

Entraide et emploi partagé

Quelles solutions pour les fermes ?



BIO46
Les Bio du Lot



FICHE TECHNIQUE



L'entraide dans le secteur agricole

Le cadre légal

L'entraide entre professionnels agricoles est connue et tolérée, mais doit répondre à des conditions bien précises, la principale étant : **uniquement entre agriculteurs**, ce qui exclut les prestataires et bénévoles non-agriculteurs¹.

L'entraide peut être exercée de façon formalisée (banque d'entraide) ou sans contrat (informel), mais doit généralement être réciproque et concerner des tâches agricoles uniquement. Enfin, elle doit être gratuite, bien qu'une compensation en fin d'année soit tolérée afin d'équilibrer des échanges n'ayant pu être réciproques.

La protection juridique liée à l'entraide n'est pas automatique. Il faut s'assurer que les contrats d'assurance souscrits (responsabilité civile) prennent bien en compte l'entraide éventuelle en cas d'accident. Dans cette éventualité d'ailleurs, la ferme concernée est soumise aux mêmes règles qu'en cas d'accident d'un salarié. En particulier cela fait référence à la

présentation du **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) obligatoire dans toute entreprise recevant des travailleurs (même associés)².

Les banques d'entraide

Si l'entraide informelle est effectivement utilisée en agriculture, elle n'est pas systématique et peut dans certains cas s'essouffler pour diverses raisons. La formalisation d'une banque de travail ou banque d'entraide présente à ce titre de nombreux intérêts.

• Protéger et poser un cadre entre les parties impliquées

Le cadre juridique et administratif d'une banque d'entraide formalisée permet d'éviter les abus d'une partie envers une autre. Il instaure une comptabilisation de l'entraide effectuée (décompte de temps, de points selon la nature de l'acte ...). La méthode de comptabilisation est choisie collectivement par consensus au sein du groupe, afin que tout le monde ait les mêmes repères et soit d'accord avec le système choisi³.

¹ Le non-respect de cette règle peut entraîner une requalification en travail dissimulé, et les conséquences juridiques liées ...

² La seule situation de dispense étant le cas d'une entreprise individuelle ne recevant **jamais** de travailleurs (salariés ou non)

³ Quelques exemples de questionnements :

- Doit-on décompter le temps de trajet ?

- Pour un remplacement, le temps d'apprentissage en amont est-il déjà de l'entraide ?
- En cas de prêt de matériel, qui s'occupe de l'entretien, du carburant ?
- En cas de casse de matériel, qui paie les réparations ?

- **Favoriser le recours à l'entraide**

Pour certains, il est difficile de demander l'aide d'un autre agriculteur, par peur de déranger. Cela se vérifie particulièrement durant les pics d'activité, où l'on hésitera à solliciter l'aide de voisins, peut-être déjà débordés.

L'existence de la banque de travail ayant posé un cadre « sérieux » et une sollicitation n'obligeant personne à y répondre, demander de l'aide est plus simple. Lorsqu'on sait que chaque acte sera rendu de façon équivalente, on craint moins de déranger et on ose plus facilement faire appel aux autres. Au sein de certaines banques, des témoignages indiquent qu'il n'y aurait probablement pas d'entraide entre voisins sans l'existence de la banque d'entraide.

- **Permettre la « circulation » des échanges**

La « dette d'entraide » créée en sollicitant d'autres membres du collectif ne sera pas

POINT DE VIGILANCE

La mise en place d'une banque de travail/d'entraide est une initiative qui demande de l'engagement. Cela demande une volonté collective, et le travail est prenant, en particulier durant les premières années (réunions régulières/mensuelles le temps de trouver une organisation satisfaisante).

Il faudra par ailleurs entretenir la dynamique en favorisant les échanges réguliers, notamment afin d'éviter que les désaccords ne deviennent des conflits.

