



NOUVELLE ÉVOLUTION DE LA GRILLE DE SALAIRES : À VENIR

Pour tenir compte de la dernière évolution du SMIC au 1^{er} janvier 2024, un nouvel avenant (avenant n°8 du 18 janvier 2024) a été conclu par les partenaires sociaux permettant de revaloriser la grille de salaires de la Convention collective nationale Production agricole et CUMA.

La nouvelle grille est applicable à compter du 1^{er} mai 2024. Elle fixe les salaires minima horaires comme suit.

Palier	Coefficient d'emploi	A venir
Palier 1	De 9 à 11	11.65€
Palier 2	De 12 à 16	11.74€
Palier 3	De 17 à 24	11.91€
Palier 4	De 25 à 35	12.17€
Palier 5	De 36 à 51	12.70€
Palier 6	De 52 à 73	13.30€
Palier 7	De 74 à 104	14.08€
Palier 8	De 105 à 143	15.05€
Palier 9	De 144 à 196	16.29€
Palier 10	De 197 à 270	18.04€
Palier 11	De 271 à 399	20.53€
Palier 12	À partir de 400	23.46€

Source juridique : Avis relatif à l'extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles



RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ DURANT LA VISITE MÉDICALE DE REPRISE

La Cour de cassation rappelle que le salarié qui, à l'issue de son arrêt de travail, se tient à la disposition de l'employeur pour passer la visite médicale de reprise **a droit au paiement de son salaire**.

Rappel : Au terme de l'arrêt de travail, le code du travail (article R4624-29 et suivants) impose de vérifier **que le salarié est prêt à reprendre son poste dans de bonnes conditions**.

La visite de reprise est obligatoire après un congé maternité, un arrêt pour maladie professionnelle ou un arrêt de travail de plus de 30 jours pour tout autre motif. Le médecin du travail peut également imposer une visite médicale dans un **cas non prévu par la loi** (arrêt maladie inférieur à 30 jours, par exemple).

L'employeur comme le salarié peuvent également envisager une visite de pré-reprise qui sera effectuée pendant l'arrêt de travail du salarié. Cette visite vise à aider le salarié à reprendre son emploi ou un emploi compatible avec sa situation. Cette visite est ouverte à l'arrêt de travail de plus de 3 mois.

La visite médicale répond à trois finalités :

- Vérifier que l'état de santé du salarié est compatible avec la reprise de poste ;
- Évaluer l'opportunité de l'aménagement de poste ou du reclassement professionnel le cas échéant ;
- Formuler un avis d'inaptitude médicale.

Les 5 règles à connaître :

1. 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 ;
2. C'est le **médecin du travail** qui examine le salarié, et non le médecin traitant ;
3. 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** ;
4. Le **contrat de travail** reste **suspendu** jusqu'à la visite médicale ;
5. L'examen se déroule **pendant les heures travaillées** et le salarié est **rémunéré dans les conditions classiques**.

Source juridique : Cass. soc. 24-1-2024 n° 22-18.437 F-D



CONGÉS PAYÉS ET MALADIE : LA SAGA CONTINUE

Plusieurs arrêts de la Cour de cassation du 13 septembre 2023 ont posé une nouvelle règle : les salariés en arrêt maladie (non professionnelle) ont le droit de continuer à acquérir des droits à congés payés pendant leur arrêt de travail.

Rappel : Un salarié a droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. Or, l'article L3141-5 du Code du travail prévoit que certaines situations sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition de congés payés. Plus précisément, " les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ".

Cet article n'est pas conforme au droit de l'Union européenne, qui n'autorise aucune distinction entre les salariés en situation de maladie et les autres travailleurs en matière de congés payés.

Nous avons deux réglementations qui s'opposent :

Le Code du Travail : Article L3141-5

- Distinction entre maladie d'origine professionnelle ou non,
- Acquisition de CP uniquement si arrêt maladie d'origine professionnelle.

VS

Le Droit européen : Charte des droits fondamentaux de l'UE

- Les CP sont un droit fondamental,
- Pas de distinction entre l'origine professionnelle ou non de la maladie.

La Saga débute avec la **Cour de cassation** (Arrêts du 13 septembre 2023), qui adopte le droit européen :

- Pas de distinction entre l'origine professionnelle ou non de la maladie.

⇒ **Nécessité de se conformer au droit européen.**

La Cour de justice de l'Union européenne se prononce à son tour (Décision du 9 novembre 2023) pour apporter des précisions sur l'application de la charte des droits fondamentaux.

- Nécessité d'une législation nationale pour la mise en application de l'acquisition de CP.
- Report possible dans la limite de 15 mois et de 2 périodes de références consécutives.

