

INFOCUMA EMPLOYEURS



sommaire

Page 2

- Les heures supplémentaires bénéficient-elles toutes des mêmes exonérations ?
- Prime Partage de la Valeur : bientôt la fin des exonérations

Page 3

- Actualités : Partage de la valeur, de quoi parle-t-on ?
- Sensibiliser les futurs retraités aux gestes de premiers secours

Page 4

- Entretiens annuels et professionnels
- Quelles différences entre véhicule de service et véhicule de fonction ?

Page 5

- Quelles différences entre véhicule de service et véhicule de fonction ?

Page 6

- Période d'essai d'un CDI : attention à respecter les délais
- Aménager l'atelier pour le confort et la sécurité au travail des salariés

Page 7

- Se libérer pour répondre aux appels
- Le bonheur est dans l'assiette

Page 8

- Accidents de travail : les bons réflexes
- Visites médicales de reprise

Edito

par *Hubert Commare*
Administrateur de la fédération
des cuma seine normande

Les cuma sont des employeuses de plus en plus présentes sur le marché du travail.

En atteste le nombre d'offres d'emploi affichées par la FRCuma Ouest lors du SPACE. Mais trouver des salariés reste toujours un challenge. Les avantages qui peuvent être accordés au salarié font alors partie des leviers pour être attractif : prime PPV, véhicule de service ou de fonction ...

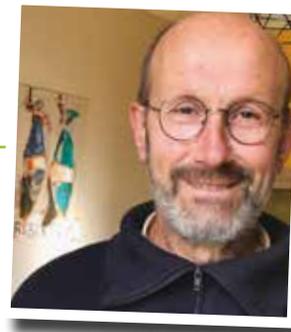
La qualité de vie au travail représente également un aspect important pour les salariés

Le confort de travail est important, d'autant plus que les aménagements faits en ce sens permettent souvent d'améliorer en parallèle la santé et la sécurité des salariés. La MSA propose des contrats de prévention, permettant notamment de cofinancer des actions de prévention des risques.

A l'approche de la période hivernale, nous invitons les responsables de cuma à anticiper, notamment pour faire le point sur les temps de travail de leurs salariés ou pour déclencher les entretiens annuels et professionnels. L'hiver sera également une période propice pour former les salariés, en fonction de leurs souhaits et des besoins de la cuma.

Le réseau travaille aussi sur l'attractivité des emplois en cuma auprès des jeunes,

notamment avec le MécaEcoles, un événement aux champs à destination des étudiants agricoles qui a eu lieu en septembre dans la Manche.



RENCONTRE ANNUELLE EMPLOYEURS ET SALARIÉS
Jeudi 14 décembre à 10h00 à la MFR Maltot (14)

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES BÉNÉFICIENT-ELLES TOUTES DES MÊMES EXONÉRATIONS ?



La saison des récoltes d'été est propice aux heures supplémentaires.

Le déclenchement de ces heures supplémentaires peut dépendre du contrat de travail, de la convention collective applicable, des accords territoriaux en place et des dérogations aux durées maximales obtenues. Aussi, il faut bien déterminer si ces heures supplémentaires respectent les règles en place pour pouvoir appliquer les exonérations possibles dans le cadre de la loi TEPA (Travail Emploi et Pouvoir d'Achat).

Ainsi, il faut bien connaître les seuils de déclenchement des heures supplémentaires, comme par exemple la durée hebdomadaire de 35 heures ou 48 heures selon le contrat, ou les 1 607 heures par an dans le cadre de l'annualisation du temps de travail.

Il faut également connaître les limites légales et conventionnelles que la cuma et le salarié doivent respecter.

Exemple pour les CDI annualisés :

Le nombre d'heures supplémentaires possible est lié au nombre d'heures de modulation fixé. L'accord national de 81 sur la durée du travail fixe 2 formules d'annualisation. Lors de la programmation de l'annualisation, si les heures de modulation sont de 200h ou moins, possibilité d'avoir 150 h supplémentaires maximum et si les heures de modulation sont au-delà de 200h et jusqu'à 250h, possibilité d'avoir 100 h supplémentaires maximum. Les heures de dépassement hebdomadaires au-delà de 48h doivent faire l'objet d'une dérogation individuelle de la DREETS.

Par conséquent, si les heures supplémentaires (ou excédentaires) entrent dans le cadre réglementaire suivant les règles ci-dessus, elles bénéficient des exonérations de charges loi TEPA : allègement de 1.5 euros par heure pour l'employeur, allègement de charges sociales pour le salarié (environ 11.31 %) et montant non soumis à impôt sur le revenu dans la limite de 7500 euros nets par an.

