

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

Le Directeur Régional de l'Économie, 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. 713-13 du code rural et de la pêche maritime relatifs aux dispositions en matière de durée hebdomadaire maximale du travail ;

VU la demande en date du 28 mars 2024, formulée par la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Bourgogne-Franche-Comté, reçue par courrier électronique le 28 mars 2024 et par courrier postal le 2 avril 2024, visant à obtenir l'autorisation de déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de travail 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 les avis émis entre le 4 avril et le 15 avril 2024 par les organisations syndicales CGT, CFE-CGC, et CFDT ;

VU les avis émis entre le 4 avril et le 18 avril 2024 par les unités de contrôle des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Bourgogne-Franche-Comté ;

CONSIDÉRANT, s'agissant du bien-fondé de la demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de travail :

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'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) peut autoriser une dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue 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 28 mars 2024 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 nécessitent 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 de recrutement (accompagnement à l'embauche par la Bourse de l'Emploi de l'Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture, travail partenarial avec France Travail, 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 à la durée maximale hebdomadaire absolue 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 2 de la présente décision et sur les périodes prévues à ce même article.

Article 2 : 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 entre le 15 avril 2024 et le 28 juillet 2024 pour réaliser les travaux d'ébourgeonnage, de relevage, de palissage, de piochage, de rognage et d'effeuillage de la vigne, dits travaux en vert.

Un salarié permanent ou saisonnier ne peut pas travailler au-delà de 48 heures par semaine pendant plus de quatre semaines consécutives.

Article 3 : Salariés concernés

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

Article 4 : 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 5 : 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 6 : Bilan individuel

Les employeurs et les groupements d'employeurs bénéficiaires de la dérogation établiront un bilan individuel de l'utilisation de la dérogation. Ce bilan devra comporter lisiblement, pour les mois où la dérogation aura été mise en œuvre, les horaires auxquels commence et finit chaque période de travail, jour par jour, pour chaque salarié, ainsi que le(s) jour(s) de repos hebdomadaire(s). Il mentionnera également, pour chaque salarié, le nombre d'heures de travail effectuées par jour et pour chaque semaine considérée.

Le bilan individuel doit être adressé à l'Inspecteur du Travail compétent, avec copie pour information au Pôle Travail de la DREETS Bourgogne-Franche-Comté (dreets-bfc.polet@dreets.gouv.fr). Le bilan individuel doit être transmis **avant le 31 décembre 2024.**

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 mars 2025. 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 2025.

Fait à Besançon, le 23 avril 2024

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



Simon-Pierre EURY

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.*

Informations complémentaires relative à la mise en œuvre de la décision de dérogation du 23 avril 2024

-Respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles

La présente dérogation est subordonnée au respect de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables dans l'établissement et plus particulièrement celles relatives au repos hebdomadaire, à la rémunération, au temps de pause, à l'hygiène et à la sécurité, au temps de conduite.

Les salariés devront notamment bénéficier :

- d'un repos quotidien de 11 heures consécutives,
- d'une pause de 20 minutes après un temps de travail ininterrompu d'au plus 6 heures,
- de leurs droits acquis aux congés payés,
- d'un repos hebdomadaire de 35 heures,

La durée quotidienne de travail ne pourra pas excéder 12 heures par jour.

-Information des salariés

La présente dérogation devra être portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage, sur les lieux de travail, et communiquée au Comité Social et Economique (CSE) s'il existe.

-Consultation du CSE

Conformément à l'article R. 713-11 du Code Rural et de la Pêche Maritime, une entreprise ne peut user de la présente dérogation qu'après avis du Comité Social et Economique, s'il existe, et le cas échéant, transmission de cet avis à l'Inspecteur du Travail compétent.

-Enregistrement des horaires de travail

La dérogation est accordée à condition qu'un registre ou une fiche d'horaires soient tenus sur chaque lieu de travail par l'employeur ou son représentant. Ce document devra comporter lisiblement les horaires auxquels commence et finit chaque période de travail, jour par jour, pour chaque salarié, ainsi que le(s) jour(s) de repos hebdomadaire(s). Il mentionnera également le nombre d'heures de travail effectuées par jour et pour chaque semaine considérée.

Un exemplaire de ce document devra expressément être remis à chacun des salariés, à l'occasion notamment de la présentation de son bulletin de paye.

Ces documents de contrôle devront être tenus en permanence à la disposition des agents de l'Inspection du Travail sur le lieu de travail. Ils devront être conservés au siège de l'entreprise pendant une durée d'au moins un an à compter de la fin de la période de dérogation.

Cette décision est révoquée à tout moment si les raisons qui l'ont motivée viennent à disparaître.