

Brochure n° 3256 | Convention collective nationale

IDCC : 1589 | **MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

**Avenant du 17 mars 2021**  
relatif au travail de nuit

NOR : ASET2150928M

IDCC : 1589

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UMF ;**

**SNSSP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNPD CGT,**

d'autre part,

**Préambule**

Cet avenant a pour objet la définition, la mise en place et l'encadrement du travail de nuit au sein de la branche du mareyage.

Il a valeur d'un avenant de révision à l'avenant du 31 décembre 2003. En conséquence, il se substitue de plein droit aux stipulations de l'avenant du 31 décembre 2003 qui se trouve totalement réécrit par les présentes.

Le présent avenant relatif au travail de nuit se substitue également à toutes stipulations relatives au travail de nuit pouvant se trouver dans la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs et ses accords annexes.

La volonté des parties à cet avenant est de faire de ce texte le seul dispositif conventionnel de la branche relatif au travail de nuit. Il n'a toutefois pas vocation à remplacer les usages locaux existants à la date de signature des présentes.

Les parties considèrent que le recours au travail de nuit est justifié par les contraintes logistiques subies par les entreprises de la branche, l'organisation spécifique de la filière pêche et le traitement des produits frais.

Les parties conviennent également que la mise en œuvre du travail de nuit est exceptionnelle.

Les règles qui l'encadrent doivent assurer la protection des salariés concernés aux heures où l'organisme est le moins résistant contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur sécurité, et leur permettre d'exercer convenablement leurs responsabilités familiales et sociales.

Dans le cadre de ces orientations, il est convenu ce qui suit :

## 1. Définition et recours au travail de nuit

### a) Définition du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail compris entre 21 heures et 6 heures. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures (comprenant toutefois l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures).

### b) Définition du travailleur de nuit

#### *Le travailleur de nuit habituel*

Est considéré comme travailleur de nuit habituel tout salarié qui effectue au moins :

- 3 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au minimum deux fois par semaine ;
- ou
- 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures au cours de l'année civile ou toute autre période de référence de 12 mois consécutifs définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

#### *Le travailleur de nuit occasionnel*

Est considéré comme un travailleur de nuit occasionnel tout salarié qui accomplit des heures de travail entre 21 heures et 6 heures sans atteindre les seuils lui permettant d'être qualifié de travailleur de nuit habituel.

#### *Le personnel d'encadrement*

Le personnel d'encadrement, travaillant dans les conditions ci-dessus évoquées, bénéficie des dispositions du présent avenant selon les conditions et modalités définies par lui.

#### *Principe de proportionnalité, sélection et volontariat*

L'employeur veillera à ne pas faire travailler de nuit plus de salariés que nécessaire. Il devra privilégier le volontariat.

### c) Justifications du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit dans une entreprise ou un établissement est inhérent à l'activité de la branche et à la spécificité du secteur du mareyage, comme cela est stipulé dans la circulaire du 5 mai 2002. Il est justifié par :

- la nécessité de traitement rapide de matières premières périssables ;
- la saisonnalité de l'activité des entreprises ;
- l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
- l'impossibilité, pour des raisons de sécurité ou liées au bon fonctionnement des équipements de faire réaliser des travaux en dehors de la plage horaire de nuit ;
- l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
- la nécessité de répondre à la contrainte logistique.

#### d) Catégories de salariés concernés par le travail de nuit (habituel et occasionnel)

Le travail de nuit est une organisation du travail dérogatoire et présentant des risques pour la santé, la sécurité et la qualité de la vie personnelle, familiale et sociale.

Il en résulte que l'employeur ne pourra faire travailler de nuit que les salariés appartenant aux catégories professionnelles strictement nécessaires :

- au traitement rapide de matières premières périssables ;
- à faire face à la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;
- à faire face à l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
- à faire face à l'impossibilité, pour des raisons de sécurité ou liées au bon fonctionnement des équipements de faire réaliser des travaux en dehors de la plage horaire de nuit ;
- à respecter l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis ;
- à la nécessité de mise en place des produits auprès de la clientèle.