Si les heures dépassent le cadre réglementaire, elles n'entrent pas dans les heures supplémentaires TEPA. Et l'incidence est que le salarié et l'employeur ne pourront pas bénéficier des allègements de charges sociales, et que ces montants seront soumis à l'impôt sur les revenus.

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



PRIME PARTAGE DE LA VALEUR : BIENTÔT LA FIN DES EXONÉRATIONS

Anciennement Prime Macron et créée à l'origine pour relancer le pouvoir d'achat des salariés suite à l'épidémie de COVID 19, la Prime Partage de la Valeur (PPV) va évoluer à partir de janvier 2024.

Pour rappel, la PPV permet de verser aux salariés une prime exonérée d'impôt sur le revenu et de toutes cotisations sociales : un intérêt financier pour le salarié et l'entreprise donc.

Tous les salariés de cuma sont éligibles pour recevoir cette prime à partir du moment où ils sont présents dans la structure au moment du versement de celle-ci ou au moment de la signature de la Décision Unilatérale de l'Employeur (DUE), document juridique pour définir les modalités de versement de la prime (modèle disponible auprès de votre fédération).

Le versement de la PPV doit néanmoins respecter certaines conditions :

- Le montant doit être inférieur à 3000€ par salarié et par année (sauf si un accord d'intéressement a été conclu, dans ce cas le montant est porté à 6000€)
- Elle ne doit pas se substituer au versement de la rémunération du salarié
- La cuma doit établir une DUE pour préciser les modalités de versement (Décision Unilatérale de l'Employeur)
- La prime ne peut pas exclure de salarié (apprenti, CDD, temps partiel), elle peut cependant être modulée selon plusieurs critères
- Le versement peut être réalisé en une ou plusieurs fois, dans la limite d'une fois par trimestre

Attention :

Pour que la prime soit entièrement exonérée, le versement doit être réalisé avant le 31/12/2023. En effet, les versements réalisés à partir du 01/01/2024 bénéficieront toujours d'une exonération de cotisations et contributions salariales et patronales MAIS ne bénéficieront pas des exonérations suivantes :

- PAS d'exonération de la CSG et la CRDS
- PAS d'exonération du forfait social
- PAS d'exonération d'impôt sur le revenu

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

ACTUALITÉS : PARTAGE DE LA VALEUR, DE QUOI PARLE-T-ON ?

En septembre 2022, le Gouvernement a invité les partenaires sociaux à engager une négociation sur le partage de la valeur en leur proposant trois axes de négociation :



Axe n°1.

Généraliser le bénéfice de dispositifs de partage de la valeur pour les salariés, notamment dans les plus petites entreprises

Axe n°2.

Renforcer, simplifier et veiller à l'articulation des différents dispositifs de partage de la valeur

Axe n°3.

Orienter l'épargne salariale vers les grandes priorités d'intérêt commun.

Après 11 réunions de négociation, les partenaires sociaux ont produit un projet d'accord national interprofessionnel qui a été signé par le MEDEF, la CPME et l'U2P, la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et FO le 10 février 2023.

Cet accord n'est pas transposable en l'état, il est nécessaire de le confirmer par une loi qui en fixera les contours définitifs.

Le 29 juin les députés ont étudié et adopté le projet de loi du gouvernement transposant l'accord national en loi. Le texte doit encore faire un passage au sénat avant de revenir à l'Assemblée et d'être définitivement adopté.

En quoi ce texte concerne les cuma ? Il est prévu dans art 3 bis, que les coopératives d'au moins 11 salariés, et réalisant un résultat excédentaire au moins égal à 1% de ses recettes sur 3 exercices consécutifs devront :

- Soit mettre en place un dispositif d'intéressement
- Soit abonder un plan d'épargne salarial (PEE, PEI, Perco, ...)
- Soit verser une prime de partage de la valeur.

Le dispositif devrait entrer en application le 1^{er} janvier 2024 pour une période test de 5 ans. Les contours définitifs ne sont pas définis, mais les grandes lignes directrices sont fixées.

Nous vous tiendrons informés des évolutions et de l'entrée en application.

par sonia.lebras@cuma.fr • cuma de Bretagne



SENSIBILISER LES FUTURS RETRAITÉS AUX GESTES DE PREMIERS SECOURS

La loi n° 2020-840 du 3 juillet 2020, oblige l'employeur à proposer à ses salariés proches de la retraite, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent.

