMPS PARTIEL

Ces différents contrats peuvent être conclus à temps plein ou à temps partiel (= les horaires de travail sont inférieurs à la durée légales ou conventionnelles pratiquée dans l'entreprise). Ce contrat, obligatoirement écrit, comporte des clauses pour garantir les droits du salarié.

Aucune durée minimum n'est imposée. Cependant, l'horaire journalier ne peut être inférieur à 3 heures de travail (sauf cas particulier de personne affectée à des tâches de surveillance, entretien, ...). Le temps partiel peut être organisé à la semaine ou au mois.

Le contrat à temps partiel doit faire l'objet d'un écrit.

Il doit mentionner :

- ❖ La qualification du salarié,
- ❖ Les éléments de rémunération,
- ❖ La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
- ❖ Les circonstances qui peuvent conduire à des modifications des horaires.
- ❖ Les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée,
- ❖ Les limites concernant l'accomplissement d'heures supplémentaires,
- ❖ Les modalités de communication par écrit des horaires de travail.

Faire varier la durée du travail d'un salarié à temps partiel.

3 cas sont prévus :

Les heures complémentaires. Il s'agit des heures au-delà de la durée du travail mentionnées dans le contrat de travail. Elles sont strictement encadrées.

- ❖ Les limites dans lesquelles elles peuvent être demandées au salarié doivent être indiquées dans le contrat.
- ❖ Le nombre d'heures complémentaires effectuées ne peut être supérieur au tiers de la durée prévue par le contrat. Les heures effectuées au-delà du 1/10^e de la durée prévue dans le contrat, donnent droit à une majoration de salaire de 25%. Par exemple, un contrat de 20 heures par semaine, ouvre la possibilité de réaliser 6h40 d'heures complémentaires. Les heures effectuées au-delà de la 22^{ième} heure sont majorées de 25%.
- ❖ Lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse d'au moins 2 heures par semaine pendant 12 semaines consécutives (ou sur une période de 15 semaines), l'horaire inscrit dans le contrat de travail doit être modifié en conséquence, sauf refus du salarié.
- ❖ Le salarié peut refuser sans encourir de sanction, de réaliser des heures complémentaires au-delà des limites prévues dans son contrat de travail. Il en est de même si la demande de l'employeur intervient moins de 3 jours avant la date prévue de leur réalisation.

Modulation des horaires. La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne celle indiquée dans le contrat de travail.

Par exemple, pour un contrat à temps partiel de 28 heures par semaine, la durée du travail peut fluctuer d'une semaine sur l'autre (32 heures, puis 24 heures par exemple), si en moyenne sur l'année, elle reste équivalente à 28 heures.

Cette modulation n'est possible que pour des salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières d'activité et si :

- ❖ Le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire,
- ❖ Le programme indicatif de la répartition est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle. Les modifications de programme sont notifiées au moins 7 jours à l'avance.
- ❖ Le contrat peut prévoir un lissage des salaires.

La demande individuelle du salarié. Un salarié peut demander à passer à temps partiel. L'employeur est tenu de lui répondre dans les 3 mois et de motiver sa réponse si celle-ci est négative.

Des coupures d'activité au cours de la journée de travail. Est-ce possible ?

L'activité de travail peut être interrompue une seule fois, et la durée de la coupure ne doit pas excéder 2 heures. Des dérogations sont possibles pour des salariés affectés à soins aux animaux, des travaux de surveillance, (par exemple : traite du matin et du soir). Dans ce cas, le salarié doit être indemnisé de son 2^e trajet journalier (domicile/lieu de travail). Cette indemnité n'est pas soumise aux charges sociales.

Les droits d'un salarié à temps partiel sont équivalents à ceux d'un salarié à temps plein.

Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs, à condition que la durée globale du travail n'excède pas les maxima légaux à savoir : 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures sur 12 mois.

Un salarié à temps partiel est prioritaire pour occuper un emploi à temps complet vacant s'il remplit les conditions requises.

LES PRINCIPALES CARACTERISTIQUES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.

