

- il n'a pas repris d'activité à temps complet;
- le revenu de son activité professionnelle au mois d'octobre 2023 n'a pas excédé celui prévu dans le cadre de sa retraite progressive ;
- les conditions de temps de travail et de niveau de revenu d'activité ont été inchangées.

Ainsi, la suspension de sa pension de retraite progressive par la CMSA ne reposait que sur la rupture de son contrat de travail chez son premier employeur, une condition qui ne figure pas parmi celles évoquées par la réglementation permettant, soit de suspendre, soit de supprimer la pension. Le Médiateur a donc recommandé d'annuler l'indu réclamé à M. X et de lui restituer le montant qui avait déjà été récupéré par prélèvement sur les versements à venir de sa pension.

## Maternité

### Refus de prise en charge de remplacement pour maternité car la demande est adressée après la naissance de l'enfant

La CMSA a refusé de prendre en charge le congé maternité d'une exploitante agricole à l'occasion de la naissance de son enfant. Cela s'est traduit par le refus de lui attribuer une allocation pour son remplacement sur l'exploitation, au motif qu'elle avait retourné son dossier de demande de remplacement le 10 mars 2023 pour une naissance survenue le 23 février 2023.

La lecture du procès-verbal d'examen de son dossier par la CRA permettait de retenir :

- qu'elle avait contacté la caisse à de multiples reprises, plusieurs mois avant la naissance, au sujet de sa future maternité et des formalités l'accompagnant ;
- que sa grossesse avait bien été enregistrée par les services techniques de la caisse mais le guide maternité ne lui avait été adressé par mail, accompagné des imprimés de demande d'allocation de remplacement, que le jour de la naissance de l'enfant.

Le Médiateur a constaté que, selon la réglementation en vigueur (article R. 732-25 du Code rural), l'indemnisation du congé de maternité d'une NSA est effectivement conditionnée à l'envoi à la CMSA d'une demande de remplacement, a minima dans les trente jours avant la date prévue de l'interruption de l'activité. Néanmoins en ayant reçu les documents nécessaires à cette demande le jour même de naissance, il n'était matériellement pas possible à la requérante de remplir ses obligations vis-à-vis de la caisse.

Compte tenu des précisions obtenues de la CMSA au cours de la médiation, le Médiateur a recommandé de modifier la décision prise et d'accorder à l'exploitante, à titre exceptionnel et au nom de l'équité, les indemnités journalières prévues en cas d'impossibilité de pourvoir au remplacement.

Ce dossier pose à nouveau le problème de la connaissance par les agriculteurs des contraintes administratives spécifiques qui s'attachent à la prise de leur congé paternité/maternité, particulièrement la sollicitation de la CMSA suffisamment en avance (au moins 1 mois) pour que celle-ci puisse étudier la faisabilité du remplacement. Dans le cas d'espèce, la CMSA avait bien eu à temps connaissance de la grossesse mais les échanges avec l'assurée à ce sujet n'avaient manifestement pas permis de l'informer des modalités de demande du remplacement.

## Paternité

### Refus de prise en charge de remplacement pour paternité, à cause de la naissance de l'enfant avant terme

La CMSA a refusé de prendre en charge le remplacement d'un éleveur dans le cadre d'un congé paternité au motif qu'il aurait dû prendre ses « 7 jours obligatoires au plus tard à compter du 5 juin 2023 », or il l'a fait du 12 au 19 juin.

Dans sa lettre, il argumente que son fils, dont la naissance était prévue le 5 juin, est finalement né avant terme le 9 mai 2023, et qu'à cette date, le service de remplacement départemental lui avait indiqué qu'il n'avait pas d'agent disponible avant le 12 juin. L'assuré a alors embauché en direct une personne pour le remplacer du 12 au 23 juin, ce qui lui a coûté 1 945 €. Il demande au Médiateur de défendre le remboursement de cette somme par la CMSA ainsi que la possibilité de prendre les 18 jours de congé paternité restants.

La CRA a rappelé à juste titre les termes de la législation et de la réglementation en matière de congé paternité pour un exploitant agricole, c'est-à-dire :

- s'arrêter de travailler durant 7 jours à compter du jour de la naissance de l'enfant ou du lendemain de ce jour ;
- demander à la CMSA, au moins 1 mois avant la date de naissance prévisionnelle de l'enfant, à se faire remplacer durant ces 7 jours puis durant 18 jours supplémentaires (au maximum) fractionnables en trois périodes ;
- être remplacé durant son congé par un employé d'un service de remplacement conventionné par la MSA ; si cela s'avère impossible, l'agriculteur peut procéder à une embauche directe.