La publication de l'arrêté du 7 septembre 2022 au Journal Officiel permet l'entrée en vigueur de cette loi au 23 janvier 2023. Cette sensibilisation doit notamment permettre aux futurs retraités d'acquérir les compétences nécessaires pour :

- Assurer leur propre sécurité, celle de la victime ou de toute autre personne et transmettre au service de secours d'urgence les informations nécessaires à leur intervention
- Réagir en cas d'hémorragie externe et installer la victime dans une position d'attente adaptée
- Réagir face à une personne en arrêt cardiaque et utiliser un défibrillateur automatisé externe

Cette sensibilisation est dispensée pendant le temps de travail et considérée comme du temps de travail effectif.

L'arrêté fixe la liste des organismes et professionnels qui peuvent dispenser cette formation aux futurs retraités et adapte les modalités de cette action aux salariés déjà formés au secourisme.

Plusieurs types de formations répondent à cette obligation, comme :

- Sensibilisation GQS (Gestes Qui Sauvent) d'une durée minimale de 2 heures
- Formation PSC1 (Premiers Secours de Niveau 1) d'une durée minimale de 7 heures
- Formation SST (Sauveteur Secouriste du travail) d'une durée minimale de 14 heures

Pour les salariés attestant déjà d'un certificat ou attestation aux premiers secours, seule une information sur l'importance de maintenir à jour leurs compétences devra leur être délivrée par tout moyen.

Vous pouvez désormais déployer cette sensibilisation au sein de votre entreprise aux futurs retraités et en profiter pour sensibiliser également l'ensemble des salariés de la cuma !

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

ENTRETIENS ANNUEL ET PROFESSIONNEL

Ces deux entretiens n'ont pas les mêmes objectifs et n'ont réglementairement pas la même valeur.



L'entretien professionnel est obligatoire

Il doit avoir lieu tous les deux ans, avec un bilan global, au bout de six ans.

Cet état des lieux, rédigé dans un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié, au cours des six dernières années, d'entretiens professionnels tous les deux ans.

Les objectifs de cet entretien sont multiples :

- Réaliser un bilan du parcours professionnel : compétences et qualifications actuelles et à venir
- Définir les perspectives d'évolution du salarié, favoriser la mobilité interne
- Identifier les besoins en formation du salarié en lien avec les objectifs de l'entreprise
- Proposer et/ou mettre en place des actions de formation : obligatoire !

Lors de cet entretien, l'employeur doit informer le salarié sur l'existence des dispositifs de formation professionnelle : bilan de compétences, VAE (Validation des Acquis de l'Expérience professionnelle), de CPF (Compte Personnel de Formation) et de CEP (Conseil en Evolution Professionnelle).

L'employeur est également obligé de proposer l'entretien professionnel au salarié qui reprend son activité suite à : un congé maternité, congé d'adoption, congé sabbatique, arrêt maladie de plus de 6 mois, mandat syndical, etc.

Trame d'entretien professionnel disponible sur le site OCAPIAT :

https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Tableau-de-synth%C3%A8se-1_entretien-professionnel_OCAPIAT.pdf

Pour les formations existantes : site OCAPIAT et contact de votre fédération de proximité

L'entretien d'évaluation annuel, pas obligatoire mais fortement recommandé

Il peut avoir lieu en même temps que l'entretien professionnel. Les objectifs de cet entretien sont multiples :

- Dresser un bilan de la période passée : les faits marquants, les points positifs et négatifs, les conditions de travail, etc.
- Définir les objectifs à venir et les moyens pour les atteindre
- Formaliser les indicateurs de performance : résultats et objectifs
- Réaliser une évaluation de la qualité du travail, des performances (les méthodes d'évaluation utilisées doivent être objectives et transparentes)
- Aborder les évolutions possibles : souhaits, projets du salarié, rémunération, etc.

L'employeur ne peut pas imposer un entretien d'évaluation pour une partie seulement de ses salariés, soit il ne fait pas d'entretien annuel, soit il doit le faire pour tous les salariés.

De manière générale pour tous les entretiens :

Si un CSE existe au sein de l'entreprise, il doit être consulté avant les entretiens.

Les entretiens doivent toujours avoir lieu sur les horaires de travail et dans les locaux de l'entreprise. Il est préférable de prévenir le salarié au moins 10 jours à l'avance afin que celui-ci puisse s'organiser dans son travail et préparer l'entretien.

