



LETTRE EN BREF – JUIN 2024

SOMMAIRE

Actualité

- Alerte : limiter la cuscute lors de la récolte de luzerne

Partenaire FNAR – IRIUM SOFTWARE

- La Location de Matériel Agricole : une stratégie gagnante pour les concessions agricoles

Social Flash

- Salaires : droit d'opposition de la FNAR et DLR dans la branche SDLM ; pas de revalorisation des salaires minima
- Congés payés, nouvelle réglementation : un webinaire et une note FNAR pour faire le point
- Hausse de la cotisation AGS au 1er juillet 2024
- Compte personnel de formation : entrée en vigueur du reste à charge de 100€ depuis le 2 mai 2024
- Information des salariés sur la relation de travail : publication des modèles officiels de documents
- Partage de la valeur : publication de deux questions-réponses par le Ministère

Partenaires FNAR

- Recouvrement : PEGASE
- Formation : FAFCEA

Social Jurisprudence

- Inaptitude
- Contrat à durée indéterminée
- Calcul indemnités de rupture
- Dénonciation harcèlement moral
- Rupture conventionnelle

Gestion

- France 2030 : de nouvelles ouvertures de guichet
- La Banque de France a lancé un nouvel espace pour les dirigeants d'entreprise
- Contexte-les plantations de haies pourront être financées jusqu'à 100 % en 2024
- Distribution d'agroéquipements : la concentration se poursuit
- Robotisation : Yanmar et Moët & Chandon

Partenaire FNAR - LINDE

- Fournisseur de gaz

Actualité

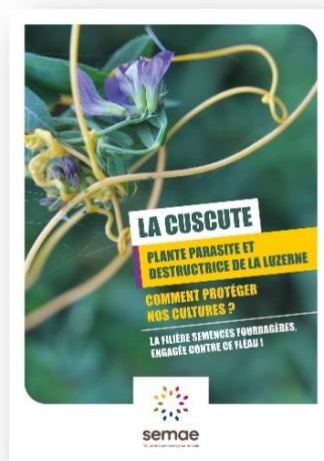
Alerte : limiter la cuscute lors de la récolte de luzerne

Extrêmement nuisible en production de luzerne, la cuscute se propage très facilement d'une parcelle à l'autre, à la faveur des déplacements de machines.

Chacun des filaments jaunes de l'adventice peut générer 5000 à 10000 graines en quelques semaines, et leur pouvoir de dissémination est élevé. Aussi, la lutte contre ce parasite appelle une stratégie « territoriale, collective et multi-partenariale » jugent les professionnels de la semence qui viennent d'éditer une brochure spécifique (SEMAE, FNAMS, UFS).

La Fédération Nationale Des Agriculteurs Multiplicateurs de Semences souhaite alerter les entreprises de travaux agricoles sur la nécessité de nettoyer scrupuleusement les machines entre deux parcelles (l'idéal serait même, en accord avec le client, de renoncer à récolter les zones les plus infestées).

Conclusion : le nettoyage intense, longtemps réservé aux moissonneuses-batteuses naviguant entre les clientèles conventionnelle et bio, peut aussi s'imposer sur les ensileuses.



Partenaire IRUM SOFTWARE

La Location de Matériel Agricole : une stratégie gagnante pour les concessions agricoles

La location de matériel agricole est une tendance croissante qui profite à la fois aux concessions agricoles et à leurs clients. Ce modèle offre une alternative flexible et économique à l'achat de matériel coûteux, permettant aux agriculteurs d'accéder aux équipements nécessaires sans les inconvénients financiers de la propriété. Explorons en détail les avantages pour les concessions agricoles de proposer du matériel à la location, ainsi que les bénéfices pour leurs clients.



Les Avantages pour les Concessions Agricoles

1. Diversification des Sources de Revenus

Proposer du matériel à la location permet aux concessions agricoles de diversifier leurs sources de revenus. Au-delà des ventes, la location génère un flux de revenus récurrents et prévisibles selon la saisonnalité. Cela permet de stabiliser les revenus de l'entreprise, notamment en période de baisse des ventes de matériel neuf.

2. Fidélisation de la Clientèle

La location de matériel peut renforcer la relation entre la concession et ses clients. En offrant des solutions flexibles adaptées aux besoins ponctuels des agriculteurs, la concession devient un partenaire de confiance, augmentant ainsi la fidélité des clients. Cette fidélisation peut également se traduire par une augmentation des ventes futures, car les agriculteurs ayant eu une bonne expérience de location sont plus susceptibles de revenir pour acheter ou louer à nouveau.

3. Utilisation Optimale du Parc de Matériel

Avec le ralentissement des ventes de matériel neuf constater depuis le début de l'année, les concessions agricoles disposent souvent d'un stock important de matériel, y compris des équipements neufs et d'occasion. La location permet de maximiser l'utilisation de ces équipements, évitant qu'ils ne restent inactifs et ne perdent de la valeur avec le temps. Un parc de matériel en rotation constante grâce à la location génère des revenus supplémentaires et optimise l'investissement initial.

