



**FGA**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## POLICY BRIEF

### Statut des Chambres d'Agriculture et législation du travail : droits applicables et droits appliqués aux salariés

*La FGA-CFDT, organisation syndicale de salariés majoritaire dans les Chambres d'Agriculture, revendique, depuis longtemps, une clarification du droit applicable aux salariés des Chambres d'Agriculture.*

*Le décret n°2015-549 du 18 mai 2015 demandait à la Commission nationale de concertation et de proposition, instance de négociation du réseau des Chambres d'Agriculture, de s'assurer de la cohérence des dispositions du statut du personnel des Chambres d'Agriculture avec les dispositions du code du travail dans 6 domaines (Santé Sécurité Conditions de travail, CDD, Instance représentative du personnel, etc.) dans un délai de 5 ans. La méthode a été peu efficace puisqu'un seul sujet a été traité avec succès (congrés spécifiques) et a abouti à une modification du Statut. Aucun accord n'a pu être trouvé sur les autres sujets, les négociations conduisant à l'application de dispositions en deçà de celles du code du travail.*

*Désormais, la loi Accélération et Simplification de l'Action publique prévoit une habilitation à procéder par ordonnance pour rapprocher les règles applicables aux salariés des Chambres de celles prévues par le code du travail et déterminer les modalités d'adoption de ces règles.*

*Cette note a pour objectif de mettre en évidence les différentes problématiques concernant les droits appliqués aux salariés des Chambres d'Agriculture. Elle présente, enfin, les préconisations de la FGA-CFDT pour solutionner les problématiques et gagner en lisibilité et en efficacité.*

**Janvier  
2021**

#### SYNTHESE DES PRECONISATIONS FGA-CFDT

- 1/ Le droit applicable et l'articulation entre les différentes sources de droit doivent être clarifiés. La hiérarchie des normes et le principe de faveur doivent être établis et appliqués.
- 2/ Le code du travail doit devenir le socle minimal des droits applicables pour tous les salariés des Chambres d'Agriculture. Cette mise en œuvre doit être automatique et ne doit pas être conditionnée à une introduction dans le Statut.
- 3/ Les dispositions statutaires améliorantes et de type conventionnel sont conservées.
- 4/ Les dispositions statutaires infra-légales ou en contradiction avec celles du code du travail doivent être remplacées par les dispositions du code du travail.
- 5/ Les dispositions statutaires incomplètes par rapport à celles du code du travail doivent être complétées pour les points manquants par les dispositions du code du travail.
- 6/ Des accords collectifs nationaux, régionaux et locaux viennent compléter, enrichir et faire évoluer les conditions d'emploi des salariés des Chambres d'Agriculture.
- 8/ Les dispositions du code du travail applicables dans les EPA doivent être mises en œuvre sans délai, y compris pour les salariés de droit public pour éviter la coexistence dans un même établissement de salariés avec des différences de droits très marquées et une rupture dans la communauté de travail. Cette mise en œuvre doit être automatique et ne doit pas être conditionnée à une introduction dans le Statut.
- 11/ Les dispositions légales et réglementaires (actuelles et à venir) applicables à tous les actifs et aux salariés du privé doivent s'appliquer automatiquement aux salariés des Chambres d'Agriculture.
- 12/ Les futures dispositions du code du travail doivent s'appliquer automatiquement aux salariés des Chambres d'Agriculture.

**Fédération  
Générale  
Agroalimentaire  
CFDT**  
47-49, AVENUE SIMON  
BOLIVAR  
75950 PARIS CEDEX 19  
☎ 01 56 41 50 50  
E-mail : fga@cfdt.fr

**FGA.CFDT.FR**

# Droits applicables et droits appliqués aux salariés des Chambres d'Agriculture

## LES PROBLEMATIQUES

1/ Le Statut est appliqué aux salariés de droit public et de droit privé des Chambres d'Agriculture à la fois comme socle législatif et comme convention collective. C'est pour ainsi dire un « troisième type » de droit du travail, à côté du droit privé et du droit public (fonctions publiques).