Voici quelques conseils pour optimiser le déroulement :

- Préparer l'entretien en tant qu'employeur, se munir d'une trame
- Fournir la trame d'entretien au salarié et lui demander d'y réfléchir en amont
- Respecter la date et l'heure, éteindre son téléphone
- Choisir un lieu calme et se donner suffisamment de temps (au moins 1h)
- Pour une cuma : ne pas être trop nombreux côté employeur (1 ou 2 responsables)
- Mettre à l'aise le salarié, l'aider à s'exprimer sur son travail, lui poser des questions et ne pas hésiter à reformuler les réponses
- Garantir la confidentialité des informations échangées
- Gérer le temps passé sur les différentes parties de l'entretien
- Garder une trace écrite et signée, remettre un exemplaire au salarié

Des trames d'entretien professionnel et d'entretien d'évaluation annuel existent et sont disponibles auprès de votre Fédération de proximité, n'hésitez pas à les demander.

par nathalie.pignerol@cuma.fr et noëllie.maillard@cuma.fr
• fédération des cuma de Normandie

QUELLES DIFFÉRENCES ENTRE VÉHICULE DE SERVICE ET VÉHICULE DE FONCTION ?



Lorsque l'employeur confie un véhicule à un ou plusieurs salarié(s) de la cuma, en fonction de son utilisation, celui-ci peut être une voiture de fonction ou une voiture de service.

La première est utilisable hors des heures de travail, dans un cadre privé, tandis que l'autre est réservée aux déplacements professionnels.

La voiture de service, un usage uniquement professionnel

La mise à disposition d'une voiture de service au sein de la cuma n'est pas considérée comme un avantage en nature. L'usage étant uniquement professionnel, il ne fait pas partie de la rémunération des salariés qui utilisent la voiture.

Plusieurs salariés de la cuma peuvent d'ailleurs se partager l'usage d'une voiture de service. Les conditions d'utilisation et d'entretien de ces véhicules sont définies soit dans le règlement intérieur de la cuma, soit dans le contrat de travail du salarié ou autres documents. Ce n'est pas un avantage en nature. Le salarié n'a pas à supporter de charges sociales pour cette utilisation.

La voiture de fonction, utilisable à des fins professionnelles et personnelles

Comme l'utilisation d'un téléphone professionnel ou d'un ordinateur, la voiture de fonction attribuée à un salarié de la cuma est considérée comme un avantage en nature. L'employeur devra préciser qui peut conduire le véhicule (le seul salarié ou également des membres de sa famille) et qui est assuré et à quelles conditions. Aussi, cet avantage doit être réintégré dans l'assiette des cotisations sociales. Il existe deux méthodes différentes pour calculer cette somme : une valorisation aux frais réels et un calcul forfaitaire.

Valorisation aux frais réels

Avec ce mode de calcul, la cuma encadre le montant à déclarer sur le bulletin de paie en fonction de plusieurs critères. En prenant en compte tous ces paramètres, un montant précis est déterminé. Ce chiffre correspond à la valeur de l'avantage en nature que le salarié doit déclarer pour justifier de la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Pour un véhicule acheté, les dépenses réelles comprennent :

- L'amortissement de la valeur d'achat du véhicule, toutes taxes comprises, sur 5 ans à hauteur de 20 % par an
- L'assurance du véhicule
- Les frais d'entretien (révisions, changement de pneumatiques, vidanges...) toutes taxes comprises.

Si le véhicule a plus de 5 ans, le pourcentage de l'amortissement à retenir est de 10 %.

La valeur de l'avantage en nature s'obtient en :

- Appliquant au total ainsi obtenu le rapport existant entre le kilométrage parcouru par le salarié pour son usage personnel et le kilométrage total ;
- Et en ajoutant, le cas échéant, les frais de carburant utilisés pour l'usage privé

Évaluation au forfait

Pour un véhicule acheté, l'avantage est égal à 9 % du coût d'achat TTC (6 % si le véhicule a plus de 5 ans).

Si la cuma paie le carburant, cet avantage supplémentaire est retenu

- Soit pour son montant réel
- Soit par une majoration des pourcentages ci-dessus, qui sont alors portés à 12 % du coût d'achat TTC (9 % si le véhicule a plus de cinq ans).

En cas de mise à disposition d'un véhicule en cours d'année, que le véhicule soit acheté ou loué ou en location avec option d'achat, l'évaluation forfaitaire devra être proportionnée au nombre de mois de mise à disposition. En cas de mise à disposition en cours de mois, le mois entier est pris en compte.

