

Charte de Labellisation

« Prestataires de Services en Agriculture »



CHARTE
EMPLOI
AGRICOLE

Il est convenu ce qui suit :

Contexte :

L'emploi en agriculture prend différentes formes (CDI, CDD, travailleurs saisonniers,...) et fait l'objet d'une attention particulière de la part des Pouvoirs Publics et des acteurs économiques et sociaux eu égard aux enjeux associés comme notamment l'adéquation entre l'offre et la demande, la qualité de la main d'œuvre ou encore l'accompagnement des employeurs.

Devant la complexité du recrutement direct avancés par certaines d'entre elles, la réactivité nécessaire pour certains travaux, la dégradation ou l'affaiblissement de la culture du travail saisonnier, la faible disponibilité de main d'œuvre locale, les exploitations agricoles font de plus en plus appel à des prestataires de service (français ou étrangers).

Si les organismes sociaux et acteurs institutionnels ont, depuis plusieurs années maintenant, accompagné les donneurs d'ordre tant sur le plan législatif, social que technique, le recours à ce type d'offre comporte des risques qu'il convient de limiter au maximum (requalification en emploi direct, qualité des prestations, sous déclaration sociale, fraude, sécurité,...). De même, les impacts en termes d'image, de défiance, d'emploi sont bien réels pour les prestataires vertueux qui développent une offre de qualité correspondant à un vrai besoin en agriculture.

Les initiateurs de la présente Charte ont décidé de s'unir autour d'une ambition simple : accompagner les exploitations potentiellement intéressées par la prestation de service en leur garantissant une offre de qualité et sécurisée se traduisant par des engagements de la part des acteurs du secteur intéressés. Cette démarche permettra donc de sécuriser les relations entre l'offre et la demande de prestation de service via l'identification, la labellisation (à terme) des prestataires de qualité pour rassurer les donneurs d'ordre potentiels qui pourront donc utiliser ce levier parmi d'autres (emploi direct, centre comptable, structures éphémères, ...).

Principes de labellisation :

- ★ Première étape sur l'exercice 2018 sous forme d'expérimentation : **Charte** des prestataires vertueux s'engageant sur une liste d'engagements sociaux élaborés par les acteurs professionnels et institutionnels. Un dossier type est à compléter pour permettre l'examen des engagements et la validation de l'attribution de la charte.

Une évaluation précise de cette expérimentation sera réalisée en fin d'année 2018 (questionnaires aux donneurs d'ordre, aux prestataires, aux acteurs professionnels) avant d'envisager la seconde étape.

- ★ Seconde étape à partir de 2019 : **Labellisation** des prestataires vertueux via la complétion d'un dossier type (à géométrie variable en fonction de la taille et des spécificités des prestataires : emploi à l'étranger ou non, périmètre d'intervention, nombre de salariés) et d'une validation après examen par un organisme certificateur indépendant..
- ★ Communication sur le dispositif expérimental et, dans un second temps, la labellisation, mise en ligne de la liste des prestataires "de confiance" (charte ou labellisés) permettant aux exploitants/entreprises, souhaitant avoir recours à un prestataire, de s'engager en toute sécurité.
- ★ Evaluation du dispositif afin d'en garantir le sérieux et la pérennité via des contrôles sur place et sur pièces par l'organisme certificateur et des professionnels administratifs de la MSA (Sud Champagne dans le cadre de l'expérimentation).



Le processus de labellisation :

La charte Emploi Agricole s'articule autour de quatre thèmes liés aux obligations sociales, fiscales et sociétales de l'employeur agricole.

Engagement n°1 : un recrutement vertueux.

L'employeur s'engage à réaliser un recrutement vertueux par les actions suivantes :

- ★ Informer préalablement le salarié sur les conditions de travail soient les modalités de rémunération, les horaires de travail, les lieux de travail et accessoirement informer sur les équipements de travail nécessaires (fournis ou pas par l'employeur) et les conditions d'hébergement et/ou de restauration.
- ★ Vérifier les éventuelles autorisations de travail indispensables si recrutement de salariés de nationalité hors Espace Economique Européen.
- ★ Vérifier les contrats si emploi de salariés détachés.
- ★ Informer les salariés de la nécessité d'apporter les documents d'état civil utiles à la déclaration d'embauche.
- ★ S'engager sur une absence totale de discrimination à l'embauche.



Engagement n°2 : le respect des obligations sociales

L'employeur s'engage à respecter les différentes obligations sociales de l'embauche et de la mission par les actions suivantes :

- ★ Adresser à la CMSA, avant l'embauche, les déclarations préalables à l'embauche et les documents d'état civil du salarié.
- ★ Déclarer à la Préfecture le personnel de nationalité étrangère.
- ★ Délivrer et faire signer le contrat de travail dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.
- ★ Appliquer la réglementation de l'affiliation à une Complémentaire Santé ou au versement Santé demandé par le salarié.
- ★ Déclarer l'accident du travail à la CMSA dans les 48 heures.
- ★ S'assurer quotidiennement du personnel présent sur les lieux de travail.
- ★ Inscrire toutes les embauches sur le Registre Unique du Personnel.
- ★ Déclarer la Déclaration Sociale Nominative ou le Titre Emploi Services Agricoles et le paiement qui en découle.
- ★ Délivrer à ses clients, l'attestation de régularité des cotisations et contributions sociales agricoles fournie par la CMSA.



Engagement n° 3 : la sécurité des salariés.

L'employeur s'engage à assurer la sécurité des salariés sur les risques professionnels par les actions suivantes :

- ★ Informer et former les salariés sur l'ensemble des risques professionnels liés à sa mission.
- ★ Vérifier et contrôler les bonnes pratiques apportées aux salariés lors des missions.
- ★ Compléter le document unique d'évaluation des risques professionnels.
- ★ Assurer l'intégration de mesures spécifiques en cas d'urgence technique ou médical.
- ★ Contrôler le temps de travail des salariés.
- ★ Intégrer la présence d'un traducteur si salarié de nationalité étrangère.
- ★ Intégrer les règles de travail spécifiques à l'emploi de salarié mineur.
- ★ Sécuriser le versement du salaire et le niveau de rémunération.
- ★ Intégrer des salariés d'encadrement si l'effectif l'impose.



Engagement n°4 : la qualité de la prestation.

L'employeur s'engage à maintenir une prestation vertueuse et de qualité par les actions suivantes :

- ★ Délivrer un contrat de prestation de services aux clients.
- ★ Maintenir des tarifs équitables au regard de la profession.
- ★ Assurer une prestation de qualité en respectant les exigences du client et les fondamentaux du Champagne.



Les parties s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens nécessaires pour l'exécution de la présente charte/labellisation.

Fait à Troyes, le