

Dérogation collective aux règles en matière de : **Durée hebdomadaire du travail – repos dominical** Secteur de la conchyliculture

La conchyliculture voit son activité augmenter en fin d'année pour l'ostréiculture et durant la période estivale pour la mytiliculture. La profession, par la voie du Syndicat national des Exploitants Conchylicoles (SNEC), peut demander à la DIRECCTE, une dérogation pour être autorisée à faire travailler ses salariés jusqu'à 66 heures par semaine et une dérogation au repos dominical en application du décret : 2017-1554 et de l'avenant du 24 juin 2014 étendu par arrêté du 21 décembre 2015. L'entreprise conserve son droit de demander à l'inspecteur du travail une autorisation individuelle dans les 2 cas. Seule est traitée ici la dérogation collective.

Durée hebdomadaire (Rappel)

La règle conventionnelle: (art.47 de la convention collective (CC))

La durée hebdomadaire de travail est limitée à 48 heures par semaine et à 46 heures sur 12 semaines consécutives.

La dérogation administrative :

L'entreprise peut être autorisée à dépasser les 60 heures, jusqu'à 66 heures, sur une période de 4 semaines consécutives ou non par année civile pendant lesquelles le personnel est affecté à certains travaux (Cf. ⚠) à la condition que le nombre total d'heures supplémentaires au-delà n'excède pas 60 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Procédure : Si les circonstances motivant la demande de dérogation affectent au même moment des entreprises d'un même secteur, l'autorisation peut concerner l'ensemble de ces entreprises. La demande présentée par l'organisation patronale intéressée (art.713-11 code rural et de la marine marchande) doit en particulier préciser ou contenir :

Le bilan d'application de la précédente dérogation, le cas échéant ;

- Les éléments de motivation justifiant la demande, notamment en matière d'emploi pour limiter l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail,
- L'énumération précise des semaines et/ou des dimanches concernés,
- Le bilan d'application de la précédente dérogation,
- La durée du travail maximale demandée, en distinguant, le cas échéant, les catégories de personnel ou leur service d'affectation.

Travail dominical (Nouveauté)

La règle conventionnelle: (art.39 CC)

Lorsque le travail est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, il pourra être dérogé de droit au repos dominical à la condition que ce repos soit donné un autre jour, par roulement, au maximum **2 fois par mois calendaire**. C'est le cas des horaires de travail qui dépendent du calendrier des marées pour assurer les soins aux animaux conchylicoles (art.3132-5 du code du travail).

Les heures effectuées le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire de 20 % (Indépendamment de la majoration légale : art 83 CC)

La dérogation administrative :

Le personnel peut être amené à travailler le dimanche de manière exceptionnelle pour faire face à un surcroît d'activité saisonnier, notamment les expéditions.

Procédure : Dans ce cas, la demande de dérogation collective auprès de la DIRECCTE est réalisée par l'organisation patronale intéressée, pour le compte des entreprises, reprenant les mêmes éléments que pour la demande de dérogation à la durée du travail.

⚠ Travaux liés à la préparation, l'emballage et l'expédition des produits en période de fortes expéditions, telle la période des fêtes de fin d'année pour les huîtres ;
Travaux à réaliser en période de vives eaux (tables, poches, pieux, activités liées au captage).

Eléments de procédures complémentaires

Chaque demande de dérogation collective

- à la durée du travail,
- au repos hebdomadaire,

Doit être transmise à l'adresse suivante :

DIRECCTE Pays de la Loire – Pôle Travail
22 mail Pablo PICASSO – BP 24209 -
44042 NANTES cedex 1

Pour l'une et/ou l'autre dérogation, chaque employeur doit informer l'inspecteur du travail compétent de son intention d'utiliser celle(s)-ci.

A l'issue de la période concernée par la (les) dérogation (s), chaque entreprise doit transmettre, à l'inspecteur du travail compétent, un bilan de son usage, pour chaque salarié, avec les horaires de début et de fin de chaque période de travail, pour chaque jour (dimanche compris) travaillé.

Le principe de cette (ces) dérogation (s) collective (s) est fondé sur la transparence des temps et du paiement de toutes les heures de travail, y compris les majorations pour heures supplémentaires et/ou le minimum conventionnel, et l'octroi des repos afférents.

La DIRECCTE demande aux entreprises de prioriser l'emploi par rapport au recours aux heures supplémentaires.

Chaque année, un bilan collectif des dérogations est présenté à la DIRECCTE par le SNEC (Syndicat National des Exploitants Conchylicoles), sur la base des données fournies par les CRC.

Rappels

La durée du travail se calcule à partir du dimanche minuit.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel (ou le CSE) donnent leur avis sur les demandes d'autorisation. Cet avis est transmis à l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

L'employeur qui met en œuvre la modulation de l'horaire doit établir une programmation et tenir des comptes individuels de compensation (art.87 et suivants CC).

Les heures réalisées au-delà de 48 heures pendant les périodes de surcroît saisonnier d'activité sont payées avec la paie du mois au cours duquel elles ont été réalisées en sus du salaire mensualisé et sont majorées de 50 %. Elles ne sont pas comptabilisées comme des heures de modulation (art.89 CC).

Unité Départementale
de Loire Atlantique

UC1 (Unité de contrôle n°1)
Antenne de St-Nazaire
7 rue Charles-Brunelière
44600 Saint-Nazaire
Tél. 02.40.17.07.17

Unité Départementale
De Vendée

UC1 (Unité de contrôle n°1)
bâtiment A, entrée 2,
cité administrative Travot
rue du 93^{ème} R.I. - BP 789
85020 La Roche sur Yon cedex
Tél. 02.51.45.21.00