

**Décision relative à la dérogation à la durée
hebdomadaire maximale absolue et moyenne de travail
- Travaux en vert -**

Le Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Bourgogne-Franche-Comté,

VU les articles L. 3121-20 à L. 3121-27 du code du travail et R. 3121-8 à R. 3121-10 du code du travail ;

VU les articles L. 713-13, R. 713-5, R. 713-11 à R. 713-14 du code rural et de la pêche maritime relatifs aux dispositions en matière de durée hebdomadaire maximale et moyenne du travail ;

VU la demande en date du 5 avril 2023, formulée par la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Bourgogne-Franche-Comté, reçue par courrier électronique le 5 avril 2023 et par courrier postal le 6 avril 2023, visant à obtenir l'autorisation de déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de travail et à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail sur douze mois, dans le cadre des travaux en vert par les entreprises et exploitations viticoles des départements de Côte d'Or, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne ;

VU le courrier électronique de la FRSEA en date du 21 avril 2023 corrigeant une erreur dans la demande initiale,

VU les avis émis entre le 21 avril et le 4 mai 2023 par la CGT, la CFTC, la CFE-CGC et la CFDT ;

VU les avis émis entre le 21 avril et le 4 mai 2023 par les unités de contrôle des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Bourgogne-Franche-Comté ;

CONSIDERANT, s'agissant du bien-fondé de la demande de dérogation aux durées maximales hebdomadaire absolue et moyenne, ce qui suit :

1. Aux termes des articles L. 3121-21, L. 3121-25 du code du travail et R. 713-11 du code rural et de la pêche maritime, le Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) peut autoriser une dérogation

aux durées maximales hebdomadaires absolue et moyenne de travail lorsque des circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît d'activité la justifient ;

2. En l'espèce, la demande de dérogation formulée par la FRSEA le 5 avril 2023 pour les départements de Côte d'Or, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne est fondée sur un surcroît d'activité important compte tenu du développement végétatif de la vigne, contraignant les entreprises et exploitations viticoles à réaliser un maximum de travail en un minimum de temps afin d'assurer la qualité de la récolte ;
3. L'ébourgeonnage, le relevage, le palissage, le piochage, le rognage et l'effeuillage sont des travaux nécessitant des compétences spécifiques pour lesquelles les entreprises éprouvent des difficultés à former des saisonniers sur un laps de temps réduit. Par ailleurs, ces travaux, dits « travaux en vert » conditionnent la récolte d'où l'importance de la qualité des interventions réalisées ;
4. Bien que la FRSEA mette en avant une diversification des modalités d'aménagement du temps de travail (CDI intermittents, CDI annualisés, emplois partagés, etc.), les entreprises et exploitations viticoles rencontrent des difficultés de recrutement de travailleurs qualifiés et expérimentés, qu'ils soient permanents ou saisonniers, pour la réalisation de ces travaux saisonniers ;
5. Il résulte de ce qui précède que la dérogation aux durées maximales hebdomadaires absolue et moyenne sur une année sollicitée par la FRSEA est justifiée.

D É C I D E

Article 1 : Durée maximale hebdomadaire absolue du travail

Les entreprises et exploitations agricoles ayant une activité viticole du département de la Côte d'Or, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne sont autorisées à porter la durée hebdomadaire absolue du travail à 60 heures pour les salariés concernés par les travaux précisés à l'article 3 de la présente décision et sur les périodes prévues à ce même article.

Article 2 : Durée maximale hebdomadaire moyenne du travail

Les entreprises et exploitations agricoles ayant une activité viticole du département de la Côte d'Or, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne sont autorisées à porter la durée hebdomadaire moyenne du travail à 46 heures sur 12

mois pour les salariés concernés par les travaux précisés à l'article 3 de la présente décision et sur les périodes prévues à ce même article.

Article 3 : Périodes de dérogation et nature des travaux

La dérogation est accordée aux entreprises du secteur agricole ayant une activité viticole dans le département de la Côte d'Or, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne. La dérogation est valable pour une durée de six semaines au maximum, consécutives ou non, entre le 10 avril 2023 et le 9 juillet 2023 pour réaliser les travaux d'ébourgeonnage, de relevage, de palissage, de piochage, de rognage et d'effeuillage, dits travaux en vert.

Article 4 : Salariés concernés

Cette dérogation est valable pour les salariés permanents et les salariés saisonniers, sous réserve de leur aptitude médicale.

Article 5 : Salariés exclus

Sont exclus de la dérogation les jeunes de moins de 18 ans qui ne peuvent pas travailler plus de 35 heures par semaine.

Par ailleurs, la présente dérogation ne s'applique pas aux temps de conduite et de repos des chauffeurs de camion soumis à une réglementation propre.

Article 6 : Mesures compensatoires

Au titre des mesures compensatoires prévues à l'article R. 3121-9 du Code du Travail et nonobstant les majorations légales et/ou conventionnelles pour heures supplémentaires, l'employeur devra accorder un repos payé égal à 50 % du temps de travail accompli au-delà de quarante-huit heures hebdomadaires.

- Un document indiquant les droits à repos devra être fourni au salarié en même temps que son bulletin de paie,
- La prise de ce repos ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail,
- La durée du repos pris au cours d'une journée ou d'une demi-journée est égale au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée,
- Ce repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de quatre mois suivant l'ouverture du droit, sous réserve que des impératifs liés au

fonctionnement de l'entreprise ne fassent pas obstacle à ce que plusieurs demandes soient simultanément satisfaites, auquel cas les demandeurs seront départagés par accord entre les parties ou à défaut, selon l'ordre de priorité : demandes déjà différées, situation de famille, ancienneté dans l'entreprise. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur est tenu de lui demander de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an.

Article 7 : Bilan régional

Dès lors que la demande de dérogation est formulée par la FRSEA pour les exploitations viticoles des départements de Côte d'Or, du Jura, de la Nièvre, de Saône-et-Loire et de l'Yonne, l'organisation professionnelle devra présenter à la DREETS Bourgogne-Franche-Comté, un bilan complet de l'utilisation de la présente dérogation au plus tard le 31 mai 2024. La présentation de ce bilan et l'utilisation effective de la dérogation conditionneront les limites maximales qui pourront être accordées pour les travaux en vert de 2024.

Fait à Besançon, le 5 mai 2023

Le Directeur Régional de l'Economie,
de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
de Bourgogne-Franche-Comté,


Jean RIBEIL

Voies de recours :

La Présente décision peut faire l'objet dans le délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision :

- *d'un recours hiérarchique devant le Ministre du travail, de l'Emploi et de l'Insertion - 39-43 Quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15,*
- *d'un recours contentieux formé devant le Tribunal Administratif, 30 Rue Charles Nodier, 25000 Besançon.*