#### e) Consultation du comité social et économique

Le comité social et économique, s'il existe, est consulté avant la mise en œuvre du travail de nuit. Il devra également être périodiquement consulté sur le suivi de l'organisation du travail de nuit dans l'entreprise.

Les salariés concernés sont informés, par tout moyen, de cette mise en œuvre et des modalités, après la consultation du CSE.

## 2. Contreparties au travail de nuit

L'ensemble des travailleurs de nuit bénéficient des contreparties ci-dessous.

#### a) Repos compensateur pour les travailleurs de nuit habituels

##### *Pour les salariés à l'heure*

Le travailleur de nuit habituel bénéficie pour chaque semaine où son temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire de nuit d'un repos compensateur de 30 minutes, dont 1/3 peut être converti en contrepartie financière d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Cette conversion partielle du repos compensateur en contrepartie financière, ne saurait priver le salarié de son droit à repos compensateur ou de porter atteinte à sa santé, sa sécurité, sa vie personnelle, familiale et sociale. Cette faculté de conversion n'est pas admise pour les salariées en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché et pendant la période du congé postnatal, ou encore pour les salariés justifiant de contraintes personnelles particulières.

Ce repos compensateur acquis au prorata des heures de nuit effectuées au cours d'une période de 12 mois est déterminé selon le tableau ci-dessous :

Nombre d'heures de travail de nuit dans l'année civile ou autre période de référence de 12 mois consécutifs appliqués dans l'entreprise	Nombre de jours de repos compensateur
De 270 à 539	1 jour
De 540 à 809	2 jours
De 810 à 1 079	3 jours
À partir de 1 080	4 jours

Pour les salariés entrant ou sortant de l'entreprise en cours d'année, ce repos sera proratisé en fonction du nombre de semaines de présence au cours de l'année civile ou autre période de référence de 12 mois consécutifs appliqués dans l'entreprise.

Les dates et modalités de prise de ces jours de repos sont définies d'un commun accord entre l'employeur et les salariés. Ces jours devront être pris dans un délai raisonnable après leur acquisition selon le tableau ci-dessus, de manière fractionnée ou continue, accolés ou non à des jours de congés payés. À défaut d'accord avec le salarié, l'employeur fixe unilatéralement la date et les modalités de la prise de ces jours.

Le repos compensateur se cumule avec les majorations de salaire prévues au *b* ci-dessous.

#### *Pour les salariés en forfait jours*

Pour les salariés en forfait jours travailleur de nuit habituel selon les seuils définis au 1.*b*, chaque entreprise s'efforcera de transposer les repos compensateurs ci-dessus par accord d'entreprise ou d'établissement ou par engagement unilatéral pris après consultation du comité social et économique s'il existe.

À défaut, il sera attribué à ces salariés 2 jours de repos compensateurs en cas de travail de nuit habituel effectué sur l'année civile, ou la période de référence de 12 mois définie par accord d'entreprise.

Les dates et les modalités de prise de ces jours de repos compensateurs sont déterminées comme pour les salariés à l'heure.

#### *b) Majoration de rémunération au profit des travailleurs de nuit*

##### *Pour les salariés à l'heure*

Une majoration 10 % est pratiquée au profit des travailleurs de nuit habituels pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin ou sur la période substituée par accord d'entreprise ou d'établissement prévue au 1.*a*.

Cette majoration de 10 % s'applique également aux travailleurs de nuit occasionnels qui effectuent des heures de travail comprises dans la plage horaire du travail de nuit.

##### *Pour les salariés en forfait jours*

Pour les salariés signataires d'une convention individuelle de forfait-jours travaillant habituellement de nuit selon les seuils définis au 1.*b*, les parties à cette convention individuelle pourront convenir d'une majoration de la rémunération annuelle forfaitaire.

### **3. Pause obligatoire**

L'employeur fixe les temps de pause dans le cadre de l'horaire collectif en tenant compte des contraintes du service. La pause doit être d'au moins 20 minutes toutes les 6 heures de travail.

Le temps de pause n'est pas considéré comme temps de travail effectif si le salarié :

- n'est pas à la disposition de l'employeur ;
- n'est pas tenu de se conformer à des directives ;
- peut vaquer librement à ses occupations personnelles pendant la durée de celle-ci.

