

Châlons-en-Champagne le 6 septembre 2023

## COMMUNIQUE DE PRESSE

### **Vendanges : quelles conditions pour justifier la suspension du repos hebdomadaire des salariés ?**

Une société participant à l'organisation des vendanges en Champagne avait bénéficié, sur le fondement de l'article L. 3121-21 du code du travail, d'une autorisation lui permettant de dépasser la durée maximale hebdomadaire de travail de quarante-huit heures. Cette autorisation était fondée sur les contraintes liées à la cueillette manuelle du raisin, aux délais impératifs de récolte, à la mobilisation importante de main-d'œuvre et aux limites des capacités d'accueil de cette main d'œuvre, ce qui permettait de caractériser les « circonstances exceptionnelles » qui justifiait cette autorisation.

Les dispositions du V de l'article L. 741-1 du code rural et de la pêche maritime permettent, sur simple déclaration des employeurs s'agissant des travaux agricoles, de suspendre pour une durée limitée le repos hebdomadaire des salariés « *en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée* ». La société requérante avait procédé à cette déclaration en se référant aux « circonstances exceptionnelles » liées aux vendanges. Elle contestait des amendes administratives qui lui avaient été infligées pour non-respect de la durée minimale de repos hebdomadaire.

Le tribunal a relevé que les dispositions de l'article R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime, relatives à la suspension du repos hebdomadaire, font obligation à l'employeur de « *faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur* ». Il en a déduit que si les circonstances exceptionnelles justifiant la dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail devaient être appréciées collectivement, celles permettant la suspension du repos hebdomadaire devaient faire l'objet d'une analyse salarié par salarié. Il n'a pas exclu par principe que la suspension du repos hebdomadaire pour certains salariés puisse se cumuler avec une dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail. Il a toutefois écarté l'argumentation de la société requérante qui se prévalait de la reconnaissance par l'administration de circonstances exceptionnelles dans le cadre de l'autorisation de déroger à la durée maximale hebdomadaire de travail pour soutenir que les mêmes circonstances exceptionnelles justifiaient la suspension du repos hebdomadaire. Il a jugé qu'en l'espèce, en l'absence d'éléments justifiant de circonstances exceptionnelles permettant à la société requérante de déroger au repos hebdomadaire pour chacun des salariés concernés, les amendes administratives étaient fondées.

**Contact presse :**

M. Fabrice Amelot - Tel : 03 26 66 86 87