

## **DURÉE DU TRAVAIL**

### **Décision relative à la dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue et moyenne de travail**

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

**VU** la demande formulée par la Fédération des Caves Coopératives Bourgogne-Jura (FCCBJ), par courrier en date du 28 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 trois salariés ;

**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 repos et de temps de travail ;

**VU** la convention collective nationale concernant les caves coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986 ;

**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 salariés permanents, les saisonniers et les intérimaires affectés aux tâches inhérentes aux vendanges en vue d'accroître la durée du travail selon les caves, soit jusqu'à 66 heures par semaine pendant trois semaines consécutives ou non, soit jusqu'à 60 heures par semaine pendant cinq semaines consécutives ou non pendant la période comprise entre les premières livraisons et le 31 octobre 2021 ;

**CONSIDERANT** que la FCCBJ justifie ces demandes par le moment d'intense activité auquel sont confrontées les caves coopératives pendant les vendanges, se traduisant par la réception, le traitement et le logement de la récolte, par l'impossibilité de différer ces travaux puisque les raisins peuvent connaître une altération rapide, par la complexité technique de la vinification qui nécessite en permanence la présence d'un personnel qualifié lors d'une surveillance qui peut être quotidienne ;

**CONSIDERANT** que les conditions climatiques, la progression de la maturité des raisins, les modes de récolte (manuelle ou mécanique) et les diverses pannes sont à prendre en compte ; que l'épisode de gel du mois d'avril 2021 engendre des difficultés supplémentaires qui obligent les caves coopératives à s'adapter à l'imprévisibilité des cumuls et au rythme des apports des vigneron malgré les plannings établis ; que même si la récolte s'avère moins volumineuse, la période de vendanges s'étale sur le même nombre de semaines que les années précédentes ;

**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**

Les caves coopératives, ci-après mentionnées, situées :

en Saône-et-Loire :

Cave d'Azé ; Cave de Bissey ; Cave des Vignerons de Buxy ; Cave de Charnay-Lès-Mâcon ; Cave La Vigne Blanche à Clessé ; Cave des Vignerons de Genouilly ; Cave des Vignerons d'Igé ; Cave de Lugny ; Cave des Vignerons de Mancey ; Vignerons des Terres Secrètes (pour le personnel affecté aux sites de Prissé et de Verzé) ; Cave des Grands Crus Blancs à Vinzelles et la Cave de Viré ;

dans le Jura :

Caveau des Byards ; Fruitière Vinicole d'Arbois ; Fruitière Vinicole de Pupillin et Fruitière Vinicole de Voiteur

dans l'Yonne :

Cave des Vignerons de la Colline Éternelle à Saint Père

sont autorisées à porter la durée maximale hebdomadaire absolue du travail à 66 heures pendant trois semaines, consécutives ou non, pendant une période comprise entre les premières livraisons et le 31 octobre 2021.

Cette dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail à 66 heures est accordée sous réserve que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond **n'excède pas 60 heures au cours d'une période de douze mois consécutifs**.

Les caves coopératives, ci-après mentionnées, situées :

en Côte d'Or :

Cave coopératives des Hautes Côtes à Beaune

dans l'Yonne :

Cave de Bailly Lapierre à St Bris le Vineux et La Chablisienne à Chablis

en Saône et Loire :

Vignerons des Terres Secrètes (pour le personnel affecté au site de Sologny)

sont autorisées à porter la durée maximale hebdomadaire absolue du travail à 60 heures pendant cinq semaines, consécutives ou non, pendant une période comprise entre les premières livraisons et le 31 octobre 2021.

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

Les caves coopératives visées dans 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 caves qui n'occupent pas plus de 3 salariés permanents affectés à la vinification pourront suspendre le repos hebdomadaire, pour un salarié permanent affecté à la vinification à la fois, sur une période de 3 semaines consécutives ou non. 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, telles que la production, la réception ou la maintenance, 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 15 mai 2022.
- La suspension du repos hebdomadaire ouvre droit, outre sa récupération, à un repos compensateur de 100% qui devra être pris avant le 15 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 FCCBJ pour les caves coopératives des départements de la Côte d'Or, de la Saône et Loire du Jura 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.*