

**Convention collective**

IDCC : 8435. – **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**  
**(AIN, DOUBS, JURA)**  
**(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,  
*Journal officiel* du 24 février 2002)

**AVENANT N° 8 DU 29 MARS 2007**

NOR : *AGRS0897005M*  
IDCC : *8435*

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;  
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;  
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;  
La fédération des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)  
de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UNSA agriculture agroalimentaire ;  
L'union régionale de Franche-Comté CFTC ;  
L'union régionale de Franche-Comté CFE-CGC ;  
L'union départementale de l'Ain CFTC ;  
L'union départementale de l'Ain CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Au chapitre IV « Durée du travail », il est créé un article IV.6 intitulé :  
« Travail de nuit non occasionnel ».

**Article 2**

Cet article IV.6 est ainsi rédigé :

**PRÉAMBULE**

La volonté des signataires de mettre en œuvre, dans les coopératives laitières, une politique sociale ambitieuse doit s'accompagner du maintien de leur compétitivité.

Les contraintes inhérentes à l'activité de transformation fromagère, les exigences en termes de délai de mise en fabrication exigées par les cahiers des charges AOC et le caractère périssable du lait peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit.

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dont le présent accord prend en compte les dispositions, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité fromagère. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

#### IV.6.1. Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant de la convention collective du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, en particulier pour les activités de collecte (chauffeur-ramasseur) et de la production de produits (fromager en second, aide-fromager, fromager-remplaçant) compte tenu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation.

Cet avenant ne concerne pas le cas du travailleur de nuit occasionnel géré par l'article III.2, alinéa *b* du 3<sup>e</sup> paragraphe, de la convention et celui des fromagers dont les conditions de travail dépendent de l'avenant n° 1 de l'annexe I.

#### IV.6.2. Travailleurs de nuit

##### IV.6.2.1. Définition.

Est un travailleur de nuit 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 au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit au moins 270 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs, dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Pour les salariés entrant en cours d'année, cette référence sera proratisée suivant le nombre de semaines de présence.

Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

##### IV.6.2.2. Adaptation et limitation de la durée du travail effectif.

Conformément aux possibilités légales de dérogation de l'article L. 213-3 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum 3 fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, liées au caractère périssable du lait.

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l'article L. 213-4 du code du travail.

#### IV.6.2.3. Renforcement de la protection des travailleurs de nuit.

IV.6.2.3.1. Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions des travailleurs de nuit et, pour faciliter l'articulation de leur activité professionnelle, avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales et leur fonction de représentation du personnel. L'attention sera notamment portée aux exigences des rentrées scolaires pour le travail féminin.

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé, notamment en termes de moyen de communication (mise à disposition d'une ligne téléphonique, par exemple).

L'employeur devra s'assurer que les salariés travaillant de nuit disposent d'un moyen de transport personnel.

Un souci particulier sera porté aux conditions de travail des femmes enceintes (cf. art. IV.6.2.3.6).

IV.6.2.3.2. Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée.

Tout salarié affecté à un poste de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. A cet effet, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

IV.6.2.3.3. Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite médicale préalable à son affectation à un poste de nuit et d'une surveillance médicale particulière comportant une visite tous les 6 mois.

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail. L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 213-5 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera de la rémunération correspondant à cette nouvelle qualification.

IV.6.2.3.4. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

#### IV.6.2.3.5. Formation professionnelle des travailleurs de nuit.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions de formation de l'entreprise relevant des dispositions légales et réglementaires.

#### IV.6.2.3.6. Pendant la durée de leur grossesse, les salariées affectées à un poste de nuit pourront bénéficier, à leur demande ou à celle du médecin du travail, d'une affectation à un poste de jour. Leur rémunération est alors maintenue.

En cas d'impossibilité, l'employeur fait connaître par écrit les motifs s'opposant à ce reclassement, le contrat de travail est alors suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité.

### IV.6.3. Repos compensateur au travail de nuit

Les heures de travail de nuit du travailleur de nuit comprises entre 21 heures et 6 heures du matin prennent la forme d'un repos compensateur rémunéré attribué dans les conditions ci-dessous :

- de 270 à 399 heures de nuit donnent droit à 7 heures de repos par an ;
- de 400 à 649 heures de nuit donnent droit à 12 heures de repos par an ;
- de 650 à 899 heures de nuit donnent droit à 17 heures de repos par an ;
- de 900 à 1 150 heures de nuit donnent droit à 22 heures de repos par an ;
- au-delà de 1 150 heures de nuit donnent droit à 28 heures de repos par an.

Ces dispositions concernent uniquement les travailleurs de nuit tels que définis à l'article IV.6.2.1, et n'interfèrent en rien avec les dispositions prévues à l'article IV.4 de la convention concernant le repos compensateur du travail de nuit occasionnel.

Ce repos compensateur devra être pris dans les 4 mois suivant la période de référence sur laquelle il est calculé.

### IV.6.4. Pauses obligatoires

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes leur permettant de se détendre et de se restaurer, notamment par la prise d'une collation chaude, lorsque les conditions matérielles le permettent.

### IV.6.5. Dispositions diverses

#### IV.6.5.1. Champ d'application.

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective régionale du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

#### IV.6.5.2. Durée.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### IV.6.5.3. Entrée en vigueur.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès du service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du Doubs. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 29 mars 2007.

(Suivent les signatures.)