4. Opportunités de Marketing et de Démonstration

La location offre une excellente opportunité de marketing pour les nouvelles machines et technologies. Les agriculteurs peuvent tester les équipements avant de prendre la décision d'achat, ce qui peut être un argument de vente puissant. En permettant aux clients d'expérimenter directement les avantages des nouvelles machines, la concession peut accélérer le processus de décision et stimuler les ventes.

Les Avantages pour les Agriculteurs

1. Réduction des Coûts Initiaux

L'un des principaux avantages de la location pour les agriculteurs est la réduction des coûts initiaux. L'achat de matériel agricole représente un investissement conséquent, souvent difficile à financer pour les petites exploitations. La location permet d'accéder à des équipements modernes et performants sans engager de lourds investissements, libérant ainsi des ressources financières pour d'autres besoins de l'exploitation.

2. Flexibilité et Adaptabilité

Les besoins en matériel agricole peuvent varier en fonction des saisons et des types de cultures. La location offre une flexibilité maximale, permettant aux agriculteurs de s'adapter rapidement à leurs besoins changeants. Ils peuvent louer des équipements spécifiques pour des tâches particulières, sans avoir à se soucier de l'entretien ou du stockage à long terme.

3. Accès à des Équipements de Pointe

La location permet aux agriculteurs d'accéder aux dernières innovations technologiques sans les coûts prohibitifs d'achat. Les équipements modernes peuvent améliorer l'efficacité et la productivité des exploitations agricoles, tout en réduisant les coûts opérationnels. En louant, les agriculteurs bénéficient de machines performantes et bien entretenues, optimisant ainsi leurs performances.

4. Réduction des Risques Liés à la Propriété

La possession de matériel agricole comporte des risques, notamment liés à l'entretien, aux réparations et à la dépréciation. La location transfère une grande partie de ces risques à la concession. Les agriculteurs peuvent se concentrer sur leurs activités principales, tandis que la concession prend en charge l'entretien et la gestion des équipements.

Louer avec mon ERP, c'est possible ?

Digitaliser les processus de location c'est possible, des solutions connectées à votre ERP peuvent vous apporter un confort de gestion pour cette activité secondaire. Ensuite, pour aller plus loin, il est possible de digitaliser le processus de caution afin de gagner en temps, de réduire le nombre d'erreur et de limiter les risques à la fois pour le concessionnaire et pour son client. D'autres solutions existent pour digitaliser l'état des lieux d'entrée et de sortie de matériel afin de réduire l'utilisation de papier et d'améliorer l'expérience de vos clients.

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

Le saviez-vous ? La location à zéro est un prêt !

Pour sécuriser vos prêts à vos clients, rien de tel que de leur faire signer un contrat de location à ZERO, qui décrit toutes les conditions de prêts, déclenche l'assurance et vous protègent en cas de problème... Un ERP est organisé pour vous simplifier l'édition du contrat jusqu'à sa signature, en gérant le planning de tous vos matériels de prêt !

Social Flash

➤ **Salaires : droit d'opposition de la FNAR et DLR dans la branche SDLM ; pas de revalorisation des salaires minima**

Les négociations de la branche SDLM pour ce début d'année 2024 n'ont pas permis d'aboutir à un accord sur les salaires en dépit de plusieurs mois de discussions paritaires.

Les trois organisations patronales composant la branche : FNAR, DLR (location matériels) et SEDIMA (matériel agricole), ont travaillé sur des positions communes de revalorisations différenciées des minima de la branche.

Malgré un dialogue social constructif, les organisations syndicales de salariés ont refusé ces propositions. Pour ne pas bloquer le dialogue social, SEDIMA a souhaité proposer, seul, une revalorisation linéaire de la grille des salaires à hauteur de 3%. Cet accord a été signé le 10 juin dernier, par le seul SEDIMA avec une partie des organisations syndicales de salariés.

Les conseils d'administration de FNAR et DLR n'ont pas souhaité signer cet accord. Ils sont allés plus loin, pour la première fois dans l'histoire de la branche, en décidant de s'opposer officiellement à l'extension de celui-ci.

Ainsi, ledit accord n'ayant été signé que par SEDIMA, pour la délégation patronale, il ne s'applique qu'à ses seules entreprises adhérentes. Les entreprises affiliées à FNAR et DLR ne sont et ne seront pas concernées par cette hausse des minima sociaux prévu par l'accord applicable depuis le 1er avril 2024, qui ne sera jamais étendu.

➤ **Congés payés, nouvelle réglementation : un webinaire et une note FNAR pour faire le point**

La nouvelle législation relative à l'acquisition des congés payés durant un arrêt de travail est entrée en vigueur le 24 avril 2024.

Pour mémoire, ce changement fait suite aux arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de cassation rendus sous l'influence du droit européen. Ce revirement de jurisprudence a forcé le gouvernement à s'emparer du sujet et à mettre le Code du travail en adéquation avec le droit européen.