Quelles obligations découlent du contrat de travail ?

Employeur et salarié doivent respecter les obligations nées du contrat de travail et exécuter celui-ci de bonne foi.

L'employeur est tenu de :

- ❖ fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- ❖ verser le salaire correspondant au travail effectué,
- ❖ respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...),
- ❖ faire effectuer le travail dans le respect du Code du travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.

Le salarié doit, quant à lui :

- ❖ observer les horaires de travail,
- ❖ réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- ❖ respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur,
- ❖ ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

Le contrat doit-il être écrit ?

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Il est alors qualifié d'oral, de verbal ou de tacite.

Toutefois, si le contrat reste verbal, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à la Mutualité sociale agricole – MSA, ou à l'URSSAF.

Quel contenu pour le contrat de travail ?

L'employeur et le salarié sont libres de négocier le contenu du contrat de travail. Deux règles doivent néanmoins être respectées :

- ❖ Les contrats dont la rédaction est imposée (contrat à durée déterminée, contrat de formation en alternance, ...) doivent contenir obligatoirement les mentions prévues par le Code du travail,
- ❖ Toute autre clause peut être insérée (clause de mobilité...) à condition de ne pas être contraire à l'ordre public. Ainsi par exemple, les clauses de célibat, les clauses discriminatoires ou celles prévoyant une rémunération inférieure au SMIC sont interdites et sans effet.

Le contrat de travail peut-il comporter une période d'essai ?

C'est une possibilité laissée à l'appréciation de l'employeur et du salarié. **Prévoir une période d'essai permet à l'employeur comme au salarié de rompre le contrat de travail au cours de la période fixée, sans formalité ni indemnité.** La période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail ou dans la convention collective applicable dans l'entreprise. Elle doit avoir une durée raisonnable et être en rapport avec l'emploi et les responsabilités exercées. Pour un salarié agricole n'exerçant de responsabilité, on peut retenir les indications suivantes :

- ❖ contrat de moins de 6 mois : période d'essai de 1 jour par semaine de travail, sans dépasser 15 jours.
- ❖ contrat de plus de 6 mois : période d'essai de 1 mois.

Le contrat de travail ne peut pas fixer une période d'essai d'une durée supérieure à celle prévue par la convention collective.

Quelle est la durée maximum du travail à respecter ?

Il existe des durées maximales au-delà desquelles aucun travail effectif ne peut être demandé. Ces durées maximales de travail s'imposent également au salarié qui cumule plusieurs emplois.

Sauf dérogation, les durées maximales sont fixées à : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

L'employeur est tenu d'accorder au moins 20 minutes de pause lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures.

Sauf autorisation de l'inspecteur du travail, la durée du travail des moins de 18 ans ne peut dépasser la durée légale du travail.

Quelles sont les informations qui doivent figurer sur un contrat de travail ?

Le contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein n'est pas obligatoirement écrit. Mais l'employeur est dans l'obligation de fournir au salarié un écrit sur lequel certaines informations doivent impérativement figurer. Il s'agit du nom des parties, du lieu de travail, du titre, du grade et de la catégorie d'emploi concernée, de la date du début de la relation contractuelle, de la durée des congés payés, de la durée minimale de préavis, du montant et de la périodicité de la rémunération, de la durée journalière et hebdomadaire du travail. L'Administration considère que cette obligation est remplie lorsque l'employeur remet au salarié son bulletin de paie et le double de la déclaration préalable à l'embauche. A noter que le contrat écrit doit être établi en français. Un salarié étranger peut toutefois obtenir, à sa demande, une traduction du texte dans sa langue maternelle (la traduction étant faite aux frais de l'employeur).



Document coordonné par l'Institut de l'Élevage avec la participation de la FNEC, du syndicat caprin des Hautes Alpes, des Chambres d'agriculture, de l'Isère, de la Vienne, du Centre Fromager de Carmejeane et de TRAME (réseaux groupe de développement).

Il a bénéficié du concours financier du CASDAR et de l'Office de l'Élevage.

N° PUB : 12.07.50.014

