

Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**

IDCC : 1267. – **PÂTISSERIE**

AVENANT N° 61 DU 21 MAI 2008

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : *ASET0850792M*

IDCC : 1267

Entre :

La confédération nationale des artisans pâtissiers, chocolatiers, confiseurs  
glaciers, traiteurs de France ;

La confédération nationale des glaciers de France,

D'une part, et

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CSFV-CFTC,

D'autre part,

il a été conclu le présent avenant afin de réviser l'article 28 de l'avenant  
n° 53 du 3 février 2005 relatif au travail de nuit.

« Article 28

*Le travail de nuit*

Le recours au travail entre 21 heures et 6 heures, dit travail de nuit, doit  
rester exceptionnel.

Toutefois, compte tenu des nécessités de fabrication des produits frais, de  
livraison et de service à la clientèle, ainsi que de la nécessité technique,  
économique ou sociale, de faire travailler certains salariés, hommes ou

femmes, la nuit pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les entreprises du secteur de la pâtisserie peuvent employer les salariés la nuit.

C'est pourquoi, et dans le souci de tenir compte des impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés susceptibles de travailler la nuit, les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, encadrer le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

### 28.1. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectue, dans l'année civile, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

### 28.2. Emplois visés par le travail de nuit

Les catégories de salariés susceptibles d'être concernés par le travail de nuit sont les suivantes :

- le personnel de fabrication ;
- le personnel de vente ;
- le personnel de livraison.

L'extension de la mise en place du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le personnel de vente soumis au travail de nuit ne pourra effectuer plus de 4 heures de nuit par jour.

Le personnel de vente soumis au travail de nuit ne pourra travailler qu'en journée continue et l'amplitude horaire journalière ne pourra pas dépasser 10 heures.

### 28.3. Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

L'affectation d'un salarié à un poste de travailleur de nuit est précédée d'une visite médicale spécifique auprès du médecin du travail, renouvelée tous les 6 mois. Le travailleur de nuit devenu inapte au travail de nuit bénéficie d'un droit au reclassement à un poste de jour.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste 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.

La possibilité de travailler la nuit devra être précisée dans le contrat de travail ou par avenant. Les salariés n'ayant pas accepté une telle possibilité dans leur contrat de travail et ses avenants pourront refuser de passer d'un horaire de jour à un horaire de nuit, sans que ce refus constitue une faute.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera néanmoins fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que

cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Sur sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou en congé postnatal doit être affectée à un poste de jour, sans perte de salaire, pour une période n'excédant pas 1 mois après son retour de congé maternité.

#### 28.4. Dispositions applicables aux travailleurs et apprentis mineurs

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes et apprentis de moins de 18 ans.

Toutefois, en application du décret n° 2006-42 du 13 janvier 2006, les établissements où toutes les phases de la fabrication du pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures pourront solliciter une dérogation auprès de l'inspecteur du travail pour permettre aux jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans de travailler avant 6 heures et au plus tôt à partir de 4 heures, pour leur permettre de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie.

Contreparties spécifiques :

- pour tous les salariés : les heures effectuées entre 21 heures et 24 heures et entre 4 heures et 6 heures donnent droit à une majoration de salaire de 25 % et celles effectuées entre 24 heures et 4 heures à une majoration de 50 % ;
- pour les travailleurs de nuit.

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 28.1, bénéficient de contreparties au titre du travail de nuit.

Cette contrepartie est accordée sous forme de repos compensateur selon les conditions suivantes :

- salarié effectuant entre 270 et 600 heures annuelles de travail effectif de nuit : 1 jour de repos compensateur/an ;
- salarié effectuant entre 601 et 935 heures annuelles de travail effectif de nuit : 2 jours de repos compensateur/an ;
- salarié effectuant entre 936 et 1 270 heures annuelles de travail effectif de nuit : 3 jours de repos compensateur/an ;
- salarié effectuant entre 1 271 et 1 580 heures annuelles de travail effectif de nuit : 4 jours de repos compensateur/an ;
- salarié effectuant 1 581 heures et plus annuelles de travail effectif de nuit : 5 jours de repos compensateur/an.

## 28.5. Organisation du travail

Pour tous les salariés :

Les entreprises peuvent employer les salariés la nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

Si la durée du travail en continu atteint 6 heures de travail effectif, le salarié devra bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour les travailleurs de nuit :

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Notamment, l'employeur doit veiller à tenir compte des contraintes de transport et des contraintes des salariés élevant seuls un enfant de moins de 8 ans pour la fixation des heures de prise et de fin de service.

### Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

### Durée hebdomadaire

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

## 28.6. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du 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 ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

## 28.7. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés.

## 28.8. Extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord, qui entrera en application du jour de la publication de son extension au *Journal officiel*. »

Fait à Paris, le 21 mai 2008.

(Suivent les signatures.)