L'exploitant a adressé au Médiateur copie de la demande de remplacement qu'il a remplie et adressée à la CMSA plus d'un mois avant la date de naissance prévisionnelle de son enfant. En revanche, au lieu d'indiquer sur ce document ses dates de congé souhaitées, c'est-à-dire la période initiale de 7 jours puis les périodes suivantes, il a écrit à l'emplacement concernant la première période d'activité : « date terme 1<sup>er</sup> juin 2023 ». On comprend ainsi qu'au 3 mai, date d'envoi de la demande, la naissance de l'enfant était attendue le 1<sup>er</sup> juin et



non le 5 juin. Il n'a cependant pas fourni à la CMSA les dates de congé souhaitées, ce qui ne laissait pas à cette dernière le temps nécessaire pour solliciter le service de remplacement. La CMSA est donc revenue vers lui le 15 mai afin de les obtenir. Ne recevant pas de réponse de sa part, elle l'a relancé mais ce n'est que le 27 juin qu'il l'a informée de son intention de prendre la première partie de son congé paternité du 12 au 23 juin. Il n'a donc pas fait diligence suite aux demandes légitimes de la CMSA.

Le Médiateur a constaté que l'enfant étant né avant terme, il aurait fallu que le requérant signale à la CMSA la naissance dès qu'elle est intervenue afin que la caisse puisse en tirer les conclusions pertinentes. L'article D 732-29 du code rural dispose en effet que « *En cas de naissance de l'enfant avant la date prévisionnelle d'accouchement et lorsque l'assuré souhaite débiter la ou les périodes du bénéfice de l'allocation de remplacement au cours du mois suivant la naissance, il en informe sans délai la caisse de MSA dont il relève.* » Là encore, il faut constater que l'assuré n'a pas été diligent car il n'a averti la caisse de la naissance de son fils que le 27 juin, date à laquelle il lui a indiqué qu'il souhaitait prendre – rétroactivement – la première partie de son congé paternité du 12 au 23 juin.

S'agissant de l'obtention de l'allocation de remplacement ou de la prise en charge d'une embauche directe, le processus est décrit à l'article R 732-5 du code rural. À réception de la demande qui lui est adressée par l'assuré « *la caisse de MSA doit la transmettre immédiatement, par lettre recommandée avec avis de réception, au service de remplacement* ». Le service de remplacement est tenu dans les quinze jours qui suivent la réception de la demande d'indiquer à la caisse de MSA et au père s'il pourvoit ou non au remplacement. Dans

le premier cas, il s'engage à mettre à disposition de l'agriculteur un ou plusieurs remplaçants pour la totalité de la durée du remplacement demandé. À défaut d'une réponse directe du service de remplacement à l'assuré dans ce délai ou de notification d'une impossibilité de pourvoir au remplacement par celui-ci, l'assuré a la possibilité d'embaucher directement un ou plusieurs remplaçants.

Le requérant ayant adressé sa demande, sans aucune date de congés, le 3 mai avec une naissance indiquée le 1<sup>er</sup> juin et son fils étant né le 9 mai, il était impossible en pratique pour la CMSA d'obtenir un remplacement à compter du 9 ou du 10 mai. De surcroît, il est apparu lors de la médiation que le service de remplacement n'aurait pu y pourvoir à ces dates.

Ainsi, n'étant pas en mesure d'être remplacé dans son activité durant la période obligatoire du congé paternité, il ne lui était objectivement pas possible de cesser de travailler durant 7 jours à compter de la date de naissance de son enfant, sauf à mettre son troupeau en danger. Il se trouvait donc dans une situation de force majeure.

Par ailleurs, si la législation en vigueur au moment de la naissance de l'enfant posait effectivement l'exigence d'accoler immédiatement 7 jours d'arrêt de travail à compter de la naissance pour pouvoir bénéficier de la prise en charge du remplacement, ce n'est plus le cas depuis la loi 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 qui a modifié le deuxième alinéa de l'article L 732-12-1 du code rural. Ce dernier dispose désormais que « *les intéressés doivent... cesser leur activité professionnelle pendant une durée minimale et, dans un délai maximal, fixé par décret, à compter de la date de naissance effective ou initialement prévue, ne*

*pas reprendre cette activité pendant la durée d'indemnisation* ». Ainsi – et bien que le décret en question ne soit pas encore paru au moment de la saisine – le Médiateur a estimé que le législateur a ainsi voulu prendre en compte les contraintes particulières liées à l'activité agricole en permettant qu'il y ait un délai entre la date de naissance – effective ou prévisionnelle – et le début du congé paternité. Ce délai n'était certes pas encore défini mais on pouvait raisonnablement penser qu'il serait d'au moins une semaine ; or une semaine est justement la durée qui séparait la date prévisionnelle de naissance du fils (le 5 juin) et le début du remplacement du père (le 12 juin). Dès lors le Médiateur a jugé très probable qu'à l'aune des nouvelles dispositions, le requérant ait pu bénéficier de la prise en charge de son remplacement. C'est pourquoi il a recommandé du fait de la particularité de la situation et au nom de l'équité, que le coût du remplacement auquel le requérant eu directement recours lui soit remboursé.

S'agissant enfin des deux autres périodes de remplacement que l'éleveur souhaitait prendre : 6 jours en septembre, puis 9 jours en octobre 2023 (soit un total de 15 jours), le Médiateur a rappelé que l'article D 732-27 du code rural prévoit que les périodes de cessation d'activité doivent être prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. Or, le fils étant déjà âgé de 8 mois au moment de la saisine, la mesure ne trouvait plus application. Le Médiateur a donc refusé de soutenir cette demande du requérant.

## Assujettissement/ cotisations

### Affiliation erronée en tant que CE d'un éleveur canin, du fait de sa participation à des concours

La requérante, éleveuse de chiens, conteste la prise en compte d'une activité de participation à des concours canins en tant qu'activité de prolongement suite à un contrôle de son élevage. Elle justifie sa contestation en se référant à une information disponible sur le site internet de la MSA relative à l'activité d'élevage canin ou félin selon laquelle « *l'activité de concours félins ou canins n'est pas considérée comme une activité de prolongement* ».

Le Médiateur a tout d'abord constaté qu'il existait des divergences importantes entre les dires de l'assurée et les termes du rapport issu du contrôle dont elle avait fait l'objet. La principale concernait l'évaluation des activités dites de prolongement de l'activité de production, un terme qui se réfère à l'article L 311-1 du code rural. Le rapport établissait en effet que l'assurée possédait 5 chiennes reproductrices et que ses activités de prolongement, 661 heures au total, se décomposaient de la façon suivante :

- participation du concubin à l'activité d'élevage : 75 h ;
- temps de gestion de l'administratif : 76 h ;
- dressage : 52 h ;
- vente des chiots : 88 h ;
- temps consacré aux expositions (dont déplacements) : 370 h.

L'assurée évaluait pour sa part les heures consacrées à des activités de prolongement à 235 h se décomposant en :

- participation du concubin à l'activité d'élevage : 75 h ;
- temps de gestion administrative : 76 h ;
- dressage : 0 h ;
- vente des chiots : 26 h ;
- prise de contact clientèle : 52 h.

Le Médiateur s'est reporté à l'instruction technique du ministère en charge de l'Agriculture du 20 avril 2015 (IT MAAF SG/SASPLF/SDTPS/2015-370) portant sur les conditions d'assujettissement au régime des non-salariés agricoles et précisant la notion d'activités effectuées dans le prolongement de l'acte de production (figurant dans le code rural à l'article L 722-1). Il y est indiqué que : « *La notion de prolongement suppose un lien de connexité étroite entre les activités dites de prolongement et l'acte de production. Ce lien est effectif dès lors que ces activités portent en majorité sur la production de l'exploitation et lorsqu'elles sont accomplies par les exploitants eux-mêmes, par les membres de leur famille ou par des salariés qu'ils emploient à cet effet.* »

Au vu de ce texte, le Médiateur a considéré que les activités liées à la participation à des expositions ou des concours canins ne peuvent effectivement être considérées comme des activités de prolongement dans la mesure où il ne s'agit pas au sens strict d'activités de transformation, de conditionnement ou de commercialisation liées à l'acte de production de chiens.

Il a interrogé l'assurée sur la finalité des concours auxquels elle participait. Elle lui a répondu qu'il s'agissait de vérifier la conformité de ses chiens aux standards de leur race et la qualité de son élevage. Elle a confirmé qu'elle ne réalisait aucune vente de chiots lors de ces événements.

Par ailleurs, la direction de la Réglementation de la Caisse centrale de la MSA (CCMSA), a précisé au Médiateur avoir échangé spécialement sur ce sujet avec le ministère de l'Agriculture et avoir, en concertation, conclu à l'exclusion de cette activité du nombre de celles qui se situent en prolongement de l'activité d'élevage.

Sur la base de ces analyses convergentes, la position prise par le contrôleur apparaissait donc infondée. Il convenait donc de retirer les 370 h qu'il avait comptabilisées à ce titre.

S'agissant en revanche du temps consacré à la vente de chiots, le Médiateur a considéré qu'il ne disposait pas d'éléments lui permettant de remettre en cause l'évaluation faite par le contrôleur et que celle-ci pouvait être conservée. Cela réduisait tout de même le temps consacré aux activités de prolongement en 2022 de 661 h à 291 h.