

# LE SALARIAT SUR MON EXPLOITATION: UNE SOLUTION?

Turlot A. <sup>(1)</sup>, Froidmont E. <sup>(1)</sup>, Bauraind C. <sup>(2)</sup>, Burny P. <sup>(1)</sup>, Bouquiaux J.-M. <sup>(3)</sup>, Ledur A. <sup>(4)</sup>, Stilmant D. <sup>(1)</sup>, Wyzen B. <sup>(5)</sup> et Wavreille J. <sup>(1)</sup>

<sup>(1)</sup> Centre wallon de Recherches agronomiques (CRA-W), 5030 Gembloux ; <sup>(2)</sup> Filière Lait et Produits Laitiers Wallonne ASBL (FLPLW), 5030 Gembloux ; <sup>(3)</sup> Direction Générale Opérationnelle de l'Agriculture, des Ressources naturelles et de l'Environnement (D GARNE), Direction de l'Analyse économique agricole (DAEA), 5000 Namur ; <sup>(4)</sup> Fédération Wallonne de l'Agriculture (FWA), Centre de Gestion et de Technique Agricole (CGTA), 5030 Gembloux; <sup>(5)</sup> ASBL - Association Wallonne de l'Élevage (AWE), 5590 Ciney.

a.turlot@cra.wallonie.be

Encore peu sollicité en Wallonie, le salariat agricole se développe dans les différentes régions du monde. Pour certaines d'entre elles, il est considéré comme une des futures formes d'organisation pour le maintien des élevages (S. Madelrieux et al 2007). En effet, l'action combinée de l'augmentation de la taille des exploitations et la réduction du bénévolat familial entraîne une pression accrue sur le travail des agriculteurs. Il faut donc trouver des solutions. Le recours au salariat en est une.

En 2000, les salariés représentaient moins de 5% des travailleurs agricoles en Wallonie. Bien que peu présente à ce jour, cette catégorie de travailleurs prend de plus en plus d'importance, atteignant 8,6% de la main-d'œuvre agricole en 2012 (JM Bouquiaux, DAEA).

La main-d'œuvre supplémentaire, à défaut d'être familiale, peut être de type salarié.



## AVANT D'ENGAGER, SE POSER LES BONNES QUESTIONS! (DÉFINIR UN PROFIL)

- Pourquoi recruter un salarié et quels sont mes objectifs? Alléger l'astreinte, s'aménager du temps libre (week-end, vacances), mieux vivre les pointes de travail...
- Quelles tâches lui confier? Travaux des champs, soins au troupeau, traite, entretien mécanique, tâches administratives...
- Quel niveau de responsabilité pour le salarié? Quelqu'un qui a un œil d'éleveur et pourra m'épauler dans la conduite du troupeau, quelqu'un qui peut me remplacer sans problème et prendre les décisions, un manœuvre...
- A quel(s) moment(s), pour combien de temps doit-il être présent? Quotidiennement, pour des remplacements ponctuels, pour des week-ends, des congés...
- Engager un salarié débutant à former ou déjà expérimenté?

Source : réseaux d'élevage pour le conseil et la prospective — collection Théma-Employer un salarié en élevage

Embaucher, c'est se poser la question : « que suis-je prêt à déléguer? »

## Il n'y a pas un salarié type ...



## Devenir employeur : un réel défi !

### La motivation à l'embauche

est l'amélioration de la qualité de vie de l'exploitant et de sa famille grâce à une réduction de sa charge de travail et à une meilleure organisation. La sécurité en cas d'imprévus et le bénéfice d'un regard et de compétences extérieurs sont également cités de même que la réversibilité de cette solution contrairement à l'association, par exemple.

### Et les freins...

La réticence à déléguer et la difficulté à faire confiance constituent les premières préoccupations suivies de près par la difficulté à trouver et fidéliser un « bon » salarié. Cette notion varie fortement selon les exploitants notamment en fonction des compétences techniques, de la capacité de dialogue, ... Elle inclut toutefois quasi systématiquement les aspects liés à l'autonomie, la motivation et la disponibilité. Le coût du salarié, les contraintes légales et administratives n'arrivent qu'en second lieu.

**Le groupement d'employeurs :** une solution permettant d'engager à temps partiel tout en proposant un temps plein pour fidéliser le salarié.

C'est un groupement d'intérêt économique (GIE\*) regroupant des sociétés qui s'unissent pour engager ensemble un ou plusieurs travailleurs et lui proposer un CDI à temps plein. Les prestations du travailleur seront facturées à chacun au prorata des prestations effectuées chez eux.

Tout est mutualisé : l'administratif, les frais de salaire, les jours de maladie, ... La réussite exige une confiance continue entre les membres, de la souplesse, des aptitudes à la mutualisation et une gestion professionnalisée.

