

Inspection du travail

1ère unité de contrôle de la Charente-Maritime

Affaire suivie par : Laurent PERRIN
Tél. : 05.46.50.86.67
Mèl. : ddets-uc1@charente-maritime.gouv.fr

Réf. : LJP/JP
Numéro IDOINE : 2025-0215132-001

DÉCISION

suite à une demande de dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue

Le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Nouvelle-Aquitaine,

Vu le code du travail notamment les articles L3121-20, L3121-21 et R3121-8 à R3121-10,

Vu les articles L713-1, L713-13 et R713-11 et suivants du code rural et de la pêche maritime relatifs aux dépassements de la durée de travail maximale hebdomadaire absolue,

Vu le règlement CE n° 561-2006, du 15 mars 2006 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation dans le domaine des transports par route,

Vu l'accord national du 23 décembre 1981 concernant la durée du travail en agriculture,

Vu la convention collective nationale du 15 septembre 2020 de la production agricole et des CUMA,

Vu la décision n° 2023-T-NA-18 en date du 28 avril 2023 de Monsieur BRETENOUX, directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la région Nouvelle Aquitaine (DREETS) portant délégation de signature aux directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités relative aux pouvoirs propres du DREETS en matière d'inspection du travail,

Vu la décision n° 2024-7-DDETS 17 en date du 4 avril 2024 de Monsieur Xavier GABILLAUD, directeur départemental de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Charente-Maritime (DDETS) portant subdélégation de signature relative aux pouvoirs propres du DREETS en matière d'inspection du travail,

Vu la demande de dépassement à la durée hebdomadaire maximale absolue formulée le 18 février 2025 par Monsieur Jean-Yves VERHAEGHEN, président de la Fédération des CUMA des Charentes – Cité entrepreneuriale - 18 boulevard Guillet Maillet - 17100 SAINTES, en vue de faire bénéficier ses adhérents de Charente-Maritime d'une dérogation à la durée maximale absolue du travail fixée à 48 heures, jusqu'à 60 heures, sur 10 semaines consécutives ou non et sans dépasser 3 semaines consécutives, par salarié, du 18 mars au 25 novembre 2025,

Vu la consultation adressée aux organisations syndicales départementales en date du 20 février 2025 ;

Vu l'avis reçu du SNCEA/CGC ;

.../...

CONSIDERANT que l'article L3121-21 du code du travail dispose qu'en cas de circonstances exceptionnelles et pour la durée de celles-ci, le dépassement de la durée maximale définie à l'article L3121-20 peut être autorisé par l'autorité administrative,

CONSIDERANT que les périodes de récolte nécessitent un surcroît exceptionnel d'activité qui ne peut être entièrement absorbé par le recrutement de personnel supplémentaire dans les entreprises concernées

CONSIDERANT en conséquence que les éléments recueillis font apparaître l'existence de circonstances exceptionnelles autorisant l'octroi d'une dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue de travail.

DECIDE

ARTICLE 1 - Les adhérents de Charente-Maritime de la Fédération des CUMA des Charentes sont autorisés à faire travailler leurs salariés une durée du travail supérieure à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail, dans la limite de 60 heures pendant 10 semaines consécutives ou non et sans dépasser 3 semaines consécutives, par salarié, au cours de la période allant du 18 mars au 25 novembre 2025, pour les travaux suivants :

- Récoltes d'herbe, travaux du sol et cultures de printemps
- Récoltes de céréales, oléo-protéagineux
- Ensilage de maïs, récolte des céréales et oléagineux, travaux du sol et semis
- Effeuilage, vendanges

ARTICLE 2 - La durée du travail hebdomadaire moyenne de chaque salarié ne devra pas excéder 44 heures sur une période de 12 mois glissants.

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 2 000 heures. La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue (article 8-4 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié).

Dans chaque exploitation ou entreprise employant plus de 3 salariés, le nombre total d'heures de travail effectuées ne peut être supérieur par année à un maximum qui est déterminé en fonction de l'effectif du nombre de salariés. Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprise de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures,
- entreprise de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieur à 6 mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise (article 8-5 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié).

ARTICLE 3 – Les travailleurs de moins de 18 ans sont exclus de la présente dérogation.

ARTICLE 4 – Les heures supplémentaires effectuées par les salariés concernés donneront lieu, pour chaque heure supplémentaire, aux majorations et aux repos compensateurs de remplacement prévus par la loi ou la convention collective

ARTICLE 5 – En outre, à titre de **mesure compensatoire**, les heures effectuées au-delà la 48^e heure donneront lieu à un repos complémentaire de 25 %.

Ce repos s'ajoute aux repos légaux et conventionnels.

Ces repos devront être pris par journée ou par demi-journée, dans les deux mois suivant le terme de la période de dérogation et ne pourront être la cause d'une réduction de rémunération.

Le salarié dont le contrat de travail prend fin avant qu'il ait pu bénéficier de ce repos recevra une indemnité compensatrice dont le montant correspond à ses droits acquis.

.../...

ARTICLE 6 - Toute entreprise ne peut user de cette autorisation collective de dépassement qu'après avis du comité social et économique s'il existe, transmis à l'agent de contrôle compétent de la DDETS de Charente Maritime.

ARTICLE 7 - Toute entreprise se prévalant de la présente décision devra fournir, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent, un bilan nominatif de l'utilisation de cette autorisation de dépassement dans le mois qui suit la fin de la période dérogatoire.

ARTICLE 8 – La Fédération des CUMA des Charentes mettra en œuvre tout moyen d'information et de communication auprès des employeurs concernés par la dérogation afin de garantir leur connaissance de la présente décision et de ses conditions d'utilisation.

La présente décision devra être affichée dans les entreprises concernées et les salariés devront en être informés.

ARTICLE 9 - La présente décision est révoquée à tout moment si les raisons qui en ont motivé l'octroi viennent à disparaître.

La Rochelle, le 20 mars 2025.
Pour le Directeur Régional et par délégation,
Pour le Directeur Départemental,
Le responsable de l'unité de contrôle,

Laurent PERRIN

Voie de recours :

La présente décision peut faire l'objet, dans le délai de 2 mois suivant sa notification, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent. Elle peut également faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès de Madame la Ministre en charge du travail (Direction Générale du Travail, Bureau RT3, 14 avenue Duquesne 75350 PARIS SP07) : ce recours hiérarchique devra être formé dans les 2 mois suivant la notification de la décision pour préserver les délais de recours contentieux.

La décision contestée doit être jointe au recours.