Focus voiture électrique

Lorsque la cuma met à disposition d'un salarié, entre le 1^{er} janvier 2020 et le 31 décembre 2024, un véhicule fonctionnant exclusivement au moyen de l'énergie électrique :

- Les frais d'électricité payés par l'employeur n'entrent pas en compte dans le calcul de l'avantage en nature
- Un abattement de 50 % est à effectuer sur l'avantage en nature dans sa globalité. Le montant de cet abattement est plafonné à 1 800 € par an.

Utilisation du véhicule personnel du salarié

Le salarié de la cuma contraint d'utiliser son véhicule personnel pour ses déplacements professionnels, n'a pas à supporter la charge financière des frais qui en résultent. La cuma doit le rembourser (soit sur la base des frais réels, soit en versant des indemnités kilométriques exonérées de cotisations sociales).

Modes d'évaluation	Véhicule acheté		Véhicule en location (le cas échéant avec option d'achat)
	Moins de 5 ans	Plus de 5 ans	
Selon dépenses réelles (évaluation annuelle)	Dépenses prises en compte	Amortissement, soit 20 % du coût d'achat TTC du véhicule + Assurances + Frais d'entretien	Amortissement, soit 10 % du coût d'achat TTC du véhicule + Assurances + Frais d'entretien
	Montant de l'avantage en nature	Coût de location + Assurances + Frais d'entretien	Montant total des dépenses ci-dessus X Kilométrage à titre privé / kilométrage total du véhicule + Le cas échéant, frais réels de carburant pris en charge par l'employeur
Selon forfait annuel	L'employeur ne paie pas le carburant	9 % du coût d'achat TTC du véhicule	6 % du coût d'achat TTC du véhicule
	L'employeur paie le carburant	12 % du coût d'achat TTC du véhicule	9 % du coût d'achat TTC du véhicule
			30 % du coût global annuel (location, assurance, entretien) (Évaluation plafonnée à celle applicable pour les véhicules achetés)
			Idem + frais réels de carburant ou sur option 40 % du coût global annuel (location, assurance, entretien, carburant) (Évaluation plafonnée à celle applicable pour les véhicules achetés)

Source : <https://bofip.impots.gouv.fr/>

par floriane.legoff@cuma.fr • cuma de Bretagne

PÉRIODE D'ESSAI D'UN CDI : ATTENTION À RESPECTER LES DÉLAIS

Lors de l'embauche du salarié, le contrat de travail signé doit mentionner la période d'essai et notamment si celle-ci est renouvelable ou pas.



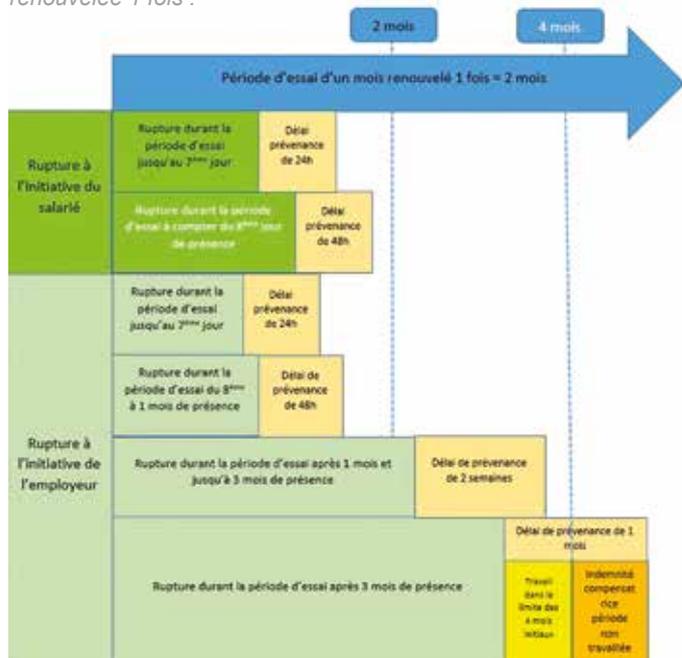
En cas de renouvellement ou de rupture de contrat pendant cette période, des délais sont à prendre en compte :