Désormais, tous salarié en arrêt maladie acquiert des congés payés. Si ces nouvelles règles sont faciles à mettre en œuvre pour l'avenir, la rétroactivité de ce dispositif est plus complexe et suscite beaucoup de questions.

Une note FNAR ainsi qu'un webinaire (qui a réuni plus de 100 adhérents) sont disponibles dans l'espace adhérent du site FNAR.

Les entreprises retrouveront tous les éléments qui leurs permettront d'appréhender les enjeux liés à la mise en œuvre de cette nouvelle réglementation.

Le service Affaires sociales est disponible pour accompagner les entreprises adhérentes concernant les questions que peut soulever l'application de cette nouvelle réglementation.

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

➤ **Hausse de la cotisation AGS au 1er juillet 2024**

Le conseil d'administration de l'association AGS (régime de garantie des salaires) a décidé d'augmenter le taux de sa cotisation à **0,25% au 1er juillet 2024**, en raison de la hausse du niveau de défaillance des entreprises.

Pour mémoire, le taux de la cotisation AGS était déjà passé de 0,15 à 0,20 au 1er janvier 2024. Cette cotisation à la charge de l'employeur, est due dans la limite de 4 fois le plafond de la sécurité sociale

➤ **Compte personnel de formation : entrée en vigueur du reste à charge de 100€ depuis le 2 mai 2024**

Pour rappel, le compte personnel de formation (CPF) permet à chaque salarié ou demandeur d'emploi, dès son entrée sur le marché du travail, d'accumuler des droits à formation tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment d'éventuels changements d'employeur ou de statut (activité salariée, chômage...)

La loi de finances pour 2023, en date du 30 décembre 2022, a posé le principe d'un reste à charge obligatoire pour le titulaire d'un compte personnel de formation (CPF). La participation du titulaire du CPF peut être soit proportionnelle au coût de la formation, dans la limite d'un plafond, soit fixée à une somme forfaitaire (Art. L.6323-7 du Code du travail). Cependant, cette mesure n'était toujours pas entrée en vigueur, puisque l'Exécutif n'avait pas publié le décret d'application fixant les modalités pratiques.

C'est chose faite avec la publication du décret 2024-394 du 29 avril 2024, au Journal officiel du 30 avril 2024. Ce texte **prévoit qu'à compter du 2 mai 2024**, les titulaires d'un CPF devront payer un « reste à charge » en cas d'utilisation de leur compte pour financer une formation.

Ce « reste à charge » prend la forme d'une **somme forfaitaire de 100 €, qui, chaque 1^{er} janvier, sera relevée** en fonction de l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation, hors tabac, des ménages (Nouvel Article R. 6323 du Code du travail). La revalorisation de ce reste à charge sera officialisée par arrêté publié au JO. Cette participation **peut être prise en charge par l'employeur** (lorsque le titulaire du CPF est un salarié) ou **par un OPCO**.

Suite à la publication de ce décret, il y a maintenant 4 cas où un reste à charge ne sera pas appliqué.

Comme le prévoit déjà la loi, il n'y a **pas de reste à charge** pour :

- les demandeurs d'emploi ;
- les salariés bénéficiant d'un abondement de leur employeur pour financer une formation dont le montant est supérieur au montant de leurs droits inscrits sur le CPF ou aux plafonds d'alimentation, y compris, précise le décret, si l'abondement est versé en application d'un accord d'entreprise, de groupe ou de branche, ou encore d'un accord conclu par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs gestionnaires d'un OPCO.

Le **décret du 29 avril 2024** ajoute **deux autres cas d'exemption** au reste à charge :

- lorsque le titulaire du CPF décide d'utiliser tout ou partie des points inscrits sur son **compte professionnel de prévention** (C2P, ex-compte pénibilité) pour financer une **formation en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé** aux facteurs de risques professionnels couverts par le C2P (Art. L.4163-8 du Code du travail) ;
- lorsque le titulaire du CPF est un salarié, victime d'une maladie professionnelle ou d'un **accident du travail** atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 10 %, et qu'il fait usage de l'abondement dont il bénéficie au titre de sa reconversion professionnelle.

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

➤ **Information des salariés sur la relation de travail : publication des modèles officiels de documents**

Pour rappel, depuis le 1^{er} novembre 2023, l'employeur est tenu de remettre aux salariés un ou plusieurs documents écrits comportant les informations principales relatives à la relation de travail. Des informations spécifiques doivent également être transmises aux salariés appelés à travailler à l'étranger plus de 4 semaines consécutives.

Ces informations doivent être communiquées au salarié en respectant divers délais selon la nature de l'information.

