

Nîmes, le **24 JUL. 2023**

Direction
Affaire suivie par : Matthieu GREMAUD

Tél. : 04.66.38.55.10
Mèl. : ddets-directeur@gard.gouv.fr

Messieurs les Présidents
FDSEA du Gard
Syndicat Général des Vignerons réunis des Côtes du Rhône
les Vignerons Indépendants
Le Syndicat des Jeunes Agriculteurs

Objet : Dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail

DECISION

Le Directeur régional de la DREETS Occitanie,

Vu les articles L.713-2, R. 713-11 à R. 713-13 du Code rural,

Vu les articles L.3121-20 et L.3121-21, R.3121-8 et R.3121-10 du Code du Travail,

Vu les demandes :

- du 04/07/2023 reçu le 05/07/2023 du Syndicat Général des Vignerons réunis des Côtes du Rhône
- du 05/07/2023 reçu le 07/07/2023 de la FDSEA du Gard et du syndicat des Jeunes Agriculteurs
- du 29/06/2023 reçu le 10/07/2023 des Vignerons Indépendants

par lesquelles, ils sollicitent une dérogation collective à la durée maximale hebdomadaire de travail de 48 heures, pour la période du 15 août au 31 octobre 2023, pour les exploitations agricoles viticoles du Gard figurant sur une liste jointe à leurs demandes,

Vu la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA,

Vu la convention collective des ouvriers et employés des exploitations agricoles du Gard,

Vu la convention collective des cadres des exploitations agricoles du Gard,

Vu la consultation des organisations syndicales d'employeurs et de salariés,

Vu la délégation de signature du 01 décembre 2022 accordée à Mme SIMONIN, directrice départementale du travail, de l'emploi et des solidarités du Gard, par M. Julien TOGNOLA directeur régional de la DREETS Occitanie,

Considérant que les demandeurs sollicitent l'autorisation de dépasser la limite maximale hebdomadaire absolue du travail de 48 heures, pour la période du 15 août au 30 octobre 2023, en raison d'un surcroît temporaire d'activité imposé par les vendanges pour les salariés affectés permanents ou saisonniers affectés aux travaux des vendanges et de vinification,

Considérant que le code du travail en ses articles sus visés prévoit que certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser le plafond de 48 heures hebdomadaire, pendant une période limitée, en cas de circonstances exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail,

Considérant que les motifs de la demande et les éléments recueillis constituent des circonstances exceptionnelles prévues à l'article L. 3121-21 du code du travail.

DECIDE

Article 1 :

L'autorisation de dépasser le plafond de la durée hebdomadaire de travail de 48 heures est accordée dans la limite de 60 heures pour 5 semaines continues ou isolées sur la période du 15 août au 31 octobre 2023, pour la période des vendanges et exclusivement pour les salariés affectés à des travaux de récolte du raisin et de vinification.

Article 2 :

La présente dérogation s'entend sans préjudice du respect des dispositions relatives :

- à la durée maximale quotidienne du travail de 12H (L.3121-18 du code du travail) ;
- à la durée maximale hebdomadaire moyenne de 44H sur 12 semaines (L.3121-22 du code du travail) ;
- au repos quotidien (L.3131-1 du code du travail) et au repos hebdomadaire (L.714-1 du code rural) ;
- aux temps de conduite et de repos des conducteurs routiers (règlement CEE n° 561/1006 du 15 mars 2006) ;
- au paiement des heures supplémentaires et à l'attribution du repos compensateur légal (L.3121-28 à L.3121-40 du code du travail) ;

Article 3 :

Les heures effectuées au-delà de 48 heures donneront lieu à un repos complémentaire de 25% pour tous les salariés concernés indépendamment de la nature de leur contrat (contrat à durée indéterminée, à durée déterminée ou contrat d'intérim notamment) qui s'ajoute aux repos légaux et conventionnels.

Ces repos devront être pris par journée ou demi-journée, dans les 2 mois suivant le terme de la période de dérogation. Ces repos ne peuvent entraîner aucune réduction de rémunération.

Article 4 :

En période de vigilance météorologique pour canicule, les employeurs devront mettre en place des mesures de prévention supplémentaires vis-à-vis des salariés affectés aux travaux réalisés visés dans la présente décision.

Article 5 :

Conformément aux dispositions applicables, l'employeur tiendra, pour chaque salarié concerné, l'état des heures effectuées quotidiennement et chaque semaine. Une copie de cet état sera remise à chaque salarié en même temps que sa paie. Ces documents seront tenus à la disposition des agents de l'inspection du travail pendant au moins un an suivant l'année à laquelle ils se rapportent.

Article 6 :

Pour pouvoir bénéficier de cette dérogation chaque entreprise doit, avant tout dépassement du plafond des 48 heures hebdomadaires, consulter le Comité Social et Économique, s'il en existe dans l'entreprise; et transmettre l'avis ainsi recueilli à l'inspecteur du travail compétent.

Les représentants du personnel, auxquels l'employeur remettra copie et les salariés, par affichage, seront tenus informés de la présente décision.

Article 7 :

A l'issue de la période visée à l'article 1, et en tout état de cause avant toute nouvelle demande individuelle ou collective, l'entreprise utilisatrice de la dérogation adressera à la DDETS du Gard, par sondage et si besoin de façon dématérialisée, les décomptes horaires (quotidiens et hebdomadaires) sur la période couverte par la dérogation pour 6 salariés au plus (permanents et saisonniers en majorité) et leurs fiches de paie, en correspondance, faisant mention de l'ensemble des repos acquis et effectivement pris (nature et durées). L'entreprise tiendra à disposition des services de la DDETS ces documents rendus obligatoires par le code du travail, pour l'ensemble des salariés concernés, dans l'éventualité d'un contrôle sur place.

Le défaut d'établissement de ces documents et de leur communication à la DDETS du Gard sera pris en considération pour l'examen de toute nouvelle demande.

Article 8 :

La présente dérogation ne concerne pas les jeunes de moins de 18 ans qui ne peuvent, sauf dérogation spécifique, travailler plus de 35 heures par semaine (article L.3162.1 du code du travail) ni les travailleurs de nuit pour lesquels des dispositions spécifiques sont applicables (articles L.3122-1 et suivants du code du travail).

**P/ La Préfète et par délégation
La Directrice Départementale
de l'Emploi, du Travail
et des Solidarités du Gard**



Véronique SIMONIN

Voies de recours :

La présente décision peut faire l'objet :

- dans le délai de quinze jours, d'un recours hiérarchique devant le Ministre du Travail, de l'emploi, et de l'Insertion - Direction Générale du Travail - Bureau RT3 - 39-43 Quai André Citroën- 75739 PARIS CEDEX 15.
- Dans le délai de deux mois, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Nîmes, 16 avenue Feuchères 30000 NIMES.

La décision contestée devra être jointe au recours.« La juridiction administrative compétente peut être saisie par l'application « Télérecours Citoyens » accessible à partir du site www.telerecours.fr »