



NEWSLETTER

N° 5/2020

9 juin 2020

1. Durée du travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture
2. Profession d'assistant à l'inclusion dans l'emploi

DURÉE DU TRAVAIL DANS LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE, DE LA VITICULTURE ET DE L'HORTICULTURE

Une loi du 3 mars 2020¹ est venue régler la durée du travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture, en insérant de nouveaux articles L.216-1 et suivants dans le Code du travail.

En effet, l'article L.211-2 du Code du travail dispose, que dans les entreprises de type familial de ces secteurs, des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail.

Or, étant donné qu'aucune convention collective sectorielle, ni aucune autre norme juridique n'avait introduit un tel régime, le temps de travail dans ces secteurs n'était pas spécifiquement réglementé.

Cette loi a donc pour but de conférer une sécurité juridique en la matière tant aux employeurs qu'aux salariés, tout en tenant compte de l'importance des variations saisonnières sur l'activité des entreprises concernées. Ceci est d'autant plus nécessaire qu'une jurisprudence conclut que faute de solutions propres à ces activités, le droit commun doit s'appliquer sans exception, ce qui compliquerait le bon fonctionnement de ces entreprises dont l'activité est particulièrement dépendante de phénomènes saisonniers.

Pour ce qui est du secteur de l'horticulture il y a lieu de le comprendre au sens le plus large en y incluant notamment les entreprises de jardinage, de paysagiste, de pépiniériste, d'arboriculteur et de maraîcher².

Ces dispositions permettent aux entreprises des secteurs concernés de mettre en place une période de référence allant jusqu'à 6 mois – ce qui n'est pas prévu par le droit commun – avec, en contrepartie, l'attribution aux salariés de jours de congé supplémentaires en plus du minimum légal de 26 jours.

Afin de tenir compte de certains pics saisonniers propres aux secteurs concernés, cette loi prévoit également que la durée de travail journalière maximale peut être étendue à 12 heures et la durée de travail hebdomadaire maximale à 60 heures dans une stricte limite de 6 semaines par an – à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur la période de référence applicable, ne dépasse pas 40 heures.

Par ailleurs, cette loi redresse un oubli dans un tout autre domaine : les critères en matière d'expérience professionnelle requise pour exercer la profession d'assistant à l'inclusion dans l'emploi, introduit par la loi du 1^{er} août 2019³ complétant le Code du travail en portant création d'une activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi pour les salariés handicapés et les salariés en reclassement externe.

¹ Mémorial A, n° 118 du 9 mars 2020.

² Selon les travaux parlementaires de ce projet de loi n° 7289.

³ Mémorial A, n° 545 du 14 août 2019.



1. Durée du travail dans les secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture

Salariés, apprentis et stagiaires concernés

Sont visés les salariés, apprentis et stagiaires, autres que ceux qui accomplissent un travail d'une nature, sinon exclusivement, du moins principalement intellectuelle, occupés dans les entreprises des secteurs de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.

Est ainsi exclue notamment l'activité commerciale de vente en magasin.

Limites de durée du travail

La durée de travail ne peut pas dépasser 8 heures par jour, ni 40 heures par semaine.

Toutefois, les salariés peuvent être occupés au-delà de ces limites, à condition que la durée hebdomadaire moyenne de travail, calculée sur une période de référence de 6 mois au maximum, ne dépasse pas soit 40 heures, soit la durée de travail hebdomadaire maximale normale fixée par voie conventionnelle.

La durée de travail ne peut pas dépasser 10 heures par jour, ni 48 heures par semaine.

Toutefois par dérogation, la durée de travail journalière maximale peut être portée à 12 heures et la durée de travail hebdo-

madaire maximale à 60 heures pendant une durée strictement limitée, qui ne peut pas excéder 6 semaines par année.

Heures supplémentaires

Les heures de travail dépassant les limites dérogatoires ci-dessus sont à considérer comme heures supplémentaires et donnent droit à une compensation par du temps de repos rémunéré, à raison d'une 1 heure 30 de temps libre rémunéré par heure supplémentaire travaillée.

