

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 en date du 31 mai 2023, formulée par la Fédération des Caves Coopératives Bourgogne-Jura (FCCBJ), reçue par courrier électronique le 31 mai 2023, et par courrier postal le 1^{er} juin 2023, tendant à obtenir l'autorisation de déroger à la durée maximale hebdomadaire absolue de travail et à pouvoir suspendre le repos hebdomadaire des salariés affectés à la vinification ;

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

VU l'article L. 713-1, L. 713-2, L. 713-13, L. 714-1, L. 714-2, R.714-10 du code rural et de la pêche maritime;

VU la convention collective des Coopératives Viticoles et leurs Unions (IDCC 7005) et notamment son article 30 ;

VU les avis reçus des organisations syndicales représentatives, à savoir l'Union départementale de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens de l'Yonne, et les Union départementales de la Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres de Côte d'Or, de Saône-et-Loire et de l'Yonne ;

VU les avis reçus des Directions Départementales de l'Emploi, du Travail et des Solidarités concernées ;

CONSIDERANT s'agissant du bien-fondé de la demande de dérogation, ce qui suit :

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 FCCBJ justifie alors sa demande de dérogation par la circonstance que durant la période des vendanges, les caves coopératives connaissent une période d'intense activité pour mener à bonne fin la réception, le traitement et le logement de la récolte, ces travaux ne pouvant être différés ou étalés dans le temps, eu égard à la nature du produit susceptible d'altération rapide ;
3. La FCCBJ met également en avant que la vinification exige la mise en œuvre de technologies sophistiquées qui nécessitent l'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà de 48 heures par certains personnels en raison de leur qualification spécifique exigée ;

4. De plus les conditions climatiques, la progression de la maturité des raisins, les modes de récolte (manuelle et/ou machine à vendanger) et les diverses pannes qui peuvent survenir doivent également être prises en compte, ainsi que les impératifs d'une surveillance continue de l'opération de vinification, impliquant la nécessité pour chaque coopérative de disposer en permanence d'un personnel qualifié, susceptible de pouvoir l'assurer de manière efficiente ;
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, peut ainsi être qualifié de circonstances exceptionnelles et justifie l'octroi d'une dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail ;
6. Toutefois, 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 ; 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 ;
7. Conformément aux articles L. 714-1 et R. 714-10 du Code rural et de la Pêche maritime, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour une durée limitée en cas de circonstances exceptionnelles ; dans un arrêt en date du 23 mars 2009, la Cour Administrative d'Appel de Nancy considère qu'une activité saisonnière « *qui se répète tous les ans à la même période et qui est par suite prévisible, ne saurait en elle-même constituer une circonstance exceptionnelle (...) de nature à justifier une dérogation* » ;
8. Par ailleurs, ni la demande de dérogation pour les vendanges 2023, ni le bilan de la dérogation accordée pour les vendanges de 2022, présentés par l'organisation demanderesse ne permettent d'objectiver un besoin des caves coopératives d'obtenir une dérogation collective permettant de suspendre le repos hebdomadaire des salariés pour les travaux de vinification dans les départements de Côte d'Or, du Jura, de Saône-et-Loire et de l'Yonne ;

D E C I D E

Article 1 : Les caves coopératives :

de Saône et Loire ci-après énumérées :

Cave d'Azé, Cave de Bissey, Cave des vigneronns de Buxy, Cave de Charnay-Lès-Mâcon, Cave la vigne blanche à Clessé, Cave des vigneronns de Genouilly, Cave des vigneronns d'Igé, Cave de Lugny, Cave des vigneronns de Mancey, Vigneronns 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 ;

du Jura ci-après énumérées :

Caveau des Byards, Fruitière vinicole d'Arbois, Fruitière vinicole de Pupillin, Fruitière vinicole de Voiteur.

de l'Yonne ci-après énumérées :

Cave des vigneronns de la colline éternelle à Saint Père.

sont **autorisées** à porter la durée maximale hebdomadaire absolue du travail à **66 heures** durant la période des vendanges 2023.

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**.

La dérogation est accordée pour les travaux de vendanges et de vinification pour les salariés permanents, saisonniers et intérimaires âgés de plus de 18 ans affectés à la production, la réception et la maintenance.

Les conducteurs de chariot automoteur en sont exclus. Ils devront respecter la durée légale absolue hebdomadaire de 48 heures.

La dérogation est cependant accordée aux personnels dont la conduite de chariot 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.

Cette dérogation est valable pour une durée **de 3 semaines** consécutives ou non à dater des premières livraisons et jusqu' au 31 octobre 2023.

Article 2 : Les caves coopératives :

de Côte d'Or : Cave coopérative des Hautes Côtes à Beaune

de l'Yonne : Cave de Bailly Lapierre à Saint-Bris-le-Vineux et la Chablisienne à Chablis

de Saône-et-Loire : Vignerons des Terres secrètes pour le personnel affecté au site de Sologny,

de l'Union des Vignerons Associés des Monts de Bourgogne

sont **autorisées** à porter la durée maximale hebdomadaire absolue du travail à **60 heures** durant la période des vendanges 2023.

La dérogation est accordée pour les travaux de vendanges et de vinification pour les salariés permanents, saisonniers et intérimaires âgés de plus de 18 ans affectés à la production, la réception, la maintenance.

Les conducteurs de chariot automoteur en sont exclus. Ils devront respecter la durée légale absolue hebdomadaire de 48 heures.

La dérogation est cependant accordée aux personnels dont la conduite de chariot 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.

Cette dérogation est valable pour une durée de **5 semaines** consécutives ou non à dater des premières livraisons et jusqu' au 31 octobre 2023.

Article 3 : Les heures supplémentaires donneront lieu aux majorations légales et conventionnelles afférentes.

A titre de **mesures compensatoires**, 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 mars 2024. La prise de ce repos compensateur ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Ces mesures compensatoires s'ajoutent aux majorations prévues à l'article 30 de la Convention Collective des Coopératives Viticoles et leurs Unions qui stipule que « *pendant cette période, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine ouvrent droit aux majorations suivantes :*

- *au-delà de la 35e et jusqu'à la 43e heure : 25 % ;*
- *au-delà de la 43e et jusqu'à la 60e heure : 50 % ;*
- *au-delà de la 60e et jusqu'à la 66e heure : 60 % ».*

Article 4 : 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 5 : 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 6 : 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 7 : 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 2023 au plus tard, un bilan des horaires effectués sur la période durant laquelle il a été dérogé à la durée du travail.

Article 8 : 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 Côte d'Or, du Jura, 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 2024. La présentation de ce bilan et l'utilisation effective de la dérogation conditionneront les limites maximales qui pourront être accordées pour les vendanges de 2024.

Article 9 : 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 29 juin 2023,

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

Jean RIBEIL

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.