

PREFECTURE DE LA REGION CORSE
Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt

DETACHER UN SALARIE D'UNE EXPLOITATION A L'AUTRE

PRET DE MAIN D'OEUVRE ?

DETACHEMENT ?

ENTRAIDE ?

MISE A DISPOSITION
DE SALARIES ?

SOUS TRAITANCE ?



**COMMENT PROCEDER POUR ETRE EN CONFORMITE AVEC LA
LEGISLATION ?**



PREFECTURE DE LA REGION CORSE

Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt

Modèle indicatif de convention d'entraide agricole

Entre les soussignés :

Nom, prénom :

Agriculteur :

Demeurant à :

Et

Nom, prénom :

Agriculteur :

Demeurant à :

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Objet du contrat :

Conformément à l'article L.325-1 du code rural, les parties conviennent de s'entraider régulièrement par un échange réciproque de services à caractère agricole, rendus dans l'intérêt de l'exploitation.

Services concernés :

Les parties conviennent de se fournir mutuellement travail et/ou moyens d'exploitation en fonction de leurs besoins réciproques.

Dans le cas où l'échange de services rendus n'est pas équivalent, la partie redevable de l'échange, versera une soulte à l'autre partie afin de rétablir l'équilibre de l'échange.

Cette indemnisation comprendra, notamment, le remboursement au prestataire de tout ou partie des frais engagés par ce dernier.

Lieux concernés :

Le travail fourni dans le cadre de cet échange de services sera réalisé aux lieux ci-dessous :

-
-
-
-

Responsabilités :

Les parties déclarent être affiliées à l'assurance accidents du travail des exploitants agricoles et être couvertes en cas d'accident survenant à elles-mêmes ou aux membres non salariés de l'exploitation.

Si les services sont réalisés par le salarié de l'une des parties, cette dernière atteste avoir régulièrement procédé aux formalités d'embauche en vigueur de telle sorte qu'en cas d'accident, le salarié bénéficie de l'assurance accidents du travail des salariés agricoles.

Les parties s'engagent à contracter une assurance complémentaire « responsabilité civile » afin de se prémunir contre les risques, non couverts par ces deux assurances et pouvant survenir à leur personnel ou du fait de leur personnel ainsi qu'à leur matériel ou du fait de leur matériel.

Durée :

La présente convention est conclue pour une durée de..... et doit se terminer le.....
.....

Elle sera renouvelée par tacite reconduction sauf dénonciation expresse par l'une des parties
.....mois avant son terme.

Fait à



PREFECTURE DE LA REGION CORSE

Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt

L'entraide Agricole

L'entraide agricole prévue à l'article L.335-1 et suivants du code rural se définit comme un contrat d'échange de services, à titre gratuit, entre agriculteurs, nommé prestataire pour celui qui fournit l'aide et bénéficiaire pour celui qui la reçoit.

L'aide apportée peut consister en la fourniture de travaux agricoles proprement dits (ramassage des récoltes, labour, etc.) de tâches annexes que les agriculteurs accomplissent habituellement, mais aussi de la mise à disposition de moyens d'exploitation (prêt de matériel).

Pour éviter toute requalification, le contrat d'échange doit répondre à plusieurs conditions.

Les bénéficiaires :

Il ne peut y avoir entraide qu'entre agriculteurs.

La notion d'entraide doit être écartée chaque fois que le prestataire de services ou le bénéficiaire des travaux n'a pas la qualité d'agriculteur.

La notion d'agriculteur est plus large que celle d'exploitant agricole puisque la qualité d'agriculteur n'est pas subordonnée à l'exploitation d'une surface déterminée.

Par contre la qualité d'agriculteur est reconnue et dans le régime de l'entraide s'applique au retraité qui a gardé une superficie de subsistance pour conserver une petite activité agricole ou encore à l'agriculteur pluri actif.

Le service peut être rendu par l'agriculteur lui-même, ses salariés ou les membres de sa famille sans distinguer pour ces derniers s'ils travaillent ou non sur l'exploitation.