2/ L'articulation avec les sources de droit supérieur (code du travail, autres lois, dispositions de droit commun, etc.) n'est pas claire.

3/ Le Statut comporte des dispositions :

- infra-légales (en-dessous du code du travail).
- en contradiction avec la loi.
- incomplètes en comparaison avec les lois.

4/ Vide juridique en raison de nombreux de sujets concernant les conditions d'emploi non traités dans le Statut.

5/ Des dispositions du code du travail doivent s'appliquer dans les établissements publics administratifs et aux salariés de droit privé des établissements publics. Mais les Chambres d'Agriculture ne les appliquent pas et refusent leur mise en œuvre.

6/ Une partie du code du travail n'est pas applicable aux Chambres d'Agriculture et à leurs salariés en raison de la nature d'établissement public administratif conférée à ces établissements. Le Statut de la fonction publique ne s'applique pas également.

7/ Des dispositifs ouverts aux salariés de droit privé ne sont pas ouverts aux salariés des Chambres d'Agriculture du fait de la nature d'établissement public alors que les dispositifs similaires prévus pour la fonction publique ne s'appliquent pas non plus.

8/ Pas d'application des nouveaux textes législatifs et réglementaires dans les Chambres d'Agriculture s'ils ne précisent pas spécifiquement leur applicabilité dans les Chambres.

9/ Existence d'une catégorie de personnel dit de « droit public ou sous statut », représentant 30 % des effectifs, qui est exclue de l'application de tous les textes législatifs et réglementaires relatifs aux conditions d'emploi (Code du travail, Statut de la fonction publique...).

## LES CONSEQUENCES

- Droits non appliqués
- Droits manquants
- Règles arbitraires
- Complexité de la gestion RH
- Perte d'efficacité
- Problèmes d'égalité entre les travailleurs
- Salariés lésés
- Mécontentements
- Contentieux possibles
- Turn-over
- Manque d'attractivité



### Les Chambres d'Agriculture **EN BREF**

- ♦ Chambre consulaire créée par la loi au début du 20<sup>ème</sup> siècle (1919 – 1924)
- ♦ Etablissement public administratif sous tutelle du Ministère de l'Agriculture
- ♦ Dirigée par des élus représentant les principaux acteurs du secteur agricole, rural et forestier
- ♦ Missions et fonctionnement prévus par le code rural
- ♦ Rôle double : représenter les agriculteurs et exercer pour leur compte des activités d'appui
- ♦ Salariés : environ 30 % de droit public (non fonctionnaires) et environ 70 % de droit privé

## **FOCUS** sur le Statut du personnel des Chambres d'Agriculture

- Institué par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952
- Elaboré par une commission composée des représentants des employeurs et des représentants des salariés, présidée par le Ministère de tutelle
- Textes publiés au Journal Officiel
- Aucun droit de regard et aucun contrôle par le législateur
- Indépendant du code du travail et du Statut de la Fonction publique (Conseil d'Etat - 16 mai 2013)
- Aucun impact direct et automatique des évolutions de la législation du travail sur le Statut des Chambres d'Agriculture
- Seuls des accords décidés dans le réseau des Chambres d'Agriculture peuvent faire évoluer le Statut
- Seule source de droit du travail pour les salariés de droit public
- Existence de « conventions » d'établissement pour les salariés de droit privé, plus ou moins calquées sur le Statut et seule source de droit pour les salariés de droit privé jusqu'en 1999
- Statut applicable à tous les salariés des Chambres d'Agriculture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, depuis la loi d'orientation agricole de 1999

### **DROITS SOCIAUX : pour la FGA-CFDT, il faut dans les Chambres d'Agriculture**

- Un socle législatif minimal. Le code du travail serait ce socle (70 % de salariés de droit privé dans les Chambres d'Agriculture). Aujourd'hui, ce socle est manquant.
- Des accords nationaux qui améliorent, précisent les dispositions applicables aux salariés dans le respect du cadre légal et prévoient des dispositifs en phase avec les besoins des salariés et du réseau. Aujourd'hui, c'est le Statut.
- Des accords d'établissement ou régionaux pour coller aux besoins et réalités des établissements.



