

Avec les Experts-Comptables
Bulletin d'information
de votre centre de gestion agréé

info AGRICOLE

Édité par la Fédération des Centres de Gestion Agréés Agricoles - Trimestriel - octobre 2006 - N°100



Nouvelles règles de **CIRCULATION D'ENGINS AGRICOLES** \ Tour
d'horizon sur les **CONTRATS DE TRAVAIL** en agriculture \ Le
BRÉSIL nouveau conquérant de l'agriculture \ Le **FONDS AGRICOLE**

[Sommaire]

[4 Techniques]

Nouvelles règles de circulation d'engins agricoles

Des récents textes pour des nouvelles conditions.

[8 Social]

Tour d'horizon sur les contrats de travail en agriculture

Contenu et obligations, différents types de contrats, exonération de charges...

[16 Regards sur le monde]

Le Brésil | Une grande puissance agricole tournée vers l'exportation.

[22 Droit Rural]

Le fonds agricole | Un nouvel instrument juridique au service des agriculteurs ?

ERRATUM

Il convient de corriger quelques erreurs relevées dans le numéro spécial
TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE AGRICOLE (n° 99)

Page 6

Dans le schéma, en bas de la colonne de gauche, au dessus de la case "Mère"
Lire 25 000 € au lieu de 37 500 €

Page 10

Colonne de gauche, 6^e alinéa
Lire "Loi d'Orientation Agricole du 5 janvier 2006" au lieu de "6 janvier"

Page 31

Colonne de gauche, tableau "partage de la succession" total reste à recevoir
Lire 100 000 € au lieu de 1 000 000 €

Cent fois déjà les rédacteurs ont sollicité leurs neurones pour rédiger un "Edito" !

Sérieux, drôle, d'actualité, orienté vers l'avenir ou le progrès, porteur de message d'espoir ou de vœux pieux, technique, reconnaissant, original voire poétique : tous les genres ont été déclinés !

Que vous proposer aujourd'hui, Chers et fidèles Lecteurs, pour le centième numéro d'Info Agricole !

- *Pour la reconnaissance : un seul mot : merci d'être là, attentifs, vigilants, et aussi toujours plus nombreux.*
- *Pour la technique : cap sur l'écoconditionnalité.*
- *Pour la poésie : je crains qu'il vous faille attendre le 200° !*
- *Pour le sérieux : il faut continuer dans le sens de ce qui a été réalisé avec bonheur par le passé, et toujours chercher à viser la perfection.*
- *Pour le message : constatons que le changement s'accélère inexorablement. La mondialisation de l'économie, les goûts et les choix des consommateurs, les réglementations de toutes natures modifient sans cesse le paysage économique et nos prévisions. Nous n'avons d'autre choix que de nous adapter sans doute ; mais le travail de vos Conseils consiste aussi à anticiper les prémices de ces transformations pour vous aider à y faire face.*

Je suis certain que l'équipe de spécialistes, compétents et modestes, que forme l'équipe d'Info Agricole, saura s'y employer au fil des 100 prochains numéros !



Jean-Luc NICOLAS
Président

Directeur de la publication : Francette BJAJ

Rédaction :

Rémy TAUFOR - Président
Jacques LOGEROT,
Laurence MARTIN,
Marie-Neige BINET,
Jean-Luc NICOLAS,
Laurent LEPRINCE.

Jean-Luc BOILLEREAU - Responsable du comité de lecture.

Édité par la F.C.G.A.A.

Abonnement annuel : 11 € HT - Prix au numéro : 2,55 € HT.
Dépôt légal : 4^e trimestre 2006 - ISSN 0764 - 4396.

Fabrication :

Imprimerie Calligraphy Print - Rennes
N° Commission Paritaire : 0411687882

Ce numéro a été tiré à 34150 exemplaires



Le comité de lecture actuel avec, de gauche à droite : L. Martin, J. Logerot, J.L. Boillereau, L. Leprince, R. Taufour. Et... une petite mention particulière à tous ceux qui les ont précédés jusqu'à ce n°100.

Nouvelles règles de circu

AGE ET PERMIS DE CONDUIRE

Par principe, le permis de conduire est obligatoire. Cependant, il existe des exceptions précisées à l'article R 221-20 du Code de la route.

*Code de la route
(partie réglementaire – décrets en conseil d'Etat)
Article R221-20
(Décret n° 2005-320 du 30 mars 2005 art. 3 III.
Journal Officiel du 6 avril 2005)*

1. Les dispositions du présent chapitre ne sont pas applicables aux conducteurs des véhicules et appareils agricoles ou forestiers, attachés à une exploitation agricole ou forestière, à une entreprise de travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole.
2. Tout conducteur d'un véhicule ou appareil agricole appartenant à une exploitation agricole, à une entreprise de travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole doit être âgé d'au moins 16 ans.
3. Tout conducteur de machine agricole automotrice ou d'ensemble comprenant un matériel remorqué, lorsque la largeur de ceux-ci excède 2,50 m, d'ensemble comprenant un véhicule tracteur et plusieurs remorques ou matériels remorqués, d'ensemble comprenant une remorque transportant du personnel et appartenant à une exploitation agricole, à une entreprise de travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole, doit être âgé d'au moins 18 ans.
4. Les conditions d'application aux départements d'outre-mer du présent article sont déterminées par arrêté du ministre chargé de l'outre-mer, pris sur avis du ministre chargé des transports et du ministre chargé de l'agriculture.
5. Le fait de conduire un véhicule ou un ensemble de véhicules mentionnés au présent article sans respecter les conditions d'âge prévues aux 2 et 3 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.
6. L'immobilisation peut être prescrite dans les conditions prévues aux articles L. 325-1 à L. 325-3. (voir Légifrance.gouv.fr)

On entend par conducteur : chef d'exploitation, membre de la famille, aide bénévole, salarié... à condition qu'ils aient plus de 16 ans.

En conclusion :

Un conducteur âgé de 16 ans peut conduire

- un convoi composé d'un tracteur et d'une remorque
- un convoi de moins de 2,50 m de large et de moins de 18 m de long

Un conducteur âgé de 18 ans peut conduire

- un convoi dont la largeur excède 2,50 m
- un convoi comprenant un tracteur et plusieurs remorques
- un engin automoteur excédant 2,50 m de large
- un convoi comprenant une remorque transportant du personnel (sous condition).

Ces véhicules doivent être utilisés seulement pour les besoins de l'exploitation agricole ou forestière. (RAPPEL : les tracteurs doivent être équipés d'une structure contre le renversement). Les exploitations agricoles concernées dans cette dispense sont les structures qui ont une activité de production, qui sont éligibles aux dispositifs d'aide mis en place par l'Etat et qui respectent les obligations réglementaires, en particulier celle de verser une cotisation à la Caisse de mutualité sociale agricole.

Sont également dispensés :

- l'agriculteur retraité qui utilise un engin agricole pour la petite surface qu'il continue d'exploiter assimilée alors à une exploitation dite de "subsistance", à condition que le matériel utilisé soit strictement réservé à des besoins agricoles
- le cotisant de solidarité (circulaire ministérielle du 30 octobre 2000)
- l'agriculteur qui se sert de son propre tracteur sur une exploitation dans le cadre de l'entraide ou d'une Cuma.

EN CE QUI CONCERNE LE GAZOLE

Si la carte grise précise que le tracteur est de genre agricole (vitesse de marche ne pouvant pas excéder par construction 40 km/h par palier), il peut être alimenté avec du gazole rouge (fioul domestique). Ce fioul peut être utilisé quelle que soit la nature des travaux.

L'IMMATRICULATION

L'article R 322-1 du Code rural oblige le propriétaire d'un véhicule à moteur à l'immatriculer :

*Code la route (partie réglementaire – décrets en conseil d'Etat)
Article R322-1*

(Décret n° 2003-536 du 20 juin 2003 art. 12. Journal Officiel du 22 juin 2003)

(Décret n° 2003-1186 du 11 décembre 2003 art. 2. Journal Officiel du 13 décembre 2003)

(Décret n° 2004-1408 du 23 décembre 2004 art. 11. Journal Officiel du 28 décembre 2004)

Tout propriétaire d'un véhicule à moteur, d'une remorque dont le poids total autorisé en charge est supérieur à 500 kg ou d'une semi-remorque, qui souhaite le mettre en circulation pour la première fois, doit adresser au préfet du département

Location d'engins agricoles

de son domicile une demande de certificat d'immatriculation en justifiant de son identité et de son domicile.

Toutefois, lorsque le propriétaire est une personne morale ou une entreprise individuelle, la demande de certificat d'immatriculation doit être adressée au préfet du département de l'établissement inscrit au registre du commerce et des sociétés, ou au répertoire des métiers auquel le véhicule doit être affecté à titre principal pour les besoins de cet établissement. Le propriétaire doit justifier de son identité et de l'adresse de l'établissement d'affectation du véhicule.

Pour un véhicule de location, la demande de certificat d'immatriculation doit être adressée au préfet du département de l'établissement où le véhicule est mis à la disposition du locataire, au titre de son premier contrat de location. Le propriétaire doit justifier de son identité et de l'adresse de l'établissement de mise à disposition.

Pour un véhicule faisant l'objet soit d'un contrat de crédit-bail, soit d'un contrat de location, de deux - ou plus, la demande de certificat d'immatriculation doit être adressée au préfet du département du domicile du locataire. Toutefois lorsque le véhicule doit être affecté à titre principal à un établissement du locataire pour les besoins de cet établissement, la demande doit être adressée au préfet du département de cet établissement. Le propriétaire doit justifier de son identité et déclarer selon le cas, l'adresse du domicile du locataire ou celle de l'établissement d'affectation.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux machines agricoles automotrices et aux véhicules ou appareils agricoles remorqués, appartenant à une exploitation agricole, à une entreprise de travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole, ainsi qu'aux véhicules ou appareils agricoles remorqués dont le poids total en charge est inférieur à 1,5 tonne.

Un arrêté du ministre chargé des transports, pris après avis du ministre de l'intérieur, fixe les conditions d'application du présent article. Le fait pour tout propriétaire, de mettre en circulation un véhicule sans avoir obtenu un certificat d'immatriculation est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Ces articles prévoient donc deux exceptions concernant les véhicules agricoles ou forestiers attachés à une exploitation agricole ou forestière, à une entreprise de travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole.

Carte grise : seuls les tracteurs et certains chargeurs téléscopiques reçoivent la carte grise. Les automotrices en sont

dispensées seulement si elles sont rattachées à une exploitation agricole, à une ETA ou à une Cuma. Pour les véhicules avec une carte grise, le numéro d'exploitation sera aussi mentionné sur ce document.

Numéro d'exploitation : un seul par exploitation sur tous les matériels. Tout véhicule agricole rattaché à une exploitation, une ETA ou à une Cuma doit porter à l'arrière une plaque avec le numéro d'exploitation. Il est donné par les services de la préfecture sur présentation de pièces justificatives de la qualité du demandeur. Attention toutefois aux changements sur l'exploitation qui peuvent entraîner une obligation de carte grise ou un changement de numéro d'exploitation.

ECLAIRAGE ET SIGNALISATION

Un tracteur doit obligatoirement être muni de

- plaques d'immatriculation
- feux indicateurs de direction
- feux de croisement
- feux de position vers l'avant
- feux de position arrière
- éclairage de plaques
- gyrophare (arrêté préfectoral du 23 décembre 2005)

Peuvent aussi être installés

- feux de route
- feux de stop
- Signal de détresse

GYROPHARE OBLIGATOIRE

Depuis le 23 juin 2006, un arrêté préfectoral de décembre 2005 impose à l'ensemble des engins agricoles circulant sur l'ensemble des routes d'être équipés d'un gyrophare. Cette réglementation concerne tous les véhicules agricoles, forestiers ou engins de travaux publics (véhicules encombrants et lents). Ce gyrophare doit être placé sur la partie supérieure du véhicule, de façon à être visible et devra fonctionner de jour comme de nuit.

Concernant un convoi immobilisé : le conducteur doit assurer la présignalisation du convoi en faisant usage de ses feux de détresse ou d'un triangle de présignalisation ou des deux dispositifs à la fois. En cas d'utilisation du triangle, il doit être placé à 30 m.

LA DRIRE



Selon le Code de la route, avant leur mise en circulation et en l'absence de réception CE, les tracteurs agricoles et les automoteurs doivent être réception-

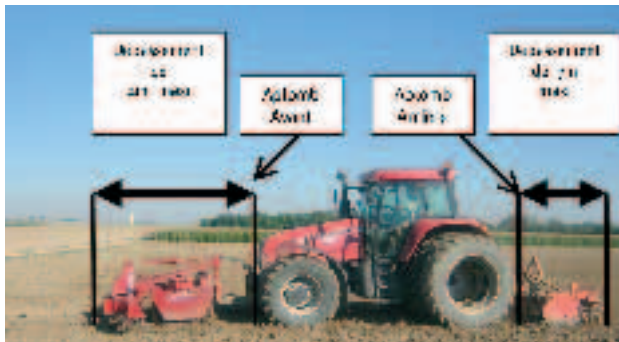
[Techniques]

nés par la Drire pour circuler sur la voie publique. Les remorques et outils agricoles de grandes largeurs au-dessus de 1,5 tonne doivent aussi être réceptionnés par la Drire.

LES CHARGES, OUTILS ET INSTRUMENTS AGRICOLES



A l'avant, la charge ne doit pas dépasser l'aplomb avant du tracteur ou de l'outil. A l'arrière, elle peut dépasser de 3 m l'aplomb arrière du tracteur ou de l'outil. La charge ne doit pas traîner par terre. A l'avant, les outils ou instruments agricoles ne doivent pas dépasser plus de 4 m l'aplomb avant du tracteur. A l'arrière, ils peuvent dépasser de 7 m l'aplomb arrière du tracteur.