- **Le délai de renouvellement** : il faut indiquer cette possibilité dans le contrat initial et ce renouvellement doit se faire par écrit avec signature de la cuma et du salarié (accord nécessaire du salarié) avant la fin de la période d'essai initiale
- **Le délai de prévenance** : ce délai se calcule en fonction du temps de présence passé par le salarié dans la cuma depuis le début du contrat de travail et en fonction de la personne qui est à l'initiative de la rupture (salarié ou employeur)

Dans tous les cas, au-delà de la période d'essai maximale, le salarié ne peut plus travailler pour la cuma même si votre délai de prévenance est trop court : vous devrez alors payer une indemnité compensatrice (correspondant au délai de prévenance qui reste à courir après l'expiration de la période d'essai). Attention, si le salarié est présent 1 jour de plus après la date de fin de période d'essai, cela signifie que le contrat se prolonge automatiquement en CDI.

Remarques : La période d'essai doit correspondre à une période de travail effectif, elle sera suspendue en cas d'absence du salarié pour quelque motif que ce soit, entraînant une prolongation de la période d'essai d'une durée équivalente à celle de la suspension.

Exemple avec un salarié en CDI : une période d'essai de 2 mois renouvelée 1 fois :



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

AMÉNAGER L'ATELIER POUR LE CONFORT ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DES SALARIÉS

Un engagement dans la durée à la cuma des Cinq Charmes. Depuis de nombreuses années, les responsables de cette cuma sarthoise ont souhaité investir dans le développement de l'atelier afin d'optimiser le confort et la sécurité de l'équipe salariée

L'objectif de cette démarche est avant tout de répondre à l'évolution des demandes des adhérents tout en garantissant aux salariés de travailler dans les meilleures conditions possibles. Pascal RAVAUD, Président de cette cuma comprenant une centaine d'adhérents pour quatre salariés, témoigne sur sa volonté de continuer dans cette démarche d'amélioration continue.

Depuis quand la sécurité et le confort de travail des salariés ont été mis en avant à la cuma ?

Les chantiers complets existent depuis plusieurs décennies à la cuma des Cinq Charmes. Les différents responsables ont donc souhaité, au fil du temps, apporter un cadre de travail afin de pouvoir mener les chantiers à bien et surtout réparer et entretenir le matériel rapidement et à coût modéré. Nous ne voyons donc pas les aménagements en faveur du confort de travail des salariés comme une charge mais comme un investissement nécessaire pour garantir l'efficacité de nos salariés au travail. Et de plus en plus, c'est aussi un gage de fidélisation des salariés qui apprécient de travailler dans un cadre pensé pour eux et avec eux. Ce travail d'aménagement se fait avec l'ensemble des parties, responsables, adhérents et salariés afin de pouvoir faire correspondre le plus possible les attentes et les moyens selon les priorités à mettre en œuvre.

Quels sont les principaux aménagements qui ont été mis en œuvre et comment ?

Outre l'évolution du site et l'aménagement de nouveaux bâtiments de stockage, c'est sur l'atelier que la cuma se concentre depuis plusieurs années. Nous avons bénéficié d'un contrat de prévention pluriannuel avec la MSA en 2018, qui permet de cofinancer des actions de prévention des risques auprès des salariés.



Cette opportunité nous a donc permis d'investir dans un système d'aspiration des fumées de soudage et donc de revoir l'aménagement général de l'atelier. Le poste de soudure n'est plus nécessairement situé à l'entrée de l'atelier pour la ventilation. Cela permet de mieux définir les postes de travail et les salariés sont moins gênés lors des mouvements de machines à rentrer dans l'atelier. Le contrat de prévention nous a aussi permis d'investir dans des passerelles mobiles pour le lavage des automoteurs de manière autonome tout en garantissant la sécurité des salariés.

Et plus récemment, nous avons choisi de bétonner une partie des hangars qui servaient uniquement à du stockage d'automoteurs afin de permettre les entretiens et réparations sans surcharger l'atelier historique qui ne pouvait pas être agrandi directement. Cela permet donc aux salariés d'avoir plus d'espace pour travailler quelle que soit la météo et cela évite de déplacer les machines pour des entretiens courants. L'atelier est maintenant plus réservé aux réparations.



Quels conseils donnerais-tu à des cuma qui souhaiteraient investir dans cette démarche ?

L'agriculture évolue et les cuma se doivent de suivre le mouvement. Il y a de moins en moins de mécaniciens indépendants et les tarifs des matériels ne cessent d'augmenter.

