

04 JUIN 2024



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction départementale de  
l'emploi, du travail et des solidarités  
de la Charente-Maritime

La Rochelle, le 31 mai 2024

Inspection du travail

1ère unité de contrôle de la Charente-Maritime

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

Réf. : LP/JP  
PJ : 1

Le Responsable d'unité de contrôle

à

Madame la Présidente de la section Emploi  
FNSEA 17  
2 avenue de Fétilly  
17000 LA ROCHELLE

**Objet :** Demande de dérogation à la durée du travail

Lettre recommandée avec accusé de réception n° 1A 205 459 7298 3

Madame,

Je vous prie de trouver, ci-joint, la décision prise suite à votre demande de dérogation à la durée du travail maximale hebdomadaire en date du 30 avril 2024, reçue le 3 mai 2024.

**Il vous appartient de la communiquer à l'ensemble des entreprises de Charente-Maritime susceptibles d'être concernées.**

Vous veillerez en outre à informer les entreprises concernées :

- de leur obligation de consulter le CSE s'il existe avant de déroger à la durée hebdomadaire maximale de travail.  
Les entreprises devront communiquer le résultat de la consultation à l'agent de contrôle de l'inspection du travail territorialement compétent.
- que cette dérogation est assortie d'une mesure compensatoire consistant en l'octroi, en faveur des salariés concernés, de périodes de repos complémentaires payées de 25 % pour les heures effectuées au-delà de la 48ème heure. Ce repos s'ajoute au paiement des heures supplémentaires effectuées ou au repos compensateur de remplacement prévus par la loi et la convention collective. 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.
- de l'obligation pour les entreprises concernées de communiquer à l'agent de contrôle de l'inspection du travail territorialement compétent dans le délai d'un mois qui suit la fin de l'utilisation de cette dérogation :
  - un bilan nominatif de l'utilisation de la dérogation,
  - un bilan des périodes de repos complémentaires générées par les dépassements de la durée maximale hebdomadaire.

Je tiens à préciser que la communication de ces bilans est essentielle pour apprécier la réalité des besoins des entreprises de votre secteur d'activité.

**Vous me justifierez des démarches mises en œuvre à ce sujet.**

.../...

3 Avenue de la Porte Dauphine 17021 LA ROCHELLE Cedex 1



Services renseignements en Droit du Travail  
0 800 000 126

J'attire également votre attention sur le fait :

- que cette dérogation n'est pas applicable aux jeunes travailleurs (- de 18 ans). Ces derniers ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine (article L. 3162-1 du code du travail).
- que, sauf exceptions prévues par l'article R713-5 du code rural et de la pêche maritime, «*La durée quotidienne de travail effectif est fixée à dix heures par le premier alinéa de l'article L. 3121-18 du code du travail*».

Veillez agréer, Madame, l'expression de ma considération distinguée.

**Laurent PERRIN**

Des données personnelles, utiles à l'accomplissement des missions de l'inspection du travail, sont enregistrées dans le traitement SUIIT. Ce traitement est nécessaire à l'exécution des missions d'intérêt public qui nous sont confiées. Les agents du système de l'inspection du travail, les inspecteurs du travail de l'agence de sûreté nucléaire et les agents habilités de la direction générale du travail ou du ministère de l'agriculture peuvent y avoir accès. Les données pourront être transmises à des tiers lorsque l'exercice des missions ou des obligations légales le prévoient.

Dès lors que les données personnelles citées dans ce courrier vous concernent directement, conformément aux dispositions relatives au règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de limitation et d'opposition. Vous pouvez exercer ces droits, en vous adressant au responsable de traitement à l'adresse suivante : [dgt.dasc1@travail.gouv.fr](mailto:dgt.dasc1@travail.gouv.fr). Pour en savoir plus : <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/article/donnees-personnelles-et-cookies>



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. : LP/JP  
Numéro IDOINE : 2024-053787-001

## **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 règlement européen CE 165/2014 sur le transport routier,

**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** 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° 2023-6-DEETS 17 en date du 3 mai 2023 de Monsieur Xavier GABILLAUD, directeur départemental de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de la Charente-Maritime (DEETS) 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 adressée, par courrier du 30 avril 2024 reçu le 3 mai 2024, par la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Charente-Maritime – 2 avenue de Fétilly – 17074 LA ROCHELLE CEDEX 9, en vue de faire bénéficier ses adhérents d'une dérogation à la durée maximale absolue du travail fixée à 48 heures, jusqu'à 60 heures sur plusieurs semaines glissantes continues ou discontinues en fonction des productions et périodes de leur récolte :

**Grandes cultures : 3 semaines pour chacune des 2 périodes suivantes :**

- Du 22 juin au 22 août 2024 : récoltes de blé, orge, colza
- Du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre 2024 : récoltes de tournesol, maïs, sorgho, millet

**Cultures spécialisées : 4 semaines pour chacune des 2 périodes suivantes :**

- Du 22 juin au 15 septembre 2024 : récoltes de melons et tabac
- Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 octobre 2024 : récoltes de pommes et poires

.../...

3 Avenue de la Porte Dauphine 17021 LA ROCHELLE Cedex 1

**Viticulture : 4 semaines pour la période suivante :**

- Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 octobre 2024: récolte

**Champignons : 4 semaines pour la période suivante**

- 15 novembre 2024 au 16 janvier 2025 pour la cueillette et le conditionnement

**Vu** la consultation adressée aux 9 organisations syndicales départementales en date du 6 mai 2024 ;

**Vu** l'avis défavorable de la CFTC et l'avis favorable de la CGC ;

**Considérant** que la demande est fondée sur les motifs suivants :

- Récoltes, cueillettes et conditionnements entraînant un surcroît d'activité et soumis aux aléas climatiques,

**Considérant** que le surcroît exceptionnel d'activité ne peut être entièrement absorbé par le recrutement de personnel supplémentaire dans les entreprises concernées durant la période en cause,

**DECIDE**

**Article 1**

Les exploitants agricoles de Charente-Maritime sont autorisés à faire travailler leurs salariés pour une durée du travail supérieure à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail, dans la limite de 60 heures par semaine pour :

**Grandes cultures : 3 semaines pour chacune des 2 périodes suivantes :**

- Du 22 juin au 22 août 2024 : récoltes de blé, orge, colza
- Du 1<sup>er</sup> septembre au 30 novembre 2024 : récoltes de tournesol, maïs, sorgho; millet

**Cultures spécialisées : 4 semaines pour chacune des 2 périodes suivantes :**

- Du 22 juin au 15 septembre 2024 : récoltes de melons et tabac
- Du 1<sup>er</sup> septembre au 31 octobre 2024 : récoltes de pommes et poires

**Viticulture : 4 semaines pour la période suivante :**

- du 1<sup>er</sup> septembre au 31 octobre 2024 : récolte

**Champignons : 4 semaines pour la période suivante**

- 15 novembre 2024 au 16 janvier 2025 pour la cueillette et le conditionnement

**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 48ème 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 Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles de Charente-Maritime 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 31 mai 2024.  
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, 39/43 Quai André Citroën, 75902 PARIS cedex 15) : 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.