



Décision relative à la dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail

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

VU la demande en date du 6 juin 2025, formulée par la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Bourgogne-Franche-Comté, reçue en nos services par voie électronique le 6 juin 2025 et par pli postal le 10 juin 2025, et tendant à obtenir l'autorisation de déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de travail à hauteur de 60 heures pendant quatre semaines pour les coupeurs-porteurs et à hauteur de 66 heures pendant quatre semaines pour le personnel affecté au cuvage, au pressage et à la vinification ;

VU les articles L. 3121-20, L. 3121-21 et L. 3121-22 du code du travail ;

VU les articles L. 713-1, L. 713-2, L. 713-13, L. 714-1, L. 714-2, R. 713-11 à R. 713-13 et R.714-10 du code rural et de la pêche maritime, relatifs aux règles en matière de temps de travail et de repos ;

VU le bilan régional transmis par la FRSEA le 5 juin 2025 et portant sur l'utilisation de la décision de dérogation à la durée du travail accordée lors des vendanges de l'année 2024 ;

VU la consultation en date du 13 juin 2025 des organisations syndicales représentatives et les avis reçus de Force Ouvrière et de la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres les 18 et 19 juin 2025 ;

VU la consultation en date du 13 juin 2025 des unités de contrôle des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Bourgogne-Franche-Comté et les avis reçus entre le 23 et le 26 juin 2025 ;

CONSIDERANT s'agissant des éléments présentés par la FRSEA à l'appui de la demande de dérogation à la durée du travail :

1. Conformément aux dispositions de l'article L.3121-21 du code du travail, les demandes de dérogation à la durée hebdomadaire absolue de travail de 48 heures doivent être sollicitées pour faire face à des circonstances exceptionnelles, justifiées par des difficultés ou des situations particulières ;
2. La demande de dérogation concerne la période des vendanges 2025 pour les activités de préparation, de collecte, de réception, de traitement et de logement de la récolte, ainsi que pour

les travaux de cuvage-pressage et de vinification en vue de porter la durée maximale absolue de travail jusqu'à 60 heures par semaine pour les coupeurs et porteurs et jusqu'à 66 heures par semaine pour le personnel affecté aux travaux de cuvage, de pressage et de vinification sur une période de quatre semaines consécutives ou non du 11 août 2025 au 23 novembre 2025 ;

3. La demande de dérogation porte sur l'ensemble des exploitations viticoles des départements de la Côte-d'Or, du Jura, de la Nièvre, de Saône-et-Loire et de l'Yonne, ainsi que pour tous les salariés de plus de dix-huit ans des exploitations viticoles concernées, qu'ils soient salariés permanents, saisonniers ou intérimaires ;
4. La FRSEA justifie ces demandes par le surcroît temporaire d'activité lié aux travaux de vendanges et de vinification qui, en raison de leur caractère saisonnier, se déroulent sur une période courte, rendant l'anticipation et la réalisation de ces travaux parfois compliquées, par le recrutement difficile de travailleurs saisonniers, par les contraintes météorologiques, climatiques et techniques qui obligent les entreprises viticoles à réaliser un maximum de travail en un minimum de temps afin d'obtenir le meilleur rendement possible pour l'année en cours ;
5. Il résulte de ce qui précède que les travaux liés aux vendanges et la nécessité d'y faire face dans des délais spécifiques liés à la nature de la récolte, avec des personnels permanents mais également saisonniers, occasionnent un réel surcroît de travail ; cet accroissement d'activité, compte tenu de la situation actuelle de l'organisation et de la récolte, répond aux dispositions de l'article R. 713-11 du code rural et de la pêche maritime ;

CONSIDERANT s'agissant de l'attribution d'un repos compensateur aux salariés :

6. La FRSEA demande que les heures de travail effectuées au-delà de 48 heures par semaine n'ouvrent pas droit à des mesures compensatoires autres que la rémunération majorée des heures supplémentaires. La FRSEA évoque « une production de l'ensemble Bourgogne-Beaujolais en 2024 inférieure à 35% à celle, élevée, de 2023 » et une récolte dans le Jura en 2024 inférieure à 75% à celle de 2023. En outre, « un certain nombre » de dossiers d'indemnités de solidarité nationale auraient été déposés par les exploitations, et de nombreuses exploitations viticoles auraient des difficultés de trésorerie ;
7. L'allongement de la durée du travail au-delà de 48 heures par semaine a une incidence sur la santé des salariés et accroît les risques d'accidents, en particulier en période de canicule ou de fortes chaleurs. Par conséquent, des mesures compensatoires, sous la forme d'un repos compensateur, doivent être adoptées, afin que la dérogation n'entraîne pas de conséquence contraire à la préservation de la santé des salariés ;