Les services : Un contrat d'échange de services

L'entraide est basée sur la notion de réciprocité de services

Il doit y avoir échange de services, c'est-à-dire que la prestation doit être fournie en contrepartie d'une autre prestation.

Ces services doivent consister en des travaux agricoles, occasionnels ou intervenant à des périodes régulières ou même des activités accessoires que les agriculteurs accomplissent pour la bonne marche de leur exploitation (ex. la réparation d'un bâtiment agricole, peu importe qu'il abrite une récolte ou non).

Qui doit être gratuit

L'entraide est un contrat à titre gratuit. Le paiement du service est constitué par la réalisation d'un autre service.

Lorsqu'il y a versement d'une somme d'argent, il n'y a plus contrat d'entraide mais contrat de travail, sauf en cas de remboursement (en argent ou en nature) par le bénéficiaire de tout ou partie des frais (carburant, main d'œuvre salariée ...) engagés par le prestataire.

Lorsque l'échange n'est pas équivalent, une des parties peut devoir à l'autre une indemnisation appelée soultte d'entraide.

Responsabilité :

En cas d'accident survenu pendant l'entraide, le prestataire reste responsable des dommages corporels survenus à lui même ou aux membres de sa famille ou à ses aides familiaux ou à ses salariés.

Le prestataire est également responsable de son matériel et de tous dommages subis par les biens du bénéficiaire de l'entraide en raison de sa négligence ou de l'un de ses préposés.

Il ne peut agir en responsabilité contre le bénéficiaire de l'entraide, étant considéré comme agissant pour son propre compte puisqu'il bénéficie de la réciprocité de l'entraide.

De la même manière, le bénéficiaire des services victime d'un accident du travail du fait du prestataire ne peut se retourner contre ce dernier.

En conséquence, tout deux doivent contracter une assurance « responsabilité civile » couvrant tous les risques entraînés par l'exécution d'un service rendu au titre de l'entraide agricole et qui ne sont pas pris en charge au titre de l'assurance accident du travail des exploitants agricoles et au titre de l'assurance accident du travail des salariés agricoles.

ATTENTION

Les saisonniers étrangers introduits dans le cadre de l'ANAEM ne peuvent être mutés, dans le cadre de l'entraide, sur une autre exploitation que celle figurant sur le contrat d'introduction.

Les contrats d'introduction « multi employeurs » permettent d'occuper un même saisonnier sur les différentes exploitations figurant audits contrats.



PREFECTURE DE LA REGION CORSE

Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt

La sous-traitance (prestation de services)

La sous traitance est un contrat par lequel une entreprise confie l'exécution d'un travail à une autre entreprise, qui l'effectuera dans ses locaux, avec son personnel propre, et sous sa responsabilité.

L'activité de sous- traitance est licite lorsque les conditions suivantes sont réunies :

- Exécution d'une tâche nettement définie que l'entreprise principale ne peut pas ou ne veut pas réaliser elle même.

L'entreprise prestataire doit donc fournir un apport technique (matériel, savoir-faire) et non un apport exclusif de main d'œuvre (obligation de résultat)

- Tâche rémunérée de façon forfaitaire fixée au départ en fonction de l'importance des travaux et non des heures de travail effectuées par les salariés
- Maintien de l'autorité directe (encadrement de façon autonome) du sous-traitant sur son personnel.

A défaut, la responsabilité de l'exploitant ou du chef d'entreprise peut être engagée sur le plan civil et pénal pour travail dissimulé, délit de marchandage, ou prêt de main d'œuvre à but lucratif.

