

Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

Objectifs :

- Répondre aux dispositions légales et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail,
- Répondre aux exigences en matière de demande de dérogation pour une utilisation de machines dangereuses pour des mineurs en formation professionnelle dans l'entreprise,
- Réaliser son DUERP,
- Sécuriser et accompagner l'employeur dans ce cadre légal et réglementaire.

Déroulement :

- Visite de l'entreprise : repérage et identification des risques sur l'entreprise,
- Réalisation du DUERP et compte-rendu écrit,
- Restitution des informations et préconisations,
- Point sur les affichages obligatoires.

Votre contact :

Nathalie BOULAY - 02 37 24 45 37
n.boulay@eure-et-loir.chambagri.fr

les + du DUERP

Outil de prévention et de gestion de l'entreprise.
Limitation des accidents de travail.

Formations «Elaboration du DUERP»

Les 2 et 9 juin 2015 à Mondoubleau (41)
Les 4 et 11 juin 2015 à Chartres (28)

Pour en savoir plus

➤ Informations réglementaires :

Embauche

Service main d'œuvre de la FDSEA - 02 37 33 61 40 - fdsea.28@wanadoo.fr

Prévention

Nathalie BOULAY - Conseillère prévention - 02 37 24 45 37 - n.boulay@eure-et-loir.chambagri.fr

➤ Trouver un emploi / un salarié

Daniel LAZIER - Conseiller emploi/Accès Centre - 02 37 24 45 64 - d.lazier@eure-et-loir.chambagri.fr

Le 21 mai 2015, de 9h à 12h, à la Maison d'agriculture à Chartres,
La Chambre d'agriculture (Accès Centre), Pôle emploi et le Conseil départemental
d'Eure-et-Loir organisent le forum Boostemploi agricole.
Déposez dès à présent vos offres d'emploi.

Renseignements : d.lazier@eure-et-loir.chambagri.fr

www.chambre-agriculture-28.com/espace-agriculteurs/emploi/offres-d-emploi/



Chambre d'agriculture d'Eure-et-Loir
10 rue Dieudonné Costes
CS 10399
28008 CHARTRES Cedex
Tél. : 02 37 24 45 45
Fax : 02 37 24 45 90
sfc@eure-et-loir.chambagri.fr
www.eure-et-loir.chambagri.fr

UNIVERSITÉS DU SOIR]

BESOIN DE MAIN D'ŒUVRE

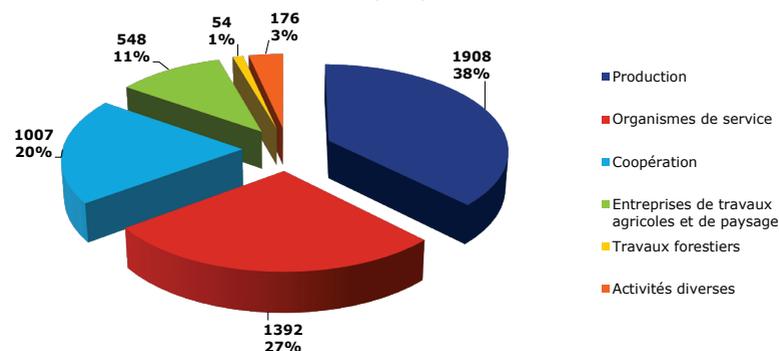
Démarches, réglementation et solutions

L'emploi agricole en Eure-et-Loir]

Le secteur agricole représente plus de 5000* emplois salariés à temps plein sur le département, dont plus d'un tiers dans la production agricole.
Ces salariés travaillent dans l'un des 1809* établissements employeurs de main d'œuvre agricoles du département, dont les 3/4 sont agriculteurs.

Emploi permanent ou saisonnier, chef de culture ou trieur de pommes de terre, les besoins sont variés. Les profils des candidats aussi !
Forte de ce constat et en prévision des travaux du printemps et de l'été, la Chambre d'agriculture d'Eure-et-Loir apporte aux employeurs ou futurs employeurs de main d'œuvre, les clés pour réussir leur recrutement :

- Identifier les besoins de l'exploitation et les formalités liées à l'embauche,
- Prévenir les risques professionnels à l'aide du Document Unique,
- Définir et diffuser l'offre d'emploi pour réaliser son recrutement.



*Source MSA

5000* emplois salariés à temps plein sur le département

Chambre d'agriculture
d'Eure-et-Loir



les Universités du soir

Embaucher un salarié agricole : Quels besoins, quelles démarches, quelles formalités ?

Pour réussir son embauche, il est primordial, avant de débiter son processus de recrutement, de connaître les besoins de mains d'oeuvre, les formalités et obligations liées à l'embauche, et les démarches à suivre.

Réaliser un recrutement demande du temps et de l'implication de la part du futur employeur.

▲ Définir le projet de recrutement

Dans un 1^{er} temps, il est nécessaire de définir les **besoins** : développer une activité, faire face à un surcroît de travail temporaire, remplacer un salarié absent, se libérer du temps... Ensuite, il faut déterminer la **durée de la mission** : besoin permanent, temporaire ou besoin de formation et le volume d'heures : s'agit-il d'un temps plein ou d'un temps partiel ? Identifier les **tâches** confiées au salariés permet d'identifier les qualifications requises. Enfin, chaque employeur peut se poser la question d'embaucher individuellement ou par le biais d'un groupement d'employeurs. Il est important dès cette étape de définir les conditions d'embauche (rémunération, logement...)