RÈGLES DE CIRCULATION ET DE SIGNALISATION DES CONVOIS AGRICOLES : REPORT AU 1^{er} MARS 2007

Initialement les nouvelles signalisations issues de l'arrêté du 4 mai 2006 sur les convois agricoles devaient être mises en place par les agriculteurs à compter du 12 juillet. Mais la profession agricole est fortement montée au créneau car les fournisseurs n'arrivent pas à répondre à la demande.

La FNSEA a obtenu du Ministre des transports un report de cette réglementation au 1er mars 2007. Les autres dispositions de l'arrêté qui simplifient et améliorent le régime de circulation des engins agricoles et forestiers sont quant à elles applicables depuis le 12 juillet 2006.

La circulation des véhicules et matériels agricoles et forestiers aux dimensions supérieures aux limites du Code de la route relevait jusqu'à présent des règles du transport exceptionnel. L'arrêté du 4 mai dernier uniformise la réglementation des véhicules agricoles hors gabarit. Cette réglementation a déjà été détaillée dans l'EAV du 23 juin 2006.

LA NOUVELLE RÉGLEMENTATION CONVOI AGRICOLE

La plus forte caractéristique (longueur ou largeur) détermine le groupe du convoi. (voir Tableaux page suivante)

Cette réglementation concerne les véhicules et matériels agricoles ou forestiers et leurs outils portés ou tracés, de dimensions exceptionnelles, d'une largeur comprise entre 2,55 m et 4,50 m avec une longueur maximale de 25 m.

Rappel : la voiture précède le convoi, sauf en cas de circulation sur route à chaussée séparée ; la voiture pilote est alors placée en protection arrière.

CIRCULATION HORS DÉPARTEMENT

Les convois et trains de convois peuvent circuler librement sur leur département d'origine et les départements limitrophes. Ils peuvent aussi circuler d'un département à l'autre à condition de justifier par une preuve d'activité la traversée du département non limitrophe. En dehors de ces conditions de circulation, les véhicules et matériels agricoles doivent être transportés.

La circulation des convois du groupe B est interdite du samedi ou veille de fête à midi au lundi ou lendemain de fête à 6h, à l'exception des périodes de semis et de récolte.

DISTANCES DE SÉCURITÉ

- Entre chaque convoi si deux véhicules se suivent, le conducteur doit respecter une distance sécurité de 150 m.



- Pour un train de convois, il doit y avoir trois véhicules au maximum ; comme la visibilité est réduite, la distance de sécurité se réduit donc à 50 m.



FRANCHISSEMENT DES VOIES FERRÉES

Il est interdit à un véhicule de plus de 4,5 m de large de franchir une voie ferrée sans autorisation préfectorale.

Différentes pièces sont à fournir en cas de contrôle routier. Le conducteur doit en cas de contrôle sur route, être en règle et pouvoir présenter les pièces suivantes :

- permis de conduire le cas échéant
- carte grise ou PV de réception de la Drire
- attestation d'assurance.

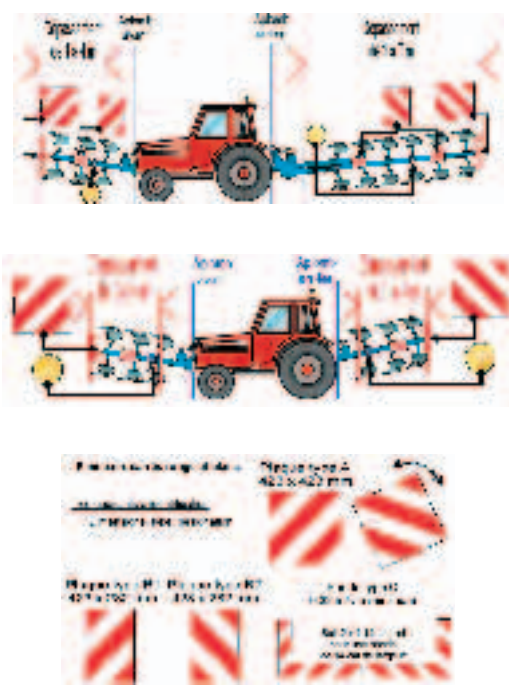
Ces nouvelles réglementations ont fait l'objet d'un arrêté du 4 mai 2006 concernant la circulation des véhicules et matériels agricoles ou forestiers et leurs ensembles. Il est résumé dans cet article. Vous pouvez également le consulter sur le site internet www.legifrance.gouv.fr

Pierre BERGERAT

La nouvelle réglementation convoi agricole

CARACTÉRISTIQUES	1 ^{ère} CATÉGORIE	2 ^e CATÉGORIE
Largeur (l) (en mètres)	$2,55 < l \leq 3,5$	$3,5 < l \leq 4,5$
Longueur (L) (en mètres)	Limites Code de la route $< L \leq 22$	$22 < L \leq 25$
Masse (M)	$M \leq$ Limites du Code de la route	
Vitesse	25 ou 40 km/h selon réception des véhicules	25 km/h
Eclairage	1 ou 2 gyrophares / feux de croisement allumés	
Signalisation	Signalisation standard du Code de la route	
Accompagnement Véhicule	Pas d'accompagnement	Voiture particulière ou camionnette, sans remorque
Signalisation des véhicules d'accompagnement		Feux de croisement allumés. 1 ou 2 gyrophares Panneau(x) Convoi agricole

CONVOI DE 1 ^{ère} OU 2 ^e CATÉGORIE			
Si dépassement des critères de largeur	Si dépassement des critères de longueur		
	Outils portés avant	Outils portés arrière	Véhicules isolés > 12 m Ensemble de véhicules > 18 m
4 panneaux rouge et blanc ou 4 feux d'encroisement	Dépassement de 1 à 4 m inclus 3 panneaux rouge et blanc : 2 latéraux et un à l'arrière Catadioptres latéraux	Dépassement de 4 à 7 m inclus 5 panneaux rouge et blanc : 4 latéraux et un à l'arrière Catadioptres latéraux	Catadioptres latéraux ou alternance de catadioptres et feux de position latéraux



Tour d'horizon sur les contrats

En matière de contrat de travail, il existe une liberté contractuelle. Le contrat de travail tient lieu de loi entre les parties. Pour autant, à la conclusion du contrat de travail, il convient de respecter les lois et règlements qui constituent la législation sociale minimum, ce que l'on appelle l'ordre public, ainsi que les conventions collectives applicables sauf si les dispositions prévues dans le contrat sont plus favorables au salarié.

Les généralités du contrat

• Qu'entend-on par contrat de travail ?

Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, le salarié, s'engage à fournir un travail pour le compte et sous la direction d'une autre personne, l'employeur, et cela moyennant rémunération.

Il est important de préciser que la loi ne donne pas de définition du contrat de travail. L'engagement du salarié va pourtant se concrétiser dans la conclusion d'un contrat de travail.

Trois éléments permettent de caractériser le contrat de travail :

1. La fourniture du travail
2. Le paiement d'une rémunération
3. L'existence d'un lien de subordination

Ces éléments vont permettre de distinguer le contrat de travail d'autres contrats comme le contrat de prestations de services...

• Le contrat de travail doit-il être écrit ?

Dans les cas suivants, le contrat de travail doit être obligatoirement écrit et comporter certaines mentions

- Le contrat de travail à temps partiel
- Le contrat de travail intermittent
- Le contrat de travail à durée déterminée
- Le contrat d'apprentissage
- Les contrats conclus par des groupements d'employeurs
- Les contrats aidés
- Les contrats conclus avec des travailleurs étrangers
- Le Contrat "Nouvelles Embauches"

En dehors de ces cas, la loi française ne prévoit pas expressément que le contrat soit écrit quand il est conclu à temps plein. Mais une directive européenne du 14 octobre 1991 a obligé les employeurs à mentionner par écrit au moyen d'un contrat de travail, d'une lettre d'engagement ou de tout autre document, les éléments essentiels de la relation de travail avec le salarié.

Dans tous les cas, il est fortement conseillé de rédiger par écrit le contrat de travail et de préciser les conditions d'engagement afin d'éviter tout litige.

En tout état de cause, en l'absence d'écrit, le contrat est réputé être conclu pour une durée indéterminée et à temps plein.

• Dans quelle langue doit-il être rédigé ?

Tout contrat de travail écrit conclu en France doit être rédigé en français même s'il est exécuté à l'étranger.

• Que doit contenir un contrat de travail ?

Il n'existe pas de formule consacrée puisque les parties sont libres de fixer les modalités du contrat. En règle générale, les mentions types doivent rappeler :

- l'identité des parties au contrat
 - la date d'embauche
 - la date de fin de contrat (pour les CDD)
 - la période d'essai
 - la période des congés payés
 - le lieu d'exercice de l'activité
 - la qualification professionnelle
 - la nature de l'emploi
 - la rémunération
 - la durée du travail
 - le nom de la convention collective s'il y en a une
 - le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire
- Ces mentions sont à prévoir dans un contrat de travail ou dans une lettre d'embauche. Cette dernière vaut contrat de travail.

• Les clauses du contrat

Il est toujours permis à l'employeur de prévoir des clauses facultatives. Ces clauses ne doivent pas être contraires aux lois et règlements et donc, par conséquent, aux principes suivants :

- Ordre public
- Droits et libertés fondamentales de la personne
- Respect de la vie privée
- Principe d'égalité hommes/femmes
- Dispositions conventionnelles

• Exemple des clauses interdites

- La clause de célibat
 - La clause prévoyant une rémunération inférieure au SMIC
- Dans le respect de ces principes, l'employeur pourra insérer des clauses dans le contrat de travail telles qu'une clause de mobilité géographique, une clause de changement d'horaire ou bien d'autres clauses. Ces clauses sont multiples et variées : clauses de non-concurrence, clauses de mobilité, clauses d'exclusivité...

Contrats de travail en agriculture

Les différents types de contrats

LE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE C.D.I. : Le contrat de droit commun

La forme la plus répandue ou du moins la forme de droit commun est le contrat à durée indéterminée, plus communément appelée le C.D.I. Le contrat de travail à durée déterminée est le contrat d'exception. Par définition, le contrat ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin : il est donc conclu sans limitation de durée. Le contrat de travail, tant qu'il reste à durée indéterminée n'est soumis à aucune formalité particulière, bien entendu à l'exception des contrats aidés et du contrat nouvelles embauches (CNE).

• *La définition du CDI*

Comme son nom l'indique, le CDI engage le salarié et l'employeur pour une durée indéterminée. Le CDI est donc de droit commun. Il permet la continuité et la stabilité du travailleur à son poste de travail.

• *Nécessité d'un écrit*

Même s'il n'y a pas d'obligation, il est fortement conseillé de signer un contrat de travail écrit car, en cas de litige, ce sera au regard des clauses du contrat que le juge prud'homal arbitrera entre les parties.

• *La durée du CDI*

Le CDI peut être conclu à temps plein ou à temps partiel : à défaut de précision dans le contrat, il est réputé être conclu à temps plein. Dans ce dernier cas, des mentions impératives doivent être prévues au contrat de travail.

• *Les mentions obligatoires d'un contrat à temps partiel*

Ce contrat doit préciser les mesures suivantes :

- La qualification du salarié
- Les éléments de rémunération
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée de travail, seront communiquées au salarié.
- Les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Il est important de préciser qu'en l'absence de l'une de ces mentions, le contrat de travail est présumé avoir été conclu à temps complet.

La rédaction d'un contrat de travail à temps partiel mérite que l'employeur y prête attention.

• *La période d'essai*

La période d'essai est la période pendant laquelle l'employeur peut juger des aptitudes professionnelles du salarié et le salarié apprécier les conditions de travail et l'intérêt de ses fonctions. La période d'essai du CDI est en principe prévue dans la convention collective. Cette période ne se présume pas. Sa durée doit donc être fonction du contrat ; elle est fixée soit par la loi soit par la convention collective. De même, le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. Il doit être prévu par les parties dans le contrat de travail et ce, même si la convention collective en prévoit le principe.

• *Les obligations du salarié et de l'employeur pendant l'exécution du contrat* **les obligations de l'employeur :**

1. Fournir le travail : l'employeur doit procurer au salarié le travail convenu lors de l'embauche et lui fournir les instruments et moyens nécessaires à son exécution.
2. Verser le salaire : l'employeur doit verser le salaire convenu qui n'est autre que la contrepartie de la prestation fournie et payer les cotisations sociales obligatoires.
3. L'employeur doit donner les moyens au salarié de s'adapter à son poste de travail, au travers de la formation professionnelle interne et externe.
4. Assurer la sécurité au travail ainsi que le respect des normes sanitaires.
5. Respecter les dispositions légales et conventionnelles ainsi que la vie personnelle du salarié.

les obligations du salarié : Le salarié, quant à lui, doit s'obliger à :

1. Exécuter le travail : Le salarié doit exécuter consciencieusement sa prestation de travail dans les conditions d'exécution qui ont été déterminées à l'embauche.
2. Etre fidèle : Ce qui signifie que le salarié a l'obligation générale de loyauté ou fidélité à l'égard de son employeur. Il ne doit pas exercer une activité directement concurrente de son emploi pour son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur. Sous réserve et à condition de respecter la durée maximale du travail, le salarié peut travailler pour son propre compte ou pour un autre employeur.
3. S'adapter à l'évolution des emplois. Si l'employeur doit donner au salarié les moyens de s'adapter au poste de travail, en contrepartie le salarié doit suivre cette évolution en acceptant de se former.
4. Etre discret, loyal et respecter le secret professionnel

• **La fin des relations contractuelles**

Le contrat de travail prend fin pour différentes raisons. Il existe plusieurs modes de rupture du contrat à durée indéterminée.

