

TRAVAUX EN VERT 2026

Dérogation à la durée hebdomadaire maximale de travail

Durée maximale de travail

Les exploitations agricoles de la **Côte-d'Or**, de la **Saône-et-Loire** et de l'**Yonne** sont autorisées à porter la durée hebdomadaire absolue du travail à **60 heures**.

Période concernée

La dérogation est valable pour une durée de **6 semaines au maximum entre le 13 avril et le 2 août 2026**.



Un salarié permanent ou saisonnier ne peut pas travailler au-delà de 48h/semaine pendant plus de 4 semaines consécutives.

Travaux concernés

Travaux d'ébourgeonnage, relevage, palissage, piochage, rognage, effeuillage de la vigne, dits travaux en vert.

Salariés concernés



Salariés permanents et salariés saisonniers, **sous réserve de leur aptitude médicale.**

Salariés exclus



Les jeunes de **moins de 18 ans** qui ne peuvent pas travailler plus de 35h/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.

Bilan individuel

Les employeurs ou groupement d'employeurs bénéficiaires de la dérogation établiront **un bilan individuel de l'utilisation de la dérogation (cette démarche est importante car elle contribue à ce que la dérogation soit reprise les années suivantes).**

Ce bilan doit comporter **lisiblement** (pour les mois où la dérogation aura été mise en œuvre) : les horaires auxquels commence et finit chaque période de travail, jour/jour, pour chaque salarié, ainsi que le (s) jour(s) de repos hebdomadaire (s). Pour chaque salarié, le nombre d'heures de travail effectuées/jour, et pour chaque semaine considérée.

Mesures compensatoires

Au titre des mesures compensatoires (art. R. 3121-9 du code du travail) et en plus des majorations légales et/ou conventionnelles pour heures supplémentaires, l'employeur devra accorder un **repos payé égal à 25 % du temps de travail accompli au-delà de 48 heures**.

- Document indiquant les droits à repos obligatoirement fourni au salarié en même temps que son bulletin de paie.
- La prise de repos ne doit entraîner aucune diminution de salaire.
- La durée du repos pris est égale au nombre d'heures que le salarié aurait réellement effectué pendant la journée/demi-journée.
- Ce repos est obligatoirement pris dans **un délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit**, sous réserve des impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise. L'absence de demande de prise de repos du salarié n'entraîne pas la perte de ce droit. L'employeur est alors tenu de lui demander de le prendre dans un délai maximal d'1 an.

Le bilan est adressé à la DDETS (inspection du travail) compétente :

- 21 : ddets-uc1@cote-dor.gouv.fr / 03.80.45.78.11
- 71 : ddets-uc1@saone-et-loire.gouv.fr / 03.85.32.72.21 (ou 62)
- 89 : ddetspp-uc1@yonne.gouv.fr / 03.86.72.70.33 (ou 35)
- Avec copie pour information au Pôle Travail de la DREETS BFC : dreets-bfc.polet@dreets.gouv.fr

Avant le 31 décembre 2026



TRAVAUX EN VERT 2026

Informations complémentaires importantes pour la mise en œuvre de la dérogation

Respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur

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

Consultation du CSE

Si le Comité Social et Economique (CSE) existe, l'exploitation ne peut user de la dérogation qu'après avoir pris son **avis** (transmis à la DDETS le cas échéant).

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/jour et pour chaque salarié
- Le(s) jour(s) de repos hebdomadaire(s)
- Le nombre d'heures de travail effectuées/jour et pour chaque semaine considérée

Ces documents de contrôle devront être tenus en permanence à la disposition des agents de l'Inspection du 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 soit le 2 août 2027**.

Pour toute information complémentaire :

Julie PACAUD - Juriste en droit social

j.pacaud@cavb.fr

03.80.25.00.28 ou au 06.23.54.54.70

