

La pose des congés n'est pas source de discordes au sein des exploitations

Dans un secteur agricole marqué par la saisonnalité et l'exigence de continuité dans les tâches, la question de l'organisation des congés peut vite devenir un casse-tête. Comment concilier les impératifs de production avec les droits des salariés à la prise de leur congé ? L'enquête conduite auprès des employeurs et des salariés apportent des réponses sur les solutions qui permettent de concilier respect de la réglementation, épanouissement des salariés et impératif de production.

Dans le cadre du Contrat d'Objectifs porté par la Région Normandie sur le thème de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), l'Association des salariés agricoles de Normandie, la Chambre d'agriculture de Normandie, EDT Normandie, la FRSEA Normandie, l'Unep, Activ'Emploi ainsi que l'Anefa ont conduit des enquêtes pour mieux comprendre les attentes des salariés vis-à-vis de leur emploi et de leurs employeurs, ainsi que celles des employeurs envers leurs salariés. Ces enquêtes s'appuient sur les réponses de 151 salariés et de 574 employeurs, représentant à eux seuls 2 664 salariés. Il s'agit du troisième volet de notre série de six articles.

→ La gestion des congés payés se fait majoritairement en concertation entre salariés et employeurs. Cette méthode est avancée comme le 1^{er} choix tant par les salariés que par les employeurs. Tous s'accordent à dire que communiquer afin de prendre une décision qui fait consensus est la méthode à privilégier. Ce constat est partagé en élevage (429 réponses d'entreprises et 91 de salariés), en services (113 réponses d'entreprises et 14 salariés) ou en production végétale (173 réponses d'entreprises et 45 de salariés). Les employeurs font évoluer leur management vers des modèles plus délégatifs ou participatifs.

En effet, même si elles restent minoritaires, de plus en plus d'entreprises accordent une totale autonomie aux salariés dans la prise de leurs congés (49 entreprises en élevage 26 en production végétale et 13 dans les entreprises de service). Les tendances sont particulièrement visibles dans le secteur du paysage mais restent encore marginales dans les autres filières. Lorsque les dates de congés sont définies par l'employeur, celles-ci le seraient selon des règles définies par l'entreprise si on en suit les résultats de l'enquête Employeur (15 réponses en élevage et 5 réponses en service). Du point de vue des salariés, la pose des congés est

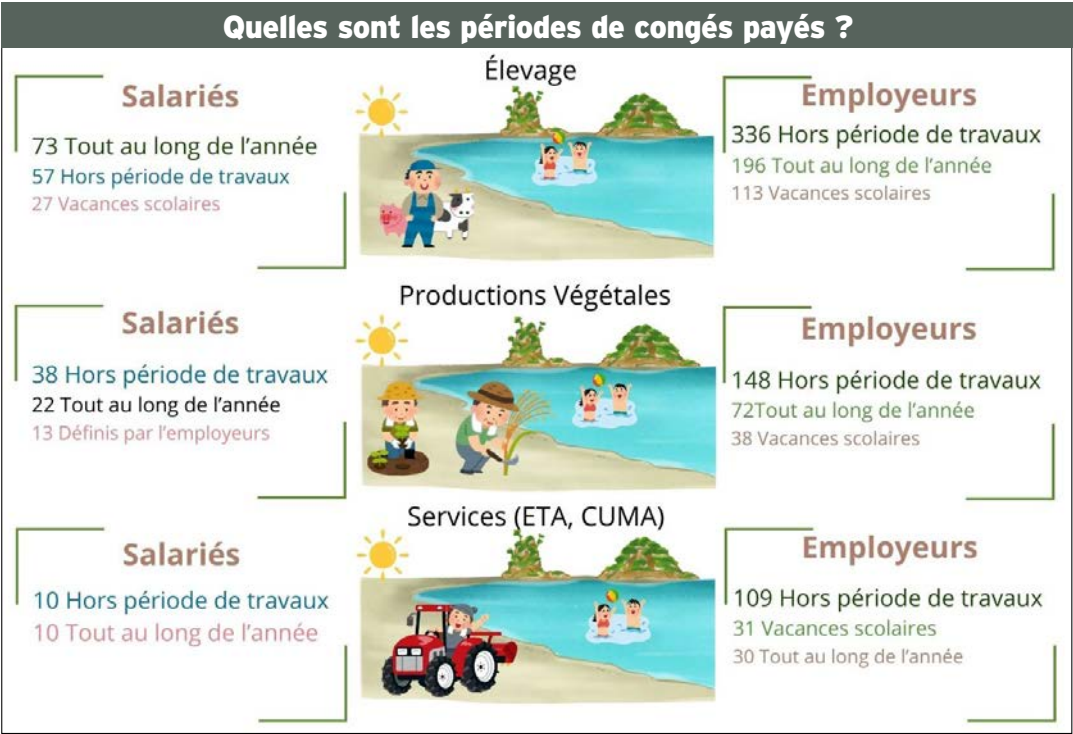


plutôt imposée unilatéralement par l'employeur, aucun salarié en élevage ou en production végétale n'évoque la présence d'un cadrage ou de règles relatives à la pose de congés dans les entreprises d'élevage ou de production végétale. Dans les entreprises de services, les règles

relatives aux congés semblent être plus formalisées et mieux connues des salariés. Plusieurs salariés y font référence, ce qui témoigne d'une organisation plus structurée et de pratiques RH plus standardisées.

souplesse est souvent permise grâce à une bonne organisation, au report de travaux à une date ultérieure, au report de la charge de travail sur l'employeur ou les autres salariés ou encore à l'embauche de saisonniers ponctuels.