~ **Les causes de la rupture**

Selon l'auteur de la rupture, les raisons qui la motivent et les circonstances qui l'entourent, le contrat peut prendre fin par :

- **une démission** : la démission est à l'initiative du salarié ; elle n'est soumise à aucune forme particulière. L'employeur n'a pas à donner son accord. La démission entraîne la rupture automatique et définitive du contrat de travail sous réserve du respect du préavis. Ce préavis peut être prévu par la convention collective. En pratique, le salarié informe par écrit son employeur de son intention de démission.
- **un licenciement** : le licenciement est à l'initiative de l'employeur ; il repose sur un formalisme impératif ainsi que sur un motif réel et sérieux. Avant d'engager une procédure de licenciement, l'employeur doit s'assurer auprès d'un conseil des démarches à respecter dans un souci d'éviter une procédure contentieuse auprès du conseil des prud'hommes.
- **une rupture à l'amiable** : elle repose sur un accord entre les parties et se définit comme un accord par lequel le salarié et l'employeur décident de mettre fin au contrat de travail. Elle n'est valable que si elle est indépendante de tout litige.
- **un départ ou une mise à la retraite** : le départ à la retraite est à l'initiative du salarié alors que la mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur à la condition que le salarié ait atteint l'âge de 65 ans.
- **une résiliation judiciaire** : le salarié ou l'employeur peut demander au juge prud'homal de prononcer la résiliation judiciaire si l'une des parties n'exécute pas ses obligations issues du contrat.
- **un cas de force majeure** : il s'agit d'un cas imprévu, irrésistible et extérieur à l'employeur ou salarié qui rend impossible l'exécution du contrat. Le cas de force majeure est celui qui ne peut être ni prévu ni empêché. Il n'existe guère que le décès du salarié.

~ **les obligations du salarié et de l'employeur au moment de la rupture**

Le préavis : délai de prévenance obligatoire à respecter par les parties. Le préavis a pour finalité de permettre au salarié licencié de commencer ses recherches d'emploi et à l'employeur de pourvoir au poste en cas de démission du salarié. La durée est fixée par la loi ou les conventions collectives. Elle varie en fonction de l'ancienneté et selon la partie qui a pris l'initiative de la rupture.

• **Les formalités administratives**

L'employeur doit remettre au salarié le certificat de travail et une copie de l'attestation ASSEDIC. Une copie de l'attestation doit être transmise par l'employeur au centre de traitement à AVON (Centre national de traitement - BP 80069 - 77213 AVON CEDEX). Il peut aussi remettre un reçu pour solde de tout compte mais il n'est que facultatif.

LE CONTRAT NOUVELLES EMBauchES (C.N.E.) : Le C.D.I. particulier

Le contrat "nouvelles embauches" (CNE) s'adresse aux entreprises du secteur privé qui comptent au plus 20 salariés. Il s'agit d'un véritable contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel.

Ce contrat obéit toutefois à des modalités de rupture particulières durant les deux premières années qui suivent sa conclusion.

Obligatoirement écrit, le contrat "nouvelles embauches" peut être conclu depuis le 4 août 2005.

• **Qui est concerné ?**

La possibilité de conclure un contrat "nouvelles embauches" est ouverte, pour toute nouvelle embauche, aux employeurs du secteur privé (entreprises, associations...) qui emploient au plus vingt salariés. En cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, au cours des deux premières années, il ne peut être conclu de nouveau un contrat "nouvelles embauches" entre le même employeur et le même salarié avant que ne se soit écoulé un délai de trois mois à compter du jour de la rupture du précédent contrat.

• **La forme et la durée du contrat**

Conclu sans limitation de durée, le contrat "nouvelles embauches" doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit, que le salarié soit embauché à temps plein ou à temps partiel. Si l'embauche se fait à temps partiel, le contrat devra en outre comporter les mentions obligatoires prévues par la loi pour ce type de contrat à temps partiel. (cf. dispositions sur le temps partiel).

• **Le statut du titulaire**

Le titulaire d'un contrat "nouvelles embauches" est un salarié à part entière ; il bénéficie donc des dispositions relatives au SMIC, aux congés (congés payés, congés pour événements familiaux...), à la durée du travail et aux heures supplémentaires, etc... Il bénéficie également des dispositions de la convention collective éventuellement applicable dans son entreprise. Seules ne sont pas applicables, pendant les deux premières années qui suivent la conclusion du CNE, les dispositions relatives au licenciement ou à la démission puisque la rupture du CNE pendant cette période obéit à des règles particulières.

• **Les conditions de rupture**

La rupture au cours des deux premières années. Pendant les deux premières années qui suivent sa conclusion, le CNE peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, dans les conditions suivantes :

- Notification.

La rupture doit être notifiée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception.

- Préavis.

Lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture et sauf faute grave ou force majeure, la présentation de la lettre recommandée fait courir, dès lors que le salarié est présent depuis au moins un mois dans l'entreprise, un préavis. La durée de celui-ci est fixée à au moins deux semaines, dans le cas d'un contrat conclu depuis moins de six mois à la

date de la présentation de la lettre recommandée, et au moins un mois dans le cas d'un contrat conclu depuis au moins six mois.

- **Indemnité.**

Lorsqu'il est à l'initiative de la rupture, sauf faute grave, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 8 % du montant total de la rémunération brute dû au salarié depuis la conclusion du contrat. Cette indemnité n'est soumise ni à l'impôt sur le revenu ni à cotisations sociales. A cette indemnité versée au salarié s'ajoute une contribution de l'employeur, égale à 2 % de la rémunération brute due au salarié depuis le début du contrat. Cette contribution est recouvrée par les ASSEDIC ; elle est destinée à financer les actions d'accompagnement renforcé du salarié par le service public de l'emploi en vue de son retour à l'emploi. Elle n'est pas considérée comme un élément de salaire au sens de l'article L.242-1 du Code de la sécurité sociale et n'est donc pas soumise à cotisations de sécurité sociale.

- **La rupture au terme des deux premières années.**

Au terme des deux premières années qui suivent sa conclusion, toute rupture du CNE obéit aux règles fixées par le Code du travail (et la convention collective éventuellement applicable) pour la rupture d'un contrat à durée indéterminée.

Le CNE ne peut être utilisé pour un emploi saisonnier.

Son objectif est de :

- Permettre aux employeurs d'adapter l'embauche à la conjoncture économique, sans supporter les contraintes classiques d'un licenciement, pendant les deux premières années.
- Permettre aux salariés une insertion durable dans l'emploi.

C'est un véritable contrat à durée indéterminée. Pour autant, au vu des décisions des conseils de prud'hommes rendues début 2006, l'employeur doit rester vigilant en cas de rupture du CNE.

Il faut rester prudent quant à la contestation sur les motifs de la rupture.

Le conseil des prud'hommes de Longjumeau, dans un jugement du 20 février 2006, a jugé que la rupture du CNE était abusive, au motif qu'au moment de la conclusion du CNE l'intention de se séparer du salarié était déjà présente. Dans un autre jugement, le même conseil a jugé que le CNE était contraire aux règles de l'organisme international du travail (O.I.T.).

Pour ce type de contrat, la loi prévoit que la rupture ne doit pas être justifiée puisque, dans ce cas, il s'agit d'un licenciement. Il est important de préciser que si la rupture ne doit pas être motivée par l'employeur, elle ne doit être ni discriminatoire ni abusive. Il appartient au salarié en cas de contestation de démontrer le caractère abusif de la rupture

LES MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES JEUNES

• **Le contrat jeune en entreprise**

Les employeurs pourront bénéficier d'un soutien de l'Etat lors de la conclusion de contrats à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel :

- avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de fin de

second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel. Ils peuvent donc avoir le niveau du baccalauréat, sans le diplôme ;

- avec des jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui résident en zone urbaine sensible ;

- avec des jeunes titulaires du CIVIS (Le contrat d'insertion dans la vie sociale) défini à l'article L.322-4-17-3 du Code du travail.

La durée du travail stipulée au contrat doit être au moins égale à la moitié de la durée du travail de l'établissement.

L'aide de l'Etat sera accordée, le cas échéant, de manière dégressive, pour une durée maximale de 2 ans.

Cette aide pourra se cumuler avec l'exonération de la cotisation d'allocations familiales et la réduction des cotisations patronales de sécurité sociale instituée depuis le 1er juillet 2003, réduction Fillon. Elle n'est pas cumulable avec une autre aide de l'Etat à l'emploi.

Les montants de l'aide et les modalités de son versement sont fixés par décret.

• **Le CIVIS**

Le contrat d'insertion dans la vie sociale (CIVIS) a pour objet d'organiser les actions d'accompagnement proposées en fonction des difficultés rencontrées par son bénéficiaire et de son projet professionnel d'insertion dans un emploi durable. Toute personne de 16 à 25 ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un CIVIS conclu avec l'Etat. Ce contrat fixe les engagements du bénéficiaire en vue de son insertion professionnelle et les actions engagées à cet effet, ainsi que les modalités de leur évaluation.

Le CIVIS était jusqu'à présent réservé aux jeunes n'ayant pas atteint le niveau bac + 2. Il sera dorénavant ouvert à tout jeune quel que soit son diplôme ou niveau de qualification. Un décret fixe les modalités de ce contrat.

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE (C.D.D.) : LE CONTRAT D'EXCEPTION

Le mode de recrutement de droit commun étant le C.D.I., les conditions de recours au C.D.D. sont réglementées.

Le C.D.D. est le contrat d'exception. Si le contrat saisonnier est probablement le plus connu des agriculteurs, il n'est pas le seul. D'autres cas de recours sont prévus par les textes. Mais dans tous les cas de recours aux C.D.D., l'agriculteur doit faire preuve de rigueur.

• **Le recours au contrat à durée déterminée est limité**

Un employeur agricole n'est admis à conclure un C.D.D. que dans les cas suivants :

~ **L'exécution d'une tâche précise et temporaire.**

- Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail (maladie ou autres), de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail (ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel si ces structures existent dans l'entreprise), en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

- Accroissement temporaire d'activité de l'entreprise. Il s'agit de l'augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise, de l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise.
- Emploi à caractère saisonnier. Ont un caractère saisonnier les tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons. Le contrat saisonnier ne peut excéder 8 mois.

Embauche conclue dans le cadre de la politique de l'emploi.
Il s'agit des contrats de formation en alternance ou d'insertion.

• **Forme et contenu du contrat à durée déterminée**

Le contrat conclu doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit et être transmis au salarié dans les deux jours suivant l'embauche. Il doit être rédigé en deux exemplaires, signés par l'employeur et le salarié, l'un d'eux étant remis au salarié. S'il n'est pas remis dans les deux jours, il est réputé être à durée indéterminée.

Le contrat doit également préciser la définition du motif pour lequel il a été conclu, comme par exemple : les travaux à réaliser ou les tâches à accomplir.

Par ailleurs, il doit mentionner toutes informations relatives à la situation dans laquelle s'inscrit le contrat. Ainsi, le contrat devra notamment mentionner :

- le nom et la qualification du salarié remplacé (en cas de remplacement),
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis,
- la durée minimale si le contrat ne comporte pas de terme précis (remplacement d'un salarié ou emploi saisonnier, par exemple),
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, s'il s'agit d'un poste dangereux,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- le montant de la rémunération et, s'ils existent, les primes et accessoires de salaire,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue (cette dernière ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines pour un contrat d'une durée initiale au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas). Dans le cas où le terme du contrat n'est pas précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat. Par exemple, un contrat conclu pour une durée de six semaines donne lieu à une période d'essai de six jours. Un contrat conclu pour une période de huit mois donne lieu à une période d'essai de un mois. Attention, si la période d'essai ne figure pas sur le contrat, l'employeur ne pourra pas s'en prévaloir.

• **La cessation du CDD**

La relation contractuelle peut prendre fin à l'arrivée du terme, ou perdurer après ce terme. Dans tous les cas, ce terme s'impose aux parties.

• **Le caractère impératif du terme de C.D.D.**

Après la période d'essai, employeur et salarié sont tenus par la durée du contrat.

Il en résulte que le contrat ne peut être rompu sans exposer l'auteur de la rupture à une condamnation à des dommages et intérêts au profit de l'autre partie.

Quand la rupture du contrat est imputable à l'employeur, l'indemnisation du salarié doit correspondre au moins au salaire dont il a été privé du fait du congédiement. Par exemple, si un salarié recruté dans le cadre d'un C.D.D. prévu initialement pour huit mois, est "remercié" au bout de trois mois, l'employeur devra lui verser une indemnité au mois égale à cinq mois de salaire.

Si la rupture est imputable au salarié (ce qui est courant, notamment dans le cadre des contrats saisonniers), il peut être condamné à réparer le préjudice subi par l'employeur. Mais ce préjudice doit être établi et la réparation ne peut être prononcée que par le Conseil de prud'hommes (autrement dit, l'employeur ne peut pas déduire de lui-même une certaine somme d'argent sur le dernier bulletin de paie). En pratique, il est donc très difficile de sanctionner le salarié déficient.

Par ailleurs, il est possible de résilier le contrat avant le terme dans les trois cas suivants :

- en cas d'accord entre les parties,
- en cas de faute grave du salarié,
- en cas de force majeure.