Après avoir répondu à ces questions, il sera possible de réaliser son recrutement.

▲ Réaliser le recrutement

Une fois le profil du candidat défini, il faut diffuser l'offre d'emploi. Pour cela, tous les réseaux sont intéressants : local, départemental, national, réseaux agricoles ou généralistes, internet ou bouche à oreille.

En Eure-et-Loir, la bourse d'emplois agricoles **Accès Centre** diffuse les offres d'emplois qualifiés et rapproche les offres et demandes dans les métiers de la production agricole. Accès Centre est un service gratuit de la Chambre d'agriculture.
www.chambre-agriculture-28.com/espace-agriculteurs/emploi/offres-d-emploi/

▲ Connaître les formalités liées à l'embauche

Lorsque le choix de votre futur salarié est arrêté, vous devez commencer les formalités d'embauche :

- ▲ Rédiger le contrat de travail,
- ▲ Procéder à la déclaration d'embauche,
- ▲ Procéder à l'inscription sur le registre du personnel,
- ▲ Demander la visite médicale d'embauche : elle doit avoir lieu dans les 90 jours après l'embauche - sauf cas particuliers (saisonniers, jeunes de moins de 18 ans, travailleurs handicapés ...)
- ▲ Le TESA - Titre emploi simplifié agricole : utilisé pour les CDD de moins de 3 mois, il permet d'accomplir plusieurs formalités, à l'embauche comme en fin de contrat.



Une fois toutes ces étapes franchies, vous pouvez accueillir votre nouveau collaborateur en toute sérénité.

Prévenir la santé et la sécurité de ses salariés

En 2012, on dénombrait 63 000* accidents du travail ou maladies professionnelles (AT/MP**) dont 78 accidents mortels sur toute la France, chez les salariés agricoles et 23 667 AT/MP dont 73 accidents mortels chez les non-salariés agricoles.

Même si le constat est fait depuis plusieurs années d'une diminution très nette des AT/MP, il n'en demeure pas moins que le secteur agricole reste très touché. On dénombre plus de 41% des accidents dans le secteur « cultures-élevage » et 21% dans le secteur des « Travaux agricoles »*.

Il est important aujourd'hui de se prémunir encore plus contre les risques professionnels car la loi impose à l'employeur d'évaluer les risques professionnels. Le défaut de cette évaluation peut lui être imputable et engager sa responsabilité civile voire pénale. Il a également une obligation de résultat qui se traduit par la mise en œuvre d'actions de prévention.

Le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** permet d'en faire cette analyse et d'en extraire un plan d'actions et de prévention.

*Sources MSA 2012

** Accident du travail / Maladies professionnelles

La spécificité de l'emploi des jeunes travailleurs

Les jeunes qui effectuent un travail pendant les vacances scolaires sont considérés comme des salariés. A ce titre, ils doivent bénéficier d'un contrat de travail et être déclarés à la MSA. Il est important de connaître les spécificités pour l'embauche, la durée du travail, la rémunération, les travaux interdits ou encore pour la conduite de tracteur.

▲ **L'embauche** d'un jeune de moins de 18 ans requiert l'autorisation parentale. L'emploi d'un jeune de moins de 16 ans nécessite, en outre, une déclaration préalable à l'inspection du travail.

▲ La **durée de travail** varie de 7h/jour et 32h/semaine pour les moins de 15 ans, à 7h/jour et 35h/semaine pour les moins de 16 ans et à 8h/jour et 35h/semaine pour les moins de 18 ans.

▲ La **rémunération** des moins de 17 ans correspond au SMIC - 20%, et au SMIC - 10% pour les jeunes de 17 à 18 ans.

▲ Les jeunes de 14 à 16 ans ne peuvent accomplir que des **travaux légers** dont l'exécution n'entraîne, compte-tenu de leur âge et de leur sexe, aucune fatigue anormale. Les jeunes de moins de 18 ans ne **peuvent pas** : utiliser ou entretenir des machines dangereuses, réaliser des travaux sur ou en contact avec les lignes électriques, réaliser des travaux en hauteur, fabriquer, utiliser ou manipuler des agents chimiques dangereux.

▲ Dans le cas spécifique de la **conduite de tracteur**, à partir de 16 ans, le permis n'est pas nécessaire pour conduire un tracteur **rattaché à l'exploitation**, dans le cadre de l'exploitation, que ce soit sur route ou dans les champs*. Pour conduire une machine agricole automotrice, un ensemble comprenant un matériel remorqué dont la largeur de l'ensemble excède 2,5 m ou un ensemble comprenant un véhicule tracteur et plusieurs remorques ou matériels remorqués, au profit d'une exploitation, il faut être âgé de **plus de 18 ans**.

En **dehors du cadre de l'exploitation agricole**, il faut être âgé de plus de 18 ans **ET** titulaire d'un permis de conduire adapté.

* Cette règle ne s'applique pas pour les jeunes en formation (soumis à dérogation de la Direccte).