

agriemploi



SOMMAIRE

► [Nouvelle indemnisation des jours fériés chômés à compter du 1^{er} mai](#)

► [Identification des salariés basculant en activité partielle au 1^{er} mai](#)

► [Un protocole pour le déconfinement](#)

Nouvelle indemnisation des jours fériés chômés à compter du 1^{er} mai

Un avenant à l'accord national sur la durée du travail en agriculture entre en vigueur ce mois-ci. Il a pour objet de mettre à jour l'accord national eu égard aux différentes évolutions législatives successives ces dernières années. Il adapte également certaines applications particulières : annualisation du temps de travail, astreintes, jours fériés, repos hebdomadaire, conventions de forfait... Nous consacrons notre article cette semaine aux changements apportés à l'indemnisation des jours fériés chômés.

■ Distinction jour férié chômé ou jour férié travaillé

Le traitement des jours fériés dépend du fait que ces jours sont chômés ou travaillés dans l'entreprise et varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Rappel de quelques principes préalables :

- Lorsque le jour férié n'est pas travaillé dans l'entreprise, il est dit chômé.
- Le chômage du jour férié est obligatoire pour les jeunes de moins de 18 ans. Mais le refus des autres salariés de venir travailler ce jour-là ne constitue pas une faute susceptible de sanction.
- Si le salarié travaille un jour férié ordinaire, c'est-à-dire tous les jours fériés à l'exception du 1^{er} mai, il peut bénéficier pour les heures de travail effectuées d'une majoration fixée par la convention collective ou prévue par l'employeur. Reportez-vous à votre convention pour en connaître le montant et ses modalités.
- En cas de travail à accomplir exceptionnellement le 1^{er} mai, le salarié perçoit en plus du salaire correspondant au travail effectué, une indemnité égale à ce salaire, soit 100 % de plus, sauf disposition plus favorable prévue par la convention collective ou par l'employeur.

■ Indemnisation du jour férié chômé dans l'entreprise à compter du 1^{er} mai

Le nouvel avenant fait une stricte application de la loi concernant l'indemnisation des jours fériés chômés et supprime le versement d'une indemnité jour férié aux salariés ayant moins d'un mois d'ancienneté.

A compter du 1^{er} mai, l'accord national prévoit donc que, sauf si la convention collective est plus favorable ou si l'employeur le décide :

- La rémunération du salarié est intégralement maintenue en cas de jour férié chômé, à la seule condition que le salarié justifie d'au **moins 3 mois d'ancienneté** dans l'entreprise ; il faut excepter le cas du 1^{er} mai dont le chômage ne peut être une cause de réduction de salaire et pour lequel la rémunération est due pour ce jour quelle que soit l'ancienneté du salarié ;

Veuillez ne plus m'envoyer la lettre « agriemploi »

Attention, la reproduction de ce document n'est autorisée que pour votre usage personnel et les besoins de votre entreprise.

Si vous souhaitez des informations complémentaires concernant les sujets d'actualités sociales traités ou encore pour tout conseil juridique, veuillez contacter le service emploi de votre syndicat.

A NE PAS MANQUER

Dans une actualité du 29 avril 2020, la MSA indique sur son site que les échéances de mai sont reportées. Les mesures décidées constituent la transposition de celles adoptées en avril (voir notre numéro du 3 avril).

15 mai : Déclaration sociale nominative (DSN) des salariés au titre de la paie d'avril.

15 mai : Versement des cotisations sociales au titre des salaires d'avril.



- Le salarié saisonnier qui a signé divers contrats de travail dans l'entreprise est également intégralement rémunéré si son ancienneté totale cumulée dans l'entreprise est d'au moins 3 mois ;
Précision pour le calcul de l'ancienneté des saisonniers : le calcul de l'ancienneté du salarié tient compte des durées des différents contrats saisonniers conclus avec le même salarié, que ces contrats aient été successifs ou non ;
- Pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 1 mois et inférieure à 3 mois : il n'y a plus lieu de maintenir la rémunération de ces salariés à l'occasion du chômage d'un jour férié ;
- L'indemnisation à hauteur de 3 % au maximum, du montant total du salaire payé pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 1 mois dans l'entreprise, prévue auparavant dans l'accord national, ne s'applique plus.

