

DIALOGUE Entreprises

Bulletin trimestriel d'échange
avec les entreprises agricoles de Saône-et-Loire

➔ Vous avez la parole



La CPHSCT, c'est quoi ?

Les Commissions Paritaires d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail ont été instaurées pour les entreprises de moins de 10 salariés n'ayant ni CHSCT (*), ni délégués du personnel.

La CPHSCT de Saône-et-Loire est créée depuis décembre 2006. Son objectif est d'établir un dialogue social constructif sur les questions de santé et de sécurité au travail.

Elle est composée de salariés agricoles nommés par leur organisation syndicale et d'employeurs nommés par leur organisation d'employeurs.

La première mission de cette commission est de se faire connaître. Pour en savoir plus, rendez-vous sur le www.msa71.fr, rubrique Santé Sécurité au Travail, cliquez sur le lien : la CPHSCT c'est quoi ?

Le secrétariat de la CPHSCT est disponible pour répondre à toute question relative à la Santé Sécurité au Travail de chaque secteur d'activité agricole – contact :

Tel: 03.85.39.51.37
Fax : 03.85.39.52.98
E-mail : prp.grprec@msa71.msa.fr

(*) Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

➔ Pour votre information

Apprentis et stagiaires

Les conditions d'accueil dans l'entreprise

Obligations de l'employeur pour les apprentis :

Tout employeur qui embauche un apprenti doit faire une Déclaration Unique d'Embauche, comme pour toute embauche de salarié.

Il doit indiquer « contrat d'apprentissage » dans la zone « type contrat particulier ». L'employeur doit retourner à la MSA une copie du contrat d'apprentissage, dès que ce dernier a été visé par la Chambre d'agriculture, ceci afin de bénéficier de l'exonération des cotisations sociales correspondantes.

L'apprenti doit passer une visite médicale obligatoire dans le mois qui suit l'embauche.

La rémunération minimale légale à verser aux apprentis est établie en fonction de l'âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage et correspond à un % du SMIC.

L'assiette de cotisations est calculée sur la base de :

169 x SMIC au 1er janvier de l'année
x % du SMIC correspondant
au contrat – 11 points.

Les cotisations dues sont fonction de la situation de l'employeur :

☞ AT (depuis le 01.01.2007), SST, Formation FAFSEA, PROVEA → Employeur non inscrit au Répertoire des Métiers (RM) ayant moins de 11 salariés et employeur inscrit au RM quel que soit son effectif

☞ AT, SST, FNAL, VT, AC (pp), AGS, AGFF (pp), les cotisations Formation FAFSEA, PROVEA, CSA, retraite complémentaire part patronale (CAMARCA ou AGRR) → Employeur non inscrit au RM ayant au moins 11 salariés.



Pour certains employeurs, des cotisations de prévoyance peuvent être appelées par un autre organisme.

Nouvelle législation concernant les stagiaires :

Au régime agricole, suite à la loi 2006 – 396 du 31.03.2006 pour l'égalité des chances, l'accueil de stagiaires est conditionné à :

- ☞ La signature obligatoire d'une convention tripartite avec l'entreprise, le stagiaire et l'établissement scolaire.
- ☞ L'obligation d'une gratification pour tout stage supérieur à 3 mois : à défaut d'un montant prévu dans la convention de branche ou accord professionnel, gratification égale à 12.5 % du plafond horaire de Sécurité Sociale. L'exonération de cotisations sur une partie de cette gratification : N'EST PAS APPLICABLE AU REGIME AGRICOLE. A compter du 30.09.2007, les gratifications servies aux stagiaires du régime agricole sont soumises à cotisations dès le 1er euro.

