

Brochure n° 3216

**Convention collective nationale**

**IDCC : 23. – PERSONNEL SÉDENTAIRE  
DES ENTREPRISES DE NAVIGATION LIBRE**

**ACCORD DU 21 NOVEMBRE 2005**

**RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT**

**NOR : ASET0651240M**

**IDCC : 23**

Entre :

Armateurs de France,

D'une part, et

L'union maritime CFDT (personnels sédentaires) ;

Le syndicat national des personnels navigants et sédentaires de la marine marchande CFTC ;

Le syndicat national de l'encadrement des personnels sédentaires des compagnies de navigation (fédération des transports) CFE-CGC ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO,

D'autre part,

il est conclu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi 2001-397 du 9 mai 2001 et des articles L. 213-1 et suivants du code du travail. Il a pour vocation de fixer au plan national les conditions qui régissent le travail de nuit des personnels sédentaires dans les entreprises de transport maritime. Cet accord ne concerne pas les personnels embarqués.

Les parties signataires conviennent que le recours au travail de nuit garde un caractère exceptionnel et que les entreprises d'armement de navires au commerce ne peuvent y avoir recours que lorsqu'il se justifie par la nécessité

d'assurer en permanence la continuité de l'exploitation des navires, du service aux navires en cours d'escale ou aux passagers embarquant ou débarquant.

Cet accord garantit l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises de transport maritime au regard de l'embauche à un poste de travail comportant du travail de nuit, à la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour, de l'organisation du travail de nuit, des prises des repos compensateurs des rémunérations et de l'accès à la formation professionnelle.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Définition du travail de nuit*

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ou 22 heures et 7 heures selon les dispositions prises par l'entreprise.

Est considéré comme travailleur de nuit auquel s'applique le présent accord tout salarié qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son travail quotidien, ou un total de 270 heures sur une période de 12 mois, en travail de nuit.

## **Article 2**

### *Recours au travail de nuit*

La direction de l'entreprise détermine le nombre et la nature des postes de travail à pourvoir la nuit. Ces postes sont limités à ceux indispensables à la continuité de l'exploitation des navires, à l'organisation des escales et à l'accueil des passagers. La liste de ces postes est soumise pour consultation au CHSCT et/ou aux représentants du personnel.

## **Article 3**

### *Affectation à un poste de travail de nuit*

Les postes de travail de nuit sont à pourvoir :

- soit par le volontariat. La liste des postes comportant une ou des périodes de travail de nuit sera communiquée aux personnels qui proposeront leurs candidatures selon tous moyens appropriés à l'entreprise ;
- soit par roulement dans le service concerné, selon un calendrier arrêté par l'entreprise.

En tout état de cause, l'affectation à un poste de nuit reste toujours suspendue à l'avis favorable du médecin du travail.

Par ailleurs, sont dispensées de tout travail de nuit les femmes enceintes qui en feront la demande, pendant tout le temps de leur grossesse, et pendant les 4 semaines suivant leur retour de congé maternité, sauf prolongation de ce délai par le médecin traitant ou le médecin du travail. Si l'entreprise n'est pas en mesure de proposer un poste de jour à l'intéressée avant son arrêt pour congé maternité, le contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date de cet arrêt. Dans ce cas, la salariée bénéficie du maintien d'une garantie de rémunération composée de l'allocation journalière versée par la sécurité

sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les modalités prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977.

## **Article 4**

### *Durée du travail*

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Un repos quotidien d'un minimum de 11 heures doit être accordé au salarié immédiatement après une période de travail de nuit.

Cette durée pourra cependant être portée jusqu'à 10 heures, ou 12 heures pour les entreprises portuaires (remorquage, pilotage et lamanage), en cas de nécessité justifiée par la continuité du service et après consultation des représentants du personnel. Dans ce cas, un repos supplémentaire au repos compensateur prévu à l'article 6, d'une durée égale au temps de travail au-delà de 8 heures, doit être accordé au salarié le plus près possible de la période de travail. Cette limite ne peut toutefois constituer un obstacle à l'application des dispositions de l'article R. 213-3 du code du travail en ce qui concerne les dérogations exceptionnelles à la durée maximale du travail de nuit, notamment en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire à l'organisation de mesures de sauvetage, la prévention des accidents imminents ou la réparation des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

L'organisation des pauses durant le travail de nuit sera mise en place dans l'entreprise, compte tenu de ses propres contraintes, une pause de 30 minutes devant être accordée après 6 heures de travail de nuit. Ces pauses sont rémunérées et considérées comme du travail effectif.