Les contraintes sont plus fortes en filière végétale et dans les entreprises de services, les entreprises excluent donc la prise de congés pendant les périodes de travaux de champs. Employeurs et salariés déclarent les mêmes obligations d'assiduité sur les chantiers de saison. Ces contraintes sont également évoquées en élevage (57) mais dans une plus faible mesure.



La période des congés, un choix contraint par les saisons et les différents travaux.

La prise de congés dans le secteur agricole est un exercice délicat. Elle doit s'articuler avec les envies des salariés et les besoins de l'entreprise. La saisonnalité des travaux conditionnée par la météo complique d'autant plus la planification. Malgré cela, une certaine marge de manœuvre est constatée. Dans trois filières sur quatre, les salariés déclarent pouvoir partir en congé tout au long de l'année : 73 en élevage, 10 dans les services, tendance similaire dans le paysage. Cette

Les salariés sont globalement satisfaits de leur période de congés.

En élevage et dans le secteur du paysage, la majorité estime que les congés leur conviennent

parfaitement, tandis que dans les services et le secteur végétal, l'évaluation est plus nuancée, avec une majorité les jugeant simplement « bien » (10 en services, 22 en végétal). Cette perception est globalement partagée par les employeurs, avec une forte prédominance du terme « bien » dans trois filières sur quatre : 254 réponses en élevage, 75 dans les services et 106 dans le végétal.

Des attentes sur la concertation et l'écoute des salariés.

Parallèlement à cette tendance globalement positive, quelques salariés expriment un mécontentement vis-à-vis de la politique RH de leur entreprise. Onze salariés en élevage, un en service et neuf en végétal déclarent être en total désaccord avec les pratiques de leur employeur. Les motifs d'insatisfaction concernent des situations bien précises :

- L'obligation de pose de congés sans concertation, sans négociation et façon unilatérale par le patron (9 en élevage, 1 en service, et 9 en végétal).
- Ignorer les préférences des salariés dans le choix des congés (7 en élevage, 1 en services, 8 en végétal).

Les employeurs sous-estiment l'impact de ce sujet sur le climat social de leur entreprise.

L'enquête révèle que plusieurs employeurs ne connaissent pas toujours les modalités de prises de congés dans leur entreprise

(respect des délais...) et encore moins si leurs salariés sont satisfaits des décisions prises ou des restrictions appliquées. Treize chefs d'entreprises reconnaissent leur désintérêt pour ce sujet. Preuve que malgré de nombreux progrès, les entreprises agricoles doivent encore améliorer leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines. La réglementation du travail relative aux congés n'est pas maîtrisée et la communication avec les salariés doit être renforcée afin d'apporter souplesse et compromis dans la pose des congés. De nombreux exemples montrent que la planification des congés peut se faire en bonne intelligence, respectant les intérêts de l'entreprise et les envies des salariés.

MARC LEMONNIER ET CÉLINE COLLET
Chambre d'agriculture de Normandie



Et les jeunes dans tout ça ?!

En complément des enquêtes menées auprès des salariés et des employeurs, l'avis des jeunes en formation agricole nous a semblé primordial. Ainsi, 917 élèves issus de différents lycées agricoles normands ont répondu à cette enquête. 546 jeunes souhaitent choisir leurs dates de congés, 307 préfèrent le minimum légal contre un meilleur salaire, 245 sont indifférents, 204 veulent plus de deux semaines consécutives en été, et 146 aimeraient plus que les 5 semaines légales.

Chloé NORMAND, Association des salariés agricoles de Normandie

FOCUS SUR LES CONGÉS PAYÉS

« L'acquisition des congés payés débute le 1^{er} juin de l'année en cours et se termine au 31 mai de l'année suivante. Le salarié acquiert 2,5 jours ouvrables de congés par mois (soit 30 jours ouvrables par an). Il a la possibilité de prendre ses congés dès qu'il les a acquis, sous réserve du respect des règles organisant les congés dans l'entreprise. Afin de garantir ce droit au repos du salarié et le bon fonctionnement de votre entreprise, il est important de respecter un certain calendrier pour gérer les congés payés de vos différents salariés.