Il est impératif que les cuma développent leurs compétences en entretien du matériel afin de le faire durer le plus longtemps possible dans un bon état. Et avoir des salariés permettant d'arriver à cet objectif nécessite de passer par des investissements pour avoir des outils de qualité. L'objectif est bien d'apporter du confort et de la sécurité au travail pour nos salariés mais au travers de ces actions, la finalité est toujours la même depuis la création de la cuma : Apporter le meilleur service possible à nos adhérents avec un coût acceptable tout en développant la cuma pour anticiper les besoins futurs de nos exploitations.

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



SE LIBÉRER POUR RÉPONDRE AUX APPELS

Marque bien connue des agriculteurs, le kit main libre « Crosscall » permet aux salariés de la cuma de téléphoner plus facilement pour un coût de 100 à 150 euros.

Après quelques mois d'essai nous sommes allés à la rencontre de Romain Burneleau, chef d'atelier à la cuma les 3 Lacs à Coex en Vendée. Ses impressions

« Cela nous facilite la vie avec le nombre important d'appels que nous avons sur une journée. Je peux renseigner l'adhérent tout en continuant ma tâche de réparation à l'atelier. Plus besoin de m'essuyer les mains pour prendre mon portable dans ma poche. Je suis plus réactif. C'est aussi très utile lorsque je veux décrire une pièce de rechange à un fournisseur, j'ai mes deux mains pour démonter et donner les bonnes informations ».

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



LE BONHEUR EST DANS L'ASSIETTE

Une camionnette avec une coccinelle sur le côté s'arrête devant la cuma de Plurien, il est 11h30. La livraison des repas arrive ! Les paniers se succèdent et tous sont chargés de boîtes individuelles, bien appétissantes.

« En été, la cuma commande les repas du lundi au vendredi midi, et en fonction du temps on fait le point le vendredi pour le week-end si on travaille » indique Nicolas Besrest le chef d'équipe.

Mais pourquoi donc ? « Comme ça on est sûr que tout le monde a mangé avant de partir. Le matin, les machines ont été conduites aux champs, elles sont prêtes à battre. La voiture qui convoie ramène les chauffeurs à la cuma et à partir de 11h30 tout le monde peut déjeuner ».

Ce jour-là pas de moisson, la météo n'est pas de la partie, alors toute l'équipe s'affaire au tour des matériels dans le hangar et guette le ciel. Mais pas d'éclaircie en vue et de toute façon avec ce qu'il est tombé le matin difficile d'imaginer sortir du hangar.

12h30, c'est l'heure du déjeuner, chacun passe dans la salle de réunion qui sert de salle de repas collectif et prend son assiette, ses couverts et ses boîtes une pour l'entrée et une pour le plat du jour. Aujourd'hui au menu crudités et charcuteries, suivi d'un rôti de porc sauce moutarde accompagné de pommes de terre. Pain et beurre salé bien sûr !

Certains sortent leurs portables, d'autres commentent la météo, mais surtout les vannes et les mises en boîtes ne manquent pas, une bonne humeur qui fait aussi partie de l'esprit d'équipe. Jusqu'au moment du dessert où tout le monde se tait pour déguster son « Magnum » glacé, moment de recueillement en commun.

Puis tout ce petit monde s'égaille dans le hangar, un veut tester la tonne et essayer de ne pas rester planté, mais tous attendent l'éclaircie qui leur permettra de sortir au soleil.

« En général c'est tellement copieux, qu'il en reste pour ceux qui sont encore là le soir. Après le repas, les chauffeurs de moissonneuses repartent avec les remorques ou alors ont le reconduit à leur machine. »

Le coût me direz-vous ? « 15€ par repas par personne nous sommes 14 avec l'apprenti, c'est un budget » mais c'est aussi un temp de convivialité important. Le menu change tous les jours pour varier les plaisirs, « On a demandé pas trop de poisson car tout le monde n'aime pas »

Et l'avis des salariés ? « C'est bon, c'est copieux et en plus on est mieux servi que dans certains restaurant ». Et c'est vrai que c'est bon, testé et approuvé.

par sonia.lebras@cuma.fr • cuma de Bretagne

SANTÉ/SECURITÉ ET QUALITÉ DE VIE

ACCIDENTS DE TRAVAIL :
LES BONS RÉFLEXES

Est considéré comment un accident de travail tout événement soudain qui, quel qu'en soit la raison, a causé un dommage corporel ou psychologique au salarié et qui est arrivé pendant une activité professionnelle.

En cuma, de nombreuses activités peuvent être sources d'accident : chute lors de la descente du tracteur, coupure lors de l'entretien des matériels, accident de la route, etc.