Attention : si la convention collective applicable à l'entreprise a prévu d'autres règles ou a repris ce que prévoyait l'accord national jusqu'à présent, il faut appliquer la convention collective (nous consulter). A l'inverse, dans le cas où la convention collective renvoie à l'accord national, ce sont les nouvelles règles définies ci-dessus qui s'appliquent à compter du 1^{er} mai.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Au-delà de 4 semaines, l'arrêt de travail en période de COVID diminue les congés payés

En l'état actuel de la législation, il n'est pas prévu que les salariés en arrêt de travail pour un motif en lien avec le COVID, c'est-à-dire malades du COVID, ou faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction, de maintien à domicile, ou considérés comme personnes vulnérables, ou absents pour motif garde d'enfant, continuent à acquérir des droits à congés payés pendant leur période d'absence. Les modalités habituelles de calcul de l'acquisition des congés s'appliquent à ces absences. Ces arrêts de travail sont donc à considérer comme un arrêt maladie d'origine non professionnelle en ce qui concerne l'acquisition et le calcul des droits à congés payés : au-delà de 4 semaines d'absence, les congés sont diminués à proportion de l'absence.



Identification des salariés basculant en activité partielle au 1^{er} mai

Par deux décrets du 5 mai, le Gouvernement transcrit le basculement vers l'activité partielle des salariés en arrêt de travail pour confinement ou garde d'enfant, présenté dans notre numéro de la semaine dernière. L'un d'eux identifie les personnes vulnérables permettant ainsi au médecin de délivrer au salarié le certificat d'isolement à fournir à l'employeur de manière à autoriser son placement en activité partielle.

▪ Un basculement vers l'activité partielle

Pour limiter la propagation du Covid-19, jusqu'au 30 avril des arrêts de travail étaient accordés directement par la caisse de MSA sans condition d'ancienneté et sans délai de carence, avec versement des indemnités journalières de la sécurité sociale et, en dernier lieu, les indemnités complémentaires de l'employeur.

Une loi du 25 avril a prévu que les salariés concernés seraient à placer par leur employeur en activité partielle à compter du 1^{er} mai. Le premier des décrets du 5 mai confirme les salariés concernés ne percevront plus d'indemnités journalières à effet du 1^{er} mai.

Le salaire versé par l'employeur sera compensé, hormis pour ce qui est des jours fériés chômés, par une indemnité d'activité partielle (sur le montant de l'indemnité d'activité partielle : voir notre numéro de la semaine dernière).

▪ Les salariés concernés

Une catégorie de salariés concernés était déjà identifiée : ils sont **parents d'un enfant** de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile. Il restait à identifier précisément les salariés considérés comme **personne vulnérable** et, par là-même, ceux **partageant le domicile d'une telle personne**.

Le second des décrets du 5 mai définit la personne vulnérable. Elle répond à l'un des critères suivants :

1. Être âgé de 65 ans et plus ;
2. Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
8. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - Médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - Infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - Consécutives à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - Liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
9. Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
10. Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
11. Être au 3^{ème} trimestre de la grossesse.

▪ Un certificat d'isolement fourni par le médecin

L'employeur n'a bien entendu pas à connaître ces vulnérabilités, sauf le 3^{ème} trimestre de la grossesse ainsi que de l'âge de 65 ans mais ce dernier cas est certainement peu fréquent dans les exploitations et entreprises agricoles. Ces vulnérabilités seront donc établies par un certificat d'isolement délivré par le médecin, qui sera ensuite communiqué à l'employeur par le salarié (la situation de grossesse est établie par la caisse, voir notre numéro de la semaine dernière).



Un protocole de déconfinement pour la santé des salariés

Nous signalons la diffusion par le ministère du travail du [protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés](#). Il intéresse les entreprises qui préparent la reprise de leur activité. Celles qui ont poursuivi l'activité durant la période qui vient de s'écouler ont consulté les fiches sur le travail dans leur filière, que l'on trouve notamment sur [cette page du site de la MSA](#).