Depuis janvier 2002 : un nouveau cas de rupture. Le salarié est en droit de rompre unilatéralement son C.D.D. lorsqu'il justifie d'une embauche en C.D.I. Dans ce cas, à défaut d'accord avec l'employeur, il doit respecter un préavis dont la durée, calculée sur la durée totale du contrat (éventuel renouvellement inclus) correspond à un jour par semaine dans la limite de deux semaines. Pour les contrats à terme imprécis, le préavis sera calculé à partir de la durée totale déjà effectuée.

• **Cas du maintien des relations contractuelles après le terme**

Au terme du contrat, l'employeur peut proposer le renouvellement au salarié sous réserve que les conditions suivantes soient cumulativement respectées :

- il s'agit d'un premier renouvellement (il ne peut y avoir qu'un seul renouvellement d'un C.D.D. sauf dans les cas d'exception cités ci-après).
- la durée totale du C.D.D. (y compris la durée du renouvellement) n'excède pas 18 mois (sauf exception).

Si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat (y compris un éventuel renouvellement), celui-ci devient automatiquement un contrat à durée indéterminée.

• **Succession des CDD**

Une exception est cependant faite lorsqu'il s'agit d'un contrat conclu pour remplacer un salarié ou pour un emploi saisonnier. En effet, dans ces deux cas, rien n'empêche l'employeur de conclure, à l'échéance du contrat initial, des nouveaux C.D.D. successifs avec le même salarié. Par exemple, si le salarié remplace

un salarié qui est absent jusqu'au 10 septembre, rien n'empêche de le reprendre à parti du 11 pour un autre remplacement ou pour un autre motif. De même, un salarié embauché pour la taille jusqu'en mars, pourra dans la foulée être embauché pour un autre travail saisonnier. Dans les autres cas, l'employeur ne peut pas, à l'expiration du C.D.D., recourir pour le même poste ni à un C.D.D., ni à un contrat de travail temporaire, sans avoir attendu un délai égal au tiers de la durée de contrat, renouvellement inclus. A titre d'illustration, pour un C.D.D. conclu pour une tâche occasionnelle pour neuf mois, renouvelé pour trois mois (soit 12 mois au total), l'employeur devra attendre au moins quatre mois (1/3 de 12 mois) avant d'embaucher à nouveau un salarié au même poste.

Cette période ne s'impose pas dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié remplacé,
 - exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
 - travail saisonnier,
 - rupture anticipée du fait du salarié,
 - refus du salarié de renouveler son contrat,
 - contrat conclu dans le cadre de la politique de l'emploi.
- Pour les C.D.D. conclus depuis le 20 janvier 2002, il existe un nouveau mode de calcul du délai de carence pour les contrats d'une durée inférieure à 14 jours.

Désormais, si le contrat (renouvellement éventuel inclus) présente une durée inférieure à 14 jours, le délai de carence est égal à la moitié de la durée totale et non au tiers. Dans ce calcul, on doit maintenant prendre en compte les jours ouvrés.

• *Fin de la relation contractuelle : versement d'une indemnité de précarité*

Le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat, appelée "indemnité de précarité" à l'issue du contrat sauf quand les relations contractuelles se poursuivent en C.D.I. ou si le salarié a refusé le C.D.I. proposé. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération brute perçue par le salarié durant le contrat. Elle doit être versée en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Attention, elle n'est pas due en cas :

- de contrat saisonnier,
- d'une embauche inscrite dans le cadre de la politique de l'emploi,
- de refus du salarié d'accepter la conclusion d'un C.D.I. pour le même emploi ou un emploi similaire,
- de rupture anticipée pour faute grave du salarié ou pour cas de force majeure,
- pour les étudiants et scolaires recrutés pendant leurs vacances scolaires.

• *Le contrat saisonnier est bien un CDD*

Le contrat peut être conclu toutes les fois qu'un travail est en rapport avec un cycle de production agricole ou une récolte. Il correspond donc à des travaux appelés à se répéter chaque année à des dates ou périodes à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des mode de vie collectifs. Le contrat saisonnier qui est un CDD ne peut excéder huit mois dans l'année.

• *La forme des contrats saisonniers*

Le contrat saisonnier est donc un C.D.D. obligatoirement écrit et remis au plus tard dans les deux jours de l'embauche.

Il peut être conclu :

- à terme précis (date de début et date de fin) *ou*
- à terme imprécis (exemple : conclu pour la durée de l'éclaircissage dans les vergers).

Dans ce dernier cas, il est impératif de préciser une durée minimale. Le contrat prendra fin à l'échéance des travaux prévus (fin de l'éclaircissage dans l'exploitation).

LE CONTRAT VENDANGES : UN TYPE PARTICULIER DE CONTRAT SAISONNIER

C'est un type particulier de contrat saisonnier. Il permet de recruter un salarié pour les préparatifs des vendanges, leur réalisation (la cueillette du raisin, le portage des hottes et paniers), les travaux de rangement et de nettoyage du matériel. Il ne peut pas être utilisé pour d'autres motifs.

• *Les caractéristiques particulières de ce contrat*

- sa durée : maximum un mois
- la possibilité pour un salarié d'en conclure successivement
- la possibilité pour un salarié de faire les vendanges pendant ses congés payés
- l'exonération de cotisations salariales sous certaines conditions

• *Quels salariés ?*

Tous les salariés, y compris les salariés en congés payés et les fonctionnaires, peuvent être embauchés par le biais du contrat vendanges. En principe, un salarié en congés payés n'a pas le droit de travailler et un fonctionnaire (ou agent assimilé), de cumuler son emploi avec un poste privé. Le contrat vendanges constitue une dérogation. Néanmoins, les intéressés doivent obtenir l'accord de leur employeur habituel quant à la date et la durée de leurs congés avant de s'engager dans un contrat vendanges.

• *La durée du contrat*

La durée du contrat vendanges est limitée à un mois. Aucun délai de carence n'est exigé entre deux contrats de vendanges successifs. Le contrat peut être conclu avec un terme précis ou mentionner qu'il s'achèvera à la fin des vendanges. Dans tous les cas, il ne peut dépasser un mois.

• *La possibilité pour un salarié de conclure plusieurs contrats vendanges*

Un même salarié peut conclure – avec les mêmes employeurs ou des employeurs différents – plusieurs contrats vendanges successifs sans que le cumul des contrats n'excède, au total, deux mois au cours de l'année civile.

• *L'exonération de cotisations salariales*

Afin d'augmenter la rémunération nette versée au salarié (et donc de faciliter le recrutement pour les travaux de vendanges), le contrat vendanges est assorti d'une exonération de la part salariale des cotisations d'assurances sociales.

Les cotisations salariales maladie et vieillesse sont exonérées. Les autres charges (cotisations d'assurance chômage, CSG...) restent dues. Une condition pour pouvoir appliquer cette exonération : l'employeur doit être éligible aux taux réduits de cotisations sociales patronales pour l'embauche de travailleurs occasionnels.

LE TESA : LE TITRE EMPLOI SIMPLIFIÉ AGRICOLE

L'employeur peut avoir recours à une formule simplifiée intitulée "Titre Emploi Simplifié Agricole". Attention, cette formule est simplifiée et peut être la source de contentieux, donc de conflits devant le Conseil de Prud'hommes. Depuis le 1^{er} juin 2000, il s'applique ainsi aux C.D.D. d'une durée maximum de trois mois, conclus pour un accroissement temporaire d'activité, pour le remplacement d'un salarié absent ou pour l'exécution de travaux saisonniers.

Le TESA a été créé pour simplifier les formalités liées à l'embauche et à l'emploi des travailleurs saisonniers dans le secteur de la production agricole. C'est une spécificité agricole à ne pas confondre avec le chèque emploi service universel (CESU) réservé aux emplois familiaux à titre privé. L'agriculteur peut utiliser le CESU pour les emplois domestiques privés tels que ménage ou garde d'enfants à domicile... et le TESA pour des emplois saisonniers. Il concerne tous les employeurs, quel que soit le secteur d'activité professionnelle agricole et l'effectif salarié (y compris les membres des groupements d'employeurs et les membres des groupements d'employeurs de remplacement).

Le TESA : dix formalités en un document unique

Six formalités au moment de l'embauche

- la déclaration préalable à l'embauche
- l'inscription sur le registre unique du personnel
- le contrat de travail
- la demande de bénéfice de taux réduits pour l'emploi d'un travailleur occasionnel ou d'un demandeur d'emploi
- le signalement au service de santé du travail
- l'immatriculation du salarié

Quatre formalités à l'issue de la relation de travail :

- le bulletin de paie
- l'attestation ASSEDIC
- la déclaration trimestrielle des salaires
- la conservation du double du bulletin de paie

- **Le dispositif travailleur occasionnel (T.O.) :** une mesure d'exonération de charges sociales accordée pour certains types de contrats (CDD ou CDI dans les groupements d'employeurs).
- **La mesure "travailleur occasionnel" :** cette mesure permet aux employeurs de bénéficier d'une réduction de leurs charges patronales afférentes à l'emploi de salariés de courte durée (CDD) ou dans le cas de groupements d'employeurs.

La procédure entraîne une économie variant de 58 % à 100 % des cotisations patronales de sécurité sociale (maladie, vieillesse, accident du travail, allocations familiales).

• **Conditions**

Avant l'application du dispositif issu de la LOA (Loi d'Orientation Agricole) parue au journal officiel le 7 janvier 2006, la durée maximale d'emploi ne devait pas excéder 132 jours travaillés (consécutifs ou non) par année civile, dont 100 jours avec réduction de charges. Cette durée se calculait par salarié chez un même employeur.

Attention : Si un salarié dépassait 100 jours (+ 32) au cours de la même année civile chez le même employeur, il perdait la qualité de travailleur occasionnel rétroactivement au premier jour du contrat.

Les employeurs bénéficiaient donc d'une franchise de 32 jours pendant laquelle il n'y avait pas remise en cause de la réduction de charges. C'est le taux plein qui s'appliquait.

Depuis le 11 septembre 2006, date de publication des décrets au journal officiel, la durée d'exonération est fixée à 119 jours ouvrés consécutifs ou non par année civile (au lieu de 100 jours antérieurement). Pour l'année 2006, si les 100 jours ne sont pas atteints au 10 septembre, la durée est prorogée de 19 jours sinon la durée reste à 100 jours maximum pour les périodes avant la publication du décret.

Passé ce délai, l'employeur pourra conserver cette réduction ou opter pour la réduction Fillon. Dans ce cas, l'employeur pourra bénéficier de la réduction Fillon pour l'année civile au lieu et place du dispositif occasionnel dès le premier jour. L'employeur pourra opter ou non.

L'employeur qui renonce à la réduction travailleur occasionnel devra le faire savoir auprès de la caisse MSA au plus tard le 31 décembre.

Pour les CDD, la renonciation prend effet au premier jour du contrat.

Pour les CDI, la renonciation prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile au cours de laquelle elle est formulée.

Dispositif d'exonération travailleur occasionnel		
Nombre de jours d'emploi par année civile		
Type de contrat	De 0 à 119 jours	Au-delà de 119 jours
CDD	Application du dispositif "travailleur occasionnel"	Aucune réduction sauf renonciation avant le 31 décembre à la réduction "travailleur occasionnel" pour bénéficier de la réduction Fillon dès le premier jour du contrat
CDI dans les groupements d'employeurs ou CDI intermittent	Exonération "travailleur occasionnel" par adhérent et par salarié	Aucune réduction sauf renonciation avant le 31 décembre à la réduction "travailleur occasionnel" pour bénéficier de la réduction Fillon dès le premier jour du contrat

• **Le montant de la réduction reste inchangé**

Les employeurs concernés bénéficient pour leurs salariés occasionnels d'une réduction de leurs charges patronales de sécurité sociale égale à :

- 58 % : droit commun. Ce taux concerne notamment la polyculture/élevage
- 75 % : raisin de cuve (C.D.D.)
- 85 % : raisin de cuve (C.D.I.)
- 90 % : fruits et légumes, horticulture, pépinières, pommes de terre, tabac, apiculture, raisin de table (C.D.D.)
- 100 % : id à 90 % pour les C.D.I.

Attention : La mesure "travailleur occasionnel" est une forme de réduction de charges spécifique aux salariés de la production agricole et non un type de contrat. Elle n'est pas liée au fait que le contrat est de nature saisonnière. Ainsi, un employeur peut embaucher pour un surcroît de travail (et non pour l'activité saisonnière) et pourtant bénéficier de la mesure "travailleur occasionnel".

Quel que soit le type de contrat, l'employeur doit respecter certaines obligations

- déclarer le salarié préalablement à l'embauche à la Caisse de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) en remplissant la déclaration unique d'embauche (DUE) ou en utilisant le Titre emploi simplifié agricole (TESA)

- inscrire les salariés sur le registre du personnel
- déclarer les salaires à la Caisse de retraite complémentaire
- tenir un registre horaire où sont consignées les heures de travail du salarié
- établir la fiche de paie
- verser l'indemnité de précarité de 10 % dans le cas d'un CDD sauf si c'est un contrat saisonnier ou s'il s'agit de jeunes embauchés pendant leurs vacances scolaires
- payer les congés payés sur la base de 10 % des rémunérations brutes totales. En principe, le salarié a droit à 2,5 jours de congés payés dès lors qu'il a un mois de travail effectif ou 24 jours ou 4 semaines ou 24 jours ouvrables. L'employeur doit faire prendre les congés payés au salarié. Dans le cas où le salarié n'a pas pu prendre la totalité de ses congés payés (CDD ou rupture du contrat), l'employeur doit lui payer les congés payés restants au titre d'une indemnité compensatrice de congés payés et ce quelle que soit la durée du contrat.

