

## EMPLOYEUR



## Infos agriculteurs

# Le Contrat de travail Infos pratiques

(04-2021 – Simone Ansquer,  
Conseillère Ressources Humaines)

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne s'engage à travailler moyennant une rémunération pour le compte et sous la direction d'une autre personne.

### Qui peut signer un contrat de travail ?

**Côté employeur**, toute personne, un individu, une association, une société (En agriculture : on peut avoir un GAEC, une SCEA, une EARL...) peut embaucher un salarié. **Côté salarié**, toute personne a la possibilité de conclure un contrat de travail. Il existe néanmoins des restrictions pour les mineurs et les majeurs sous tutelle : il est interdit d'employer des jeunes de moins de 14 ans ; les jeunes de 14 à 16 ans peuvent être employés uniquement dans certaines situations (apprentissage, emploi pendant une partie des vacances scolaires...) et avec l'autorisation de leurs parents ou tuteurs ; les jeunes de 16 à 18 ans non émancipés et les majeurs sous tutelle peuvent être employés avec l'autorisation de leurs parents ou tuteurs.

### Comment distingue-t-on le salarié de l'entrepreneur, de l'associé, du stagiaire, de la personne qui intervient dans le cadre de l'entraide agricole ?

Comme le salarié, l'**entrepreneur** accomplit un travail moyennant une rémunération. A la différence du salarié qui travaille sous la direction de son employeur, l'entrepreneur exécute le travail de façon indépendante avec son propre matériel. A la différence du salarié qui est rémunéré en fonction d'un nombre d'heures de travail, l'entrepreneur est payé en fonction d'un travail effectué avec une facturation à l'appui. .

A la différence du salarié qui travaille pour le compte et sous la direction de l'employeur, l'**associé** est un chef d'exploitation qui met en commun des moyens d'exploitation avec une ou plusieurs personnes, qui travaille de manière indépendante et pour son compte. A la différence du salarié qui a généralement une rémunération fixe indépendante des résultats, l'associé supporte les pertes, partage les bénéfices avec ses associés.

A la différence du salarié qui travaille moyennant un salaire, le **stagiaire** peut être un élève d'un établissement d'enseignement (agricole ou non) ou un demandeur d'emploi (par exemple inscrit pôle emploi) qui effectue un stage dans une exploitation agricole, dans le cadre d'une convention de stage et sans rémunération obligatoire.

A la différence du salarié qui travaille moyennant un salaire, la personne qui intervient dans le cadre de l'**entraide agricole** est un agriculteur qui réalise un travail agricole gratuitement pour le compte d'un autre agriculteur en échange de travaux que celui-ci a réalisés ou réalisera sur son exploitation.

**A NOTER :** Le droit du travail réglemente la relation salarié / employeur mais ne réglemente pas les relations entrepreneur / client, associé / associé, agriculteurs travaillant ensemble dans le cadre de l'entraide agricole, stagiaire / entreprise sauf les règles relatives à la durée du travail pour le stagiaire (Notamment durée maximale du travail).

### **Un contrat de travail doit-il être obligatoirement écrit ?**

Non, le contrat de travail à durée indéterminée à temps plein peut être conclu oralement. L'employeur doit cependant dans ce cas remettre au salarié un document écrit reprenant les informations contenues dans la déclaration préalable à l'embauche adressée à la M.S.A. ou la copie de cette déclaration. Tous les autres contrats de travail (le CDD, le temps partiel..) doivent en revanche être obligatoirement écrit en langue française et en 2 exemplaires : un pour l'employeur et un pour le salarié. Même quand il n'est pas obligatoire, l'écrit est important pour prouver l'existence du contrat de travail et les engagements de l'employeur et du salarié. A noter que certaines conventions collectives de travail imposent un écrit pour tous les contrats de travail. La Convention collective nationale agricole et CUMA (Applicable depuis le 1/04/2021) précise que le contrat doit être écrit.

### **Quel est le contenu d'un contrat de travail ?**

Le contrat de travail n'est pas un formulaire type mais un document à rédiger au cas par cas. Le contrat de travail précise la relation de travail entre un employeur et un salarié. Il indique par exemple l'identité de l'employeur et du salarié, la date de l'embauche, la période d'essai éventuelle, le coefficient d'emploi, la durée du travail, le salaire... Le contenu du contrat de travail est librement négocié entre l'employeur et le salarié dans le respect de la loi et de la convention collective applicable à l'exploitation. Le contenu fixe les engagements de l'employeur et du salarié. Certaines clauses contraires à l'ordre public sont interdites dans tous les contrats : clause de célibat, salaire inférieur au SMIC... La loi impose des mentions obligatoires dans certains contrats : CDD, temps partiel.

### **Qu'indique la convention collective nationale agricole et CUMA ?**

#### Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

##### Article 7.1 - Contrat de travail

##### 7.1.1. Dispositions contenues dans le contrat de travail

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, aux contrats intermittents, aux contrats d'apprentissage, aux contrats d'insertion, aux contrats de professionnalisation, ... il peut être conclu un contrat de travail écrit comportant notamment les mentions suivantes :

- identité des parties : noms, prénoms, adresses
- date du début du contrat
- période d'essai éventuelle
- lieu de travail
- classification professionnelle
- durée du travail
- rémunération
- coordonnées du régime de protection sociale de base
- coordonnées de l'organisme d'assurance de protection sociale complémentaire
- coordonnées de la caisse de retraite complémentaire
- convention collective applicable et éventuels accords territoriaux, professionnels et d'entreprises applicables

Ce

*Le contrat doit être signé par les deux parties pour être valable.*

### **La place du contrat de travail par rapport à la convention collective et au droit du travail ?**

Le contrat doit respecter le droit du travail et la convention collective qui est applicable à l'exploitation. Le contrat de travail peut déroger au droit du travail et/ou à la convention collective applicable à l'exploitation uniquement dans un sens plus favorable au salarié.

### **Qu'est-ce que signifie le travail salarié clandestin ?**

C'est le fait pour un employeur de dissimuler un emploi salarié en ne réalisant pas volontairement la déclaration préalable à l'embauche auprès de la M.S.A. ou en ne remettant pas le bulletin de paie au salarié ou en indiquant sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué. L'emploi de salarié dissimulé constitue un délit sanctionné pénalement par une amende.