Sans préjudice des dispositions relatives aux durées maximales du travail quotidien et hebdomadaire, la durée hebdomadaire du travail de nuit sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra dépasser 40 heures, sauf circonstances exceptionnelles justifiées au cours desquelles cette durée pourra atteindre 44 heures.

Par ailleurs, l'organisation des périodes de travail de nuit et des repos devra faciliter l'exercice des responsabilités familiales et sociales des salariés concernés.

## **Article 5**

### *Sécurité et santé des travailleurs de nuit*

L'employeur devra veiller à la mise en œuvre de tous les moyens nécessaires, selon la situation propre du ou des sites de travail concernés, pour assurer la sécurité des salariés affectés à un poste de nuit. Lorsqu'il existe, le CHSCT sera associé à l'évaluation des risques particuliers pouvant être liés au travail de nuit et à la recherche des moyens de protection des salariés.

L'accès au lieu de travail la nuit devra notamment être adapté en ce sens, par exemple par la mise à disposition d'emplacements accessibles en toute sécurité si le salarié utilise un moyen de transport personnel.

Les conditions d'ergonomie et de confort dans lesquelles se déroule un travail de nuit devront faire l'objet d'attention particulière de l'employeur afin de créer, par tout moyen adapté, un climat et une ambiance de travail visant à sauvegarder la bonne santé des travailleurs de nuit.

## **Article 6**

### *Compensation*

Le travail de nuit donne lieu à un repos compensateur de 5 % du temps travaillé. Ce repos est cumulable pour permettre aux salariés de bénéficier de demi-journées ou de jours de repos complets. Ce repos est pris à l'initiative du salarié, en accord avec l'employeur. Par ailleurs, le salaire horaire du salarié effectuant un travail de nuit est majoré au minimum de 5 % par heure effectuée de nuit.

Avant toute mise en application du travail de nuit, les modalités de la compensation du travail de nuit sont négociées dans l'entreprise, dans le respect des règles en vigueur et du présent accord. La commission paritaire des personnels sédentaires peut le cas échéant être saisie par la direction de l'entreprise ou par les représentants des salariés pour l'application de cet article.

L'entrée en vigueur du présent accord ne remet pas en cause les dispositions existantes dans les entreprises ayant déjà recours au travail de nuit, dès lors que ces dispositions sont plus favorables et conformes aux obligations prévues par la loi du 9 mai 2001.

## **Article 7**

### *Changement d'affectation*

Un salarié affecté à un poste de nuit peut demander un changement d'affectation pour un poste de jour :

- pour raison de santé, sur avis du médecin du travail ;
- pour raisons familiales impérieuses. Ces raisons impérieuses sont notamment : la nécessité d'assurer la garde d'enfants ou de prendre en charge une personne dépendante ayant un lien de parenté avec le salarié ;
- en cas de prise de responsabilité significative dans la vie associative ou publique pouvant justifier de la demande du salarié.

Le salarié qui souhaite obtenir un changement d'affectation d'un poste de nuit vers un poste de jour en fait la demande par écrit à l'employeur en exposant ses motifs. L'employeur recherchera tout moyen pour satisfaire la demande du salarié et dispose d'un délai de 1 mois pour apporter une réponse écrite à celui-ci.

Par ailleurs, lorsqu'un poste de jour devient vacant, l'employeur en informe les salariés de nuit. La demande de mutation d'un salarié de nuit possédant les compétences requises pour ce poste doit alors être satisfaite par priorité à toute autre candidature extérieure.

## **Article 8**

### *Formation professionnelle*

L'affectation à un poste de travail de nuit ne doit pas conduire à écarter le salarié du bénéfice de la formation professionnelle soit existante dans le plan de l'entreprise, soit voulue par le salarié dans le cadre d'une démarche individuelle. Des aménagements du temps de travail permettant de réaliser ces objectifs seront mis en place dans l'entreprise, dans les mêmes conditions pour les hommes que pour les femmes.

## **Article 9**

### *Accord du 23 février 1982*

Le *d* du paragraphe « Mesures d'assouplissement » de l'accord du 23 février 1982 sur les congés payés et la durée du travail des personnels sédentaires est abrogé.

## **Article 10**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords d'entreprises relatifs au travail de nuit ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

## **Article 11**

### *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une période de 3 ans. Il fera l'objet à cette échéance d'un examen de ses conditions d'application, puis pourra être reconduit tacitement par période de 3 années. Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires, avec un préavis de 3 mois avant l'expiration de chaque période annuelle, sur notification écrite par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

L'extension de cet accord sera demandée dans les conditions prévues aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 21 novembre 2005.

(Suivent les signatures.)