

DURÉE DU TRAVAIL

Décision relative à la dérogation à la durée maximale hebdomadaire 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 la région Bourgogne-Franche-Comté, par courrier en date du 30 juin 2021, reçu en nos services le même jour, et tendant à obtenir l'autorisation de déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de travail, à la durée moyenne hebdomadaire de travail et de pouvoir suspendre le repos hebdomadaire pour les exploitations dont l'effectif permanent en contrat à durée indéterminée est d'au plus dix salariés au 25 août 2021 ;

VU les articles L. 3121-20, L. 3121-21 et L. 3121-22 du Code du Travail ;

VU l'article L. 713-1 du Code rural relatif aux règles en matière de durée du travail des entreprises et exploitations agricoles ;

VU les articles L. 713-2, L. 713-13, L. 714-1, L. 714-2, R.714-10 du code rural, relatifs aux règles en matières de temps de travail et de repos ;

VU la convention collective de la production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 ;

VU la réunion préparatoire entre la DREETS et la FRSEA en date du 25 juin 2021 ;

VU La consultation des organisations syndicales représentatives en date du 9 juillet 2021 et les avis reçus ;

VU la consultation des DDETS concernées en date du 9 juillet 2021 et les avis reçus ;

CONSIDERANT que la demande de dérogation concerne les périodes des vendanges 2021 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 d'accroître la durée du travail jusqu'à 66 heures par semaine pour les personnels affectés aux travaux de cuvage, pressage et vinification et jusqu'à 66 heures par semaine pour les coupeurs et porteurs, sur une période de quatre semaines consécutives ou non du 25 août 2021 au 30 novembre 2021, pour les exploitations viticoles des départements de la Côte-d'Or, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne, ainsi que pour tous les salariés de plus de dix-huit ans des exploitations viticoles concernées ;

CONSIDERANT que 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 ;

CONSIDERANT qu'au printemps 2021, le gel a fortement impacté les cultures, rendant nécessaire, dans certaines exploitations, de vendanger manuellement plutôt qu'à la machine pour effectuer un tri plus précis ;

CONSIDERANT la difficulté à recruter de la main d'œuvre pour faire face au surcroît temporaire d'activité, notamment du fait des contraintes sanitaires strictes liées à la pandémie de Covid et du caractère tardif des vendanges 2021, ce qui ne permet pas de recruter massivement parmi les jeunes et les étudiants ;

CONSIDERANT que les opérations de cuvage et de vinification doivent être réalisées par des ouvriers viticoles ayant une forte technicité et une expérience, et que ces derniers ne peuvent être que difficilement secondés par de la main d'œuvre saisonnière non-qualifiée et non-expérimentée ; que les travaux de cuvage et de vinification sont essentiellement effectués par une main d'œuvre réduite sur des plages horaires importantes ;

CONSIDERANT que les vendanges, puis la vinification, représentent, pour les viticulteurs, avec une temporalité très brève sur l'année, un enjeu économique fort et essentiel pour l'exercice de leur activité ;

CONSIDERANT 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 avec des personnels saisonniers et intérimaires, occasionnent un accroissement d'activité ;

CONSIDERANT que cet accroissement d'activité, compte tenu de la situation actuelle de l'organisation et de la récolte, peut être qualifié de circonstances exceptionnelles qui rendent nécessaire le dépassement des durées hebdomadaires absolue et moyenne du travail, ainsi que la suspension du repos hebdomadaire ;

CONSIDERANT toutefois que l'allongement de la durée du travail au-delà de 48 heures par semaine et la suspension du repos hebdomadaire ont une incidence sur la santé des salariés et accroît les risques d'accidents ;

CONSIDERANT que ces dérogations ne doivent pas entraîner de conséquences contraires 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 des exploitations viticoles concernées 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 25 août 2021 au 30 novembre 2021 pour une durée de quatre semaines consécutives ou non, dans la limite de :

- 66 heures par semaine pour les coupeurs-porteurs des exploitations agricoles, 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

Article 2 : Dérogation à la durée hebdomadaire maximale moyenne de travail

Les exploitations viticoles bénéficiaires de la présente décision sont autorisées à porter la durée hebdomadaire moyenne du travail à 46 heures pour une période de 12 semaines consécutives pour les travaux de vendanges et de vinification de 2021.

Article 3 : Suspension du repos hebdomadaire

Eu égard aux impératifs d'une surveillance de l'opération de vinification qui peut être quotidienne et de la nécessité de disposer en permanence d'un personnel qualifié susceptible de pouvoir y satisfaire, les exploitations qui n'occupent pas plus de 5 salariés permanents en CDI au 25 août 2021 pourront suspendre le repos hebdomadaire, pour un salarié permanent affecté à la vinification à la fois, sur une période de 14 jours consécutifs au maximum. Il ne pourra y avoir suspension concomitante du repos hebdomadaire pour deux salariés ou plus.

Article 4 : 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. Toutefois,

conformément à l'article 3 de la présente décision, la suspension du repos hebdomadaire n'est possible que pour les salariés permanents de l'établissement.

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 5 : 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 au-delà de 48 heures par semaine ouvriront droit à un repos compensateur de 50% du temps de travail accompli, quel que soit l'effectif de l'entreprise, à prendre avant le 31 mai 2022.
- La suspension du repos hebdomadaire ouvre droit, outre sa récupération, à un repos compensateur de 100% qui devra être pris avant le 31 mai 2022.

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 6 : 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 (sous réserve de l'application de l'article 3 de la présente décision), 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, sous réserve de l'application de l'article 3 de la présente décision ;

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

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 service de l'Inspection du Travail du département compétent.

Article 9 : Information préalable de l'Inspecteur du Travail lors d'une suspension de repos hebdomadaire

Lorsque le repos hebdomadaire d'un salarié permanent affecté à la vinification sera suspendu, l'employeur en avisera immédiatement l'Inspecteur du Travail compétent et ceci avant le commencement du travail, sauf cas de force majeure.

L'information adressée à l'Inspecteur du Travail devra préciser la durée de la suspension et le nom du salarié concerné.

Article 10 : 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 11 : Bilan présenté par chaque entreprise bénéficiaire

Les exploitations viticoles bénéficiaires de la présente décision devront fournir à l'Inspecteur du Travail compétent, au 31 décembre 2021 au plus tard, un bilan des horaires effectués sur la période durant laquelle il a été dérogé à la durée du travail et au repos hebdomadaire.

Article 12 : Bilan collectif présenté par l'organisation professionnelle

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 la 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 2022. La présentation de ce bilan et l'utilisation effective de la dérogation conditionneront les limites maximales qui pourront être accordées pour les vendanges de 2022.

Article 13 : 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 21 juillet 2021,

Pour le Directeur régional,
La Cheffe du pôle Politique du travail



Sandrine Paraz

Voies de recours :

Cette décision peut faire l'objet, par toute partie intéressée, à compter de sa notification :

- d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail - 39/43 quai André Citroën-75902 Paris cedex 15, dans un délai de 2 mois,

- d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif, 30, rue Charles Nodier – 25000 BESANCON, dans un délai de 2 mois.

Une copie de la décision contestée devra être jointe à tout recours formulé contre celle-ci.

Ces recours ne sont pas suspensifs.