Mais quels sont les devoirs de l'employeur en cas d'accident d'un salarié ?

Tout d'abord, le salarié doit informer son employeur de l'accident dans un délai de 24h. Ensuite, l'employeur doit déclarer l'accident à la MSA dans les 48h suivant la prise de connaissance des faits. Attention, il est nécessaire de faire une déclaration même si l'accident ne donne pas lieu à un arrêt de travail ! En effet, cela doit servir au suivi médical du salarié en cas de complication.

A savoir : l'absence de déclaration ou une déclaration hors délai est passible d'une amende au maximum de 750 € pour une personne physique ou de 3 750 € pour une personne morale.

Cas particulier : en cas d'accident mortel, l'employeur doit également informer l'inspection du travail (DREETS) dans les 12h suivant la connaissance des faits.

Un certain nombre d'éléments doivent être connus afin de remplir cette déclaration :

- L'heure et le lieu de l'accident
- Les circonstances
- La partie du corps concernée (précisément, main droite ou gauche par exemple)
- L'identité des éventuels témoins

L'employeur peut par ailleurs émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'accident dans un délai maximum de 10 jours après la déclaration.

Si le salarié est arrêté, il doit transmettre à l'employeur son avis d'arrêt de travail dans les 48h.

En cas d'arrêt, l'employeur doit également transmettre une attestation de salaire à la MSA pour le calcul des indemnités journalières auxquelles le salarié aura droit.

Enfin l'employeur doit remettre une feuille d'accident au salarié pour la prise en charge de ses frais médicaux (modèle disponible sur le site de la MSA).

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

VISITES MÉDICALES DE REPRISE

La visite médicale de reprise est une **visite médicale obligatoire** pour les salariés pour les motifs suivants :

- Après une maladie non professionnelle ayant entraîné un arrêt de plus de 60 jours
- Après un congé maternité
- Après une absence pour cause de maladie professionnelle
- Après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail

L'examen de reprise a pour objet

- De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé
- D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise
- De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur
- D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude

Les 5 règles à respecter

- La visite de reprise est à l'initiative de l'employeur : c'est lui qui saisit la médecine du travail pour organiser l'examen médical
- C'est le médecin du travail qui vous examine, pas votre médecin traitant
- **La visite de reprise a lieu le jour de reprise effective du travail. A défaut, elle doit se dérouler dans un délai de 8 jours maximum**
- Le contrat de travail reste suspendu jusqu'à la visite médicale
- L'examen se déroule pendant les heures travaillées et rémunérées dans les conditions classiques. En cas d'impossibilité d'organiser la visite de reprise pendant les heures de travail, le temps du rendez-vous est rémunéré.

Non-respect de cette obligation pour les deux parties

Les conséquences en cas de refus du salarié, la jurisprudence considère qu'il vous commet une faute et sous conditions, le licenciement pour faute grave est justifié. **Les conséquences en cas de manquement par l'employeur**

- Tant que la visite n'a pas eu lieu, l'employeur ne peut obliger le salarié à reprendre son poste, et le collaborateur ne peut en aucun cas être sanctionné au titre d'une absence injustifiée
- Si l'employé reprend le travail avant la visite, sur autorisation de l'employeur, ce dernier peut être sanctionné sur le fondement de la faute grave au cas où le salarié se blesse au travail
- A défaut d'organisation de la visite de reprise, le salarié subit des préjudices. Parce que l'employeur ne respecte pas son obligation de sécurité d'une part, parce que le contrat du salarié reste suspendu et qu'il ne reçoit pas de rémunération d'autre part. L'employé peut alors demander des dommages et intérêts pour indemniser son préjudice.

par virginie.rio@cuma.fr • Bretagne

CONTACT

Fédération Bretagne

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

Fédération de la Mayenne

Hélène Noël • 02 43 67 38 37 • helena.noel53@cuma.fr

Normandie Ouest

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

Seine Normande

Noëlie Maillard • 02 35 61 78 80 • noellie.maillard@cuma.fr

Union des Pays de la Loire

Frédéric Duval • 02 51 36 90 49 • frederic.duval@cuma.fr



INFOCUMA EMPLOYEURS

Le journal d'information employeurs des cuma de l'Ouest

19 B boulevard Nominoë 35740 Pacé • 02 99 54 63 15

Directeur de la publication : Sonia Lebras

Réalisation : service communication FRcuma Ouest

Tirage : 960 exemplaires

www.ouest.cuma.fr