Enfin, il est contraignant de former un groupe équilibré, où les participants ont des objectifs similaires (mêmes volumes horaires mis à disposition). De plus les fermes ne devront idéalement pas être trop différentes, ni trop distantes.

forcément soldée/rendue par la personne ayant reçu l'aide : le système de décompte de points ou de temps permet de faire circuler l'entraide. Une ferme **A** est aidée par une ferme **B** qui sera aidée par la ferme **C** elle-même aidée par **A** etc.

- **Un cadre souple et ouvert !**

Les formes que peuvent prendre les banques d'entraide sont très nombreuses, car le cadre légal est souple (voir précédemment). Une banque d'entraide prendra donc la forme que voudront ses membres. Certaines initiatives ont d'ailleurs largement dépassé les simples échanges de temps de travail ponctuels : instauration d'astreintes tournantes sur des fermes, afin de permettre aux membres du collectif de prendre quelques jours de congés plusieurs fois par an, sans devoir s'inquiéter de la gestion de la ferme.

Les mutuelles « coups durs »

Les Mutuelles Coups Durs sont des ententes locales entre agriculteurs adhérents, ayant l'objectif de pallier à l'absence **momentanée et imprévisible** d'un autre adhérent (motifs familiaux ou médicaux par exemple). Ce type d'entraide ne s'inscrit donc pas dans le même principe que les banques évoquées précédemment.

Ici, les adhérents interviennent **de façon bénévole** sur la ferme et peuvent se relayer le temps que la situation rentre dans l'ordre. C'est une forme d'entraide agricole ponctuelle, relativement développée sur le territoire, et relativement indépendante des types d'ateliers.

La constitution d'une telle entente basée sur le bénévolat est fréquemment complétée par une adhésion au Service de remplacement départemental qui permet de faire appel à un salarié pour assurer le relais. Néanmoins, ces structures relèvent bien de l'entraide agricole dans le cadre précisé précédemment.

L'emploi partagé dans le secteur agricole

Dans de nombreux cas, en tant qu'exploitant individuel, il peut être difficile d'avoir recours à de la main d'œuvre, que ce soit pour la saison ou à temps complet sur l'année. Les raisons sont multiples (manque de trésorerie, revenu disponible trop faible, besoin en main d'œuvre trop variable ...), mais peuvent conduire à des surcharges de travail à certaines périodes de l'année.

Partager un salarié ?

Dans ces circonstances, il existe des moyens de partager un salarié entre plusieurs employeurs.

Dans le secteur agricole, la pratique est relativement commune, par exemple au travers des CUMA (Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole). Ces dernières peuvent

employer une ou plusieurs personnes, **mises à disposition** des adhérents selon des conditions définies à l'avance. En général, cette méthode est liée à la mise à disposition de matériel, le salarié agissant en tant qu'opérateur. Cette solution n'est donc pas forcément adaptée au cas de producteurs individuels, ou n'ayant pas recours à du matériel en CUMA ce qui est notamment le cas de nombreux maraîchers.

Dans ce cas-là l'emploi partagé entre plusieurs fermes peut être porté par un **groupement d'employeurs**, structure juridique conçue spécialement dans ce but. Ceux-ci permettent de pérenniser des postes mutualisés, et ainsi d'attirer et conserver des salariés qualifiés, tout en réduisant/limitant les coûts pour ses adhérents employeurs

POINT DE VIGILANCE

Ce sont les adhérents qui sont individuellement responsables des conditions de travail du salarié, et non le Groupement en tant que personne morale (respect du code du travail, hygiène, sécurité, santé etc.).

Les groupements d'employeurs

Des fermes souhaitant partager une main d'œuvre salariée peuvent créer un groupement d'employeurs agricoles (GE). Celui-ci prend la forme d'une association dite **Loi 1901**, pouvant embaucher des salariés, qui seront mis « à disposition » des entreprises adhérentes. Les heures effectuées par le salarié sont facturées aux adhérents selon des dispositions prévues lors de la création du groupement (fréquence de paiement, répartition du temps de travail, etc.)

Ainsi c'est **l'association qui est employeur unique du salarié**, et non les entreprises individuellement. C'est donc le représentant légal de l'association qui signe le contrat de travail du salarié. En revanche, ce sont les adhérents qui se réunissent pour définir les conditions de mise à disposition du ou des salariés, de sa rémunération, de la répartition du temps de travail, etc.

