

**Convention collective régionale**

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,  
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE  
(Ile-de-France)**

**(8 septembre 2006)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 2007,  
*Journal officiel* du 4 février 2007)

**AVENANT N° 10 DU 14 JUIN 2011**

**À LA CONVENTION**

NOR : AGRS1197106M

IDCC : 8113

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ile-de-France,

D'une part, et

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 29 de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 29

*Travail de nuit*

**I. – Définition du travail de nuit**

Tout travail effectué entre 20 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Conformément à l'article L. 3122-29 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprises entre 20 heures et 7 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 20 heures à 5 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Les jeunes ouvriers et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit, sauf dérogation prévue par le code du travail.

## II. – Justification du recours au travail de nuit

Conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mars 2001 dont le présent chapitre prend en compte les dispositions, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise et notamment la nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de production, d'arrosage, de traitement, de récolte, de conditionnement, de livraison, de garde, de surveillance, de maintenance, d'entretien et de dépannage et les activités de commercialisation.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit mais d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

## III. – Modalités de mise en œuvre

Le travail de nuit ne peut être mis en place qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation des membres du personnel des services impliqués.

### Article 29 A

#### *Travail de nuit régulier*

##### 1. Définition du travailleur de nuit

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

- soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 20 heures et 5 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli, au moins 2 fois par semaine – hors périodes de congés et hors périodes d'arrêt de production – selon son horaire de travail habituel (c'est-à-dire un horaire qui se répète d'une façon régulière), au moins 3 heures de travail quotidien durant la plage de nuit comprise entre 20 heures et 5 heures ou celle qui lui est substituée.

La période de 12 mois consécutifs pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

##### 2. Conditions de travail des travailleurs de nuit

Temps de pause : tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif et ne sera pas rémunérée.

Temps de pause quotidien : pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures, sous réserve des dispositions de l'article D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime.

Durée quotidienne du travail des travailleurs de nuit : la durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 3122-34 du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10 heures, sous réserve du respect des dispositions des articles R. 3122-10 et R. 3122-11 du code du travail.

Conformément à l'article R. 3122-12 du code du travail, les salariés pour lesquels il est fait application de la dérogation prévue à l'article L. 3122-34 du code du travail bénéficieront de périodes

de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Lorsque, dans des cas exceptionnels, l'octroi de ce repos n'est possible pour des raisons objectives, il sera accordé au salarié concerné, afin de lui assurer une protection appropriée, une contrepartie équivalente selon les dispositions suivantes : le salarié concerné bénéficiera de temps de pause réguliers (notamment aux heures où les risques d'endormissement sont les plus importants) dont la durée cumulée sera égale au temps effectué au-delà de 8 heures. Ces temps de pause devront être obligatoirement répartis au maximum sur les 4 périodes de travail de nuit suivantes.

Durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit :

a) Durée maximale hebdomadaire absolue du travail des travailleurs de nuit. – Dérogation

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée maximale hebdomadaire sur une semaine donnée est fixée à 48 heures.

b) Durée maximale hebdomadaire moyenne du travail des travailleurs de nuit. – Dérogation

Sans préjudice des dispositions afférentes aux heures d'équivalence, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, conformément à la possibilité légale de dérogation prévue par l'article L. 3122-35 du code du travail, la durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures.

### 3. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Le salarié qui travaille au moins 270 heures par an entre 20 heures et 5 heures, ou celui qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 20 heures et 5 heures bénéficie :

- d'une majoration de 15 % sur la base du taux horaire normal par heure de nuit effectuée et
- d'un repos compensateur égal à 10 % du nombre d'heures de nuit effectuées dans l'année, à prendre dans les 2 mois suivant l'acquisition d'au moins 1 demi-journée de repos.

### 4. Organisation du travail du travailleur de nuit

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentant du personnel.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport individuel ou collectif entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de fin du poste.

### 5. Protection des travailleurs de nuit

Conformément aux articles L. 3122-39 et suivants du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

A cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

Surveillance médicale : les travailleurs de nuit bénéficient, avant leur affectation sur un poste de nuit, et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 12 mois, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Inaptitude au poste de travailleur de nuit : lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, l'employeur doit proposer au salarié concerné un poste de jour 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 travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

Garanties en cas de changement de poste : les travailleurs de nuit 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 à leur catégorie ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Obligations familiales impérieuses : lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour ;
- refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Protection des salariées travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché : la salariée en état de grossesse médicalement constaté peut demander à être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. Il en est de même, pour la salariée ayant accouché, pendant la période légalement prévue du congé postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

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

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

Aucune 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 ;
- pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour.

## 7. Formations professionnelles ou syndicales des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans un plan de formation de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises porteront une attention particulière aux conditions d'accès à la formation continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et tiendront informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues par le code du travail.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

## Article 29 B

### *Travail de nuit occasionnel*

#### 1. Définition

Est considéré comme travailleur de nuit occasionnel le salarié ne répondant pas aux critères du 1<sup>er</sup> point de l'article 29 A.

#### 2. Contreparties accordées aux salariés de nuit occasionnels

Les heures de nuit sont majorées sur la base du taux horaire normal :

- de 100 % lorsqu'elles correspondent à des heures normales de la semaine ;
- de 75 % lorsqu'elles correspondent à des heures supplémentaires de la semaine majorées de 25 % ;
- de 50 % lorsqu'elles correspondent à des heures supplémentaires de la semaine majorées de 50 %.

Il est interdit d'employer entre 20 heures et 6 heures les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 18 ans.

#### 3. Conditions de travail des travailleurs de nuit

Temps de pause : tout salarié effectuant occasionnellement du travail de nuit durant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 20 minutes consécutives. Cette pause ne sera pas comptabilisée comme temps de travail effectif et ne sera pas rémunérée.

Temps de repos quotidien : pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien de 11 heures pourra être réduit à 9 heures, sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime. »

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 juin 2011.

(Suivent les signatures.)