Sandrine FENAUX

	CDI classique	Contrat Nouvelles Embauches (CNE)		CDD
Période d'essai	Période d'essai conventionnelle	Pas de période d'essai		CDD < 6 mois = 1 jour/semaine dans la limite de 2 semaines CDD > 6 mois = période d'essai d'un mois
Notification de la rupture	En cas de rupture après la fin de la période d'essai, procédure de licenciement et nécessité de justifier d'une cause réelle et sérieuse	En cas de rupture du contrat dans les deux premières années, modalités de rupture simplifiée : notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception		Pas de rupture anticipée sauf si le salarié a obtenu un CDI
Durée du préavis	Préavis conventionnel (sauf faute grave)	Préavis de rupture	Présence dans l'entreprise	Préavis pour embauche en CDI : 1 jour/semaine compte tenu de la durée totale du contrat – maximum 2 semaines Si accord des parties. Faute grave
		Aucun préavis	Pendant le 1 ^{er} mois	
		2 semaines	Du 2 ^e au 6 ^e mois	
		1 mois	Entre 6 mois et 2 ans	
Indemnité	Pas d'indemnité versée au salarié en cas de rupture de la période d'essai	En cas de rupture de la période de consolidation de l'emploi (2 ans)		Fin de contrat de 10 % des rémunérations brutes sauf si contrat saisonnier ou conclu avec des jeunes pendant les vacances scolaires ou si poursuite des relations contractuelles. Plus dommages et intérêts si rupture anticipée du fait de l'employeur.
	<ul style="list-style-type: none"> • En cas de licenciement (sauf faute grave), une indemnité de licenciement légale ou conventionnelle doit être versée au salarié. • Attention, en cas d'ancienneté inférieure à 2 ans, aucune indemnité n'est due (sauf disposition conventionnelle plus favorable) 	Versement d'une indemnité de 8 % au salarié et 2 % aux services des ASSEDIC		

Le Brésil

nouveau conquérant de l'agriculture

Chaque année, la France entretient des rapports privilégiés avec un pays du monde. 2005 fut celle du Brésil et l'occasion de nombreuses manifestations culturelles et scientifiques partout en France pour nous faire découvrir ce fabuleux pays. INFO AGRICOLE tenait également à célébrer ce géant d'Amérique Latine. L'agriculture brésilienne est un vaste sujet particulièrement complexe et intéressant à explorer. On ne le sait peut être pas, mais le Brésil se place, aujourd'hui, comme l'une des toutes premières puissances agricoles. Troisième exportateur agricole mondial, il occupe le premier rang pour de nombreuses productions et sa suprématie dans le domaine agricole ne cesse de s'accroître. Le dynamisme hors pair et la faculté d'adaptation, dont font preuve les professionnels du secteur au Brésil font que certains considèrent ce pays comme le futur "grenier du monde". Néanmoins, tout n'est pas si parfait, comme on pourrait le croire de prime abord, et derrière cette agriculture superpuissante se cachent, en réalité, des disparités considérables entre les différents types d'agriculture coexistants. Le Mouvement des Sans Terre, connu internationalement, constitué de millions de paysans qui ne possèdent pas la moindre parcelle cultivable, en est une preuve flagrante. Cet article va ainsi nous permettre de mieux comprendre comment un pays, ne faisant pourtant pas partie des plus développés économiquement à l'échelle mondiale, a réussi à développer une agriculture si compétitive et diversifiée. Y a-t-il un revers à la médaille ? Quel poids possède le Brésil, pays à la logique libérale pour son agriculture, dans les négociations internationales et notamment vis-à-vis de l'O.M.C. ? A quelles perspectives d'avenir doit on s'attendre ?



Histoire d'une agriculture performante mais résolument tournée vers l'exportation

UN PAYS FACONNE PAR SON AGRICULTURE

Pour comprendre l'hégémonie actuelle du Brésil en matière d'agriculture, il est important de se pencher, dans un premier temps sur son histoire.

Historiquement, l'agriculture a servi de base au développement économique et à la structuration actuelle du pays. Depuis le début de la conquête coloniale au 16^e siècle, le Brésil a connu une succession de "cycles économiques", fondés sur des productions agricoles associées pour la plupart à une région spécifique et à une période donnée. Ainsi, le Nordeste avec la canne à sucre au 16^e siècle, le centre du pays avec l'exploitation de l'or au 18^e siècle, le cycle du caoutchouc en Amazonie, le cycle du coton dans le Nordeste et surtout le cycle du café dans le Sudeste au 19^e siècle ont permis de façonner la puissance agricole actuelle du pays.

Chaque cycle a permis le peuplement et l'émergence d'une région précise. Néanmoins, notons que les cycles (hormis le cycle du café), basés sur des exportations massives suivies d'une chute de la production liée à la concurrence étrangère ou à d'autres aléas, ne permirent pas un développement durable et équitable pour toutes les régions du Brésil.

Le 20^e siècle permit de consolider la puissance agricole du pays par l'aménagement de l'espace, notamment par la mise en place de voies de communication, mais également par la diversification des cultures d'exportation comme nous le verrons par la suite.

L'histoire agricole du Brésil nous permet de comprendre le formidable potentiel d'adaptation et de mobilité ainsi que la capacité de mobilisation des brésiliens pour conquérir de nouveaux marchés agricoles et pourquoi ce pays est aujourd'hui considéré comme "la nouvelle ferme du monde".

DES CHIFFRES ELOQUENTS

• Un palmarès hors du commun

La puissance agricole du Brésil est sans conteste, les chiffres du tableau ci-après parlent d'eux-mêmes.

On peut y voir que le Brésil est, aujourd'hui, le premier producteur et exportateur mondial de café, jus d'orange et sucre (issu de la canne à sucre). Il est également le premier exportateur de soja (graine), de viande bovine et de tabac. Notons également que le Brésil est le troisième producteur et exportateur mondial de fruits et le quatrième brasseur mondial.

• Un secteur tourné vers le commerce international

Cinquième exportateur mondial de produits agricoles en 2001, quatrième en 2002, le Brésil gravit aujourd'hui la troisième marche du podium, derrière les Etats-Unis et l'Union Européenne selon la FAO⁽¹⁾. Ses exportations ont été multipliées par deux au cours des quatre dernières années.

L'Union Européenne est aujourd'hui le premier importateur de produits agricoles brésiliens dont elle absorbe 36 % des exportations agroalimentaires en 2003. Les Etats-Unis s'offrent quant à eux 16 %. Le Brésil continue à étendre son

Tableau 1 : La puissance agricole du Brésil en quelques chiffres

	Production		Exportations	
	%/monde	Rang	%/monde	Rang
Café	31	1 ^{er}	29	1 ^{er}
Jus d'orange	47	1 ^{er}	82	1 ^{er}
Sucre	16	1 ^{er}	29	1 ^{er}
Soja (graine)	30	2 ^e	38	1 ^{er}
Soja (huile)	19	2 ^e	28	2 ^e
Volaille	14	3 ^e	29	2 ^e
Viande bovine	16	2 ^e	20	1 ^{er}
Tabac	9	3 ^e	23	1 ^{er}
Coton	5	5 ^e	5	4 ^e

Source : Rapport d'information sur les "Négociations agricoles entre le Brésil et l'Union Européenne", Assemblée Nationale, n° 2098, 15 février 2005

emprise en cherchant de nouveaux débouchés. Ainsi, depuis 2003, le pays se tourne vers de nouvelles régions du globe, telles que l'Europe Orientale, l'Afrique et le Moyen Orient. Le pays est également en négociation avec l'Asie et notamment avec les pays fortement peuplés que représentent l'Inde, la Russie et la Chine.

LE BRÉSIL : UN POTENTIEL DE PRODUCTION CONSIDÉRABLE

• Des atouts physiques incontestables

Avec ses 8,5 millions de km², le Brésil est le cinquième pays du monde par sa superficie et le premier d'Amérique Latine : à lui seul il représente presque la moitié (47 %) du continent sud-américain.

Pourtant, la surface cultivée du pays est constituée de seulement 62 millions d'hectares soit 7 % de la superficie totale du pays ; c'est pourquoi le Brésil est surnommé le "pays neuf", possédant la plus vaste réserve de terres encore disponibles au monde, soit 90 millions d'hectares, hors forêt amazonienne, ce qui correspond à plus d'une fois et demie la superficie de la France et à pratiquement la totalité des surfaces cultivées en Chine.

S'étalant sur 7000 km de long et 6000 de large, le Brésil bénéficie d'une vaste gamme de climats favorables à l'agriculture. Traverser le territoire brésilien du Nord au Sud équivaldrait à aller de Paris à Dakar en passant par tous les types de climats intermédiaires. De ce fait, pratiquement toutes les productions mondiales peuvent pousser au Brésil, qu'elles soient tempérées, tropicales, semi-arides ou équatoriales.

• Une population agricole volontaire et des professionnels opportunistes

Comme son passé agricole a pu nous le montrer, le Brésil est un pays qui a toujours su s'adapter à la demande internationale. Le dynamisme agricole brésilien est en partie dû à cette faculté de mobilisation que possèdent les agriculteurs brésiliens pour rester compétitifs. Le Brésil se remodèle constamment d'un point de vue physique et il a la particularité de pouvoir faire évoluer ses paysages agricoles et de repousser toujours plus loin, à l'ouest, ses cultures sur des espaces encore vierges.

1. Food and Agriculture Organization : Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

La puissance agricole brésilienne repose également sur le grand opportunisme dont font preuve les professionnels du secteur agricole. Ceux-ci ont su prendre les bonnes initiatives au moment opportun dans de nombreuses situations.

Prenons l'exemple des biocarburants : depuis 1975 et la mise en place du programme proalcool, l'Etat brésilien favorise le développement du bioéthanol, carburant issu de l'alcool de canne à sucre. De nombreuses distilleries ont été subventionnées par l'Etat, et il est fait obligation que toutes les essences distribuées contiennent entre 20 et 25 % d'éthanol déshydraté. En volume, le Brésil est aujourd'hui largement le premier producteur mondial avec, en 2002, 122 millions d'hectolitres d'éthanol et est considéré également comme un pionnier en matière de recherche sur le biodiesel. Dans le contexte actuel, les capacités de production que possède le Brésil pour ces biocarburants vont rapidement être appréciées par la demande mondiale croissante.

Néanmoins cet opportunisme peut, parfois, être mal ressenti par les concurrents du Brésil. Comme nous le verrons par la suite, "l'opportunisme politique" dont fait preuve le Brésil lors des négociations internationales dans le cadre de l'OMC est assez mal vécu par les Etats-Unis et l'Union Européenne qui se retrouvent, la plupart du temps, directement visés par les revendications des industriels brésiliens.

• *Une recherche agroalimentaire performante*

Enfin, on ne peut parler des succès de l'agriculture brésilienne sans évoquer la recherche agroalimentaire, particulièrement dynamique et performante de ce pays. En effet, la puissance agricole brésilienne résulte en partie des efforts d'investissements entrepris et des nouvelles technologies mises au point par l'Embrapa, l'entreprise brésilienne de recherche agricole. Cette structure créée en 1976 et regroupant plus de 8600 salariés, 2221 chercheurs sur 37 centres de recherche à travers tout le pays, est aujourd'hui une référence au niveau mondial, notamment en matière de recherche sur l'agriculture tropicale. Le gouvernement brésilien soutient activement cet institut en lui accordant un budget de plus de 60 millions d'euros par an. Grâce aux recherches effectuées par l'Embrapa, la mise au point de nouvelles semences et des croisements génétiques judicieux concernant les animaux d'élevage notamment, le pays a vu sa productivité doubler ces vingt dernières années.

Parmi d'autres innovations sorties de l'institut, on peut citer un porc "light", moins gras et avec 60 % de viande en plus, atteignant le poids de 90 kg en 139 jours seulement, un système de traçabilité de la viande bovine qui permet une meilleure gestion de la production, et le premier bovin d'Amérique Latine obtenu par clonage.

DEUX MODELES EN OPPOSITION

Cependant, l'agriculture brésilienne ne correspond pas seulement au secteur dynamique et puissant représentée par l'agroexportation que l'on vient d'évoquer. Il existe au Brésil

une agriculture que l'on pourrait qualifier de "à deux vitesses". D'un côté une agriculture performante, résolument tournée vers l'exportation et d'un autre, une agriculture traditionnelle, dite "familiale", peu concernée par l'exportation et produisant la plupart des ressources vivrières, essentielles à l'alimentation de la population brésilienne.

En 2004, l'agriculture familiale représentait 86 % des fermes soit plus des trois quarts de la main-d'œuvre agricole du pays sur 30 % des surfaces totales cultivées. Ces chiffres permettent de réaliser combien cette agriculture est importante pour la sécurité alimentaire du pays mais également la "disgrâce foncière" dont elle fait l'objet. Les deux modèles agricoles en présence au Brésil s'opposent sur tout, les techniques culturales utilisées, les revenus générés par l'activité et par conséquent les niveaux de vie des exploitants.

Les gouvernements successifs ont toujours favorisé l'agroexportation, ce modèle étant essentiel pour asseoir la crédibilité financière du pays sur les marchés internationaux, au détriment de l'agriculture familiale qui a donc perdu, au fil du temps, de la main-d'œuvre et de la surface.

L'élection de Luiz Inácio "Lula" da Silva à la présidence du Brésil en 2003, ancien métallurgiste, issu du Parti des Travailleurs et très proche du Mouvement des Sans Terre (MST voir le paragraphe suivant), engendre l'attente d'une nouvelle politique, tournée vers le développement social et économique basé sur l'être humain et sur le renforcement de la production destinée au marché intérieur.

