

# LE TRAVAIL EN COMMUN

## \* *Entraide* :

### **Objet et définition :**

Echange de services en travail et de moyens d'exploitation entre agriculteurs.

L'entraide peut être : - temporaire ou occasionnelle (maladie, pointe de travail ...).

- régulière : échanges de services, comptabilisation des échanges.

### **Fonctionnement :**

Le contrat d'entraide est force de loi entre les parties (adhésion, engagement du travail, départ d'un sociétaire, pouvoir de décision, comptabilisation des échanges, dissolution).

## \* *Copropriété* :

### **Objet :**

Achat et utilisation de matériels dans l'indivision.

### **Fonctionnement :**

- Adhésion : accord de tous les membres.

- Pouvoir de décision : accord de tous les membres sur les biens indivis.

- Dissolution : un seul départ provoque la cessation de l'indivision.

## \* *Banque de travail* :

### **Objet :**

- Association d'agriculteurs pour un chantier, avec du matériel individuel ou en commun.

- Esprit d'entraide et d'équipe.

### **Fonctionnement :**

- Comptabilisation systématique du travail. - Mode de réciprocité.

- Etablissement d'un barème de points. - Contrat liant les associés.

## \* *CUMA (Coopérative d'Utilisation du Matériel en Commun)* :

### **Objet :**

Achat et utilisation en commun de tous moyens susceptibles de faciliter ou de valoriser la production agricole des exploitants.

Mise à disposition des sociétaires de machines agricoles, de matériels, d'équipements, d'installations diverses, de bâtiments, de personnel, de services.

### **Principes :**

- Adhésion libre assortie d'un engagement d'utilisation.

- Exclusivisme : services réservés aux sociétaires.

- Recherche du meilleur service.

- Gestion démocratique : 1 homme = 1 voix.

Nombre d'associés :

- 4 exploitations au moins pour la constitution.

- Maximum limité par la capacité de travail de la CUMA.

### **Adhésion :**

- Exploitations se trouvant dans la circonscription de la CUMA.

- Admission de nouveaux associés soumise à l'avis du Conseil d'Administration.

### **Départ :**

- Parts sociales proportionnelles aux services demandés à la CUMA, remboursées si départ ou dissolution.

- Engagement d'activités précisé au moment de l'entrée dans la CUMA et à chaque nouvel achat.

**Contrat :**

Un statut officiel donne toutes les règles fixées par la loi.

Un règlement intérieur détermine les droits et les devoirs des associés.

**Responsabilité :**

La responsabilité financière est répartie entre tous les sociétaires.

L'Assemblée Générale a le pouvoir de décision.

Le Conseil d'Administration a le pouvoir sur les opérations nécessaires au fonctionnement de la CUMA.

Le bureau répartit les tâches pour le fonctionnement quotidien.

***Pour plus de renseignements, adressez-vous à votre Fédération  
Départementale des CUMA***

**\*  *Groupement d'employeurs :***

**Objet :**

Embauche en commun d'un ou de plusieurs salariés agricoles.

Mise à disposition de ces salariés aux adhérents du groupement.

**Principes :**

- Adhésion libre, avec un engagement d'utiliser le ou les salariés.

**Nombre d'associés :**

- Minimum 2.

- Pas de maximum.

**Contrat :**

- Association loi 1901 particulière.

- Règle fixée par la Loi de Modernisation de Janvier 1995, et par le Décret d'application du 25 mai 1995.

**Responsabilité :**

- Solidaire et proportionnelle à la part des adhérents.

- Assemblée Générale : pouvoir de décision.

- Conseil d'Administration : pouvoir de fonctionnement.

- Bureau : pouvoir de fonctionnement au quotidien.

**Avantage :**

Dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ; exonération des charges patronales de sécurité sociale pour le 1er salarié au 50ème salarié en Zone de Revitalisation Rurale ZRR.

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (travailleur occasionnel) ; exonération de 58 % des charges patronales de sécurité sociale pendant 119 jours. **Fiscalité :**

Le groupement devra s'orienter soit :

- sur assujettissement de la TVA,

- sur un assujettissement à la taxe sur salaire.

**\*  *Service de remplacement :***

**Objet :**

Mettre à disposition des adhérents, un ou plusieurs salariés pour assurer le remplacement du chef d'exploitation et des membres de la famille qui travaillent effectivement sur l'exploitation.

**Principes :**

Assurer le remplacement en fonction des priorités :

1°/ Motif formation et exercice d'un mandat professionnel.

2°/ Motif à caractère social : maladie, accident, congé de maternité.

3°/ Motif lié au cadre de vie : événements familiaux, congés, loisirs.

4°/ Motif non prioritaire : complément de main d'œuvre.

**Contrat :**

- Association loi 1901, agréée groupement d'employeurs
- Le service de remplacement peut opter pour le statut de groupement d'employeur.

**Avantages :**

Le coût réel du remplacement peut être aidé. L'ANDAs prend en charge une partie du remplacement (dans la limite d'un coût de journée défini annuellement).

La MSA prend en charge 90 % du coût de remplacement (dans la limite d'un coût de journée défini annuellement) pour motif de congé de maternité (plafonné à 56 ou 70 jours)

La MSA au niveau de son budget "action sociale" peut prendre en charge une partie du coût de remplacement pour motif de maladie ou d'accident.

Les collectivités locales peuvent soutenir financièrement cette initiative.

**Contact SDR : service de remplacement**