- **1^{er} mars de l'année N** : information des salariés de l'ouverture de la période de prise des congés payés dans l'entreprise, comprenant obligatoirement la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Elle doit être faite deux mois avant le début de celle-ci, par le biais d'une note de service ou par les affichages obligatoires.
- **1^{er} mai de l'année N** : ouverture de la période légale de prise des congés. Le salarié devra bénéficier d'un minimum de douze jours ouvrables de congés consécutifs dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre.
- **Au plus tard un mois avant le départ en congés de chaque salarié** : l'employeur doit communiquer leur ordre de départ, en tenant compte notamment de la situation de famille, de l'ancienneté ou du cumul d'emplois.

Cette communication peut se faire par le biais d'une note de service ou par les affichages obligatoires.

- **Au 31 octobre**, il convient de constater le nombre de congés non pris par les salariés. Ceux-ci devront être pris avant la fin de la période de prise des congés fixée dans l'entreprise (celle-ci se situant généralement au 31 mai de l'année suivante).
- **1^{er} janvier de l'année N+1** : vous pouvez faire un rappel écrit du solde des congés payés que chaque salarié a en sa possession et le délai impératif pour les prendre et répéter l'opération par exemple 2 mois avant l'échéance.
- **31 mai de l'année N+1** (ou à une autre date selon les règles fixées dans l'entreprise), les congés payés non pris du fait du salarié, avant cette date peuvent être perdus et ne seront pas reportés sauf cas particuliers et notamment en cas d'absence maladie.

Vigilance : faute de respecter ce formalisme, les congés payés acquis, non pris du fait du salarié, se reportent et ne peuvent se voir supprimer. les compteurs de congés payés augmentent d'année en année et peuvent représenter une certaine somme à verser lors de la rupture du contrat de travail. »

Augustin MAUPRIVEZ,
FDSEA 14

TÉMOIGNAGE



Etienne BRETON,
gérant de la SCEA Manoir de Durcet,
à Magny-le-Désert (61)
production cidricole, vache laitière,
méthanisation
3 associés et manager de 8 salariés.

Chez nous, les congés se prennent en bonne intelligence.

Nous sommes une entreprise cidricole proposant une offre touristique comprenant des visites, des ateliers de dégustation et une boutique. En complément de cette activité, nous exploitons également une ferme laitière ainsi qu'une unité de méthanisation. Chez nous, l'organisation des congés payés est à la fois souple et bien structurée. Nous proposons deux semaines de congés en hiver et trois semaines en été. Chacun est libre de s'adapter selon ses missions et les contraintes de l'exploitation, à condition que l'activité reste bien couverte. Grâce à cette organisation, je n'ai jamais eu à refuser une demande de congés. Sur le plan agricole, les travaux débutent dès octobre avec les semis. Cette période ne requiert pas de renfort particulier. En revanche, l'été nous faisons appel à trois saisonniers, souvent d'anciens stagiaires ou apprentis. Leur connaissance de l'exploitation leur permet d'être rapidement opérationnels et autonomes sur l'exploitation, ce qui facilite l'organisation pendant les congés. Du côté de la boutique, les congés d'hiver sont généralement pris entre décembre et mars, période plus calme pour l'activité, ce qui permet à mes salariés de prendre deux semaines à cette période. Là aussi, l'équipe s'organise librement tant qu'une présence continue est assurée. Cela fonctionne très bien grâce à l'entente et à la responsabilisation de chacun. Cette souplesse est possible grâce à la présence régulière de stagiaires et d'apprentis tout au long de l'année. Certains viennent pendant l'été, d'autres interviennent ponctuellement en remplacement les week-ends. Ils constituent un vrai soutien pour pallier les absences liées aux

congés ou renforcer les équipes en période de pic d'activité. Former ces jeunes demande du temps, mais je dis souvent à mon équipe que c'est une aide précieuse. Ils nous apportent une vraie valeur ajoutée et s'intègrent pleinement dans notre organisation. Les congés sont posés en bonne intelligence. L'équipe est investie, et chacun veille à ne pas s'absenter lors des périodes sensibles, sans que j'en fasse forcément la demande. Chaque année, nous prenons un moment ensemble autour du café habituel pour organiser les vacances. L'été, je recommande de poser trois semaines consécutives afin de faciliter les remplacements par les saisonniers. Mais ce qui fait vraiment la différence, c'est l'ambiance de travail. Il y a du respect, de l'écoute, de la solidarité. Je ne cherche pas forcément à ce que tout le monde soit ami, mais je tiens à maintenir un bon climat, basé sur la confiance et la coopération. Cette cohésion, nous l'entretiens aussi en dehors du travail quotidien. Nous réalisons chaque année un repas, ainsi qu'une soirée concerts à la ferme en lien avec notre offre touristique. Les conjoints sont conviés et participent souvent lors de ces moments, ce qui renforce les liens et l'esprit d'équipe. Cette dynamique nous permet d'avoir des personnes qui viennent spontanément nous proposer leurs services, et certains anciens salariés ou apprentis reviennent. Récemment, l'un d'eux m'a confié que "l'ambiance du Manoir lui manquait". Pour moi, c'est la plus belle reconnaissance du travail collectif que nous menons.

Propos recueillis
par Marc LEMONNIER,
Chambre d'agriculture de Normandie