Un arrêté, en date du 3 juin 2024, publié le 16 juin 2024 a diffusé 5 modèles de documents d'information que l'employeur peut utiliser :

- document unique regroupant les 14 informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié ;
- document regroupant les 8 informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous 7 jours ;
- document regroupant les 6 informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié sous 30 jours ;
- document regroupant les informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié appelé à travailler à l'étranger ;
- document regroupant les informations principales relatives à la relation de travail délivrées au salarié détaché.

L'arrêté précise que chaque modèle doit être personnalisé par l'employeur selon la situation de l'intéressé et, si besoin, modifié par l'employeur pour tenir compte des changements législatifs, réglementaires ou conventionnels futurs.

Les documents sont disponibles en annexe de l'arrêté publié au Journal officiel :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?id=Zp7ZY4PFRIrQFa-yxh1wj0kMHYQvynO2QRjcUgr2Y2Q=>

➤ **Partage de la valeur : publication de deux questions-réponses par le Ministère**

Suite à la loi Partage de la valeur du 29 novembre 2023, le Ministère du travail a publié le 6 juin 2024 deux questions-réponses concernant deux nouveautés instaurées par cette loi.

Les questions-réponses concernent les sujets suivants :

- La nouvelle obligation pour les entreprises, pourvues d'au moins un délégué syndical et soumises à l'obligation de mettre en place la participation, de négocier sur les conséquences d'un bénéfice exceptionnel de l'entreprise : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-augmentation-exceptionnelle.pdf>

- La nouvelle expérimentation pour 5 ans accordée aux entreprises de moins de 50 salariés, appliquant volontairement une participation, de pouvoir déroger dans un sens moins favorable au salarié à la formule de calcul légale de la participation : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/gr-experimentation-participation-derogatoire.pdf>

NB : ces questions/réponses n'ont pas de valeur juridique opposable, mais elles ont un éclairage sur le point de vue de l'administration. Elles sont de plus, comme toutes les questions/réponses publiées en ligne, susceptible d'évolutions.

Social jurisprudence

➤ **Inaptitude : conséquences d'une origine partiellement professionnelle**

Un salarié a été victime d'un accident de travail en avril 2012. Il a été arrêté suite à cet accident et à partir du 25 décembre 2012, il est en arrêt pour maladie non professionnelle. Il est déclaré inapte le 30 mars 2015 et est licencié pour inaptitude le 5 mai 2015, sans jamais avoir repris le travail.

Le salarié conteste son licenciement car l'employeur n'a pas appliqué la protection spécifique de l'AT/MP (doublement indemnité légalement de licenciement + indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis, Art. L.1226-14 du Code du travail).

L'employeur estimait que l'inaptitude n'était pas d'origine professionnelle car depuis décembre 2012 les arrêts étaient pour maladie non-professionnelle et le médecin, du travail avait écrit que l'inaptitude était d'origine non-professionnelle.

Les juges ont donné raison au salarié et rappellent que « les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement »

Cass. Soc., 7 mai 2024, n°22-10.905

➤ **Contrat à durée indéterminée : calcul de la période d'essai du CDI faisant suite à des CDD**

Une salariée a été engagée comme infirmière suivant 3 CDD de remplacement :

- 1^{er} CDD du 18 au 31 mai 2017 ;
- 2^{ème} CDD du 1^{er} au 30 juin 2017 ;
- 3^{ème} CDD du 1^{er} au 31 août 2017.

Elle a ensuite été embauchée en CDI à compter du 4 septembre 2017 avec une période d'essai de 2 mois, mais le 15 septembre 2017 l'employeur rompt la période d'essai. La salariée saisit la justice car elle considère que cette rupture est un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, quand un employeur signe un CDI avec un salarié qui était en CDD, il peut le soumettre à une période d'essai, même s'il l'embauche sur le même poste, à condition de déduire la durée du CDD antérieur de la durée de la période d'essai du CDI (Art. L.1243-11 du Code du travail)

La jurisprudence a déjà admis que si plusieurs CDD sont signés avant le CDI, alors il faut déduire de la période d'essai du CDI la durée totale de tous les CDD (Cass. soc., 9 octobre 2013, n°12-12.113).

Dans cette affaire, la Cour d'appel a donné tort à la salariée au motif que les CDD 2 et 3 sont espacés d'un mois et que le CDD 3 est espacé de 3 jours avec le début du CDI. Les juges ne déduisent donc que la durée du dernier CDD de la période d'essai et constatent que la période d'essai se terminait le 4 octobre 2017, donc la rupture le 15 septembre 2017 est valable.

La Cour de cassation censure les juges d'appel et donne raison à la salariée. Pour la Cour de cassation, **la salariée avait en réalité exercé en qualité d'infirmière dans différents services de soins « sans aucune discontinuité fonctionnelle ».** C'est donc la même relation de travail qui s'était poursuivie avec l'employeur depuis le 18 mai 2017.

Il fallait donc prendre en compte la durée totale des 3 CDD, qui couvrait entièrement les 2 mois de période d'essai, donc la rupture du 15 septembre doit être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ainsi, même si des CDD sont séparés d'un mois, ils peuvent être considérés comme un tout en cas de continuité fonctionnelle.