D É C I D E

Article 1 : Dérogation à la durée hebdomadaire maximale absolue de travail

L'autorisation de déroger à la durée hebdomadaire maximale absolue est accordée aux exploitations viticoles des départements de Côte-d'Or, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne, ainsi qu'aux salariés de plus de dix-huit ans de ces entreprises affectés à des tâches dans le cadre des travaux saisonniers de vendanges, à savoir la préparation, la collecte, la réception, le traitement et le logement de la récolte, ainsi qu'aux travaux de cuvage-pressage et vinification. La présente autorisation est

accordée pour la période des vendanges et de la vinification allant du 11 août au 23 novembre 2025 pour une durée de quatre semaines consécutives ou non, dans la limite de :

- 60 heures par semaine pour les coupeurs-porteurs, y compris les conducteurs d'enjambeurs et de machines à vendanger ;
- 66 heures par semaine pour le personnel affecté aux travaux de cuvage, pressage et vinification, à l'exclusion des salariés également affectés à la coupe ou au portage ;

Le nombre total d'heures effectuées au-delà de 60 heures ne peut pas excéder 60 au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Article 2 : Salariés concernés et salariés exclus de la présente dérogation

La présente dérogation concerne les salariés permanents et saisonniers, y compris les intérimaires, affectés aux tâches inhérentes aux vendanges et à la vinification, à l'exception des jeunes de moins de 18 ans et de ceux qui seraient déclarés inaptes à de telles durées du travail par le médecin du travail.

Les conducteurs de chariot élévateur automoteur qu'ils soient permanents, saisonniers ou intérimaires en sont exclus. Ils devront respecter la durée légale absolue hebdomadaire de 48 heures.

La dérogation est accordée aux personnels dont la conduite de chariot élévateur automoteur n'est pas exclusive dans une journée de travail, à la condition que les heures de conduite soient raisonnables et dans la limite de 35 heures par semaine. Cette répartition doit être enregistrée par tous moyens et produite sans délai à l'Inspecteur du Travail s'il en fait la demande.

Article 3 : Mesures compensatoires

A titre de mesures compensatoires, il sera fait application des dispositions suivantes :

- toutes les heures supplémentaires donneront lieu aux majorations légales et conventionnelles afférentes,
- les heures supplémentaires effectuées ouvriront droit à un repos compensateur de 25% du temps de travail accompli entre la 48^e et la 60^e heure hebdomadaire, et à un repos compensateur de 50% du temps de travail accompli au-delà de la 60^e heure hebdomadaire, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à prendre avant le 31 janvier 2026.

La prise du repos compensateur ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Article 4 : Bilan individuel présenté par chaque entreprise bénéficiaire

Les 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), ainsi qu'à la FRSEA. Le bilan individuel doit être transmis **avant le 31 décembre 2025**.

Article 5 : Bilan régional

Dès lors que la demande de dérogation est formulée par la FRSEA pour les exploitations viticoles des départements de la 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 2026. La présentation de ce bilan et l'utilisation effective de la dérogation conditionneront les limites maximales qui pourront être accordées pour les travaux de vendanges de 2026.

Article 6 : Caractère révocable de la décision

La présente décision de dérogation est révocable à tout moment si les raisons qui l'ont motivée venaient à disparaître.

Fait à Besançon, le 4 juillet 2025

Le Directeur régional de l'économie, de
l'emploi, du travail et des solidarités de
Bourgogne-Franche-Comté



Simon-Pierre EURY

Délais et voies de recours :

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

- d'un recours hiérarchique devant le Ministre du travail, de l'Emploi et de l'Insertion - 14 avenue Duquesne - 75350 PARIS SP07

- d'un recours contentieux formé devant le Tribunal Administratif, 22 rue d'Assas, 21000 Dijon.

La décision doit être jointe au recours. Ces recours ne sont pas suspensifs.

Informations complémentaires relative à la mise en œuvre de la décision de dérogation

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.