

Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

d'une part,

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- La Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- La Fédération des Forestiers Privés de France (FFPF)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Tailleurs de Lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFDT
- ~~- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière CGT~~
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes FO
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC

sont convenues de ce qui suit :

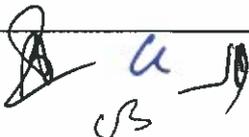
Préambule

Le dispositif d'emploi partagé au sein d'un groupement d'employeurs est issu de l'agriculture.

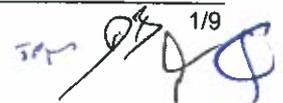
Au fil des années, la législation sur les groupements d'employeurs a évolué pour développer cette forme d'emploi mais également pour apporter certaines précisions à ce dispositif particulier.

Le dispositif groupement d'employeurs a connu un essor particulier en agriculture en permettant le développement des emplois en milieu rural grâce à la pérennisation de l'emploi dans les petites entreprises ayant parfois des difficultés d'embaucher, à elles seules, un emploi à temps plein. En effet, la mise en place d'un groupement d'employeurs favorise la stabilité et la qualité de l'emploi en offrant de nouvelles possibilités à un salarié dont les exploitants souhaitent s'attacher les services en se regroupant.

Cependant, la difficulté de devoir créer des emplois permanents à temps complet au sein d'un groupement réunissant des exploitants ayant des productions similaires avec des besoins de main d'œuvre concomitants a incité les groupements d'employeurs agricoles à s'ouvrir aux autres activités présentes sur le territoire rural. Dans les territoires ruraux, de nombreuses entreprises agricoles, commerciales ou artisanales sont de très petites entreprises qui génèrent souvent de l'emploi à temps partiel sur des périodes plus ou moins longues. L'ouverture des groupements





 1/9

d'employeurs agricoles à ces activités permet d'élargir l'offre de complémentarité des activités et apporte de nouvelles possibilités de pérennisation des emplois en milieu rural.

Les organisations signataires souhaitent par le présent accord affirmer leur intérêt au développement des emplois partagés pérennes et de qualité et définir certaines modalités et principes applicables aux groupements d'employeurs agricoles et ruraux pouvant contribuer à ce développement.

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° (à l'exception de la conchyliculture) du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2 - Définition du groupement d'employeurs agricole et rural

Le groupement d'employeurs, association « loi 1901 », est constitué de personnes physiques ou morales dans le but de mettre à la disposition de ses membres des salariés liés à ce groupement par un contrat de travail écrit.

Lors de sa constitution un groupement d'employeurs est qualifié de groupement d'employeurs agricole et rural lorsque la majorité de ses membres adhérents exercent une ou plusieurs des activités visées à l'article L.722-1, 1° à 4° du code rural.

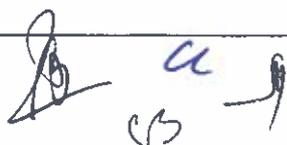
Article 3 – Accords nationaux applicables

Les groupements d'employeurs agricoles et ruraux entrent dans le champ d'application des accords nationaux applicables aux activités visées dans le champ d'application du présent accord, notamment les accords nationaux sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, sur les conditions de travail en agriculture, sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles, sur l'égalité professionnelle et salariale, sur les seniors...

Article 4 - Convention collective applicable

Un groupement d'employeurs doit obligatoirement appliquer une convention collective.

Les organisations signataires fixent ci après les règles déterminant la convention collective applicable dans les différentes situations pouvant se rencontrer au sein des groupements d'employeurs agricole et rural.



- Lorsque tous les adhérents du groupement d'employeurs agricole et rural relèvent du champ d'application d'une même convention collective, cette dernière est celle obligatoirement appliquée.
- Lorsque les adhérents du groupement d'employeurs agricole et rural relèvent de plusieurs conventions collectives agricoles il est appliqué obligatoirement la convention collective dont relève la majorité des adhérents. Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer la convention applicable selon cette règle, c'est celle dont le champ d'application recouvre le plus grand nombre de secteurs de production ou d'activités agricoles présents au sein du groupement qui sera appliquée afin de répondre au mieux à la diversité des activités des salariés du groupement.
- Pour les groupements agricoles et ruraux dont les adhérents relèvent du champ d'application de plusieurs conventions collectives agricoles et non agricoles, la convention collective applicable est celle dont relève la majorité des adhérents exerçant une ou plusieurs des activités visées à l'article L.722-1, 1° à 4° du code rural.

Après 3 ans d'activité, le groupement d'employeurs vérifie l'adéquation entre son activité principale et réelle en termes de mises à disposition et le champ d'application de la convention collective agricole appliquée.

