

La chronique juridique

Comment gérer mon besoin de main-d'œuvre pendant la crise du coronavirus ?

Il y a plusieurs façons de concevoir la gestion de l'emploi selon la situation dans laquelle on se trouve. Mais les règles du droit du travail imposent un cadre bien précis.

1- Le bénévolat ?

Le bénévolat est la situation dans laquelle une personne apporte **temps et compétences à titre gratuit** pour quelqu'un d'autre de façon occasionnelle et pour une courte durée, dès lors,

- le bénévole ne perçoit pas de **rémunération ou avantage en nature** ;
- le bénévole n'est soumis à aucun **lien de subordination** juridique.

Sa participation est volontaire ou non sollicitée, spontanée et désintéressée : il est toujours libre d'y mettre un terme sans procédure, ni dédommagement. Il est en revanche tenu de respecter les normes de sécurité dans son domaine d'activité. Le voisin, le cousin qui donne un coup de main dans une situation d'urgence et dans ces conditions ne pose pas de difficulté. En revanche, si notre pseudo – bénévole commence à travailler selon un rythme imposé, reçoit des consignes qu'il exécute, et que l'employeur exerce son pouvoir de direction, de surveillance, d'instruction et de commandement (critères jurisprudentiels) : il n'y a pas de bénévolat mais bien un travail exercé **sous un lien de subordination** caractérisant le salariat ! Pour peu que notre pseudo – bénévole soit payé, et celui-ci aura tous les éléments pour demander au juge la requalification de ce « bénévolat » en « travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié ». Il pourrait également engager lourdement la responsabilité de l'exploitant en cas d'accident du travail. La jurisprudence offre de beaux exemples où elle interdit le recours aux bénévoles dans les EARL, SCEA etc. du secteur agricole ou viticole.

Le bénévolat fait donc courir des risques aux employeurs de notre secteur !

2- L'entraide entre agriculteurs ?

L'entraide entre agriculteurs dite « entraide professionnelle » permet un échange de services en travail et en moyens d'exploitation entre agriculteurs. (cf. art. **L 325-1 du Code rural et de la pêche maritime**).

Elle peut être occasionnelle, temporaire ou intervenir d'une manière régulière. Elle implique gratuité, réciprocité et équivalence des échanges.

Il s'agit d'un contrat à titre gratuit, même lorsque le bénéficiaire rembourse au prestataire tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Elle est donc une solution envisageable.

3- L'entraide familiale ?

A la différence des coups de mains de courte durée et occasionnels, une entraide familiale peut être envisagée pendant cette période. Ainsi les parents au premier degré (ascendant ou descendant, frère ou sœur, conjoint) peuvent aider l'agriculteur si cette aide :

- n'est ni durable, ni régulière, ni accomplie dans un état de subordination, ni se substitue à un poste de travail nécessaire au fonctionnement normal de l'entreprise ou d'une activité professionnelle

Il faut donc qu'entre membres d'une même famille, cette prestation de services ou de travail reste accomplie de façon spontanée, désintéressée et libre.

4- Le recours à d'autres salariés ?

Pour palier le besoin de main-d'œuvre pendant cette crise, il est proposé aux agriculteurs et aux personnes souhaitant travailler dans le secteur agricole de s'inscrire sur des plateformes permettant leur mise en relation (desbraspourtonassiette, l'agriculture recrute...).

Il s'agit bien entendu d'une relation salariale qui permet à des personnes en recherche d'emploi ou en activité partielle de pouvoir travailler dans notre secteur pendant cette crise.

4-1 Puis-je embaucher un salarié en activité partielle chez un autre employeur ?

Oui, il est possible d'embaucher un salarié qui se trouve en activité partielle sous certaines conditions. En effet, un salarié peut cumuler un nouvel emploi et son activité partielle, à condition de ne pas avoir de clause d'exclusivité dans son contrat de travail et que cela ne contredise pas une éventuelle clause de non-concurrence. Il bénéficiera à la fois de l'indemnité de l'activité partielle et de la rémunération liée à l'autre emploi. Il convient de respecter les règles relatives à la durée maximale du travail, en tenant compte des deux emplois. Par exemple, le salarié peut cumuler cette indemnité avec un autre emploi et effectuer au maximum 48h chez ses employeurs : soit 0h chez son employeur 1 (il est au chômage partiel à 100%) et 48h hebdo. chez son employeur 2. Il ne pourra pas travailler plus de 10h max par jour et ce, sous conditions, etc. (votre FDSEA du Lot vous réponds à toute vos questions sur l'emploi).

Enfin, le salarié doit au préalable informer son employeur de sa décision d'exercer une autre activité professionnelle pendant la suspension de son contrat en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail.

4-2 Puis-je avoir recours à un salarié d'un autre exploitant agricole ?

Oui, dans le cadre d'une convention de mise à disposition écrite entre deux exploitants agricoles qui se mettent préalablement d'accord sur leurs besoins respectifs de main-d'œuvre. L'employeur met alors un ou des salariés à la disposition d'une autre entreprise utilisatrice pendant une durée déterminée. Ce dispositif est prévu à l'article L. 8241-2 du code du travail. Le principe est que le prêt de main-d'œuvre doit obligatoirement être à but non lucratif. L'entreprise prêteuse doit uniquement facturer à l'entreprise utilisatrice les salaires versés aux salariés, les charges sociales qui y sont liées et les frais professionnels remboursés au salarié. Dans le cas d'une mise à disposition temporaire à but non lucratif d'un salarié, l'employeur a alors une solution tout à fait légale pour répondre à son besoin de main-d'œuvre. Ce prêt de main d'œuvre doit respecter un formalisme strict (accord préalable et explicite du salarié concerné sous forme d'un avenant à son contrat de travail - convention de mise à disposition conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice par salarié prêté contenant un certain nombre de mentions obligatoires, consultation du CSE s'il existe..)

Pour toute question concernant l'emploi votre FDSEA du Lot vous accompagne !

Sandra Coudreau
Responsable juridique FDSEA du Lot
Contact service juridique : 05.65.23.22.60.