Si pour des raisons inhérentes à l'organisation de l'entreprise, la récupération ne peut pas se faire ou si le salarié quitte l'entreprise pour une raison quelconque avant d'avoir récupéré les heures supplémentaires prestées, le salarié a droit, pour chaque heure supplémentaire, au paiement de son salaire horaire normal majoré de 40%. Ces 140% sont exempts d'impôts et de cotisations en matière de sécurité sociale, à l'exception des cotisations pour prestations en nature sur l'heure supplémentaire non majorée.

Jours de congé supplémentaires

Les salariés, apprentis et stagiaires ont droit à des jours de congé supplémentaires quand la période de référence est supérieure à 1 mois :

- En cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 1 mois et 2 mois au maximum, un congé supplémentaire de 1,5 jour par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.
- En cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 2 mois et 3 mois au maximum, un congé supplémentaire de 3 jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.
- En cas d'application d'une période de référence ayant une durée entre plus de 3 mois et 4 mois au maximum, un congé supplémentaire de 3,5 jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.
- En cas d'application d'une période de référence entre plus de 4 mois et 6 mois au maximum un congé supplémentaire de 4 jours par an est dû aux salariés qui sont effectivement concernés par la période de référence en question.

2. Profession d'assistant à l'inclusion dans l'emploi

La loi du 1^{er} août 2019 a créé une nouvelle « activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi », dénommée ci-après « activité d'assistance » au profit des personnes ayant le statut de salarié handicapé ou étant en reclassement externe.

Par l'introduction de ce nouveau dispositif dans le Code du travail, le Gouvernement a voulu honorer ses obligations et engagements qu'il a pris en signant la Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), et particulièrement son article 27 relatif au travail et à l'emploi. Cet article dispose, entre

autres, que les États parties s'engagent à prendre les mesures appropriées pour promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

Selon les auteurs, cette loi doit contribuer notamment à :

- aboutir à une plus grande égalité de traitement des salariés handicapés et en reclassement externe vis-à-vis des autres salariés ;

- faciliter l'intégration des salariés handicapés et des salariés en reclassement externe sur le marché de travail ordinaire ;
- inciter les patrons à engager plus de salariés handicapés et en reclassement externe ;
- favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et des salariés en reclassement externe en créant un dispositif sur mesure, permettant aux employeurs, salariés handicapés, salariés en reclassement externe

et, le cas échéant, au personnel de l'entreprise, de s'échanger avec des spécialistes et de s'accorder sur les moyens, les formations et mesures adéquates à mettre en place afin d'aboutir à des solutions et à une situation de travail qui satisfassent l'ensemble des acteurs ;

- régler l'activité d'assistance à l'inclusion dans l'emploi afin de s'assurer que les salariés handicapés et en reclassement externe puissent bénéficier d'un encadrement et d'une assistance professionnelle adaptés à leurs besoins.

Afin de pouvoir bénéficier de l'assistance, le salarié handicapé ou le salarié en reclassement externe doit, soit être engagé par un employeur du secteur privé dans le cadre d'une mesure en faveur de l'emploi, soit être engagé sous contrat de travail par un employeur.

La demande d'assistance est adressée au directeur de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM).

Son accord donne droit à la prise en charge par le Fonds pour l'emploi de la

prestation de l'assistant ou du service d'assistance pour le nombre d'heures et la durée prévues dans le projet individualisé.

En raison de la grande responsabilité incombant aux futurs assistants et vu que le financement de l'assistance est assuré par le Fonds pour l'emploi, le nouveau dispositif met en place un agrément à la fois pour « l'assistant à l'inclusion dans l'emploi agréé » et pour le « service d'assistance à l'inclusion dans l'emploi agréé ».

La délivrance de l'agrément pour l'exercice de l'activité d'assistance est subordonnée à quelques conditions cumulatives, dont notamment

- une qualification professionnelle adéquate,
- la formation continue,
- la compréhension et la faculté de s'exprimer dans au moins une des trois langues officielles, et
- le respect des conditions d'honorabilité.

La loi du 3 mars 2020 a précisé que pour exercer la profession d'assistance à l'inclusion dans l'emploi, il faut dans tous les cas disposer d'une expérience professionnelle de trois ans dans les domaines concernés.

Étant donné que la loi du 1^{er} août 2019 précitée, et donc les dispositions sur l'assistance à l'inclusion dans l'emploi y incluses, sont entrées en vigueur le 1^{er} février 2020, il a été jugé opportun que cette précision entre aussi en vigueur à la même date.