**une formule séduisante mais  
qui demande de la souplesse**

\*Plus d'infos : <http://www.crgew.be>

## Avoir un salarié chez soi, quelques clés de réussite...

- Avoir un règlement d'ordre intérieur qui formalise les informations les plus importantes et évite les mauvaises interprétations.
- Etablir un site de réunion si possible en dehors de la maison familiale.
- Préserver les relations humaines et pour cela prévenir impérativement les conflits. Prévoir des pauses communes, des réunions permettant d'échanger les informations et d'évaluer ce qui va et ce qui ne va pas...
- Bien répartir les tâches et pour cela l'utilisation d'un tableau mettant en évidence les tâches de chacun peut être intéressante.



**Embaucher, c'est se poser la question : « suis-je capable de diriger, de distribuer le travail? »**

## Les étapes pour former un salarié

- ✓ Lui montrer
- ✓ Faire avec lui
- ✓ Lui laisser l'initiative en restant disponible en cas de besoin
- ✓ Le laisser faire seul, lui donner de l'autonomie dans la décision
- ✓ Faire le point à posteriori

**Réaliser une fiche rappelant les tâches à réaliser et les résultats attendus**

Source : réseaux d'élevage pour le conseil et la prospective — collection Théma-Embaucher un salarié en élevage

## Paroles d'employeurs...

« Pour qu'un salarié reste, il faut lui faire faire des choses variées et tenir compte de ses goûts, c'est aussi au patron de s'adapter »

« L'employeur doit accepter que le salarié n'ait pas le même engagement que lui »

« Les travaux pénibles, on les fait ensemble, sinon ça va le dégoûter »

Source : réseaux d'élevage pour le conseil et la prospective — collection Théma-Embaucher un salarié en élevage

# Un salarié, oui mais à quelles conditions et quels coûts ?

Source : C. Botterman (2013) – Boerenbond – Conférence « Organiser son travail, un investissement gagnant ! »

## Un salarié saisonnier, une solution intéressante

- ✓ Maximum 30 jours par an pour l'employé mais l'employeur peut cumuler plusieurs saisonniers.
- ✓ Cela peut être une personne qui a un autre travail.
- ✓ Contrat journalier et oral. Il faut juste le déclarer le matin à l'ONSS via Internet ([https://www.socialsecurity.be/site\\_fr/employer/applics/dimona\\_new/index.htm](https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applics/dimona_new/index.htm)).
- ✓ +/-10€/h (brut).
- ✓ Cotisations sociales calculées sur un forfait : 6,81€/jour indépendamment du nombre d'heures.
- ✓ Déductible fiscalement.

**L'agriculture fait partie de la commission paritaire 144**



## Les jobistes, pourquoi pas...

- ✓ Etudiant de plus de 15 ans.
- ✓ Contrat écrit et déclaration à l'ONSS.
- ✓ Maximum 50 jours par an à répartir sur l'année (voir le site [student@work](mailto:student@work)).
- ✓ Selon l'âge, entre 8,5 et 10€/heure (brut).
- ✓ Cotisations sociales calculées d'après le salaire brut trimestriel mais taux limité (5,42%).
- ✓ Déductible fiscalement.

## Un salarié à temps partiel

- ✓ Horaires fixes : toutes les possibilités d'horaire doivent être indiquées dans le contrat.
- ✓ Min : 13h/semaine.
- ✓ Max : 9h/jour sinon application d'un sursalaire.
- ✓ Salaires variables selon: l'âge, si c'est un 1ier, 2ième ou 3ième emploi, chômeur de longue durée, APE, contrat d'intégration...
- ✓ Déductible fiscalement.

**Déclarer un salarié, c'est aussi se couvrir en cas d'accident!**



## Un salarié à temps plein, 15€/heure (brut) sans aide

- ✓ Horaires fixes : toutes les possibilités d'horaires doivent être indiquées dans le contrat.
- ✓ 38h/semaine de moyenne sur l'année mais ça peut aller jusqu'à 11h/jour et 50h/semaine sans sursalaire.
- ✓ Réductions salariales possibles selon: l'âge, si c'est un 1ier, 2ième ou 3ième emploi, chômeur de longue durée, APE, contrat d'intégration...
- ✓ Déductible fiscalement.

Pour plus d'informations sur les conditions d'engagement, prendre contact avec un secrétariat social (<http://www.socialsecurity.fgov.be/fr/links/secretariaten.htm>) ou votre syndicat



Pour des informations complémentaires : Amélie Turlot • [a.turlot@cra.wallonie.be](mailto:a.turlot@cra.wallonie.be) - 081/62.69.97