▪ Le socle du déconfinement

Nous pouvons particulièrement relever que ce protocole national mentionne un socle de déconfinement qui se rapporte pour l'essentiel aux mesures barrières déjà connues et mises en œuvre dans les exploitations agricoles qui n'ont pas interrompu leurs activités, à savoir notamment :

- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydroalcoolique (SHA) ;
- Ne pas se sécher les mains avec un dispositif de papier/tissu à usage non unique ;
- Eviter de se toucher le visage en particulier le nez et la bouche ;
- Utiliser un mouchoir jetable pour se moucher, tousser, éternuer ou cracher, et le jeter aussitôt ;
- Tousser et éternuer dans son coude ou dans un mouchoir en papier jetable ;
- Mettre en œuvre les mesures de distanciation physique :
 - o ne pas se serrer les mains ou embrasser pour se saluer, ni d'accolade ;
 - o distance physique d'au moins 1 mètre (soit 4m² sans contact autour de chaque personne) ;
- Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes ;
- Désinfecter régulièrement les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires ;
- Eviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur ;
- Rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du COVID-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15) ;
- Un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures est exclu mais toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de COVID-19.

Relevons que si ce socle de confinement renvoie à la distanciation sur une surface de 4m² qui s'entend principalement pour les salariés travaillant en milieu fermé et en bureau, il n'y a pour l'instant dans ce socle de confinement aucune préconisation spécifique sur le port de masque.

▪ Un protocole complémentaire des fiches conseils existantes

Ce protocole de déconfinement vient en complément des [48 guides métiers](#) déjà disponibles sur le site du ministère du Travail, ainsi que des supports mis à disposition sur les sites des caisses de MSA.

Ce protocole est par ailleurs divisé en 7 parties distinctes et apportent des précisions relatives :

- aux recommandations en termes de jauge par espace ouvert ;
- à la gestion des flux ;
- aux équipements de protection individuelle ;
- aux tests de dépistage ;
- au protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés ;
- à la prise de température ;
- au nettoyage et à désinfection des locaux.



Pour plus de renseignements, contactez votre fédération départementale !

FNSEA 16

Maison de l'Agriculture
53 impasse Louis Daguerre
16021 ANGOULEME CEDEX
05 45 61 62 63
fnsea16@mda16.com

FNSEA 17

2 Avenue de Fétilly
17074 LA ROCHELLE CEDEX 9
05 46 34 44 22
fnsea17@orange.fr

FDSEA 19

Puy Pinçon Tulle Est
19001 TULLE CEDEX
05 55 21 55 80
fdsea19@reussir.fr

FDSEA 23

2 Rue Martinet
23000 GUÉRET
05 55 41 71 20
fdsea.creuse.gathion@orange.fr

FDSEA 24

Boulevard des Saveurs
Pôle Interconsulaire
24060 PERIGUEUX CEDEX 9
05 53 35 88 41
employeurs@fdsea24.fr

FNSEA 33

Service Employeurs
17 Cours Xavier Arnoz
33082 BORDEAUX CEDEX
05 56 00 73 67
service.employeurs@fdsea33.fr

FDSEA 40

55 Avenue Cronstadt
40000 MONT-DE-MARSAN
05 58 85 44 22
fdsea.40@wanadoo.fr

FDSEA 47

9 Bd Sylvain Dumon
B.P. 107
47004 AGEN CEDEX
05 53 77 29 50
fdsea47@gmail.com

FDSEA 64

124 Boulevard Tourasse
64000 PAU
05 59 30 80 40
contact@fdsea64.fr

FNSEA 79

Maison de l'Agriculture
Les Ruralies - CS 80004
79231 PRAHECQ CEDEX
05 49 77 16 69
fdsea79@wanadoo.fr

FNSEA 86

Agropole
2133, Route de Chauvigny
86550 MIGNALOUX BEAUVOIR
05 49 44 74 68
fnsea86@yahoo.fr

FDSEA 87

SAFRAN
2, Avenue Georges Guingouin
87017 LIMOGES CEDEX 1
05 87 50 41 04
fdsea87@safran87.fr