

Brochure n° 3178

Convention collective nationale

IDCC : 200. – EXPLOITATIONS FRIGORIFIQUES

AVENANT N° 1 DU 13 JANVIER 2010
À L'ACCORD DU 31 MAI 2003 RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1050489M

IDCC : 200

PRÉAMBULE

Par accord du 31 mai 2003, les parties ont défini les conditions d'application du travail de nuit au sein de la branche professionnelle des exploitations frigorifiques.

Après plusieurs discussions, les parties signataires sont convenues qu'avant son extension, cet accord nécessitait plusieurs compléments, précisions et actualisations dans un souci d'amélioration des conditions de travail et de protection des travailleurs de nuit.

A cet effet, il est apparu nécessaire de réviser cet accord dans son intégralité et les partenaires sociaux ont adopté le présent avenant, portant ainsi révision de l'intégralité de l'accord du 31 mai 2003 et abrogation de l'article 61 de la convention collective nationale « Exploitations frigorifiques » du 10 juillet 1956.

Article 1^{er}

Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est notamment justifié dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques par :

- le caractère périssable des produits entreposés au sein des exploitations impliquant une veille et une gestion opérationnelle continue des stocks et de leur rotation afin de garantir la sécurité alimentaire ;
- la nécessité de respecter les délais de livraison liés aux circuits logistiques des clients des entreprises de la branche.

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont susceptibles de s'appliquer à l'ensemble des salariés, toutes catégories professionnelles confondues et dont le temps de travail est décompté en heures dès lors qu'ils sont affectés à des postes justifiant le recours au travail de nuit.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours conformément aux dispositions prévues par les articles L. 3121-43 et suivants du code du travail et qui pourraient être amenés à travailler la nuit peuvent bénéficier de contreparties qui seront alors déterminées par la convention de forfait qui les lie à l'entreprise.

Article 3

Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

3.1. Travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la période mentionnée au premier alinéa par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Conformément au troisième alinéa de l'article L. 3122-29 du code du travail, à défaut d'accord, et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

3.2. Travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent avenant, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 3.1 du présent avenant ;
- soit effectuée, au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, déterminée dans chaque entreprise, au moins 270 heures de son temps de travail durant la période définie à l'article 3.1 du présent avenant.

Article 4

Conditions de mise en place du travail de nuit au niveau de l'entreprise

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 3.1 du présent avenant, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne peut être mis en place dans l'entreprise qu'après consultation, s'ils existent dans l'entreprise, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En outre et en application de l'article L. 3122-38 du code du travail, le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Article 5

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

5.1. Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder en principe 8 heures. Dans les cas et les conditions prévus par le code du travail, il est possible d'y déroger.

5.2. Durée hebdomadaire

Lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes saisonnières d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit peut être portée, par accord d'entreprise, à 42 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sous réserve de ne pas dépasser une durée maximale de 44 heures au sein d'une même semaine.

Article 6

Contreparties au travail de nuit

6.1. Contreparties financières

Tout salarié entrant dans le champ d'application du présent accord travaillant au cours de la période définie à l'article 3.1 du présent avenant, qu'il remplisse ou non la définition de travailleur de nuit prévue à l'article 3.2 du présent accord, bénéficie :

- d'une majoration de salaire de 20 % appliquée sur le taux horaire de l'intéressé, pour chaque heure effectuée au cours de cette période ;
- d'une indemnité de repas d'un montant égal de 4 €, dès lors que le salarié travaille sur l'intégralité de la période de 19 heures à 22 heures.

6.2. Repos compensateur

Compte tenu des contraintes liées au travail de nuit, tout salarié, entrant dans le champ d'application du présent accord, dès lors qu'il remplit les conditions d'un travailleur de nuit définies à l'article 3.2 du présent avenant, bénéficie, pour chaque heure travaillée au cours de la période fixée à l'article 3.1 du présent avenant, d'un repos compensateur d'une durée égale à 1 minute.

Les modalités de prise sont déterminées dans chaque entreprise. En tout état de cause, ce repos compensateur ne peut effectivement être pris par le travailleur de nuit qu'à la fin de la période de référence visée à l'article 3.2.

Ce repos compensateur constitue en outre la contrepartie accordée aux salariés en cas de dérogation dans les cas et conditions prévues par la loi à la durée maximale quotidienne de 8 heures.

6.3. Temps de pause

Tout salarié remplissant les conditions d'un travailleur de nuit définies à l'article 3.2 du présent avenant et effectuant plus de 6 heures consécutives de travail au cours de la période définie à l'article 3.1 du présent avenant, bénéficie de 20 minutes de pause lui permettant de se détendre et de se restaurer. Il est rappelé que cette pause n'est ni rémunérée et ni assimilée à du temps de travail effectif.

Article 7

Mesures destinées à favoriser le passage d'un poste de jour à un poste de nuit et d'un poste de nuit à un poste de jour

Les travailleurs de nuit, au sens de l'article 3 du présent avenant, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit,

dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur prendra les mesures nécessaires pour porter à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT seront tenus informés de ces emplois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

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 fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 8

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes

Tout employeur s'interdit de prendre en considération le sexe :

- 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, de promotion, de déroulement de carrière.

Plus particulièrement, les parties signataires rappellent expressément la nécessité d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 9

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit

9.1. Suivi médical

Tout travailleur de nuit remplissant les conditions définies à l'article 3.2 du présent avenant bénéficie d'une surveillance médicale renforcée dont l'objet est de permettre au médecin du travail d'attester que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit et d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour sa santé et sa sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chronologiques et d'en appréhender les répercussions potentielles sur sa vie sociale.

Cette surveillance médicale s'exerce avant l'affectation du salarié sur un poste de nuit et, en application de l'article L. 3122-42 du code du travail, tous les 6 mois. Les visites médicales sont assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Le médecin du travail, ou toute autre personne habilitée sous son contrôle, apporte aux salariés affectés d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour une information sur l'hygiène de vie (alimentation, sommeil...) qu'il conseille en fonction du mode d'organisation du travail. Il leur indique les précautions éventuelles à prendre.

9.2. Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit, remplissant les conditions définies à l'article 3.2 du présent avenant, doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au congé individuel de formation, au capital formation, à la validation des acquis professionnels.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et en tenir informé le comité d'entreprise au cours d'une des réunions prévues à l'article L. 2323-33 du code du travail.

9.3. Articulation du travail de nuit avec la vie sociale et familiale

Les entreprises concernées sont invitées, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, à définir les mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

9.4. Salle de repas

Une salle de repas équipée de moyens matériels permettant de réchauffer des plats sera mise à la disposition des travailleurs de nuit.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2010.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 13 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques.

Syndicats de salariés :

FNAACFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT.