

ASSEMBLÉE NATIONALE

16 octobre 2014

PLF POUR 2015 - (N° 2234)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT

N° II-58

présenté par

M. Terrasse, M. Valax, M. Grandguillaume, M. Savary, Mme Got, Mme Povéda, Mme Martine Faure, M. Plisson, M. Dupré, Mme Bouziane, Mme Récalde, Mme Reynaud, M. Fourage, M. Jung, Mme Fabre, M. Goua, Mme Sandrine Doucet, M. Rousset, M. Perez, M. Aylagas, M. Verdier, M. Robiliard, M. Olive, M. Philippe Baumel, M. Grellier, M. William Dumas, Mme Quéré, M. David Habib, Mme Errante, M. Launay, Mme Untermaier, Mme Buis et Mme Rabault

ARTICLE 47**Mission « Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales »**

Supprimer l'alinéa 5.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article 47 vise notamment à mettre fin à l'exonération de la part salariale des cotisations sociales dont bénéficient, pendant un mois par an, les salariés embauchés comme saisonniers agricoles pour les vendanges. Ce dispositif inauguré en 2002 est parfaitement parvenu à rendre ces emplois plus attractifs en augmentant le salaire net de près de 8 %. Cela est d'autant plus vrai qu'il est reconnu que les emplois de vendangeurs sont mieux rémunérés que les autres saisonniers agricoles. L'INSEE estime même que la moitié des contrats vendanges en Champagne sont rémunérés à un taux horaire supérieur de 35 % à celui du SMIC. Ces derniers représentent environ le tiers des contrats vendanges signés en France. Pour un certain nombre de public cible notamment les étudiants, les salariés ou fonctionnaires en congés voire en retraite, ce dispositif les a encouragés à continuer de s'investir dans les vendanges. Ils y trouvent un complément de revenu non négligeable et les vigneronns ayant recours aux vendanges manuelles ont bénéficié d'un attrait renouvelé de la part de ces publics qui sont nécessaires pour compléter une main d'œuvre en forte pénurie.

Il faut rappeler que le contrat vendanges est un contrat saisonnier d'un type très particulier puisqu'il ne saurait avoir une durée supérieure à un mois et qu'en général, il est même inférieur à trois semaines. De ce fait, l'existence éventuelle d'une discrimination entre les salariés pourrait se

trouver parfaitement justifiée par une différence de situation par rapport à tout autre salarié agricole. En effet, ce plafonnement de la durée du contrat peut parfaitement justifier une différence de traitement dans l'objectif de favoriser le recrutement rendu difficile par la brièveté de la durée des vendanges. Enfin, il faut rappeler que les étudiants, salariés ou fonctionnaires en congés payés et retraités n'auront peu voire pas l'occasion de solliciter des prestations de la part du régime de protection sociale agricole.

Il est mis en regard de cette suppression la mise en place du CICE. Or, le CICE ne bénéficie pas aux exploitations agricoles imposées aux bénéficiaires forfaitaires qui peuvent représenter encore une part importante des exploitations viticoles dans certaines régions d'une part ou qui pratiquent les vendanges manuelles d'autre part. Par ailleurs, le CICE qui bénéficie aux employeurs et non aux employés, contrairement au contrat vendanges, est surtout à mettre en regard du recentrage des exonérations des cotisations patronales dues pour l'emploi de travailleurs occasionnels agricoles qui a eu lieu en 2013.

Enfin, il apparaît que la mesure aura bien un impact réel sur le coût du travail. En effet pour maintenir le niveau de rémunération nette des vendangeurs, les vigneronnes devront en augmenter la rémunération brute. Ce qui évidemment fera augmenter le coût du travail.