Malheureusement, le gouvernement étant en majorité constitué d'élus penchant plutôt vers la logique néolibérale, les petits agriculteurs ont rapidement déchanté. Les financements alloués à l'agriculture patronale sont restés largement supérieurs aux crédits attribués à l'agriculture familiale. Ainsi, dans l'actuel Plan récolte, l'agriculture familiale a reçu 7 milliards de reais⁽²⁾ tandis que les ressources allouées à l'agroexportation s'élèvent à 42 milliards de reais.

En favorisant les grandes exploitations de plusieurs milliers d'hectares, c'est un million d'exploitations de moins de 100 hectares qui a disparu en une dizaine d'années, renforçant ainsi l'exode rural. Dans cette même logique, la production de cultures comme le haricot, le riz, le blé et le manioc diminue de façon importante, la croissance des productions vivrières est à peine suffisante pour nourrir la population.

Sur ce dernier point, on peut noter que ce traitement différentiel est en complète contradiction avec le programme Faim Zéro, mis en place par Lula au début de son mandat. Ce programme selon lequel chaque brésilien doit pouvoir manger trois repas par jour concerne 54 millions de brésiliens qui ne mangent pas à leur faim. Au vu du bond démographique que connaît le Brésil actuellement, la population ayant pratiquement doublé en 30 ans, la situation risque de devenir alarmante prochainement.

Les problématiques actuelles

LA INÉGALE RÉPARTITION DES TERRES GÉNÉRATRICE DE CONFLITS

- *Des clivages persistants entre grands propriétaires terriens et petits paysans sans terre*

L'accessibilité à la terre reste l'une des principales sources de conflit au Brésil. La situation paradoxale existante (des grandes exploitations dynamiques et des petites exploitations pas suffisamment rentables) que l'on vient d'évoquer semble aujourd'hui sans issue et les chiffres témoignent de ces disparités. Le dernier recensement en date (1991) permet de prendre conscience de l'importance du latifundisme⁽³⁾ : 53 % des exploitations inférieures à 10 hectares partageaient, en 1991, 3 % des terres alors qu'un peu plus de 1 % des exploitations supérieures à 1000 hectares disposait de 44 % des terres. Ainsi sur les trois millions d'exploitations agricoles de 1991, 58 000 d'entre elles occupaient la moitié de l'espace. Le sociologue brésilien Herbert de Souza va même jusqu'à dire qu'"il existe au Brésil la plus grande concentration foncière du monde ; nous avons des propriétés qui sont aussi grandes que des pays européens". Même s'il existe aujourd'hui l'INCRA (Institut national de Colonisation et de la Réforme Agraire) chargé de rendre plus équitable la distribution des terres et malgré les différents programmes de distribution des terres publiques, la situation n'avance pas.

- *La violence comme solution*

Depuis les années 60, les populations paysannes lésées ont tenté de réagir mais, malgré quelques avantages acquis, la question du problème foncier reste sans réponse et la répartition inégalitaire des terres est toujours source de tensions et génératrice de violence extrême.

Notons qu'il y a aujourd'hui au Brésil cinq millions de familles sans terre ou en occupation précaire du sol alors que 170 millions d'hectares de surfaces ne sont pas utilisés dans les grandes propriétés terriennes.

A la fin des années 70, le Mouvement des Travailleurs Ruraux Sans Terre (MST) naît. Il s'agit d'un mouvement d'essence pacifique qui base son action sur la négociation ou la pression sociale organisée : il appuie l'installation de paysans sans terre en campements provisoires sur des terres non exploitées et obtient des parcelles incultes sur lesquelles s'établissent les paysans sans terre bénéficiaires de la réforme agraire. Ce mouvement, particulièrement bien organisé et à portée nationale, laisse poindre une lueur d'espoir quant à la solution du problème foncier au Brésil mais cela serait sans compter sur les règlements expéditifs dont usent les propriétaires pour "débarrasser leurs exploitations" des paysans sans terre. Ainsi, de nombreuses occupations de terres se finissent dans un bain de sang et il arrive fréquemment que des propriétaires commanditent des meurtres et des disparitions de paysans sans terre un peu trop agités. Ainsi, entre 1985 et 1995, la commission pastorale de la terre estime que les conflits liés à la question agraire ont fait 976 morts. Dix ans plus tard, la situation reste la même et les violences perdurent.

LA QUESTION CONTROVERSEE DES OGM

La bataille sur les OGM fait aujourd'hui rage au Brésil. Ce problème touche essentiellement la culture du soja, production phare du pays, représentant, en 2003, 13 % des exportations brésiliennes soit 8 milliards de dollars de recettes pour le Brésil.

- *Chronique d'un conflit annoncé*

Jusqu'en 2003, les OGM étaient officiellement interdits. Ainsi, contrairement aux autres "gros producteurs" de soja comme les Etats-Unis, le Canada et l'Argentine, le Brésil était réputé pour produire un soja non modifié génétiquement. Pourtant, dans les faits, la situation n'était pas si claire. L'Argentine, pays frontalier du Brésil et producteur à 99 % de soja transgénique, importait clandestinement, depuis quelques années déjà, du soja génétiquement modifié dans le Rio Grande Sul, principal état producteur. Les grands producteurs de soja de l'Etat ont donc cultivé illégalement le soja OGM et, selon certains, un quart de la production du soja du Brésil est aujourd'hui génétiquement modifié. Il semblerait également que l'entreprise controversée Monsanto ne soit pas étrangère à ce phénomène. En effet, la major de l'OGM reste jusqu'à maintenant assez souple avec les utilisateurs clandestins de semences transgéniques, l'heure n'étant encore pas venue d'exiger d'eux les fameuses royalties auxquelles son brevet lui donne droit. En attendant cela, Monsanto continue de "miner le terrain" au Brésil à coup de campagnes publicitaires vantant les avantages du recours aux biotechnologies et la réduction des coûts de production qu'elle permet en se gardant bien de mentionner les coûts supplémentaires engendrés par l'achat des droits sur les semences. Au vu de l'illégitimité du commerce de cette production, les grands producteurs de soja du Rio Grande Sul ont fait subir une pression très forte au gouvernement de Lula pour demander la légalisation des transgéniques avec manifestations et lobbying politique. Leur poids politique étant d'autant plus fort qu'ils alimentent les exportations brésiliennes, le président brésilien a cédé et mis en place deux mesures provisoires afin de pouvoir écouler légalement les productions de soja génétique pour les années 2003 et 2004.

- *Un affrontement politique intense*

La bataille politique entre pro et anti-OGM débuta alors. Plusieurs élus démissionnèrent du parti des travailleurs (PT), parti au pouvoir, comme le député Fernando Gabeira et le sénateur Joao Capiberibe considérant Lula comme "un otage des multinationales" car pendant son programme électoral, Lula issu du PT, s'opposait fermement à la décision de légaliser les transgéniques.

Avec l'adoption de la loi sur la biosécurité par le parlement en mars dernier donnant tout droit à la Commission Technique Nationale de Biosécurité (CNTB), composée de 27 membres seulement, et qui décidera désormais si les études d'impact des variétés transgéniques sur l'environnement et la santé humaine sont nécessaires sans passer par les Ministères de l'Environnement et de la Santé, Lula réaffirme son soudain revirement de prise de position.

2. 1 réal= 0,43 US \$

3. Latifundisme : Système agricole basé sur la grande propriété terrienne

Le ministre de l'Agriculture, M. Roberto Rodriguez, ex-président de l'association brésilienne d'agrobusiness, propriétaire d'une plantation de soja de plus de 4000 hectares et naturellement favorable aux OGM en est ravi, contrairement à la ministre de l'Environnement, Mme Marina Silva, fervente défenseuse des produits non modifiés génétiquement qui estime que la nouvelle loi "condamne les organismes publics agissant dans les domaines de l'environnement, de l'agriculture, de la pêche et de la santé à un rôle secondaire".

• Les irréductibles paranéens

Pourtant, certains Etats résistent et notamment l'Etat du Parana qui a approuvé, le 14 octobre 2004, à une écrasante majorité l'interdiction jusqu'au 31 décembre 2006 de "la culture de la manipulation [...], de l'importation, de l'industrialisation et de la commercialisation des OGM" sur tout le territoire de l'Etat, frontalier de l'Argentine. Ainsi, aucune semence transgénique ne peut transiter par le port de Paranaguá (le plus grand port à grain du Brésil) permettant de limiter les entrées de soja transgénique argentin. Cette initiative a été favorablement accueillie par les pays européens, gros importateurs de soja brésilien qui souhaitent, pour la plupart, importer du soja traditionnel. L'Etat du Parana est d'ailleurs en négociation avec la France et notamment avec la région Bretagne afin d'établir un compromis de coopération pour mettre en place une filière complète non-OGM.

Et l'avenir... (les perspectives d'évolution)

UN POIDS CROISSANT DANS LES NÉGOCIATIONS INTERNATIONALES

Le Brésil, par la puissance agricole qu'il représente, joue un rôle de plus en plus offensif dans les négociations internationales. En faisant partie de nombreuses structures d'accords tarifaires ou de libre-échange (Groupe de Cairns, G20, Mercosul, ZLEA...), le Brésil s'appuie de surcroît sur des pays beaucoup moins avancés que lui et dont, à terme, les intérêts paraissent divergents, pour faire valoir ses revendications sur la scène internationale.

La plupart des réclamations émanant du Brésil au sein de l'OMC visent l'Union Européenne (UE) et les Etats-Unis d'Amérique (EUA) qui restent pourtant des partenaires privilégiés du Brésil, 47 % de ses flux commerciaux étant dirigés vers ces deux régions du globe.

Sous l'égide du G20, le Brésil réclame un accès plus libre aux marchés européen et américain pour les produits agricoles, l'objectif à terme étant l'élimination des subventions à l'exportation, la déliaison entre les soutiens internes et les cours du marché ainsi que des exigences sanitaires moins restrictives. L'UE et les EUA, en protégeant leurs agriculteurs par la pratique du dumping sur les produits qu'ils exportent, sont accusés de concurrence déloyale par le Brésil et un jugement rendu l'année dernière par l'organe de règlement des différends de l'OMC ne lui donne pas tout à fait tort...

En effet, en avril 2004, le Brésil accuse les Etats-Unis de violer

les règles de libre-échange en accordant à ses 25 000 producteurs de coton des subventions de plusieurs milliards de dollars, ceux-ci recevant 89 cents de subvention pour chaque dollar de coton produit. Dans les faits, il est vrai que ce soutien interne de l'Amérique du Nord à ses agriculteurs a entraîné une baisse de 31 % des revenus des exportations de coton de plus de 10 millions d'Africains qui en dépendent (4).

Même s'il paraît légitime que les pays aident leurs agriculteurs à survivre par l'intermédiaire des subventions, il paraît cependant plus normal que les aides financières soient cantonnées au marché intérieur et non pas allouées à l'exportation en raison de la concurrence déloyale que cela implique vis-à-vis des autres pays exportateurs qui ne bénéficient pas des mêmes avantages. L'OMC a donc fait pencher la balance du côté des plaignants. Cet événement est important car c'est la première fois que l'OMC se prononce sur un cas de subventions internes et cela pourrait encourager d'autres pays du Sud à réagir.

Naturellement, les Etats-Unis et l'Europe réagissent vivement à ces attaques. Ceux-ci sont conscients que, chez eux, aucun paysan n'est capable de vivre au niveau du marché mondial, ne pouvant produire aux prix du marché qui ne couvrent même pas les coûts de production.

L'Union Européenne insiste sur les efforts considérables déjà fournis tels que la réforme de la PAC en 2003 dont la finalité est le découplage des aides agricoles. Elle a d'ailleurs pris la décision de ne pas plus libéraliser le marché agricole tant que les brésiliens n'auront pas répondu favorablement à ses requêtes. Ainsi, l'UE se dit prête à limiter les subventions à l'exportation sur tous les produits agricoles mais à plusieurs conditions parmi lesquelles :

1. que les Etats-Unis s'engagent à faire de même
2. avoir accès, en contrepartie, pour ses entreprises de services, aux marchés émergents parmi lesquels on trouve les marchés d'Amérique du Sud
3. acquérir des garanties sur la propriété intellectuelle et notamment sur l'identification géographique des vins et fromages.

Même si dans un premier temps on peut trouver louables les exigences européennes, en y regardant de plus près on se rend compte que les principaux bénéficiaires de ces accords bilatéraux sont les grands producteurs brésiliens tournés vers l'exportation d'une part, et les entreprises multinationales européennes de l'autre, deux entités qui ne sont, pour l'instant, pas vraiment dans le besoin. Là encore, ce sont les plus petits agriculteurs, européens et brésiliens ainsi que l'ensemble de la population brésilienne (l'entrée d'entreprises transnationales de services ou autres n'étant pas favorable à l'émergence d'un pays) qui pâtiront de ces accords.

LES ENJEUX POUR L'AVENIR

• Emergence de mouvements d'agriculture alternative

A partir des années 80, des initiatives de développement de l'agriculture familiale ont vu le jour au Brésil.

La crise économique d'alors avec une rétractation du crédit agricole, la cassure des politiques de prix agricoles fixes, les dégâts environnementaux induits par la pratique de la monoculture, l'utilisation abusive des engrais et pesticides et la marginalisation des petits agriculteurs par la logique macro-économique créée par les politiques libérales en place, ont fait prendre conscience à certains de l'importance de mieux s'organiser afin de peser plus lourd face aux géants agro-exportateurs.