Les documents à se faire remettre :

I – Par un prestataire de services domicilié ou établi en France

(art. R. 324-4 du code du travail)

<p>L'un de ces cinq documents dans tous les cas</p>	<p>a) Attestation de fourniture de déclarations sociales datant de moins d'un an, émanant de l'organisme de recouvrement des cotisations sociales ;</p> <p>b) Avis d'imposition afférent à la taxe professionnelle (<i>exercice précédent</i>) ;</p> <p>c) Attestation de régularité de sa situation au regard des articles 52, 53, 54 et 259 du code des marchés publics ;</p> <p>d) Attestation de garantie financière pour les entreprises de travail temporaire ;</p> <p>e) Récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises pour les entreprises de moins d'un an, à défaut de présentation des documents a), b) ou c)</p>
<p>Et l'un de ces quatre documents en cas d'immatriculation obligatoire du prestataire au registre du commerce ou au répertoire des métiers</p>	<p>f) Extrait de l'inscription au RCS ;</p> <p>g) Carte d'identification justifiant de l'inscription au répertoire des métiers ;</p> <p>h) Devis, document publicitaire ou correspondance professionnelle portant le nom, l'adresse et le n° d'immatriculation au RCS ou répertoire des métiers ;</p> <p>i) Récépissé de dépôt de déclaration auprès d'un CFE pour les entreprises de moins d'un an</p>
<p>Si l'entreprise emploie des salariés</p>	<p>j) Attestation sur l'honneur :</p> <ul style="list-style-type: none">• certifiant que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des obligations de l'employeur (<i>remise d'un bulletin de paie, tenue d'un registre unique du personnel</i>) ;• indiquant qu'il sera fait appel à des salariés étrangers (joindre un double des autorisations de travail pour les salariés non communautaires ; <p>k) Copie des déclarations uniques d'embauche des salariés</p>

II – Par un prestataire de services domicilié ou établi à l'étranger

(art. R. 324-7 du code du travail)

<p>Soit les documents mentionnés aux a) et b) ci-contre, soit l'un des documents mentionnés aux c) et d) ci-dessus pour les prestataires de services domiciliés en France</p>	<p>a) Document mentionnant l'identité et l'adresse du représentant du prestataire auprès de l'administration fiscale française ;</p> <p>b) Document attestant la régularité de la situation sociale du prestataire au regard du règlement (CEE) n° 1408-71 du 14 juin 1971 ou d'une convention internationale de sécurité sociale, ou, à défaut, attestation de fourniture de déclaration sociale établie par l'organisme français de protection sociale chargé du recouvrement des cotisations (<i>attestation datant de moins de trois mois</i>) ;</p>
<p>Si l'immatriculation à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'origine, l'un des documents ci-contre</p>	<p>c) Document certifiant l'inscription ;</p> <p>d) Documents équivalents à ceux mentionnés au h) ci-dessus pour les prestataires domiciliés en France ;</p> <p>e) Attestation de demande d'immatriculation au registre professionnel établie depuis moins de trois mois par l'autorité habilitée à recevoir l'inscription pour les entreprises en cours de création</p>
<p>Si l'entreprise emploie des salariés</p>	<p>f) Attestation mentionnée au j) ci-dessus</p>

L'ensemble des documents et attestations doivent être rédigés en français ou accompagnés d'une traduction.



PREFECTURE DE LA REGION CORSE

Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt

Modèle indicatif de convention de mise a disposition d'un salarié sans but lucratif

Entre les soussignés :

Nom, prénom :
Agriculteur :
Demeurant à :

Et

Nom, prénom :
Agriculteur :
Demeurant à :

Il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1 : Objet du contrat

Dans le cadre de (*description du motif*), M.....
..... a besoin du concours temporaire d'un (*type
d'emploi*).

A cette fin et avec son accord, M..... demeurant
..... n°MSA.....
salarié de M..... possédant les compétences nécessaires
à l'exercice de cette mission, est mis à la disposition de M..... pour
exercer la fonction de

Article 2 : lieu de la mise à disposition

Il est précisé que, dans le cadre de cette mise à disposition, la mission de M.....
s'effectuera principalement aux lieux suivants :

-
-

Article 3 : durée de la mise à disposition

Cette mise à disposition prend effet le pour se terminer le
.....

Si la mission de M..... n'est pas achevée à cette date et d'un commun accord entre les parties, il pourra être décidé d'une prolongation de la mise à disposition pour une durée qui sera fixée par un avenant à la présente convention.

