

DURÉE DU TRAVAIL

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

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

VU la demande formulée par la Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FRSEA) de Bourgogne-Franche-Comté, par courrier du 21 avril 2021, reçue en nos services le jour-même, et tendant à obtenir l'autorisation de déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue et à la durée maximale hebdomadaire moyenne sur douze semaines, dans le cadre des travaux en vert réalisés par les entreprises relevant du secteur agricole en Côte d'Or ;

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 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 consultation des organisations syndicales de salariés représentatives en date du 4 mai 2021 ;

VU la consultation des sections d'inspection du travail compétentes en Côte d'Or le 17 mai 2021 ;

CONSIDERANT que cette demande de dérogation est rendue nécessaire par le surcroît temporaire d'activité lié aux travaux en vert qui, en raison de leur caractère saisonnier et des contraintes météorologiques, se déroulent sur une période courte, rendant l'anticipation et la réalisation de ces travaux parfois compliquées. Ces éléments obligent les exploitations agricoles à réaliser un maximum de travail en un minimum de temps ;

CONSIDERANT par ailleurs, les difficultés de recrutement de travailleurs qualifiés et expérimentés dans les professions agricoles pour la réalisation de ces travaux saisonniers ;

CONSIDERANT que le recrutement de salariés peu ou pas qualifiés pour couvrir les besoins en emplois présente des risques en matière de sécurité ;

CONSIDERANT la demande formulée par la FRSEA pour le département de la Côte d'Or concerne les travaux en vert, soit les travaux d'ébourgeonnage, de relevage, de palissage, de piochage, de rognage et d'effeuillage réalisés par les entreprises du secteur agricole ayant une activité viticole ;

D É C I D E

Article 1 : Durée maximale hebdomadaire absolue du travail

Les entreprises agricoles ayant une activité viticole du département de la Côte d'Or 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 agricoles ayant une activité viticole du département de la Côte d'Or sont autorisées à porter la durée hebdomadaire moyenne du travail à 46 heures sur 12 semaines 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. La dérogation est valable pour une durée de six semaines au maximum, consécutives ou non, entre le 15 mai 2021 et le 31 juillet 2021 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 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 en heures supplémentaires 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.

Le repos complémentaire 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 : 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.

Article 8 : 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 au Directeur Régional de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Bourgogne-Franche-Comté.

Article 9 : 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 jour de repos hebdomadaire.

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 en outre 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.

Article 10 : Bilan de l'usage de la dérogation

Le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié sera consigné au jour le jour et récapitulé hebdomadairement.

Un bilan détaillé sera présenté par chaque entreprise bénéficiaire de la dérogation à l'Inspecteur du Travail compétent.

Article 11 : Cette décision est révoquée à tout moment, si les raisons qui l'ont motivée viennent à disparaître.

Fait à Besançon, le 19 mai 2021

Le Directeur Régional de la DREETS,



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