Cass. soc., 19 juin 2024, n°23-10.783

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

➤ **Calcul indemnités de rupture : neutralisation de l'impact du temps partiel thérapeutique sur le salaire de référence**

Une salariée est en mi-temps thérapeutique de 50% depuis avril 2024 après un arrêt maladie depuis novembre 2013. Un avenant à son contrat de travail a été établi en novembre 2017 avec une rémunération mensuelle brute correspondant à 50% de son salaire à temps plein.

La salariée a ensuite été en arrêt maladie en septembre 2019 puis licenciée pour faute grave en novembre 2019. Elle a contesté son licenciement et obtenu la requalification de son licenciement en sans cause réelle et sérieuse, avec condamnation de l'employeur au versement d'une indemnité compensatrice de préavis, d'une indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, les indemnités de rupture du contrat de travail se calculent généralement en fonction d'un salaire mensuel de référence calculé sur une période antérieure à la rupture du contrat de travail.

Si l'on prend l'exemple de l'indemnité légale de licenciement, le salaire de référence à retenir comme base de calcul est le montant le plus élevé entre (Art. R. 1234-4 du Code du travail) :

- 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- et 1/3 des 3 derniers mois (avec une prise en compte au prorata temporis des primes et gratifications de caractère annuel ou exceptionnel versées pendant cette période).

De plus, la jurisprudence a déjà admis que le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est celui des 12 ou 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 23 mai 2017, n°15-22.223).

La question centrale de ce litige était de savoir quel était le salaire de référence à prendre en compte pour le calcul de toutes ces sommes dues, celui juste avant l'arrêt maladie ou celui avant le mi-temps thérapeutique.

La Cour d'appel avait retenu comme salaire de référence la moyenne des 3 ou 12 mois ayant précédé l'arrêt de septembre 2019 ce qui revenait à prendre en compte le salaire versé à la salariée pendant son mi-temps thérapeutique, donc de 50% inférieur à son salaire à temps plein.

La Cour de cassation censure les juges d'appel et considère que lorsque le salarié travaille selon un mi-temps thérapeutique au moment de son licenciement, **le salaire de référence à prendre en considération est le salaire perçu par la salariée antérieurement au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail l'ayant éventuellement précédé** pour le calcul de :

- L'indemnité de l'indemnité compensatrice de préavis ;
- L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- L'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

NB : l'impact de cette jurisprudence peut être très lourde, puisque dans cet exemple, les indemnités calculées par les juges d'appel devront être multipliées par 2.

Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-13.975

➤ **Dénonciation harcèlement moral : pas nécessairement d'enquête par l'employeur mais il doit agir**

Une salariée DRH a été licenciée pour faute grave et elle a saisi les juges de plusieurs demandes, dont une demande de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

La salariée avait dénoncé des faits de harcèlement moral, dont elle aurait été victime, à son directeur général et elle a considéré que l'employeur n'avait pris aucune mesure pour préserver sa santé et sa sécurité.

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

Pour mémoire, les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel sont interdits (Art. L. 1152-1 du Code du travail).

L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir de tels agissements (Art. L.1152-4 du Code du travail), cela relève de son obligation générale de sécurité qui lui impose de prendre des mesures de prévention des risques professionnels (Art. L.4121-1 et Art. L.4121-2 du Code du travail).

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail invite les employeurs à faire suivre les plaintes d'une enquête interne (art. 4).

Mais cette enquête est-elle obligatoire ou s'agit-il d'une mesure parmi d'autres que l'employeur prend au nom de son obligation légale de sécurité ?

Les juges d'appel rejettent la demande de la salariée car l'employeur avait réagi à la suite de sa dénonciation, un peu tardive, même s'il n'avait pas mené d'enquête.

La Cour de cassation confirme la décision d'appel au motif que l'employeur avait pris des mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée, il n'avait donc pas manqué à son obligation de sécurité, peu important l'absence d'enquête interne.

Ainsi, en cas de dénonciation d'un harcèlement moral, l'employeur n'est pas obligé de diligenter une enquête interne tant qu'il prend des mesures de prévention qui sont suffisantes pour préserver la santé et la sécurité du salarié.

NB : l'employeur doit donc faire une appréciation au cas par cas des mesures de prévention à prendre pour qu'elles soient le plus adaptées à la situation faisant l'objet d'une dénonciation.

Cass. soc., 12 juin 2024, n°23-13.975

➤ **Rupture conventionnelle : la nullité s'analyse comme une démission en cas de vice du consentement de l'employeur**

Un salarié responsable commercial a demandé à conclure une rupture conventionnelle après 8 années dans l'entreprise afin de faire une reconversion professionnelle dans le management.

La rupture conventionnelle (RC) est signée le 20 novembre 2018 et le contrat de travail prend fin au 31 décembre 2018 mais en décembre 2019, l'employeur saisit les prud'hommes pour demander la nullité de la RC et obtenir qu'elle produise les effets d'une démission.