L'employeur doit permettre aux salariés en forfait jours travaillant de nuit, de prendre un temps de pause équivalent à celui des salariés à l'heure.

## 4. Dérogations à la durée du travail de nuit

### a) Durée maximale quotidienne

Les parties prévoient que la durée maximale quotidienne du travail de nuit peut être portée de 8 heures à 10 heures dans les cas suivants (liste limitative) :

- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires. La continuité de la production doit donc être garantie dans ces circonstances ;
- en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter les délais de livraison imposés par la clientèle ou par la nature des produits finis, ces circonstances devant rendre indispensable la nécessité d'assurer la continuité de la production ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.

Pour les salariés à l'heure, l'adoption de cette dérogation entraînera l'allocation de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectué en application de cette dérogation. Ces périodes de repos supplémentaires doivent être prises dans les plus brefs délais à une date définie d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur. À défaut d'accord, l'employeur fixe unilatéralement la date de prise de ce repos.

Pour les salariés en forfait jours et en cas de dérogations répétées à la durée maximale quotidienne de travail, l'employeur devra accorder au salarié un temps de repos supplémentaire sous forme d'une journée ou d'une demi-journée de repos. Les dates et modalités de la prise de ce repos supplémentaire seront convenues d'un commun accord entre le salarié concerné et l'employeur.

### b) Durée maximale hebdomadaire

Les parties rappellent que la durée légale hebdomadaire du travail est de 35 heures.

La durée maximale hebdomadaire, fixée à 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, peut être exceptionnellement portée à 44 heures sur une même période compte tenu de l'activité des entreprises de la branche liée notamment au traitement de produits périssables et caractérisée par une forte saisonnalité.

L'employeur pourra accorder des temps de repos supplémentaires pour les salariés à l'heure et les salariés en forfait jours concernés par le dépassement exceptionnel de la durée maximale hebdomadaire.

## 5. Renforcement de la protection et mesures relatives aux conditions de vie et de travail des travailleurs de nuit habituels et occasionnels

L'entreprise doit mettre en place des mesures de prévention, afin d'anticiper et minimiser le plus possible les impacts de ce type d'horaires sur la santé, la vie sociale et familiale des salariés qui y sont soumis.

Pour ce faire, l'entreprise doit, au préalable, solliciter les conseils du médecin du travail. Le comité social et économique, s'il existe, doit être consulté sur ces mesures.

### a) Les mesures de prévention collective

Les mesures organisationnelles suivantes devront être prises par les employeurs pour limiter les effets du travail de nuit sur la santé des salariés :

- s'assurer que les horaires de prise et de fin de poste sont compatibles avec les horaires de transports en commun. À défaut, s'assurer que le salarié dispose d'un moyen de locomotion

personnel ou qu'il puisse pratiquer le covoiturage avec un collègue. L'entreprise peut mettre en place un ramassage collectif des travailleurs de nuit ;

- s'efforcer de rompre la monotonie des tâches qui sont confiées au salarié ;
- en cas de rotation de poste, prévoir du temps pour les transmissions d'une équipe à l'autre ;
- raccourcir, dès que l'activité le permet, la durée de travail des postes de nuit ;
- étudier et mettre en œuvre des solutions techniques pour adapter l'environnement lumineux : prévoir une exposition à la lumière d'intensité importante en début de poste puis la limiter en fin de poste ;
- assurer, sauf si l'activité ne le permet pas, la stabilité et la prévisibilité des horaires et les temps de repos en fin de semaine, afin de permettre au salarié d'organiser et de maintenir une vie sociale et familiale satisfaisante. Si l'activité ne permet pas la mise en place d'horaires stables, l'employeur devra informer le salarié des aides disponibles permettant de palier les conséquences de ses absences auprès de sa famille (garde d'enfant par exemple) ;
- lorsque le travail de nuit habituel est incompatible avec les 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, s'il est travailleur de nuit habituel, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit habituel s'il travaille sur un poste de jour sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;

L'entreprise sera tenue d'étudier et, si l'activité et la configuration de celle-ci le permet, d'appliquer les préconisations de mesures de prévention collective faites par le médecin du travail.