Ainsi, dans certaines régions (notamment le Sud et le Nord Est), des agriculteurs ont cherché à se fédérer et à développer une agriculture alternative, plus respectueuse de l'environnement et productrice d'aliments dont la consommation reste locale.

Dans le Sud, un véritable réseau d'acteurs en lien avec des organisations de la société civile et même avec des institutions publiques a été mis en place, permettant aux agriculteurs d'acquérir des connaissances dans différents domaines tels que la production agricole, l'agroécologie, la certification organique, la commercialisation et l'environnement. Ce réseau a également incité les agriculteurs à la création de nouveaux types d'associations et de coopératives.

Cet engouement récent des agriculteurs dits "familiaux" pour les produits cultivés de façon traditionnelle est une initiative récompensée car, depuis quelques années, on assiste au Brésil à une forte croissance de la demande en matière d'aliments biologiques, produits localement. Dans ce contexte où les classes socio-économiques les plus aisées du Brésil commencent à se préoccuper sérieusement de la qualité des aliments, la pratique de l'agriculture biologique offre une opportunité indéniable aux agriculteurs pour revaloriser l'agriculture familiale. Aujourd'hui, 70 % des produits biologiques brésiliens sont issus de cette agriculture. Malheureusement, la forte valorisation dont bénéficient ces produits revendus dans les supermarchés ne profite pour l'instant pas aux petits agriculteurs. Les intermédiaires sont nombreux et la maîtrise de la valeur ajoutée disproportionnée en défaveur des paysans.

Néanmoins la demande restant aujourd'hui plus forte que l'offre et en espérant que l'organisation naissante des agriculteurs en coopératives leur permettra, à terme, une plus grande marge de manœuvre en matière de commercialisation, on peut penser que le développement de l'agriculture biologique représente l'un des enjeux majeurs pour redynamiser le secteur de l'agriculture familiale.

• Développer la commercialisation

Même si l'agroexportation est un secteur particulièrement prospère au Brésil, les produits agricoles brésiliens souffrent aujourd'hui d'un déficit de notoriété. Les denrées agricoles sont "anonymes" et leur origine n'est absolument pas mise en valeur. Le Brésil ne parvient pas, à l'inverse d'autres pays tels que la Colombie pour le café ou la Floride pour le jus d'orange, à mettre en avant la spécificité de ses productions

afin que les pays importateurs les achètent par choix et non plus seulement parce qu'ils sont disponibles. Pourtant, le Brésil pourrait développer sa "marque" sur de nombreuses productions dont il a le monopole, telles que la viande, le jus d'orange ou encore le café. Il s'agit là d'un autre grand enjeu pour les entreprises d'agronégoce. Des efforts sont également fournis par les entrepreneurs brésiliens pour obtenir une meilleure reconnaissance d'une eau-de-vie brésilienne traditionnelle, la cachaça issue de la canne à sucre à l'instar de la tequila mexicaine. Nous saurons dans les prochaines années si les moyens mis en œuvre ont été suffisants...

Ainsi, le Brésil possède une agriculture aux multiples facettes. D'un côté, l'agrobusiness particulièrement performant et compétitif, massivement soutenu d'un point de vue financier par le gouvernement ; de l'autre, l'agriculture familiale, laissée pour compte, qui s'essouffle inexorablement et qui ne parvient pas à fournir les ressources agricoles nécessaires à l'alimentation des 180 millions de brésiliens.

Cet article nous permet de mieux comprendre sur quel paradoxe repose la puissante agriculture brésilienne et nous fait également prendre conscience de la place croissante qu'occupe ce pays dans les négociations commerciales internationales d'un point de vue agricole.

Son positionnement offensif peut constituer, légitimement, l'une des préoccupations majeures des agriculteurs européens en général, et français en particulier.

L'agriculture du Brésil est comparativement aussi développée, si ce n'est plus, que celle de nos pays occidentaux. Ainsi, le pays se trouve confronté aux mêmes questions : doit-on privilégier les grands au détriment des petits ? Quel est le rôle de l'agriculture, une source de profit ou un moyen de nourrir sa population et de maintenir les paysans en place actuellement ? La production d'OGM est-elle la solution de l'avenir ou l'erreur à ne pas commettre ? Comment faire pour que la grande distribution achète les produits issus de l'agriculture familiale à un prix décent qui permettrait aux paysans de survivre ?

Comme chez nous, les brésiliens réalisent les dommages causés par la pratique d'une agriculture intensive sur l'environnement et des initiatives de développement d'une agriculture plus respectueuse, ne visant pas uniquement la recherche d'un profit toujours plus important, voient le jour un peu partout dans le pays.

En espérant que le Brésil, tout comme la France tente de le faire, s'orientera davantage dans cette direction plutôt que dans une autre et que les bonnes décisions seront prises à l'échelle mondiale...

Marie TRIQUENAU
FCGAA (mai 2006)

4. Cf. article du Monde (30/04/04) "A l'OMC, le Brésil gagne une bataille contre les cotonniers américains"

Le fonds agricole

La création du fonds agricole par la loi du 5 janvier 2006 va-t-elle permettre à notre agriculture de franchir un nouveau cap ? Nul ne le sait, mais telle est cependant l'intention du législateur. Celui-ci abandonne une approche patrimoniale de l'exploitation agricole aujourd'hui dépassée pour lui substituer définitivement toutes les caractéristiques de l'entreprise moderne. Jusqu'à présent, l'exploitation agricole était dépendante de deux éléments essentiels : la famille et la terre. La référence à l'exploitation agricole familiale a disparu avec la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999. En 2006, l'entreprise agricole caractérisée par le fonds agricole doit supplanter l'autre élément, à savoir la terre. Dans un contexte nouveau, la loi se doit de réformer. Il est vrai que la terre n'appartient pas nécessairement aux exploitants mais à des apporteurs de capitaux. La main-d'œuvre est souvent partagée, voire externalisée afin de réduire les coûts. L'acte de produire sera plus souvent conditionné à l'acte de vente, ce qui devrait conduire le chef d'exploitation à raisonner selon une démarche d'entreprise. Un tel constat justifie parfaitement le passage de l'exploitation agricole familiale à l'entreprise agricole désormais conçue à travers le fonds agricole à l'image du fonds de commerce. Il s'agit en réalité de proposer à l'exploitant individuel de regrouper l'ensemble des facteurs de production, corporels ou incorporels, de manière globale en tant qu'unité économique apte à dégager un revenu. Ainsi défini, le fonds agricole donne une meilleure approche de la valeur de l'entreprise qui n'est plus la simple juxtaposition de certains éléments patrimoniaux. Pour autant, les nouvelles dispositions sont-elles vraiment à la mesure de l'enjeu⁽¹⁾ ? L'avenir le dira, mais on peut dès à présent formuler quelques regrets.

Le choix laissé à l'exploitant de créer un fonds agricole

Le législateur n'a pas dissimulé qu'il avait pris pour modèle le fonds de commerce et le fonds artisanal. Pas plus que ces derniers, le fonds agricole n'est défini précisément. La loi se contente d'affirmer : toute personne qui exerce une activité agricole par référence à la définition visée à l'article L.331-1 du Code Rural peut décider de créer un fonds agricole.

La démarche est singulière. La création du fonds agricole ressort non seulement de la décision de l'exploitant mais surtout et uniquement de la déclaration qu'il fera au Centre de formalités des entreprises de la Chambre d'Agriculture⁽²⁾.

Pour autant, il semble bien que toute exploitation agricole rassemblant les éléments indispensables pour l'exercice de l'activité constitue bien un fonds agricole.

Pourtant, seuls les chefs d'exploitation qui auront effectué la déclaration seront à la tête d'un fonds agricole.

Cela étant, une fois la déclaration faite, qu'advient-il du fonds agricole ?

Le législateur n'a apporté aucune réponse à cette question, notamment en cas de cession du fonds ou simplement en cas de cessation d'activité de l'exploitant. Aucune publicité particulière n'est requise pour le moment lorsque le fonds agricole fait l'objet d'une quelconque mutation.

Le législateur n'a visiblement pas voulu imposer aux exploitants la reconnaissance systématique de leurs fonds agricoles et enfermer la vie de ces derniers dans un formalisme pourtant déjà bien éprouvé dans le domaine commercial.

Cette seconde étape viendra peut-être plus tard.

On peut le regretter car le fonds agricole, en tant qu'instrument juridique, va être appréhendé par l'ensemble des domaines du droit.

Ainsi la notion intéresse tout particulièrement les exploitants mariés sous le régime de la communauté légale mais aussi le droit des libéralités et des successions, sans compter celui des procédures collectives ou même le droit des sociétés.

Les raisons qui ont été évoquées par les parlementaires pour rendre le dispositif optionnel ne sont guère convaincantes et procèdent plus de la peur du changement que de craintes réelles.

Ainsi, il a été fait état de l'augmentation du prix des exploitations et donc du coût fiscal des transmissions d'exploitations, voire du déséquilibre que pourraient subir les partages familiaux.

L'exercice du droit de préemption de la SAFER sur le fonds agricole a même été évoqué mais il est illusoire au vu de la législation à ce jour applicable.

Enfin, les modalités de fixation de la valeur du fonds ont fait craindre un rapprochement inopportun avec le fonds de commerce. Cette dernière crainte n'a pas gêné les parlementaires lorsqu'il s'est agi de déterminer l'indemnité d'éviction due par le propriétaire en cas de non-renouvellement d'un bail cessible.

Pour autant, ces craintes - illusoires ou pas - les parties y seront confrontées quand l'exploitant aura procédé à la déclaration au Centre des formalités et il semble bien qu'elles aient été résolues quand l'entreprise agricole est en société et qu'il s'agit d'évaluer les parts sociales.

Le fonds agricole nouvel instrument juridique

La loi ne donne pas la composition du fonds agricole ; elle se contente seulement de définir les éléments susceptibles d'être compris dans le nantissement du fonds agricole : il s'agit du cheptel mort et vif, des stocks et - s'ils sont cessibles - des contrats et des droits incorporels servant à l'exploitation du fonds ainsi que l'enseigne, les dénominations, la clientèle, les brevets et autres droits de propriété industrielle qui y sont attachés.

Cette définition des éléments susceptibles d'être nantis est empruntée aux dispositions de l'article L.142-2 du Code de Commerce, même si elle est plus large.

En réalité, la composition du fonds agricole lui-même est laissée a priori à l'initiative du chef d'entreprise. Tous les éléments corporels et incorporels qui constituent des facteurs de production de l'outil économique devraient faire partie du fonds agricole à l'exception du support immobilier. Il n'y a là rien de choquant, sous réserve d'admettre que le propriétaire exploitant qui cédera son fonds agricole à un repreneur devra en même temps lui céder la jouissance ou la propriété des terres sur lesquelles il exerçait son activité.

Sont nécessairement compris dans le fonds agricole, tous les droits dont dispose l'exploitant pour produire. Il serait pour le moins paradoxal de les exclure sous des prétextes divers. Ainsi, quand le Ministre de l'Agriculture précise qu'il existe certains droits incorporels non cessibles, tels certains droits attachés au foncier et faisant l'objet d'une gestion administrative ôtant toute valeur marchande à ces droits, il se méprend totalement.

Les quotas, pour les nommer, ont une valeur marchande incontestable à travers les contrats de livraisons annuelles qu'ils permettent de concrétiser auprès des sucreries et des laiteries. La Cour de Cassation a fini par reconnaître dans son arrêt du 13 octobre 2003 la valeur patrimoniale des quotas betteraviers⁽³⁾.

De même, le bail rural du droit commun devrait être nécessairement compris dans le fonds agricole, même si sa cession n'est autorisée qu'aux conditions de l'article L.411-35 du Code Rural. Certes, la cession du fonds se heurtera dans ce cas à la volonté du propriétaire des terres, soit pour autoriser la cession du bail à un membre de la famille, soit pour consentir un nouveau bail au repreneur du fonds agricole quand ce dernier est un tiers.

Ainsi on perçoit mieux les limites du nouvel instrument juridique constitué par le fonds agricole quand l'exploitation repose sur un bail qui n'est pas librement cessible.

Là aussi on peut regretter que la formule d'un bail cessible n'ait pas été étendue à toutes les sortes de baux. Certes, il aurait été nécessaire de transformer totalement le statut du fermage et, visiblement, le temps n'est pas encore venu.

En réalité, le législateur de 2006 a bien perçu la réalité économique de l'entreprise agricole et a voulu la doter d'un statut juridique lui permettant d'englober tous les biens de l'exploitation.

Le fonds agricole constitue en quelque sorte cette enveloppe qui permet désormais à l'exploitant agricole de mieux garantir ses créanciers dans l'obtention de financements.

La possibilité pour l'exploitant de donner en nantissement le fonds agricole

L'article L. 313-3 alinéa 2 du Code Rural précise désormais que le fonds agricole peut faire l'objet d'un nantissement dans les conditions et selon les formalités prévues par les chapitres II et III du titre IV du livre 1^{er} du Code de Commerce.

L'alinéa 3 du texte définit les biens susceptibles d'être compris dans ce nantissement (voir supra).

A l'instar du commerçant, l'exploitant doit pouvoir emprunter en conférant ainsi à son créancier la garantie du remboursement de l'emprunt.

Il est cependant permis de douter du succès de cette nouvelle garantie, le nantissement du fonds de commerce étant déjà peu pratiqué et le créancier de l'exploitant sera d'autant plus réticent si les baux consentis à ce dernier ne sont pas librement cessibles.

