

**Convention collective**

IDCC : 9761. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(SEINE-MARITIME)  
(28 février 1983)**

(Etendue par arrêté du 20 février 1984,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1984)

AVENANT N° 41 DU 18 JUILLET 2006 (1)

NOR : *AGRS0797061M*

IDCC : *9761*

Entre :

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de la Seine-Maritime ;

L'union syndicale agricole de la Seine-Maritime,

D'une part, et

Le syndicat des salariés des exploitations agricoles (FGA) de la Seine-Maritime CFDT ;

L'union départementale des syndicats CFTC de la Seine-Maritime ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 33 « Heures de nuit » est supprimé.

**Article 2**

Il est inséré un article 33 *bis* ainsi rédigé :

« Article 33 *bis*

*Travail de nuit*

a) Travail de nuit à titre exceptionnel

---

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagé.

Dans des circonstances exceptionnelles, en période de récolte par exemple, des heures de nuit, c'est-à-dire entre 21 heures et 6 heures du matin, pourront être effectuées. Ces heures feront l'objet d'une rémunération majorée de 50 %.

Si ces heures de nuit ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires, cette majoration de 50 % ne sera pas applicable. Il sera uniquement versé, si nécessaire, un complément de rémunération pour atteindre 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations applicables aux heures effectuées le dimanche ou un jour férié.

#### b) Travail de nuit à titre régulier

### Recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit sur certains postes peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique de l'exploitation, notamment dans les cas suivants : surveillance, préservation ou sauvegarde des récoltes, denrées et produits de l'exploitation, transport et livraison de ces récoltes, denrées ou produits, travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes, travaux urgents, notamment rendus nécessaires par les conditions climatiques.

### Définition du travailleur de nuit à titre régulier

Est considéré comme travailleur de nuit à titre régulier tout salarié qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin ;
- soit au moins 350 heures de travail de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin, sur une période de 12 mois consécutifs allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année.

### Pause

Le travailleur de nuit à titre régulier bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes au bout de 6 heures de travail effectif.

### Durée du travail

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures en principe.

Toutefois, pour les salariés affectés à des travaux de livraison, de surveillance, ou en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, la durée maximale quotidienne de travail pourra être portée à 10 heures, à condition que le nombre d'heures de travail effectif de nuit soit au plus égal à 5.

Les heures effectuées au-delà de la durée quotidienne de base (c'est-à-dire au-delà de 8 heures) donneront lieu à un repos d'une durée équivalente, à prendre à l'issue de la période de travail.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut pas dépasser 40 heures.

Toutefois, en cas de nécessité d'assurer les livraisons, la continuité du service, de la production, ou de la surveillance, et dans la mesure où il n'est pas possible de remplacer le travailleur de nuit, la durée maximale du travail d'un travailleur de nuit pourra être portée à 44 heures hebdomadaires, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

#### Contreparties accordées au travailleur de nuit à titre régulier

Les heures de nuit effectuées par les travailleurs de nuit à titre régulier donnent lieu à :

- un repos compensateur payé de 5 % ;
- et à une compensation salariale sous forme d'une majoration de 25 %.

Les heures de repos seront prises selon les modalités prévues à l'article 35 de la convention collective.

#### Passage d'un poste de nuit à un poste de jour et inversement

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour (ou inversement) ont priorité pour l'attribution de l'emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

#### Respect des obligations familiales impérieuses du salarié

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, il est fait application des articles L. 213-4-2 et L. 213-4-3 du code du travail.

#### Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

#### Transport

L'employeur devra s'assurer que, lors de son embauche ou de son affectation sur un emploi de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

#### Travail de nuit et maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, peut, sur sa demande ou sur prescription du médecin du travail, être affectée à un poste de jour.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la MSA et d'un complément de salaire versé par l'employeur selon les modalités prévues par l'accord de mensualisation.

### Egalité professionnelle

La considération du sexe ne pourra être prise en compte par l'employeur pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou de jour en matière de formation professionnelle. Les travailleurs de nuit doivent notamment avoir accès aux actions prévues dans le plan de formation. »

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui a été déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 18 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)