Article 5 – Protection sociale des salariés du groupement d'employeurs agricole et rural

Le groupement d'employeurs agricole et rural est affilié aux caisses de retraites et au régime de prévoyance découlant de la convention collective qui lui est applicable.

Les régimes conventionnels de prévoyance nationaux, régionaux ou départementaux s'appliquent aux salariés des groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

A défaut de dispositions conventionnelles, l'accord national sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance du 10 juin 2008, ainsi que la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 sont applicables aux salariés des groupements d'employeurs agricoles et ruraux.

Article 6 - Responsabilité des entreprises membres du groupement d'employeurs agricole et rural

Les statuts et le règlement intérieur du groupement d'employeurs formalisent les règles de fonctionnement de l'organisation et des mises à disposition des salariés, avec le souci d'une gestion maîtrisée et raisonnable de la répartition de l'activité entre les entreprises adhérentes. Des dispositions spécifiques sur les partages de responsabilités entre le groupement d'employeurs et ses adhérents, particulièrement en matière de contrôle des temps de travail et des procédures mises en place en cas de modification de planning par un adhérent, doivent obligatoirement figurer dans le règlement d'intérieur.

6.1. La responsabilité financière

La responsabilité solidaire qui lie les adhérents d'un groupement d'employeurs constitue une règle essentielle de son bon fonctionnement.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right are the initials 'VB' and 'J'. Further right, there are initials 'R', '310', 'JM', 'DB', '9', and '3/9'. On the far right, there is a large, bold letter 'G'.

Toutefois, dans le respect des dispositions légales, les statuts du groupement d'employeurs peuvent prévoir, sur la base de critères objectifs, des règles de répartition, entre ses membres, de ses dettes à l'égard des salariés et des organismes créanciers de cotisations obligatoires, opposables aux créanciers.

6.2. Une responsabilité vis-à-vis des salariés

Le groupement est l'unique employeur des salariés. Cependant, il y a un partage des responsabilités entre le groupement et les adhérents.

En effet, lorsque le salarié est présent sur l'exploitation ou l'entreprise de l'adhérent du groupement, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail (durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité, travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs).

Lorsque l'activité exercée par le salarié mis à disposition nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

De même, l'adhérent est responsable de la mise en conformité, de l'homologation éventuelle, ainsi que du respect des règles de contrôle, de vérification de l'ensemble du matériel et des locaux mis à la disposition du salarié du groupement.

Le groupement, quant à lui, reste responsable notamment de la protection sociale, de la médecine du travail et des conditions de rémunération. Il doit veiller au respect des durées maximales de travail et des repos hebdomadaires et quotidiens notamment en cas d'exécution du travail chez plusieurs adhérents du groupement au cours d'une même semaine et/ou du même mois.

Le groupement d'employeurs veille à la bonne exécution du contrat de travail, notamment quant à la qualification du salarié. Il reste responsable des éventuelles décisions disciplinaires.

6.3. Une responsabilité vis-à-vis des tiers

L'entreprise adhérente est responsable des dommages de quelque nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le salarié du groupement à l'occasion de son intervention. Cette responsabilité est en principe couverte par l'assurance responsabilité civile de l'exploitation.

A défaut de couverture individuelle de l'adhérent, c'est la responsabilité du groupement qui est engagée.

Les organisations signataires rappellent qu'il est essentiel de faire en sorte que les adhérents des groupements soient bien couverts individuellement (clause dans les statuts ou le règlement intérieur, demande de transmission de certificat d'assurance, ...) et demandent aux groupements d'employeurs de prendre une assurance responsabilité civile.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'PS' and 'Jen' in the middle, and a large 'S' on the right.

Article 7 - Formation professionnelle des salariés des groupements d'employeurs agricoles

La formation tout au long de la vie professionnelle constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours au sein d'un groupement d'employeurs.

A cet effet, la mise en place d'un plan de formation, prenant en compte les besoins des salariés et des entreprises membres du groupement est de nature à permettre d'accroître la professionnalisation et l'employabilité des salariés. La mise en œuvre d'une telle démarche est essentielle pour répondre à l'objet des groupements d'employeurs et proposer aux salariés mis à disposition de développer leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans l'emploi.

Les groupements d'employeurs agricoles favoriseront notamment les actions de formation permettant le maintien dans l'emploi, le développement ou la reconnaissance de nouvelles compétences pour les salariés mis à disposition (bilans de compétences, VAE, contrats ou périodes de professionnalisation...).

Les groupements d'employeurs agricoles cotisent auprès du FAFSEA et les salariés bénéficient de l'ensemble des actions et droits définis en matière de formation.

