

FAQ – CUMA EMPLOYEUSE

Ce document sera mis à jour au fur et à mesure de l'avancée de la situation. Il vous revient de le consulter régulièrement (les mises à jour seront ajoutées en bas de page)

Dernière mise à jour le 25/03/2020

1. Quelles sont mes responsabilités en tant qu'employeur ?	2
2. L'Activité des CUMA est-elle autorisée pendant la période de confinement ?	3
3. Y a-t-il des règles de confinement spécifiques au secteur agricole ?	3
4. Quelles sont les règles de confinement ?	3
5. Quels sont les cas dans lesquels le salarié peut obtenir un arrêt maladie ? Quelle est la prise en charge du salaire dans ces cas ?	4
6. Le salarié n'est ni malade, ni en contact avec un malade, ni obligé de garder son enfant de moins de 16 ans mais il ne souhaite pas venir travailler. A-t-il le droit ?	4
7. Quelles sont les consignes sanitaires à respecter en CUMA ?	5
8. Le management en période de crise	5
9. Quelles sont les personnes à haut risque ?	5
10. L'activité partielle en CUMA	6
11. Quelles mesures prendre si mon salarié est contaminé?	6
12. Le droit de retrait c'est quoi?	7
13. Comment bénéficier du report de paiement des cotisations sociales?	7
14. Une Cuma souhaiterait embaucher un salarié du secteur des travaux publics qui est en chômage partiel. Est-ce possible ?	8
15. Quelles sont les mesures comprises dans la Loi d'Urgence pour faire face à l'épidémie de Covid 19?	8

Fédération Régionale des CUMA

Hauts-de-France

Cité de l'Agriculture - BP 80039

56, avenue Roger Salengro

62051 ST LAURENT BLANGY CEDEX

Tél. +33 (0) 3 21 60 57 53

Fax +33 (0) 3 21 60 57 55

hauts-de-france@cuma.fr

www.hauts-de-france.cuma.fr

1. Quelles sont mes responsabilités en tant qu'employeur ?

- ⇒ Pour rappel, **l'employeur est tenu à une obligation de sécurité et de protection de la santé envers ses salariés**. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer en la sécurité et la protection et notamment :
- actions de prévention
 - actions d'information et de formation
 - mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (C. trav., art. L. 4121-1).

Cette obligation de sécurité et de protection de la santé est **une obligation de moyen et non de résultat**. L'employeur engage ainsi sa responsabilité, sauf s'il démontre avoir pris les mesures générales de prévention nécessaires et suffisantes pour éviter le risque (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444).

- ⇒ L'employeur a **l'obligation d'informer** les salariés par tous moyens (note, vidéo, affichage, appels etc) des mesures de sécurité à respecter (rappelées en point 7)
- ⇒ En tant que CUMA employeuse de main d'œuvre, il revient au président de la CUMA de **s'assurer que les salariés travaillent dans des conditions leur permettant de ne pas mettre leur santé en danger**.

Ainsi, vous devez vous assurer auprès de votre salarié qu'il ne fait pas partie des personnes à hauts risques. Si c'est le cas et si le télétravail est impossible, demandez-lui de solliciter un arrêt de travail (liste des personnes à haut risque en point 9).

- ⇒ Si le salarié n'est pas personne à hauts risques, **vous devez adapter son poste de travail pour lui permettre de travailler dans les meilleures conditions sanitaires**.

En supplément des consignes sanitaires nationales (rappelées en point 7), vous devez mettre en place des actions spécifiques à votre activité. Par exemple :

- mettre en place des horaires décalés de pause pour éviter que tous les salariés soient en même temps au café.
- pour les CUMA devant faire travailler plusieurs personnes ensemble (chaîne de conditionnement, etc), espacez les salariés d'au minimum 1m.
- affecter à chaque salarié un outil qui lui sera dédié. Eviter le partage d'outil.
- prévoir le nettoyage des zones communes avec un produit désinfectant approprié.

- ⇒ L'employeur doit avant tout **se tenir informé de l'épidémie et de l'évolution des consignes** diffusées par le gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>). La situation évoluant chaque jour, les employeurs doivent se tenir informés quotidiennement.

⇒ L'employeur et les adhérents bénéficiant des services des salariés, **doivent mettre à jour leur DUER** (Document Unique d'Evaluation des Risques) après avoir procédé à une évaluation du risque de contamination. Cette mise à jour consiste à reporter dans le DUER les mesures de prévention et d'information menées auprès des salariés (ex : obligation de se laver les mains, obligation de respecter des distances de sécurité entre les personnes, etc).