Créer un Groupement **demande du temps et une organisation administrative adaptée** : gestion des plannings, de la facturation, des démarches administratives, animation du collectif si besoin ... Le recours aux services d'un GE déjà existant peut s'avérer une alternative intéressante si l'objectif est de libérer du temps sur les fermes.

Le Service de Remplacement

Connus pour des prestations de remplacement (congrés, maladie, accident ...) les services de remplacement s'appuient parfois sur des structures de groupement d'employeurs. Dans le Lot c'est **AgriSaisons** qui propose ce type de service. L'avantage d'un groupement d'employeur déjà existant à l'échelle du département réside dans la simplicité de mise en œuvre :

- Cadre légal déjà en place ;
- Expertise juridique sur l'emploi ;
- Gestion administrative/calendriers ;
- Réseau de salarié déjà en place ;
- Adaptable selon les besoins.

Même au sein d'un groupement existant, il est en effet possible de constituer un groupe de fermes « distinct » mutualisant une même personne salariée, autour de conditions définies par le groupe selon ses spécificités (salaire, choix de la personne, répartition des tâches, calendrier, etc.).

POINT DE VIGILANCE

*Le recours à un groupement d'employeur même s'il est déjà existant impose un **engagement sur la durée**, puisque contrairement aux prestations de remplacement l'emploi proposé doit être stable. L'équilibre du groupe dépend donc de **l'engagement de chacun**.*

En contrepartie, la création d'un poste en CDI, pour une personne choisie par le groupement garantit la pérennité de l'emploi, qui permet de sécuriser des employé.e.s qualifié.e.s.

En particulier, la structure peut porter des contrats « spéciaux » adaptés à l'agriculture, notamment les **CDI intermittents** : il s'agit de CDI à temps partiels. Ils sont adaptés aux contraintes de l'agriculture comme la saisonnalité, et une tolérance vis-à-vis des heures supplémentaires. Ce contrat définit un nombre d'heures annuelles entre 300 et 1 200h, réparties à l'avance dans l'année selon la charge de travail prévisionnelle (marge de 10% non majorée). Mutualisé entre plusieurs fermes, un tel contrat peut pallier aux besoins en main d'œuvre ponctuels de petites structures sur un même territoire.

Le coût horaire de mise à disposition d'un employé varie selon plusieurs critères,

principalement le niveau de rémunération décidé par les adhérents, et le coût de la prestation du GE pour la gestion administrative. Dans le Lot fin 2023, cela revient à environ 16,09€HT/h au salaire minimum. À celui-ci s'ajoutent les charges de structure du groupement, de l'ordre de 0,85€/h travaillée par le/la salarié.e.

En 2025, le coût total (salaire + charges de structure) est de 16,88€/h.

Contacts :

- **Bio 46**
 - coordinationbio46@bio-occitanie.org
 - www.bio46.fr
- **AFOCG 46**
 - afocg.quercy@gmail.com
 - www.interafocg.org/afocg46
- **Service de Remplacement du Lot /Agrisaison**
 - sra46@agrisaisons.fr

En savoir +

- **Le Paysan Vigneron** - Entraide mutuelle coups durs - [Lien vers l'article](#)
- **Ministère de l'Économie et des Finances** - [Lien vers l'article](#)
- **FNGEAR** - [Lien vers l'article en ligne](#) (consulté en Mars 2023)
- **Chambre d'Agriculture de Bretagne** – Le groupement d'employeurs, avril 2021
- **AGAP 33** - Monter une banque de travail pour s'entraider, 2018
- **Réussir**, Le groupement [...] pour mutualiser un salarié - [Lien vers l'article](#), déc. 2022
- **FNAB** – Recueil d'expériences : Coopération entre maraîchers bio, déc. 2013

Fiche réalisée dans le cadre de l'action LEG 1.1 pour **Anim'Bio 2023**
Youri Paupe - Animateur technique Maraîchage & PPAM à Bio 46