Pour le contrat de nantissement, la loi renvoie aux dispositions du Code de Commerce : le contrat sera donc constaté par acte notarié ou par acte sous seing privé dûment enregistré.

Ce nantissement du fonds suppose en outre, à peine de nullité, une inscription dans les quinze jours de l'acte, sur un registre tenu au greffe du Tribunal de Commerce dans le ressort duquel le fonds est exploité.

Quel constat peut-on vraiment faire sur l'instauration du fonds agricole ?

Seuls les exploitants détiennent réellement la réponse à cette question. Seront-ils vraiment nombreux à procéder à la déclaration requise ? Une chose est sûre : la démarche entreprise par le législateur est juste. Il était indispensable de retenir l'approche économique de l'exploitation agricole afin d'apprécier enfin tous les éléments la composant aptes à procurer des revenus.

Il paraît cependant indispensable de faire sauter définitivement le verrou de l'incessibilité du bail rural et repenser totalement l'équilibre du statut du fermage si on veut assurer le succès du fonds agricole. Enfin, il faut libérer l'entreprise agricole du carcan administratif qui l'entoure et empêcher son développement. Si de telles mesures sont prises, le développement du fonds agricole est assuré. A défaut, il restera toujours le choix de la formule sociétaire.

D.G. BRELET

Avocat à la Cour de Paris (juin 2006).

1. Voir INFO AGRICOLE n° 97 février 2006 "Fonds agricole et bail cessible"

2. Le 15 juin 2006, le décret d'application nécessaire pour effectuer cette déclaration n'est toujours pas publié.

3. Voir INFO AGRICOLE février 2005 - La patrimonialité des quotas betteraviers

[Centres de gestion agréés membres de la F.C.G.A.A.]

C.G.A. AISNE

8 rue Milon-de-Martigny - BP 24
02002 LAON CEDEX - 03 23 79 00 65

CENTRE NATIONAL AGRÉÉ DE GESTION DES EXPLOITATIONS AGRICOLES

8 rue Bauton - 02200 SOISSONS - 03 23 59 87 54

CEGACIA

rue Antoine Parmentier - ZAC La Vallée
02100 SAINT-QUENTIN - 03 23 64 35 64

CENTRE DE GESTION COMPTABLE AGRÉÉ DU BOURBONNAIS

2 rue des Combattants en AFN
03000 MOULINS CEDEX - 04 70 20 28 50

CENTRE DE GESTION AGRÉÉ DES ARDENNES

7 place de la Gare
08000 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES - 03 24 36 64 90

C.G.A. DE CHAMPAGNE

19 rue Ambrise-Cottet - BP 3028
10012 TROYES CEDEX - 03 25 73 60 85

C.G.A. DE L'AUDE

3 bd Camille Pelletan - BP 111
11003 CARCASSONNE CEDEX - 04 68 71 03 42

C.G.A. DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE

1 avenue du Forum - BP 7102
11781 NARBONNE CEDEX - 04 68 41 50 26

CGA AVEYRON-LOZÈRE

17 rue de Planard - BP 224 - 12102 MILLAU CEDEX - 05 65 60 57 85

C.G.A. DE L'ARRONDISSEMENT D'ARLES

CGAAA - Palais des Congrès
Allée de la Nouvelle Écluse - 13200 ARLES - 04 90 93 67 31

AGRIGESTION NORMANDIE

Le Trifide - 18 Rue Claude-Bloch
14050 CAEN CEDEX 4 - 02 31 47 17 17

C.G.A. COMPTABLE DU CANTAL

39 avenue Georges-Pompidou - 15000 AURILLAC - 04 71 63 61 61

C.G.A. 17

BP 329 - 17013 LA ROCHELLE CEDEX 01 - 05 46 27 64 22

CECAGRI

45, rue du Bois d'Amour - BP 18 - 17101 SAINTES - 05 46 92 04 27

C.G.A. DU CHER

88 rue de Vauvert - 18021 BOURGES CEDEX - 02 48 66 63 40

C.G.A. DU CENTRE FRANCE

11 bis rue du Docteur-Vallet - BP 72
18203 SAINT-AMAND-MONTROND CEDEX - 02 48 96 70 58

AGRA-GESTION

60 A avenue du 14 Juillet - BP 62
21302 CHENOVE CEDEX - 03 80 54 08 08

CE.GAI.CO

1 rue En Treppay - BP 27814 - 21078 DIJON CEDEX - 03 80 67 19 22

C.G.A. CÔTES-D'ARMOR

Rue de Sercq - BP 4516
22045 SAINT-BRIEUC CEDEX 02 - 02 96 01 20 50

C.G.A. DORDOGNE

Résidence Talleyrand-Périgord
77 rue Pierre-Magne - 24000 PÉRIGUEUX - 05 53 35 70 00

C.R.G.A. FRANCHE-COMTÉ

45 avenue Carnot - 25042 BESANÇON CEDEX - 03 81 61 57 57

CENTREXPERT

2 allée des Atlantes "Les Propylées" - BP 847
28011 CHARTRES CEDEX - 02 37 91 53 80

C.G.A. CÔTE ATLANTIQUE

Le Colisée - 34 rue J. Anquetil - 29000 QUIMPER - 02 98 64 32 00

AGFAGRI

8 rue Matisse
29600 MORLAIX - 02 98 72 80 32

C.G.A. DES MÉTIERS DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE ET DE L'AGRICULTURE DU GARD

388 rue Georges-Besse - CS 38220
30942 NÎMES CEDEX 9 - 04 66 38 83 80

CENTRAGRI

13 avenue Jean-Gonord - BP 95081
31504 TOULOUSE CEDEX 5 - 05 62 16 73 59

C.G.A. MIDI-PYRÉNÉES

13 avenue Jean-Gonord - BP 5070
31504 TOULOUSE CEDEX 5 - 05 62 16 73 59

C.G.A. GASCOGNE

5 rue Camille-Desmoulins - BP 46
32001 AUCH CEDEX - 05 62 61 62 11

CEGARA

Site Montesquieu - 33651 MARTILLAC - 05 57 96 02 70

CEGOCOB

10 place de la Bourse - 33076 BORDEAUX CEDEX - 05 57 14 27 10

CEGAL

66 rue Jules Favre - BP 203 - 33506 LIBOURNE - 05 57 51 99 61

C.G.A. GIRONDIN

83 boulevard Kléber - BP 218
33506 LIBOURNE CEDEX - 05 57 51 71 26

C.G.A. LANGUEDOC-ROUSSILLON

Immeuble Apex - 661 rue Louis-Lépine - Le Millénaire - BP 41237
34011 MONTPELLIER CEDEX 1 - 04 67 20 98 80

AGRIGESTION

36 rue des Veyettes - Z.I. Chantepie - BP 40825
35008 RENNES CEDEX - 02 99 53 63 77

C.G.A. OUEST

9 rue de Suède - BP 70318
35203 RENNES CEDEX 2 - 02 23 30 06 00

CEPROGES

Rue Blériot - Bât. 690 - Z.I.A.P. - BP 58
36130 DEOLS - 02 54 07 75 07

C.G.A. 36

14 place St-Cyran - BP 37
36001 CHÂTEAUROUX CEDEX - 02 54 22 27 11

C.G.A. INDRE-ET-LOIRE

20 rue Fernand-Léger - BP 2001
37020 TOURS CEDEX - 02 47 36 47 47

C.G.A. GESTADOUR

82 Village d'Entreprises - Route de Castets
40990 SAINT-PAUL-LES-DAX - 05 58 91 87 09

C.G.A. "ENTREPRISES BRETAGNE - PAYS-DE-LOIRE"

9 bis rue du Marché-Commun - BP 13314
44333 NANTES CEDEX 3 - 02 40 50 71 10

CENTRE DE GESTION AGRÉÉ DE L'OUEST ATLANTIQUE

47 avenue de la Libération - 44400 REZE - 02 40 84 02 50

C.G.A. LOIRET

52 rue d'Illicers - 45057 ORLÉANS CEDEX 1 - 02 38 78 08 88

CEGAO

8 rue du Bon Puits - BP 52345
49480 SAINT SYLVAIN D'ANJOU - 02 41 88 60 22

C.G.A. DE CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE ET DE LA RÉGION

15 avenue Becquerel
51039 CHÂLONS-EN-CHAMPAGNE CEDEX - 03 26 64 12 95

C.G.A. CHAMPENOIS VITICULTURE ET AGRICULTURE

41 boulevard de la Paix - 51723 REIMS - 03 26 85 21 04

CENTRE CONSULAIRE ET

COMPTABLE DE GESTION AGRÉÉ DE REIMS ET D'ÉPERNAY

Centre d'affaires, Santos Dumont - A4 - BP-275 - 51687 REIMS CEDEX
2 - 03 26 77 44 00

C.G.A. MAYENNE

1 rue de la Paix - BP 0506 - 53005 LAVAL CEDEX - 02 43 59 24 00

C.G.A. LORRAINE

182-186 avenue du Général-Leclerc - BP 3847
54029 NANCY - 03 83 51 49 93

CERELOR (CG DE LA RÉGION LORRAINE)

27 rue de Villers - BP 3706 - 54097 NANCY CEDEX - 03 83 40 23 22

C.G.A. MORBIHAN

1 allée Eiffel - 56610 ARRADON CEDEX - 02 97 46 48 46

CENTRE DE GESTION AGRÉÉ HAINAUT-CAMBRESIS

92 avenue Anatole France - BP 20049
59416 ANZIN CEDEX - 03 27 28 49 50

CENTRE DE GESTION RÉGIONAL

108 avenue de Flandres - BP 66
59442 WASQUEHAL CEDEX - 03 20 89 36 66

C.G.A.D. CENTRE DE GESTION AGRÉÉ DU DOUAISIS

Centre d'affaires - 83 rue du 11 Novembre
59500 DOUAI - 03 27 96 43 71

GESTION ASSISTANCE

24 avenue du Maréchal Foch - BP 80085
60304 SENLIS CEDEX - 03 44 53 45 06

C.G.A. ORNAIS

Parc d'Activités du Londeau-Cerise - BP 230
61007 ALENÇON CEDEX - 02 33 81 23 50

C.E.G.A.P.A.

20 rue Paul Casassus - BP 9137 - 64052 PAU CEDEX 9 -
05 59 30 85 60

C.G.A. DES PYRÉNÉES ORIENTALES

Avenue Paul Pascol ORLE - route de Thuir - BP 60627
66006 PERPIGNAN CEDEX - 04 68 51 49 81

C.G.A. ALSACE

11 avenue de la Forêt-Noire
67084 STRASBOURG CEDEX - 03 88 45 60 20

AGRA

1 bis, allée de la Combe - 69380 LISSIEU - 04 78 47 63 69

CENTRE DE GESTION AGRÉÉ INTERPROFESSIONNEL DE MÂCON - CHAROLLES - TOURNAIS

3 rue de Lyon - BP 531 - 71010 MÂCON CEDEX - 03 85 21 90 60

CAFGE

28 boulevard Poissonnière - 75009 PARIS - 01 44 50 51 51

GESTUNION

7 place Franz-Liszt - BP 141 - 75463 PARIS CEDEX 10 - 01 42
82 06 20

FRANCE GESTION

50 ter rue de Malte - 75540 PARIS CEDEX 11 - 01 43 14 40 50

C.G.A. HAUTE-NORMANDIE

Immeuble Le Bretagne - BP 1049 - 57 avenue de Bretagne - 76172
ROUEN CEDEX 1 - 02 35 63 55 02

C.G.A. SEINE-ET-MARNE

259 rue Pierre et Marie Curie - 77000 VAUX LE PENIL - 01 64 79 76 00

S.G.A.S.

3 rue Gustave Eiffel - "Le Technoparc"
78306 POISSY CEDEX - 01 39 11 16 16

C.G.A. 79

1 rue Yver - 79003 NIORT CEDEX - 05 49 24 57 91

C.G.A. DE LA SOMME

Parc Delpéch - Rue Jean-Froissard - BP 119
80093 AMIENS CEDEX 3 - 03 22 95 39 53

C.G.A. DU VAR

BP 511 - 83041 TOULON CEDEX 9 - 04 94 61 21 10

C.G.A. EST VAROIS

Les Suvrières - Avenue des Mimosas - BP 329
83703 SAINT-RAPHAËL CEDEX - 04 94 19 85 85

CENTRE DE GESTION AGRÉÉ AGRICOLE VAUCLUSIEN "AGRICOMTAT"

128 avenue des Thermes - BP 151
84104 ORANGE CEDEX - 04 90 51 77 33

CENTRE DE GESTION AGRÉÉ DU VAUCLUSE

141 route des Rémoiseurs - BP 955
84092 AVIGNON CEDEX 9 - 04 90 27 21 64

GESTAGRI CGA

4 avenue des Bosquets - BP 81
84232 CHATEAUNEUF-DU-PAPE CEDEX 2 - 04 90 83 77 98

C.G.A. AGRICOLE DU CENTRE OUEST

44 avenue de la Libération - 87000 LIMOGES - 05 55 79 73 67

CENTRE DE GESTION AGRÉÉ DE LYONNE

22 rue Etienne Dolel - 89000 AUXERRE - 03 86 42 07 07

C.G.A. SUD 92

64 rue de Châtillon - 92140 CLAMART - 01 46 38 03 97

C.G.A. FRANCE

41 rue du Capitaine Guynemer - 92925 LA DÉFENSE CEDEX -
01 47 78 89 78

C.G.A. 94

20 rue Vaillant-Couturier
94146 ALFORTVILLE CEDEX - 01 43 96 99 03

C.G.A. VAL-D'OISE

14 bis place Charles-de-Gaulle