2. L'Activité des CUMA est-elle autorisée pendant la période de confinement ?

Les CUMA peuvent continuer leurs activités à condition de respecter l'ensemble des consignes nationales de confinement (rappelées en point 4).

3. Y a-t-il des règles de confinement spécifiques au secteur agricole ?

Contacté par la FNCUMA, le Ministère de l'agriculture a informé que, à ce jour, il n'y avait pas de règles spécifiques prévues pour le secteur agricole et les CUMA.

Les CUMA se voient donc appliquer les règles de droit commun présentées sur les différents sites officiels :

Pour le Ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

Pour le site dédié à l'information sur Coronavirus COVID-19: <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

4. Quelles sont les règles de confinement ?

L'application de la règle du confinement va dépendre des contraintes du travail à réaliser. 2 cas sont possibles :

1- Le confinement implique que **les salariés occupant des postes sur lesquels le télétravail est possible doivent impérativement être mis en télétravail**. Ce sera généralement le cas des postes dits "administratifs". La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier et s'impose aux salariés.

En effet, le code du travail prévoit que le télétravail peut être mis en œuvre lorsque l'aménagement du poste de travail est rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et pour garantir la protection des salariés. Le risque épidémique fait partie des situations pouvant justifier le recours au télétravail sans accord du salarié (article L. 1222-11 du code du travail).

2- Pour les postes sur lesquels le télétravail est impossible, (travaux des champs, soins aux animaux, entretien du matériel), les salariés pourront se rendre sur leur lieu de travail. **Il est obligatoire de se munir de l'attestation complétée à chaque sortie pour ne pas être en contravention** (attestation en pièce jointe).

Le salarié doit être en plus muni de l'attestation remplie par l'employeur précisant que les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle sont justifiés pour des travaux insusceptibles d'être différés au sein de l'entreprise. (attestation en pièce jointe).

Ainsi, pour tout déplacement, chaque salarié doit être muni de 2 attestations : l'attestation de déplacement dérogatoire qu'il remplit lui-même + l'attestation de déplacement professionnel qui lui est remis par l'employeur.

4/ bis : Mise à jour du 24/03/20 des règles d'utilisation des attestations de déplacement des salariés

Désormais les salariés doivent se munir exclusivement de leur justificatif de déplacement professionnel rempli et signé par l'employeur pour leurs déplacements, que ce soit pour les trajets domicile-lieu de travail ou pour les déplacements professionnels ne pouvant être différés. (l'attestation de déplacement dérogatoire est donc désormais limitée aux déplacements privés et aux déplacements professionnels des chefs d'entreprise). **Vous trouverez la nouvelle version de l'attestation de déplacement professionnel sur notre site.**

Il est précisé que l'employeur doit bien indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance. **Enfin, la durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour.** Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.

5. Quels sont les cas dans lesquels le salarié peut obtenir un arrêt maladie ? Quelle est la prise en charge du salaire dans ces cas ?

Il existe 4 cas permettant au salarié d'obtenir un arrêt maladie lui permettant de ne pas travailler et de rester chez lui sans fournir de travail.

- Le salarié est une personne à hauts risques (selon les critères de l'ARS)
- Le salarié a contracté le coronavirus (ou est suspecté d'avoir contracté le coronavirus)
- Le salarié a été en contact avec une personne ayant contracté le coronavirus (ou étant suspectée de l'avoir)
- Le salarié ne peut pas faire de télétravail et a un enfant de moins de 16 ans dont l'école est fermée. (attention : seul un des parents à la fois peut être en arrêt pour garder les enfants)

Le site de la MSA vous explique comment faire prendre en charge le salaire si votre salarié ne travaille pas. <https://www.msa.fr/lfy/web/msa/employeur/coronavirus-demarches>

6. Le salarié n'est ni malade, ni en contact avec un malade, ni obligé de garder son enfant de moins de 16 ans mais il ne souhaite pas venir travailler. A-t-il le droit ?

A priori, dès lors que l'employeur respecte l'ensemble de ses obligations et met en place les mesures de prévention adéquates, le ministère du travail estime que l'exercice du droit de retrait ne serait pas justifié, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Pour la grippe H1N1, une circulaire précisait que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. C'est pourquoi l'existence d'une pandémie grippale ne suffit pas, en soi, à justifier l'exercice du droit de retrait, dès lors que l'employeur a mis en œuvre l'ensemble des mesures prévues par le code du travail et par les recommandations nationales pour assurer la protection de la santé des travailleurs (Circ. DGT 2009/16, 3 juill. 2009).