## **ZOOM SUR LES DISPOSITIONS STATUTAIRES**

### **15 dispositions du Statut sont infra légales ou en contradiction avec la loi**

#### A titre d'illustration

- Article 3 – Période probatoire et titularisation  
Exemple : période d'essai de 1 an : un salarié peut être congédié au bout du 364<sup>ème</sup> jour.

- Article 16 ter – Formation professionnelle  
Exemple : Pas de Projet de Transition Professionnelle dans le réseau ; survivance du CIF (Congé Individuel de Formation).

- Article 17 bis – Travail à temps partiel  
Exemple : La rémunération des heures complémentaires est inférieure à ce que prévoit la loi.

- Article 25 – Cessation d'emploi  
Exemple : Existence d'un licenciement pour suppression d'emploi qui n'ouvre pas droit aux mêmes garanties qu'un licenciement économique, notamment en matière de différé d'indemnisation.

- Article 27 – Indemnité de licenciement  
Exemple : possibilité de réduire l'indemnité de licenciement en cas d'insuffisance professionnelle.

## 24 dispositions statutaires sont incomplètes par rapport au code du travail

### A titre d'illustration

- Article 5 – Droit syndical

Exemple : la retenue sur salaire en cas de grève n'est pas prévue par le Statut. La retenue appliquée varie en fonction des établissements, mais aussi, dans le temps, dans un même établissement.

- Article 16 ter – Formation professionnelle

Exemple : Difficultés et/ou refus d'accès au Conseil en évolution professionnelle.

- Article 19 – Autres congés et absences

Exemple : Pas de dispositions concernant l'allaitement : une salariée souhaitant allaiter son enfant tout en travaillant peut se voir refuser l'heure journalière prévue à cet effet par la loi.

- Article 25 – Cessation d'emploi

Exemple : En ce qui concerne l'indemnité de départ en retraite ou de licenciement, le Statut n'a

pas de disposition garantissant l'égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein. Ainsi, un salarié ayant travaillé à temps plein puis à temps partiel en fin de carrière, pour raisons de santé par exemple, a une indemnité de départ en retraite calculée sur un salaire à temps partiel. Le code du travail, lui, dans ce cas de figure, prévoit une proratisation tenant compte des périodes travaillées à temps plein et celles travaillées à temps partiel.

- Article 29 bis – Congé de paternité

Exemple : le Statut ne prévoit pas un congé de 30 jours maximum en cas d'hospitalisation du bébé immédiatement après la naissance.

## LES PRECONISATIONS FGA-CFDT

- Les dispositions statutaires infra-légales doivent être remplacées par les dispositions du code du travail.
- Les dispositions statutaires en contradiction avec celles du code du travail doivent être remplacées par les dispositions du code du travail.
- Les dispositions statutaires incomplètes par rapport à celles du code du travail doivent être complétées pour les points manquants par les dispositions du code du travail.

## 81 thématiques traitées dans le code du travail ne figurent pas dans le Statut

### A titre d'illustration

- Discriminations  
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes  
- Harcèlements  
- Formation du contrat de travail  
- Exécution et modification du contrat de travail  
- Protection de la grossesse et de la maternité  
- Congé d'adoption

- Licenciement pour motif économique  
- Rupture conventionnelle  
- Contrat de travail à durée déterminée  
- Négociation obligatoire en entreprise  
- Journée de solidarité  
- Périodes de congés et ordre des départs  
- Contrôle de la durée du travail et des repos  
- Santé et sécurité au travail

## 24 thématiques du code du travail gérées seulement en partie par le Statut

### A titre d'illustration

- Déclaration préalable à l'embauche  
- Autorisations d'absence et congé de maternité  
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant  
- Règlement intérieur  
- Droit disciplinaire  
- Travail à temps partiel  
- Durée légale et heures supplémentaires

- Exercice du droit de grève

Exemple : la retenue sur salaire en cas de grève n'est pas prévue par le Statut. La retenue appliquée varie en fonction des établissements, mais aussi, dans le temps, dans un même établissement.

