



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

agriculteurs

Question écrite n° 5752

Texte de la question

M. Robert Lamy attire l'attention de M. le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales sur le remplacement des chefs d'exploitation en cas d'empêchement temporaire, et notamment sur les conditions de recours au contrat de durée déterminée. En effet, les services de remplacement en agriculture ont pour objet d'assurer le remplacement des chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole et des membres non salariés de leur famille travaillant sur l'exploitation en cas d'empêchement temporaire résultant de maladie, d'accident, de maternité, de paternité, de décès ou en cas d'absences temporaires liées aux congés de toute nature, au suivi d'une formation professionnelle ou à l'exercice d'un mandat professionnel ou syndical ou électif. Créées en 1973 sous l'impulsion des jeunes agriculteurs, les actions de remplacement constituent pour la profession agricole un outil de proximité précieux, rapide et accessible à tous. C'est une dynamique sociale au service des agriculteurs qui sécurise l'engagement dans le métier. La gestion et le fonctionnement des services de remplacement comprend bien des difficultés d'organisation du travail des salariés de ces organismes. Le souci des services de remplacement de répondre à un besoin social grandissant de remplacement doit aller aussi dans le sens de la législation et permettre à de telles structures de fonctionner en toute sécurité pour les agriculteurs et les salariés. Or une incertitude juridique fait planer sur ces services une menace certaine. L'activité aléatoire et difficilement planifiable (en particulier les remplacements maladie, accident, décès) oblige les services de remplacement à recourir au contrat à durée déterminée. En effet, même si la modulation du temps de travail, le recours au contrat à durée indéterminée intermittent ou l'appoint de main-d'oeuvre, dans les limites fixées par la loi, permettent de pourvoir une part de l'activité et de stabiliser une partie de l'emploi, il n'en reste pas moins qu'une part non négligeable et incompressible de l'activité liée à l'imprévisibilité de certains motifs (maladie et accident représentent près de 40 % de l'activité globale de remplacement) ou à la variation saisonnière de la charge de travail, inhérente à toute entreprise, exige de pouvoir recourir au CDD. Or le recours au CDD pour le remplacement des travailleurs non salariés n'est, à ce jour, pas autorisé par la loi (seul le remplacement du salarié absent est autorisé) et les services de remplacement risquent une requalification des CDD en CDI. Interrogée à plusieurs reprises, l'administration s'est réfugiée derrière une circulaire DRT n° 18/90 du 30 octobre 1990 pour ne pas légiférer. Cette circulaire précise en effet que « le remplacement du chef d'entreprise ou de son conjoint non salarié par un salarié embauché sous contrat à durée déterminée ou par un intérimaire peut être admis ». Or, la Cour de cassation, dans un arrêt du 26 mars 2002, vient de prendre une position différente de celle de l'administration, en décidant que « le conjoint du chef d'une entreprise commerciale ou artisanale ne peut-être remplacé par un salarié sous contrat à durée déterminée que s'il travaille dans cette entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 784-1 du code du travail ». En l'occurrence, il doit participer effectivement à l'entreprise ou à l'activité de son époux à titre professionnel et habituel et percevoir une rémunération horaire minimale égale au SMIC. Compte tenu de la confirmation du risque encouru en cas de recours au CDD pour remplacer un non-salarié, ne serait-il pas souhaitable que le recours au contrat à durée déterminée pour le remplacement d'un chef d'entreprise ou d'un exploitant agricole, de son conjoint ou d'un collaborateur non salarié, soit expressément prévu par la loi, notamment en modifiant l'article L. 122-1-1 du code du travail ? Il le remercie de bien vouloir lui faire connaître les suites qu'il entend y réserver.

Texte de la réponse

Les cas de recrutement de salarié par contrat de travail à durée déterminée sont limitativement énumérés par l'article L. 122-1-1 du code du travail. Un amendement adopté lors de l'examen de la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciement économique a complété cette énumération, permettant désormais de recruter des salariés en contrat à durée déterminée pour le remplacement du chef d'exploitation ou d'entreprise agricole définies aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural ou celui des membres non salariés de leur famille, dès lors qu'ils participent effectivement à l'activité de l'exploitation ou de l'entreprise agricole.

Données clés

Auteur : [M. Robert Lamy](#)

Circonscription : Rhône (8^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 5752

Rubrique : Agriculture

Ministère interrogé : agriculture, alimentation et pêche

Ministère attributaire : agriculture, alimentation et pêche

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 4 novembre 2002, page 3925

Réponse publiée le : 31 mars 2003, page 2429