Cependant, avant d'envisager des sanctions dures, nous vous conseillons de proposer au salarié de se mettre en congés ou en récupération d'heures supplémentaires.

7. Quelles sont les consignes sanitaires à respecter en CUMA ?

Nous vous rappelons les règles nationales à appliquer en tout lieu :

- * Se laver les mains très régulièrement
- * Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir
- * Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades
- * Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter
- * Limiter les déplacements et les contacts

Nous vous conseillons en plus de mettre en place des gestes barrières propres à votre CUMA :

- Porter des gants si possible pour manipuler ou conduire le matériel de la CUMA
- Désinfecter à l'alcool à 70% (attention au risque d'incendie !) ou à l'eau de javel ou à minima à l'eau savonneuse les volants, levier de vitesse, tableau de bord, poignée de porte, écrans etc entre chaque utilisateur.
- Essayer de limiter le nombre d'utilisateurs pour chaque matériel (ex : éviter que les tracteurs passent de main en main et essayer d'affecter un matériel à chaque salarié).
- Assurer un espace minimal entre chaque salarié.

8. Le management en période de crise

Cette période est difficile à vivre pour tout le monde. Les incertitudes sont nombreuses et ne sont pas propices à un environnement de travail stable. Il est important de rester à l'écoute de chacun.

Il reste beaucoup de problèmes spécifiques pour lesquels nous nous efforçons encore de trouver des réponses. La FRCUMA met tout en œuvre pour vous accompagner et nous vous informerons au fur et à mesure de l'évolution de nos connaissances.

9. Quelles sont les personnes à haut risque ?

Pour rappel, les personnes à haut risque doivent être impérativement mises en télétravail. Si leur poste ne le permet pas, elles doivent demander un arrêt maladie.

Selon un avis rendu par le Haut Conseil à la Santé Publique et relayé sur le site Améli.fr, il s'agit :

- des femmes enceintes ;
- des personnes atteintes de maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- des personnes atteintes d'insuffisances respiratoires chroniques ;
- des personnes atteintes de mucoviscidose ;
- des personnes atteintes d'insuffisances cardiaques (toutes causes) ;

- des personnes atteintes de maladies des coronaires ;
- des personnes avec antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- des personnes souffrant d'hypertension artérielle ;
- des personnes atteintes d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
- des personnes atteintes de Diabète de type 1 insulino-dépendant et de diabète de type 2 ;
- des personnes avec une immunodépression :
 - personnes atteintes de pathologies cancéreuses et hématologiques, ou ayant subi une transplantation d'organe et de cellules souches hématopoïétiques,
 - personnes atteintes de maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - personnes infectées par le VIH ;
- des personnes atteintes de maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- des personnes présentant une obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

10. L'activité partielle en CUMA

Elle permet à l'employeur, contraint dans certaines circonstances notamment du fait d'une épidémie comme nous le vivons actuellement, à réduire son activité ou à fermer temporairement son entreprise ou un de ses services, de diminuer le temps de travail de ses salariés voire de suspendre leur contrat.

Si vous avez besoin de plus d'information sur l'activité partielle, contactez-nous par mail : hauts-de-france@cuma.fr

Il s'agit d'un cas particulier nécessitant beaucoup d'informations. Nous diffuserons l'information uniquement aux CUMA intéressées afin de garder cette FAQ la plus synthétique et claire possible.

11. Quelles mesures prendre si mon salarié est contaminé?

Lorsqu'un salarié est contaminé, **l'employeur doit prendre une série de mesures pour désinfecter son espace de travail**, précise le ministère, en considérant que le coronavirus peut probablement survivre 3 heures sur des surfaces :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 - les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;

- les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents ;
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Le ministère estime que si ces mesures sont mises en œuvre par l'employeur, la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

12. Le droit de retrait c'est quoi?

Le code du travail prévoit qu'un salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (articles L. 4131-1 et suivants). **Il doit alerter l'employeur de cette situation.**

Il s'agit d'un droit individuel et subjectif. Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) **visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il les a informés et préparés, l'administration estime que le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.** Cependant, l'appréciation des éléments constitutifs du droit de retrait relèvera, le cas échéant, du juge qui vérifiera le caractère raisonnable du motif.