## LES PRECONISATIONS FGA-CFDT

- Le code du travail doit s'appliquer à tous les salariés des Chambres d'Agriculture, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.
- Le code du travail doit être le socle minimal des droits applicables pour éviter notamment le vide juridique.
- Les dispositions statutaires améliorantes et de type conventionnelle sont conservées.
- Des accords collectifs nationaux, régionaux et locaux viennent compléter, enrichir et faire évoluer les conditions d'emploi des salariés des Chambres d'Agriculture.

## ZOOM SUR LE CODE DU TRAVAIL ET SON APPLICABILITE/APPLICATION DANS LES CHAMBRES D'AGRICULTURE

### **5 dispositions du code du travail sont applicables à tous les salariés des Chambres d'Agriculture**

Exemple : la majorité de la partie 4 sur la santé et sécurité au travail.

### **25 dispositions du code du travail sont applicables aux salariés de droit privé des Chambres d'Agriculture**

## LES PRECONISATIONS FGA-CFDT

- Les dispositions du code du travail applicables dans les EPA doivent être mises en œuvre sans délai.
- Cette mise en œuvre doit être automatique et ne doit pas être conditionnée à une introduction dans le Statut.
- Ces dispositions du code du travail doivent aussi s'appliquer pour les salariés de droit public, pour éviter la coexistence dans un même établissement de salariés avec des différences de droits très marquées et une rupture dans la communauté de travail.

## DANS LE DETAIL

### **14 dispositions du code du travail applicables dans les Chambres d'Agriculture, mais non appliquées, car non inscrites dans le Statut**

#### A titre d'illustration

- Partie 4 sur la santé et sécurité au travail dans sa majeure partie
- Apprentissage
- Protection de la grossesse et de la maternité

### **15 dispositions du code du travail appliquées partiellement, car en partie présentes dans le Statut**

#### A titre d'illustration

- Principes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- Autorisations d'absence et congé maternité
- Maladie, accident et inaptitude médicale

### **3 dispositions du code du travail appliquées, car présentes dans le Statut**

- Préavis et indemnité compensatrice de préavis pour la rupture du contrat de travail à durée indéterminée
- Indemnité de licenciement pour la rupture du contrat de travail à durée indéterminée
- Représentativité syndicale

 **Une disposition du code du travail appliquées pour les salariés de droit privé, bien que non présentes dans le Statut**

- Comité social et économique

 **7 dispositions du code du travail appliquées, bien que non présentes dans le Statut**

A titre d'illustration

- Télétravail
- Rupture conventionnelle
- Contrat de travail à durée déterminée
- Intéressement

 **3 dispositions du code du travail appliquées, bien que non applicables et non présentes dans le Statut**

- Conventions de forfait
- Compte épargne-temps
- Journée de solidarité

### LA FGA-CFDT PRECONISE AUSSI

- Le droit applicable et l'articulation entre les différentes sources de droit doivent être clarifiés. La hiérarchie des normes et le principe de faveur doivent être établis et appliqués.
- Le code du travail doit devenir le socle minimal des droits applicables à tous les salariés des Chambres d'Agriculture.
- Cette mise en œuvre doit être automatique et ne doit pas être conditionnée à une introduction dans le Statut.
- Les nouvelles dispositions légales et réglementaires applicables à tous les actifs doivent s'appliquer automatiquement aux salariés des Chambres d'Agriculture.
- Les nouvelles dispositions du code du travail doivent s'appliquer automatiquement aux salariés des Chambres d'Agriculture.  
*Exemple : l'allongement du congé paternité prévu pour juillet 2021 devra être introduit dans le Statut pour s'appliquer dans les Chambres d'Agriculture.*