#### b) Les mesures de prévention individuelle

Les recommandations suivantes devront être faites aux salariés travaillant de nuit, par tout moyen (affichage, remise d'un document aux salariés concernés...).

Recommandation générale :

- un travailleur de nuit peut demander, à tout moment, une visite auprès du médecin du travail.

Recommandations pour le sommeil :

- éviter les excitants. La consommation de caféine peut avoir lieu en début de poste mais pas pendant les 5 dernières heures de travail ;
- conditions favorables pour un sommeil diurne et réparateur à domicile : noir absolu ; silence ; téléphones éteints ou en mode silencieux ; respecter le rituel du coucher (lecture reposante, tisane, toilette...) ;
- respecter un temps de repos strict pendant les pauses lors du travail de nuit. Si possible, profiter des pauses pour faire une courte sieste.

Recommandations pour l'hygiène de vie :

- respecter 3 prises alimentaires par jour (ne pas grignoter ou sauter de repas) ;
- prendre une collation légère pendant le travail de nuit (pause) ;
- pratiquer une activité physique régulière.

Ces recommandations pourront être modifiées et/ou complétées par le médecin du travail.

#### c) Protection médicale renforcée

Il est rappelé que le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation sur un poste de nuit et par la suite, selon les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque l'état de santé du travailleur habituel de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur 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 fait de son inaptitude au poste comportant le travail

de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un tel poste ou du refus du salarié d'occuper ce poste.

#### d) Priorité d'affectation

Le travailleur de nuit habituel qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour ou le salarié occupant un poste de jour et qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces travailleurs la liste des emplois disponibles correspondants.

#### e) Salariée enceinte, accouchée ou en période de congé postnatal

Une salariée affectée à un poste de travail de nuit dont l'état de grossesse est médicalement constaté ou ayant accouché et pendant la période du congé postnatal doit, sur sa demande, être affectée sur un poste de jour. Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après le retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération 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. Une suspension du contrat est alors prévue, assortie d'une garantie de rémunération.

#### f) Précautions particulières pour les travailleurs isolés

Le travail de nuit ne peut conduire le salarié à être seul dans les locaux de l'entreprise.

À titre exceptionnel, si un travailleur de nuit devait être isolé au sein d'un atelier, établissement ou l'entreprise, l'employeur devra mettre à la disposition du travailleur les moyens de télécommunications adéquats assurant sa liaison avec un autre travailleur ou une autre équipe ou un local occupé en permanence ou encore le poste de soins d'urgence de l'établissement ou enfin de tout service public spécialisé (pompier, Samu, etc.)

#### g) Détermination des modalités de changement d'affectation

Les modalités de mise en œuvre des changements d'affectation décrits ci-dessus sont déterminées par les employeurs soit de façon unilatérale, soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement. En tout état de cause, ces modalités devront respecter les lois et règlements en vigueur.

#### h) Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En aucune façon l'appartenance à un sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit habituel ou occasionnel, ou pour muter un salarié d'un poste de nuit habituel ou occasionnel vers un poste de jour, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit habituel ou occasionnel, ou pour prendre des mesures spécifiques au travailleur de nuit habituel ou occasionnel ou au travailleur de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

#### i) Droit à la formation professionnelle continue

Dans la mesure où une formation ne peut être effectuée uniquement que de jour, elle fera l'objet d'une rémunération sans perte de revenu.



L'affectation à un travail habituel ou occasionnel de nuit ne saurait préjudicier l'accès à la formation.

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue pour incompatibilité de la formation avec son horaire de nuit.

## **6. Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

La branche du mareyage comptait, selon les dernières statistiques publiées par la DARES, 95,6 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2016. Parmi ces dernières, 59,8 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile d'inclure des stipulations supplémentaires relatives aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **7. Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'avenant**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision totale ou partielle du présent avenant.

Toute demande de révision devra être portée, par lettre recommandée ou par voie électronique avec avis de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé avec un préavis de 3 mois selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la dénonciation.

## **8. Date d'effet, formalité de dépôt et demande d'extension**

Le présent avenant est à durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

La partie la plus diligente procédera donc aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

*Fait à Paris, le 17 mars 2021.*

(Suivent les signatures.)