L'employeur estimait que son consentement avait été vicié car le salarié aurait commis un dol en dissimulant son projet de créer une société concurrente avec deux anciens salariés quelques mois après la RC.

Pour rappel, la rupture conventionnelle est une rupture d'un commun et qui repose sur le libre consentement des deux parties (Art. L.1237-11 du Code du travail). Elle peut être annulée lorsqu'un **vice du consentement** est constaté, par exemple **en cas de dol**. Ce dernier se définit notamment **comme la dissimulation intentionnelle par l'une des parties d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre** (Art. 1137 du Code civil).

Les juges d'appel donnent raison à l'employeur, annulent la rupture conventionnelle et lui font produire les effets d'une démission car l'employeur n'avait consenti à la RC au regard du seul souhait de reconversion professionnelle du salarié.

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

Le salarié se pourvoit en cassation car il n'était soumis à aucune clause de non-concurrence et qu'il n'était pas tenu de révéler à l'employeur son projet de création d'entreprise concurrente, ainsi il n'avait pas commis de dol.

La Cour de cassation donne raison à l'employeur et valide la nullité de la rupture conventionnelle au motif que **le salarié avait volontairement dissimulé des éléments dont il connaissait le caractère déterminant pour l'employeur afin d'obtenir le consentement de ce dernier à la rupture conventionnelle**. Elle valide la décision d'appel de donner les effets d'une démission à la RC annulée.

La Cour de cassation pose pour la première fois le principe selon lequel « ***lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée en raison d'un vice du consentement de l'employeur, la rupture produit les effets d'une démission*** ».

Cass. soc., 19 juin 2024, n°23-10.817

RECOUVREMENT : PEGASE

Récupérez enfin vos impayés

Vos clients tardent à vous payer, vos créances échues pèsent sur votre trésorerie, vos provisions augmentent, et la clôture bilantielle approche..

Bref, vous voulez récupérer votre argent !?

Quels que soient votre taille, le montant, la nature, la quantité de vos impayés. Nous avons la solution pour vous accompagner dans cette période clé afin de vous faire récupérer votre argent !

Depuis 2019 un partenariat est en place pour les adhérents de la FNAR

Profitez des conditions tarifaires spécialement négociées pour vous.



DES QUESTIONS ? 09.53.99.17.72

PEGASE RECOUVREMENT
Château de Seuilly
2 impasse de la chapelle
86110 Mirebeau
www.pegaserecouvrement.fr

contact@pegaserecouvrement.fr

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

FORMATION : FAFCEA



*Fonds d'Assurance Formation
des Chefs d'Entreprise Artisanale*

POUR ACCOMPAGNER VOTRE FORMATION

Vous êtes **Chefs d'Entreprise**, **Conjoint Collaborateur Associé** ou **Auxiliaire Familial**,

Vous souhaitez **Vous FORMER**, **Vous PERFECTIONNER** afin de renforcer la compétitivité de votre entreprise et assurer sa pérennité.

Le FAFCEA peut vous **ACCOMPAGNER** et **FINANCER** votre projet de formation.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur notre site internet ou aux coordonnées ci-dessous :

FAFCEA

14, rue Chapon – CS 81234 – 75139 Paris Cedex 3

Tel : 01 53 01 05 22 – Site : www.fafcea.com

Association loi 1901, le FAFCEA est habilité par arrêté ministériel du 27 décembre 2007

Notre partenaire recommandé en Santé



Vous accédez à une protection prévoyance **construite en collaboration avec vos partenaires sociaux**, et qui s'adapte aux particularités des métiers du monde agricole.

Des solutions prévoyance conformes aux **obligations conventionnelles**

[CLIQUEZ ICI POUR DÉCOUVRIR MALAKOFF HUMANIS](#)



Notre partenaire recommandé en Prévoyance



Économiquement vertueux, socialement indispensable

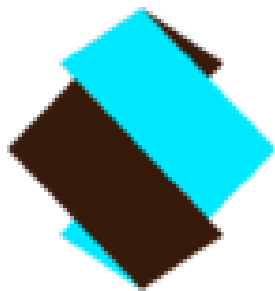


www.ag2ramondiale.fr/branchez-vous-sante


branchez-vous santé

112019-86150.indd 1 19/11/2019 16:11

AG2R LA MONDIALE - Cédex 10000 - 92000 Nanterre Cedex - CE / AG2R LA MONDIALE
Société par actions simplifiée au capital de 100 000 000 € - RCS Nanterre 320 379 000 - SIREN 320 379 000



AG2R LA MONDIALE



branchez-vous santé

Vos garanties « Branchez-vous santé »

« Branchez-vous santé » est un programme de prévention proposé par AG2R LA MONDIALE et inclus dans votre contrat santé et prévoyance. Grâce à ce programme, vous bénéficiez de nouvelles garanties prévention pour vous aider à prendre en main votre santé et améliorer votre qualité de vie au quotidien.