Face à cette injonction d'adapter le droit français au droit de l'union européenne, **le Conseil constitutionnel** est saisi à son tour (Décision du 8 février 2024), et déclare que les articles du code du travail ne portent pas atteinte au principe d'égalité et ne méconnaissent pas le droit à la santé et au repos.

Le gouvernement n'a d'autre choix que d'intégrer au sein du **projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (DDADUE)** un amendement conformant les règles françaises d'acquisition des congés payés pendant les arrêts de travail avec le droit de l'Union européenne.

L'amendement validé par le **Conseil d'Etat** (Avis du 13 mars 2024), fait une application directe du droit européen en écartant les dispositions du code du travail. Il en ressort 3 points :

1- Acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie ou accident d'origine non professionnelle

- Assimilation des absences pour maladie ou accident à du temps de travail effectif,
- Acquisition de **2 jours ouvrables de congé par mois dans la limite de 24 jours** par période de référence, soit 4 semaines de congés payés par an,
- Suppression de la limite d'un an pour l'arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine professionnelle : le salarié continue d'acquérir 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois, soit 30 jours ouvrables par période de référence d'acquisition.

2- Report des CP

- Limitation à 15 mois le report de CP : un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche pourrait fixer une durée de report supérieure,
- Le délai de report de 15 mois débute à compter de la **date à laquelle le salarié reçoit à sa reprise du travail, les informations de son employeur** sur les congés dont il dispose => Nouvelle obligation.

3- Obligation d'information de l'employeur : point de départ de la période de report

- **Information dans les 10 jours** suivant la date de reprise du salarié,
- Information par tout moyen conférant date certaine à leur réception,
- Indication de 2 informations :
 - le nombre de jours de congé dont le salarié dispose,
 - la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Exception : ces règles ne s'appliquent pas aux arrêts maladie intervenus à compter du 1^{er} décembre 2009* et allant jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la loi. Les salariés acquièrent 24 jours/ an maximum. Le salarié doit en faire la demande dans :

- les 2 ans si le salarié est présent dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi,
- les 3 ans pour les salariés ayant quitté l'entreprise avant l'entrée en vigueur de la loi.

* le 1^{er} décembre 2009 correspond à la d'entrée en vigueur du *Traité de Lisbonne*, qui a rendu d'application directe les règles posées par la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne*, dont celle selon laquelle tout travailleur doit bénéficier d'au moins 4 semaines de repos. Depuis cette date, tout salarié peut invoquer ce droit à l'égard de son employeur.

Le projet de loi doit encore être adopté définitivement et publié au JO pour être applicable.

Sources juridiques : - Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-17.340 FP-BR - Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-17.638 FP-BR et n° 22-17.344 FP-D - Cass. soc. 13-9-2023 n° 22-14.043 FP-B - Cons. constit., déc. n° 2023-1079, QPC, 8 févr. 2024 - Avis CE, séance des jeudi 7 et lundi 11 mars 2024



QUELQUES RAPPELS

Dispositif TO « Travailleur Occasionnel » :

Le travailleur occasionnel est un salarié employé en CDD. L'employeur agricole qui souhaite embaucher des travailleurs saisonniers, peut bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, sous certaines conditions. La DPAE (Déclaration Préalable d'Embauche) est une garantie de sécurité pour l'exploitant et pour le salarié.

Le dispositif TO ne peut pas se cumuler avec la réduction dite « FILLON » (réduction générale pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC).

L'exonération des cotisations visées est totale si la rémunération du salarié est comprise entre 1 et 1,2 SMIC, et dégressive entre 1,2 et 1,6 SMIC. Mais elle est limitée à 119 jours ouvrés par année civile, par salarié, chez un même employeur.

La déclaration d'un travailleur occasionnel s'effectue au moment de la DPAE ou du TESA, en cochant la case « Travailleur Occasionnel ». Elle sera refusée si la déclaration est effectuée tardivement.

Durée légale hebdomadaire :

- 35 heures, soit 151,67 heures pour les salariés mensualisés.

Durées maximales hebdomadaires :

- 48 heures sur une même semaine sauf dérogation accordée par les services de l'inspection du travail en agriculture.
- 44 heures en moyenne sur 12 mois consécutifs.

Durée quotidienne maximale :

- 10 heures sauf dérogations accordées par l'inspection du travail.
- Amplitude maximale de la journée de travail : 13 heures entre l'heure d'embauche et l'heure de départ.

Temps de repos et de pause :

- 11 heures de repos consécutives entre deux journées de travail.
- Au bout de six heures de travail consécutives, pause de 20 minutes obligatoire.
- 24 heures consécutives de repos hebdomadaire. La journée de repos hebdomadaire est prise en principe le dimanche, mais elle peut être donnée sur d'autres jours selon d'autres modalités.