13. Comment bénéficier du report de paiement des cotisations sociales?

La MSA informe que, **pour les échéances de mars, les employeurs peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales. Aucune pénalité ne sera appliquée.**

Cette mesure de report s'applique dans les mêmes conditions aux cotisations dues dans le cadre d'un échéancier de paiement.

Comment faire?

Quel que soit le support déclaratif (DSN ou Tesa), l'employeur peut moduler son paiement en fonction de ses besoins :

Premier cas – Si l'employeur a choisi de régler ses cotisations par prélèvement automatique, la MSA ne procédera à aucun prélèvement concernant cette échéance et sans aucune démarche de l'employeur. Si l'employeur le souhaite il pourra régler tout ou partie de ses cotisations par virement.

Deuxième cas – Si l'employeur règle ses cotisations par virement bancaire, il peut adapter le montant de son virement, ou bien ne pas effectuer de virement.

Attention, **l'obligation de déclaration sociale des employeurs est maintenue**. Les employeurs doivent continuer à réaliser leurs déclarations sociales selon les modalités habituelles (DSN ou Tesa).

14. Une Cuma souhaiterait embaucher un salarié du secteur des travaux publics qui est en chômage partiel. Est-ce possible ?

Oui ce sera possible sous réserve que le contrat de travail du salarié en activité partielle ne comporte pas de clause licite d'exclusivité. Sans mention expresse d'une telle clause dans son contrat de travail alors ce cumul sera possible.

Le cumul d'emploi devra être réalisé dans le respect des principes de loyauté et de non-concurrence. Ceci implique que le salarié ne doit pas travailler pour le compte d'un autre employeur concurrent ou pour son propre compte de manière concurrente à son employeur.

Le salarié doit informer son employeur de sa décision d'exercer une activité professionnelle chez un autre employeur pendant la suspension de son contrat de travail en précisant le nom de l'employeur et la durée prévisionnelle de travail (pour le respect des durées maximales notamment).

Le salarié percevra à la fois l'indemnité due au titre de l'activité partielle et la rémunération liée à son emploi en CUMA.

15. Quelles sont les mesures comprises dans la Loi d'Urgence pour faire face à l'épidémie de Covid 19?

Le projet de loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 a été définitivement adoptée le 22 mars. Ce texte habilite le gouvernement à légiférer par ordonnances pour modifier des dispositions sociales notamment. Le gouvernement dispose de trois mois pour adopter ces mesures.

Pour l'instant nous sommes toujours en attente des ordonnances qui détermineront concrètement la manière dont la loi d'urgence va s'appliquer. Dès que ces ordonnances seront publiées nous ferons une mise à jour.

A ce stade nous pouvons lister les mesures envisagées. **Attention, elles doivent encore être confirmées :**

La prime de pouvoir d'achat

Les modalités de mise en place de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat devraient être assouplies pour être étendues. Il s'agit de la prime de 1 000€ défiscalisée et exonérée de charges sociales (dite "prime gilet jaune" ou "prime Macron")
Attention, il faut attendre l'adoption des ordonnances avant de pouvoir verser cette prime.

Les durées maximales du travail

Il est prévu dans le projet de loi de permettre au Gouvernement de prendre des mesures permettant aux entreprises de certains secteurs de déroger aux lois et aux conventions collectives en ce qui concerne les règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical.

Le secteur agricole et les CUMA pourraient être concernés.

Attention, **il faut attendre l'adoption des ordonnances avant de pouvoir déroger au temps de travail légal.**

Les modalités de prise des congés payés, RTT et jours de repos

Le projet initial donnait la possibilité au gouvernement d'adopter des mesures permettant à un employeur de modifier unilatéralement les dates de congés et RTT.

Attention, **il faut attendre l'adoption des ordonnances avant de pouvoir modifier les congés et RTT.**

Les règles du chômage partiel

Le texte d'habilitation mentionne notamment de réduire pour les salariés le reste à charge pour l'employeur et de favoriser la formation à l'occasion des périodes d'inactivité.

A NOTER

J'ai des symptômes (toux, fièvre) qui me font penser au Covid-19 :

Je reste à domicile, j'évite les contacts, j'appelle un médecin avant de me rendre à son cabinet ou j'appelle le numéro de permanence de soins de ma région. Je peux également bénéficier d'une téléconsultation.