Article 8 - Prise en compte des conditions de travail des salariés des groupements d'employeurs agricoles

Les entreprises membres du groupement sont responsables des conditions de travail des salariés mis à disposition. Elles transmettent au groupement d'employeurs, préalablement à toute mise à disposition, leur document unique d'évaluation des risques concernant les postes sur lesquels sont affectés les salariés du groupement d'employeurs, ainsi que les fiches de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels s'il y a lieu.

Il appartient également au groupement d'employeurs de réaliser un document unique d'évaluation des risques, ainsi que des fiches de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels s'il y a lieu.

Les entreprises membres du groupement d'employeurs veillent à ce que ce dernier mette en place une politique de prévention des risques.

De façon générale, il appartient :

- au groupement de mettre à disposition de ses adhérents des salariés ayant les compétences nécessaires pour les travaux à effectuer,
- et à l'adhérent de préciser la nature des travaux que le salarié aura à effectuer et de vérifier que ce dernier a bien les compétences, les certifications et agréments éventuels nécessaires.

Indépendamment des dispositions applicables en matière d'hygiène et de sécurité, la spécificité de l'organisation du travail des salariés des groupements d'employeurs, résultant de leur mise à disposition, nécessite de prévoir dans les contrats de travail et/ou règlement intérieur du groupement, des dispositions spécifiques prenant en compte les sujétions liées aux changements de lieux de travail.

Il devra donc être prévu, par exemple, des clauses relatives à :

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'B' and 'J' in the center, and several other initials and a date '5/9' on the right.

- l'indemnisation des kilomètres parcourus, si le salarié utilise son véhicule personnel dans le cadre de l'accomplissement de sa mission, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur ;
- la prise des congés payés.

Lorsqu'il existe des institutions représentatives du personnel au sein des groupements d'employeurs, celles-ci devront être consultées sur les dispositions spécifiques ci-dessus.

Article 9 – Le contrat de travail

Les organisations signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, le contrat de travail conclu entre le groupement d'employeurs et le salarié doit être établi par écrit et comporter notamment :

- Les conditions d'emploi et de rémunération,
- La qualification professionnelle du salarié,
- La liste des utilisateurs potentiels,
- Les lieux d'exécution du travail.

Le contrat de travail doit également garantir l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition.

Le contrat de travail devra également préciser la convention collective ainsi que les accords nationaux et locaux applicables au salarié du groupement.

Enfin, le contrat de travail devra préciser les dispositions spécifiques décidées au sein du groupement afin de prendre en compte les sujétions liées aux changements de lieux de travail.

Les organisations signataires demandent que soient prises en compte au sein du groupement, l'adaptabilité et les connaissances professionnelles variées demandées au salarié amené à travailler sur des exploitations différentes, pour des travaux différents et/ou dans des conditions différentes.

De même, une réactivité et une adaptabilité supplémentaires peuvent être demandées à certains salariés du fait d'interventions diverses, multiples, auprès de membres souvent différents et ce par comparaison à des salariés qui au sein d'un groupement sont amenés à travailler de façon récurrente et régulière sur un nombre limité d'exploitations.

La qualification retenue dans le contrat de travail et lors de l'évolution professionnelle, doit être déterminée en considération de l'ensemble de ces éléments exigés et nécessaires à l'exécution des missions du salarié.

Article 10 - Labellisation

Les organisations signataires décident de mettre en place un dispositif de labellisation qui s'applique à tous les groupements d'employeurs, à l'exception des services de remplacement du fait de leur nature et objet social particulier.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'S. B.' followed by 'a' and '111'. In the center, there are initials 'SP 15'. On the right, there are initials 'DB' and 'G' with '619' written next to them, and another signature 'G'.

L'objectif de cette labellisation est de pouvoir définir les critères de qualité garantissant un bon fonctionnement des groupements d'employeurs tout en favorisant des emplois de qualité.

Cette labellisation repose sur les principes suivants :

- Privilégier l'embauche de salariés sous contrat à durée indéterminée :

Afin d'atteindre l'objectif de pérennisation de l'emploi, les embauches au sein d'un groupement d'employeurs doivent se faire en priorité sous la forme de contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel, ou sous la forme de contrat de travail intermittent, notamment après 2 ans d'activité du groupement.

- Application de la convention collective selon les modalités définies dans le présent accord ainsi que l'ensemble des accords nationaux de la production agricole entrant dans le champ d'activité du groupement.

- Prise en compte des conditions de travail des salariés :

La spécificité de l'organisation du travail des salariés des groupements d'employeurs, résultant de leur mise à disposition, nécessite de prévoir dans les contrats de travail et/ou règlement intérieur du groupement, des dispositions spécifiques prenant en compte les sujétions liées aux changements de lieux de travail.