Mettez toutes les chances de son côté face au cancer

La prise en charge à 100 % de l'innovation médicale Visible Patient en cas de traitement d'un cancer permettant d'obtenir une modélisation en 3D en vue d'une opération chirurgicale.

Parlez-en à votre médecin.



Prendre soin de sa santé bucco-dentaire

Un parcours de santé bucco-dentaire tout au long de la vie, notamment à 35 et 55 ans, en complémentarité avec les dispositifs existants. La promotion des bons gestes à adopter pour préserver sa santé bucco-dentaire durablement.

Prenez rendez-vous chez votre dentiste dès maintenant.



L'accès à un programme personnalisé de lutte contre les récurrences après les traitements suite à un cancer basé sur des interventions non-médicamenteuses (INM) :

activité physique adaptée, alimentation et motivation.

Contactez une infirmière au 0801801321.



Faire le point sur sa santé avec un bilan de prévention

L'accès au dispositif en ligne « En Quête De Vie » pour vous aider à savoir où vous en êtes sur les thématiques « manger », « bouger », « dormir », « stress » et « tabac ».

Rendez-vous sur www.eqdv.fr pour commencer votre bilan.



Retrouvez toutes les informations du programme « Branchez-vous santé » sur notre site www.ag2rmondiale.fr/branchez-vous-sante

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

GESTION

➤ **France 2030 : de nouvelles ouvertures de guichet**

L'annonce des futurs appels à projet France 2030 donnant "*une place centrale à l'intelligence artificielle*" (le président avait annoncé 2,5 milliards d'euros de soutien à cette technologie) douchera-t-elle les attentes des professionnels de la production agricole ?

C'est une des questions qui devrait trouver des réponses dans les tous prochains jours : plusieurs nouveaux guichets sont annoncés pour soutenir des investissements en agroéquipements "*permettant la réduction voire la substitution de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques et contribuant à la transition agroécologique, l'amélioration de la performance énergétique des serres, la réduction de l'impact des effluents d'élevage et la mise en œuvre des plans de souveraineté des protéines végétales et des fruits et légumes*".

Le dépôt des dossiers de demande d'aide se fera sur le site Internet de FranceAgriMer, avec des guichets ouverts selon le calendrier prévisionnel suivant :

- 30 mai : guichet d'aide à l'investissement dans du matériel d'irrigation afin d'accompagner les agriculteurs dans la nécessaire adaptation au changement climatique ;
- 30 mai : appel à projet « rénovation des vergers » pour développer la production et assurer un renouvellement régulier des espèces et variétés afin de conserver une arboriculture de qualité résiliente face aux défis climatiques et sanitaires ;
- 3 juin : guichet « phyto » d'aide à l'achat de matériel concourant à la réduction de l'utilisation de produits phytopharmaceutiques et contribuant à la transition agroécologique dans les exploitations agricoles ;
- 4 juin : guichet « maturation » d'aide à l'ingénierie des projets territoriaux, dans la perspective de leur futur dépôt aux appels à projets territoriaux du fonds en faveur de la souveraineté et des transitions, des projets territoriaux en faveur des légumineuses et du Fonds Avenir Bio ;
- 10 juin : guichet « élevage » d'aide à l'achat d'agroéquipements limitant les fuites d'azote dans l'air et favorisant la meilleure valorisation des effluents organiques ;
- 12 juin : appel à projets territoriaux en faveur des filières légumineuses ;
- 17 juin : guichet « décarbonation des serres » d'aide à l'achat de serres plus performantes contribuant à la transition agroécologique de la filière fruits et légumes ;
- 19 juin : appel à projets territoriaux de développement des filières des produits agricoles, aquacoles, agroalimentaires (hors filières légumineuses et biologiques pris en charge par des dispositifs spécifiques) ;
- 24 juin : guichet « protéines » d'aide à l'achat d'agroéquipements pour la culture, la récolte, le tri, le séchage et le conditionnement d'espèces riches en protéines végétales (cultures oléo-protéagineuses / légumes secs) ;
- 1er juillet : guichet « agro-équipement pour les fruits et légumes » d'aide à l'achat d'agroéquipements pour la culture des fruits et des légumes ;
- 8 juillet : guichet « agro-équipement pour les vergers » d'aide à l'achat d'agroéquipements pour les vergers.

Pour en savoir plus : <https://agriculture.gouv.fr/france-2030-lintelligence-artificielle-au-coeur-des-nouveaux-appels-projets-pour-le-monde-agricole>

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

➤ **La Banque de France a lancé un nouvel espace pour les dirigeants d'entreprise**

L'espace dirigeant permet au dirigeant de :

- Se procurer toutes les informations relatives à la cotation Banque de France de son entreprise (chiffre d'affaires supérieur à 750 000 euros) ;
- Consulter le comparatif entre les ratios financiers de son entreprise et les données sectorielles de son code NAF ;
- Accéder à **l'outil de diagnostic financier gratuit Opale** (outil de positionnement et d'analyse en ligne des entreprises) ;
- Prendre connaissance des données relatives à **l'indicateur dirigeant** ;
- Retrouver l'ensemble de ses courriers Banque de France, avec la possibilité d'opter pour leur dématérialisation ;
- Entrer en contact plus facilement avec la Banque de France, grâce à une messagerie sécurisée.