Les cotisations sont appelées en fonction de la situation du stagiaire :

- A taux réduits pour un élève d'un établissement d'enseignement technique et de formation professionnelle agricole préparant un diplôme de niveau suffisant (BTA) ou dans les 2 ans suivants l'obtention de ce diplôme.
- A taux de droit commun mais sans cotisation chômage ni retraite complémentaire pour un élève de l'enseignement agricole préparant un diplôme inférieur au BTA
- A taux de droit commun pour un élève de l'enseignement non agricole, le stagiaire pouvant être requalifié comme salarié.

➔ Santé sécurité au travail

27 novembre 2008 à Davayé

Une journée de prévention pour la viticulture

La prévention des risques professionnels dans le secteur viticole est une des priorités du service Santé Sécurité au Travail de la MSA de Saône et Loire. Composé de conseillers en prévention et médecins du travail, ce service intervient sur le terrain pour améliorer les conditions de travail de la population active agricole.

Comme en 2006 à Jalogny pour l'élevage, la MSA de Saône-et-Loire propose une journée technique d'information sur la prévention des accidents et l'amélioration des conditions de travail dans le secteur de la viticulture le jeudi 27 novembre 2008, sur le pôle viticole de Davayé.

Cette journée est ouverte aux chefs d'exploitation, employeurs ou non, salariés viticoles, élèves des établissements agricoles et organismes professionnels avec lesquels la MSA mène des actions communes.

Deux conférences aborderont les thèmes suivants :

✎ Produits phytosanitaires, quelle prévention aujourd'hui ?



✎ Mal de dos, tendinites et utilisation du sécateur électrique.

De nombreux autres sujets : santé, risques en cave, taille, sièges de vigne motorisés, pulvérisation, risque enjambeur... seront abordés à travers six ateliers pratiques avec des démonstrations.

Cette journée est préparée en partenariat avec le lycée de Mâcon-Davayé, la Chambre d'Agriculture 71, les MSA de Bourgogne et du Rhône, l'Institut Français de la Vigne et du Vin, les délégués et viticulteurs du mâconnais, la Sécurité Routière, les fabricants de matériels, la

société d'ergonomie « Metroergo », sans oublier les salariés de la MSA 71.

Employeurs viticoles prenez la santé et la sécurité de votre entreprise en mains !

Venez avec vos salariés vous informer le 27 novembre à Davayé !

➔ En bref...

Equipements de contention mobile et CUMA

Depuis le printemps 2008, les conséquences de la FCO (*) n'ont fait que multiplier l'exposition aux risques d'accident dans la manipulation des animaux pour les éleveurs bovins du département.

Le secteur Prévention des Risques Professionnels de la MSA aide sous certaines conditions les employeurs et non employeurs de main-d'œuvre lors de l'achat d'équipement de contention.

Exceptionnellement, pour cette année, les CUMA peuvent aussi bénéficier d'une subvention pour l'acquisition d'un couloir de contention mobile.

(*) FCO : fièvre catarrhale ovine

Reprise du travail à temps partiel thérapeutique

Après un arrêt de travail à temps complet pour maladie, un salarié peut reprendre son travail à temps partiel pour motif thérapeutique.

L'arrêt de travail à temps partiel doit : être prescrit par son médecin traitant ou le médecin qui a prescrit les arrêts antérieurs, être reconnu comme favorisant l'amélioration de l'état de santé du salarié, avoir reçu l'accord du médecin conseil et être précédé d'un arrêt de travail à temps complet.

Les prestations en espèce continuent d'être servies sous réserve que le total des indemnités journalières et du salaire perçu à temps

partiel ne dépasse pas le salaire de la profession exercée à temps complet.

Lorsque le salarié reprend son travail à temps partiel, l'employeur doit en informer la MSA avec une nouvelle attestation de salaire, qui précise :

Dans la zone « renseignements permettant l'étude des droits » : la date de reprise du travail et cocher la case « reprise à temps partiel – motif médical ».

Dans la zone « salaires de référence » : la période de travail à temps partiel (colonnes 1 et 2), le salaire brut réellement perçu par le salarié au cours de cette période (colonne 3) le motif de son absence (colonne 6) et le salaire brut qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet.