

Le 28 décembre 2011, la loi 26727 établissant le Nouveau Régime de Travail Agricole (*Nuevo Régimen de Trabajo Agrario*) a été publiée. Ces dispositions remplacent ainsi l'ancien « Régime National de Travail Agricole » (*Régimen Nacional de Trabajo Agrario*), lequel avait été introduit par la loi « *de facto* » 22248, votée durant les dernières années de gouvernement de la dernière dictature militaire (1976-1983).

Ce nouveau régime s'applique aux travailleurs et employeurs qui exercent leur activité dans les domaines agricoles. Ces domaines sont définis comme ceux étant consacrés à la production de fruits ou de produits primaires par le moyen de travaux liés à l'élevage, de travaux agricoles, forestiers, horticoles, avicoles, apicoles ou d'autres travaux semblables, tant qu'ils n'ont été soumis à aucun type de procédés industriels, et dès lors qu'ils sont réalisés dans un cadre rural. En revanche, son champ d'application ne concerne pas les travailleurs employés à des tâches de récolte et/ou d'emballage de fruits ; lesquelles sont régies par la réglementation commune du travail, la Loi sur le contrat de travail (*Ley de contrato de trabajo – LCT*).

Les principales nouveautés introduites par ce régime sont les suivantes :

- Si, en vertu des dispositions antérieures, les travailleurs agricoles étaient exclusivement couverts par un statut spécial (à l'exclusion de la réglementation commune du travail et, en particulier, de la Loi sur le contrat de travail), il en est autrement des nouvelles dispositions législatives de décembre 2011. En effet, la nouvelle loi incorpore la LCT et d'autres lois applicables à la grande majorité des travailleurs parmi les sources de la réglementation de ces relations de travail agricole ; les dispositions de ces lois seront applicables dès lors qu'elles ne sont pas en opposition avec le nouveau régime spécifique.

- Dans le cas d'une intervention de sous-traitants, la responsabilité solidaire de l'entrepreneur principal est désormais établie, aussi bien lorsqu'il a recours à des sous-traitants pour s'occuper des tâches principales de son activité, que lorsque les tâches prises en charge par les entrepreneurs ou les sous-traitants sont simplement accessoires.

En outre, toujours en matière de sous-traitance et d'autres formes d'intermédiation professionnelle, ce nouveau régime de travail agricole dispense les travailleurs de la nécessité de poursuivre en justice les entrepreneurs ou les sous-traitants pour pouvoir ensuite traduire en justice l'entrepreneur principal. Il établit également la solidarité de toutes les entreprises qui intègrent un groupe économique, sans que les membres de ce groupe n'aient nécessairement commis de manœuvres frauduleuses ou n'aient adopté de conduites dangereuses ; tel que l'exige l'article 31 de la LCT. De plus, ce nouveau régime dispose que la fraude commise par les coopératives de travail détermine leur élimination comme sujets intermédiaires ; ce qui établit, dès lors, une relation de travail directe entre l'entreprise principale et chacun des travailleurs ou des partenaires de la coopérative. Enfin, ce régime interdit aux coopératives de travail d'agir comme de simples fournisseurs de personnel.

- En matière de protection contre le licenciement, l'ancienne période d'essai établie par la loi 22248 est désormais supprimée et l'indemnité minimum de licenciement est dès lors fixée à une somme égale à deux mois de salaire du salarié, quelque soit son ancienneté dans l'emploi concerné au moment de la rupture. Il convient de souligner que le régime général de la LCT – moins favorable – établit une période d'essai de trois mois et fixe l'indemnité minimum de

licenciement à un mois de salaire du salarié. De plus, une nouvelle modalité contractuelle est introduite, à savoir le contrat de travail permanent discontinu (ou contrat saisonnier). Dans le cadre de cette nouvelle modalité, le droit du salarié à une indemnisation des dommages et préjudices subis en cas de licenciement avant la fin de la saison est précisé, sans préjudice de son droit à réclamer également le paiement de l'indemnité ordinaire pour licenciement injustifié.

- L'obligation patronale de fournir au salarié des moyens de transports adéquats est établie, dès lors que la distance entre son domicile et son lieu de travail dépasse 3 km et qu'aucun transport public n'existe pour effectuer le trajet.

- L'obligation de mettre en place des espaces de gardes et de soins des enfants accompagnant les travailleurs pendant toute la durée de leur journée de travail est créée à la charge de l'employeur.

- La prime d'ancienneté établie par l'ancienne loi à 1% du salaire par année d'ancienneté, s'élève désormais avec le nouveau régime à 1,5% par année d'ancienneté, à partir de 10 ans d'ancienneté.

- La journée de travail est désormais fixée à 8 heures quotidiennes et 44 heures hebdomadaires, en cas de travail de jour. Dans le cadre du travail de nuit, la durée de travail s'élève à 7 heures quotidiennes et 42 heures hebdomadaires. Dans le régime précédent, les seules limites relatives à la journée de travail étaient l'obligation d'un repos d'au moins 12 heures entre deux journées de travail et de pouvoir jouir d'une pause le midi d'une durée allant de 2 à 4,5 heures, selon l'époque de l'année.

- Le repos hebdomadaire, auparavant uniquement fixé le dimanche, est désormais rallongé et s'étend sur une durée de 35 heures, allant du samedi midi (13 heures) jusqu'au dimanche minuit (24 heures).

- En plus du congé maternité, la sécurité professionnelle de la salariée est établie durant toute la durée de la grossesse jusqu'au terme de ce même congé. Par ailleurs, le congé parental est créé avec une allocation continue pour le personnel permanent, et avec une prolongation de 15 jours calendaires à utiliser de manière ininterrompue entre les 45 jours précédant l'accouchement et les 12 mois suivant cet accouchement.

Outre l'importante nouvelle loi sur le régime de travail agricole que nous venons d'examiner, deux autres lois qui méritent d'être mentionnées ont été votées pendant la période considérée dans cet article.

a. Grâce à la loi 26693, publiée à la toute fin du mois d'août 2011, la Convention n° 155 de l'OIT sur la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que le Protocole de 2002 relatif à la Convention sur la santé et la sécurité des travailleurs ont été ratifiés par l'Argentine.

b. La loi 26704, publiée le 11 Octobre 2011, a autorisé le paiement des salaires dus aux travailleurs non-inclus dans le cadre de la Loi sur le contrat de travail, par le moyen d'un versement sur un compte bancaire ouvert au nom du bénéficiaire. Ceci était auparavant possible grâce aux règles antérieures pour tous les travailleurs qui se trouvaient inclus dans le cadre de l'application de la Loi sur le contrat de travail.