Pour accéder au dispositif :

<https://www.banque-france.fr/fr/a-votre-service/entreprises/espace-dirigeant>

➤ **Contexte-les plantations de haies pourront être financées jusqu'à 100 % en 2024**

Le ministre de l'Agriculture, Marc Fesneau, a officialisé le 2 mars l'ouverture d'un dispositif d'aide à la plantation et à la gestion durable des haies doté de 94 millions d'euros.

C'est la principale mesure financière du Pacte en faveur de la haie (110 millions d'euros en 2024) destiné à atteindre 50 000 km de haies supplémentaires d'ici à 2030. Les premiers appels à projets visant à organiser l'accompagnement des agriculteurs ont été lancés dans le Grand-Est, la Martinique et la Nouvelle-Aquitaine et ceux des autres régions seront publiés au cours du mois de mars 2024.

L'aide à la plantation, fixé à 80 % du coût, pourra atteindre 100 % « dans les régions où la dynamique de plantation n'est pas encore suffisamment établie », précise la Direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises (DGPE), dans une instruction d'une trentaine de pages, publiée le 29 février. S'agissant de l'aide à la gestion des haies, elle est plafonnée à 20 % du coût de l'investissement.

➤ **Distribution d'agroéquipements : la concentration se poursuit**

Le groupe Gabagri assure la distribution exclusive de marques du groupe CNH sur trois départements. La nouvelle entité propriété du suisse Emile Frey en couvrirait cinq, sous réserve d'un accord de l'Autorité de la concurrence

Après le rachat de Bretagri (distributeur Case IH) en début d'année, [le groupe suisse Emil Frey poursuit sa diversification](#) dans la vente et la réparation de matériel agricole. Le groupe possède 266 points de vente en automobile – import et distribution auto/moto (véhicules et pièces), pièces détachées et reconditionnement – réalisant près de 6 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2023. Le propriétaire de la marque Autosphere aurait désormais le projet d'acquérir un autre distributeur CNH du grand Ouest : Gabagri qui comprend les concessions (New Holland) Gabillet, MAC et (Case IH) Terrinov. L'autorité de la concurrence aurait été saisie du projet de rachat du groupe.

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

La FNEDT lui a adressé récemment plusieurs alertes pour afficher sa préoccupation envers la concentration des réseaux de distribution, débouchant régulièrement sur une baisse du niveau de service (implication et formation des collaborateurs, stocks de pièces insuffisants, refus de prise en charge des garanties, etc).

➤ **Robotisation : Yanmar et Moët & Chandon**

Le constructeur japonais [Yanmar](#) et la célèbre maison de Champagne Moët & Chandon (groupe LVMH) avaient initié un premier partenariat en 2019, pour investiguer le sujet de la robotique viticole ; un prototype YV01 fut présenté deux ans plus tard (et testé sur une parcelle d'essais du CIVC).

Après avoir expérimenté la pulvérisation en autonomie (dans un cadre restrictif actuellement limité à l'expérimentation) via deux robots dans ses parcelles les plus pentues, la célèbre maison de Champagne et le constructeur japonais – qui a établi une filiale spécialisée dans les solutions viticoles à Epernay – viennent de reconduire leur partenariat.

Objectif affiché : concevoir désormais un outil de désherbage mécanique. Mais on ne sait pas encore si les partenaires ont trouvé le moyen, pour le robot, de signer la fiche de chantier.

Source : [communiqué de presse Yanmar du 30 avril 2024](#) (en anglais).

LETTRE EN BREF – JUIN 2024

Partenaire LINDE : fournisseur de Gaz

EASY GAS avec vous, partout !

Retrouvez toutes les informations de notre partenaire LINDE concernant son produit Easy Gas, en cliquant sur le lien ci-dessous :

<https://extranet.dlr.fr/sites/extranet.dlr.fr/files/2024-04/Documentation%20Easy%20Gas%2009%202023.pdf>

Pour toute question relative à un produit ou à votre dossier, vous trouverez ci-dessous les coordonnées du responsable en charge de votre région :

Vous pouvez entrer en contact avec l'animateur du réseau LINDE dans votre région en cliquant ci-dessous :

<https://extranet.dlr.fr/sites/extranet.dlr.fr/files/2024-02/Carte%20Secteurs%2011%202023.pdf>



Vous pouvez entrer en contact avec l'animateur du réseau LINDE dans votre région en cliquant ci-dessous :

<https://extranet.dlr.fr/sites/extranet.dlr.fr/files/2024-02/Carte%20Secteurs%2011%202023.pdf>