Si M.....souhaite mettre fin à la mise à disposition de M.....
..... avant le terme prévu ci-dessus, il devra justifier sa décision et avertir M.....
..... en respectant un préavis de jours/mois.

Article 4 : Temps de travail et périodes d'emploi

M..... exercera son activité chez M.....
les(jours de travail) de heures à Heures.

Article 5 : Gestion du personnel mis à disposition pendant la durée du détachement

Pendant la durée de la mise à disposition auprès de M....., M.....
..... (salarie) continuera donc de relever, sur le plan hiérarchique, de
M..... (employeur), auquel il devra rendre compte de sa mission.

M..... transmettra à M..... chaque mois et
au plus tard le du mois suivant, un relevé des heures effectuées par M.....
..... pendant le mois.

M..... doit fournir à M..... toute information
sur les absences de M....., ce dernier devra adresser tout
justificatif directement auprès de M....., son employeur.

Article 6 : facturation

M..... remboursera à M..... sur
présentation d'une facture mensuelle :

- les salaires, primes et avantages directs ;
- les congés payés afférents à la période de mise à disposition ;
- les taxes et charges sociales patronales ;
- les remboursements de frais professionnels.

A ce jour, le coût horaire (*salaire brut+primes conventionnelles+charges patronales*) ainsi déterminé est évalué à environ.....€ Il pourra évoluer en fonction des évolutions de la valeur du minimum conventionnel ou des modifications des taux des cotisations sociales.

M.....s'engage à régler cette facture dans le délai de jours
suivant sa date de réception.

Le défaut de paiement d'une facture dans le délai indiqué ci-dessus entraînera de plein droit la rupture de la présente convention et la cessation de la mise à disposition.

Fait en deux exemplaires, le

Signature de l'employeur d'origine

Signature de l'employeur d'accueil

Signature pour information du salarié



PREFECTURE DE LA REGION CORSE

Direction Régionale de l'Agriculture et de la Forêt

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif

Le prêt de main-d'œuvre consiste à mettre à disposition d'une entreprise un personnel dont la gestion relève d'une autre entreprise.

Le prêt de main-d'œuvre est en principe interdit. Cette interdiction n'est pas absolue puisque le prêt de main-d'œuvre est autorisé dans 2 situations :

- lorsqu'il est accompli dans le cadre des textes relatifs au travail temporaire ;
- lorsqu'il est à **but non lucratif**.

A défaut, l'opération pourrait être requalifiée en prêt de main d'œuvre illicite ou condamnable en tant que délit de marchandage.

Absence de profit :

L'opération ayant pour objet exclusif, le prêt ponctuel de main-d'œuvre n'est autorisé que si le fournisseur de la main-d'œuvre ne recherche pas un but lucratif caractérisé :

- soit par bénéfice recherché entre le coût de la main-d'œuvre louée et le prix facturé ;
- soit par le fait que l'utilisateur n'a pas à supporter les charges sociales et financières s'il avait employé ses propres salariés ;
- soit parce que l'opération a donné lieu au versement d'une rémunération.

L'entreprise d'origine peut tout au plus se faire rembourser par l'entreprise d'accueil le montant des salaires et des charges sociales.

Situation du salarié :

Le contrat de travail entre le salarié et l'exploitation d'origine est maintenu pendant l'opération de détachement :

- rémunération
- ancienneté (la période passée dans l'entreprise d'accueil doit être prise en compte pour déterminer tous les droits liés à l'ancienneté)
- pouvoir disciplinaire

Il ne doit y avoir aucun lien de subordination juridique entre l'entreprise d'accueil et le salarié.

L'établissement d'accueil est responsable des conditions d'exécution du travailleur :

- durée du travail
- travail de nuit
- repos hebdomadaire et jours fériés
- hygiène et sécurité
- travail des femmes et des jeunes travailleurs

La rédaction d'une convention entre l'entreprise d'origine et l'entreprise d'accueil, portant sur les conditions de mise à disposition, est conseillée.