Il devra ainsi être prévu, par exemple, des clauses relatives à :

- l'indemnisation des kilomètres parcourus, si le salarié utilise son véhicule personnel dans le cadre de l'accomplissement de sa mission, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur ;
- la prise des congés payés.

- Limitation des déplacements journaliers du salarié du groupement :

Afin de limiter le nombre de déplacement du salarié du groupement, sur une même journée, sa mise à disposition ne peut pas dépasser 2 adhérents ou comprendre plus de 2 vacations.

La vacation est définie comme un temps de travail continu pouvant s'effectuer auprès de plusieurs adhérents.

Tout déplacement ou trajet pour se rendre auprès d'adhérents supplémentaires ou pour une vacation supplémentaire fera l'objet d'une contrepartie, telle que fixée dans le règlement intérieur du groupement d'employeurs.

- Respect des dispositions légales sur la santé et la sécurité :

Il appartient au groupement d'employeurs de mettre en place une politique de prévention des risques, d'établir un document unique d'évaluation des risques, d'établir des fiches d'exposition ...

- Souscription d'une assurance responsabilité civile :

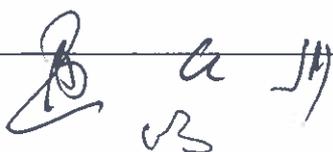
Il est essentiel pour le groupement de pouvoir couvrir un minimum de risques dont les éventuels dommages de quelle que nature qu'ils soient, professionnels ou non, causés par le salarié.

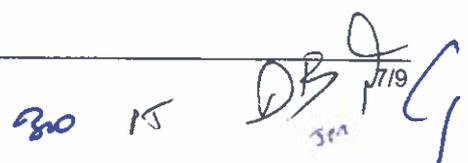
- Assurer une formation aux salariés :

Le groupement d'employeurs doit s'engager à développer la formation professionnelle et à faire suivre une formation à tous ses salariés.

- Assurer une formation aux adhérents :

Il appartient au groupement d'employeurs de proposer à ses adhérents des sessions de formations relatives notamment aux responsabilités découlant de l'adhésion à un



 30 15 DB 7/19

groupement d'employeurs, à l'encadrement d'un salarié, aux règles d'hygiène et de sécurité applicables sur leurs exploitations...

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles confient à la CPNE l'élaboration de la charte sur laquelle s'appuiera la labellisation. La procédure de labellisation d'un groupement d'employeurs est assurée par les CPRE. La charte devra préciser le rôle des CPRE en matière de suivi et les possibilités pour elles de définir les modalités de suivi (périodicité, documents à fournir, ...).

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles souhaitent que les aides, de quelle que nature qu'elles soient, versées lors de la constitution d'un groupement d'employeurs soient réservées aux groupements d'employeurs labellisés ou aux services de remplacement agréés.

Article 11 – Dépôt d'extension

Il est demandé l'extension du présent accord.

Article 12 – Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord ou avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.



ca
VB

520

PT

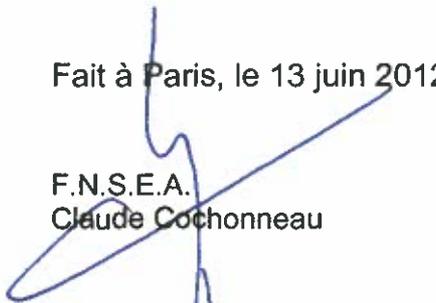
500
8/9
G

Article 13 – Entrée en vigueur

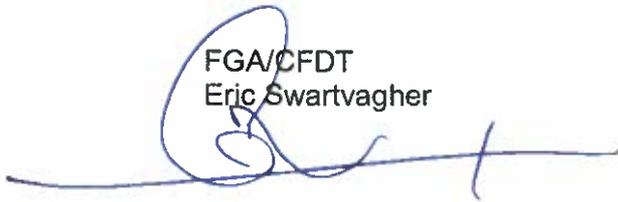
Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 13 juin 2012

F.N.S.E.A.
Claude Cochoigneau



FGA/CFDT
Eric Swartvagher



F.N.C.U.M.A.
Florent Bouvard

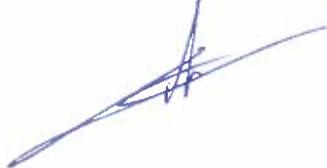


FNAF/CGT
Philippe Peuchot

F.N.E.D.T.
Jean-Paul Dumont



FGTA/FO
Jean-Pierre Mabillon



U.N.E.P.
~~Renaud Lepilleur~~
R. Derival



CFTC-AGRI
Pierre Jardon



F.N.B.

Paquignon Ben-1.

F.F.P.F.
Luc Bouvarel



SNCEA/CFE/CGC
Bernard Pire



U.S.R.T.L.
Daniel Bonte

