



Actus Agricoles

La loi n°2020-734 du 17 juin 2020, parue au Journal Officiel du 18 juin porte diverses dispositions liées à la crise sanitaire. Elle permet notamment l'adaptation des règles de recours au dispositif d'activité partielle (AP) à compter du 1er juin et pour une durée n'excédant pas six mois à compter du terme de l'état d'urgence sanitaire.

L'objectif du gouvernement est de limiter les fins et les ruptures de contrats de travail, d'atténuer les effets de la baisse d'activité, de favoriser et d'accompagner la reprise d'activité. La loi concerne peu le secteur agricole. Sur ces aspects de chômage partiel, elle concerne plutôt les artistes à employeurs multiples et les salariés des activités fermées administrativement et des entreprises qui les approvisionnent dès lors qu'elles sont très dépendantes de ces activités fermées (article 5) (1).

De nécessaires accords de branche

Par dérogation (article 6), un accord d'entreprise ou de branche peut autoriser l'employeur à imposer aux salariés placés en AP bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération sur le fondement de stipulations conventionnelles, d'affecter des jours de repos conventionnels ou une partie de leur congé annuel excédant 24 jours ouvrables à un fonds de solidarité pour être monétisés en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle. Si un accord existe, il est aussi possible de monétiser des jours de repos conventionnels ou d'une partie des congés annuels excédant 24 jours ouvrables, sur demande d'un salarié placé en AP en vue de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération qu'il a subie. Le nombre total de jours de repos conventionnels et de congé annuel pouvant être monétisés ne peut excéder 5 jours par salarié. Ces dispositions s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2020.

Il est aussi institué un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi » (article 53) destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. C'est l'accord collectif d'entreprise ou de branche qui définit la durée, les activités et les salariés concernés, les réductions de l'horaire de travail pouvant donner lieu à indemnisation à ce titre et les engagements souscrits en contrepartie, notamment pour le maintien de l'emploi. Ces modalités doivent être définies au plus tard le 30 juin 2022.

Mise à disposition de salariés

L'article 52 de la loi modifie jusqu'à la fin de l'année, les règles applicables à la mise à disposition de salariés. Ainsi par exemple, l'avenant au contrat de travail peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il précise dans ce cas le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié.

Durée de séjour des saisonniers étrangers

Durant l'état d'urgence sanitaire et jusqu'à six mois après son terme, l'étranger présent en France le 16 mars 2020 et titulaire de la carte de séjour pluriannuelle portant la mention « travailleur saisonnier » est autorisé (article 9), de manière dérogatoire, à séjourner et à travailler en France pendant la ou les périodes fixées par cette carte et qui ne peuvent dépasser une durée cumulée de neuf mois par an.

(1) Ces activités dépendantes sont notamment la culture de vigne, la vinification, la pêche, l'aquaculture, la fabrication de vins effervescents, la fabrication de cidre et bière, la production de fromages AOP/IGP, les commerces de gros alimentaire...