

Accord n°62 du 24 avril 2002
relatif aux mesures d'encadrement du travail de nuit
des travailleurs de nuit.

Préambule

Le statut de travailleur de nuit présente un caractère de pénibilité que le législateur a entendu reconnaître par l'adoption de dispositions protectrices.

C'est pourquoi, le recours au travail de nuit, au sens de l'article L. 213-2 du code du travail, doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique.

Article 1 : Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les Industries de la Conserve du 17 janvier 1952 et l'ensemble de leurs salariés est concerné.

Article 2 : Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit (ces heures de nuit sont majorées conformément aux dispositions de l'article 29 de la convention collective pour les industries de la conserve)

Il pourra être prévu par accord d'entreprise ou d'établissement une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures, se substituant à la période visée par l'alinéa 1.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient, cette substitution pourra 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.

Article 3 : Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou celle qui lui est substituée en application des alinéas 2 et 3 de l'article 2 ;
- soit accomplit au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou celle qui lui est substituée en application des alinéas 2 et 3 de l'article 2.

Article 4 : Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit, tel qu'il est défini à l'article 2, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, tels qu'ils sont définis à l'article 3, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est justifié :

- soit par la nécessité de traitement rapide de matières premières périssables en vue de la réalisation de produits conformes aux règles d'hygiène et de qualité de la profession ;
- soit par la saisonnalité de l'activité de l'entreprise ;
- soit par l'impossibilité technique d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements techniques utilisés ;
- soit par l'impossibilité, pour des raisons relatives à la sécurité des personnes ou des biens et au bon état de fonctionnement des équipements, de faire réaliser des travaux à un autre moment que pendant la plage horaire de nuit ;
- soit par l'obligation pour l'entreprise de respecter des délais de livraison imposés par sa clientèle ou par la nature des produits finis ;
- soit par la nécessité de mise en place des produits auprès de la clientèle.

En présence d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, devront être engagées des négociations pour la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit au sens de l'article 3.

Par ailleurs, quand ils existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit au sens de l'article 3. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs et les moyens de cette mise en place ou de cette extension.

Article 5 : Durée de travail des travailleurs de nuit

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit est de 8 heures.

Cette durée peut être portée à 10 heures :

- quand l'interruption de la production aurait pour conséquence la perte de matières premières ou de denrées alimentaires ;
- *en saison pour les entreprises soumises à une activité saisonnière ;*
- *en raison de l'obligation pour l'entreprise de respecter des délais de livraison imposés par sa clientèle ou par la nature des produits finis ;*¹
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens.

Il peut également être dérogé à la durée quotidienne de travail de 8 heures effectuée par les travailleurs de nuit en application des autres dispositions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée moyenne hebdomadaire maximale de référence de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, est de 40 heures.

Compte tenu des spécificités de l'activité des entreprises de la branche liée notamment au traitement de produits périssables et caractérisée par une forte saisonnalité, la durée moyenne hebdomadaire de travail pourra être exceptionnellement portée à 43 heures, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

La durée maximale hebdomadaire ne peut dépasser 46 heures

Article 6 : Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit.

Les travailleurs de nuit bénéficient pour chaque semaine où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou celle qui lui est substituée en application des alinéas 2 et 3 de l'article 2, d'une contrepartie en repos compensateur de 30 minutes. L'entreprise dispose de la possibilité de convertir un tiers de ce repos compensateur en contrepartie financière. En tout état de cause, ce repos compensateur ne pourra pas être inférieur à une journée pour tout salarié ayant effectué au minimum 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 h et 6 h ou celle qui lui est substituée en application des alinéas 2 et 3 de l'article 2 au cours d'une période de référence prédéterminée de douze mois consécutifs.

La contrepartie est proratisée en fonction du nombre d'heures effectuées sur la plage horaire de nuit telle que définie à l'article 2, elle ne se cumule pas avec celles de même nature déjà accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit mais se cumule avec les majorations de l'article 29 de la convention collective, en prenant en compte le caractère habituel ou exceptionnel du travail de nuit du travailleur de nuit²

Article 7 : Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit.

Toute nouvelle affectation d'un salarié à un poste entraînant la qualité de travailleur de nuit est soumise à son accord, à moins qu'une telle affectation n'ait été expressément prévue par son contrat de travail. Son refus ne constitue pas un motif de licenciement.

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit n'est possible que dans le cadre des dispositions du code de travail et notamment des articles :

- L. 213-4-1 relatif à l'occupation ou la reprise d'un poste de jour ou de nuit ;
- L.213-4-2 et L. 213-4-3 relatifs à la compatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses ;
- L. 213-5 relatif à la surveillance médicale particulière ;

¹ - Ces deux tirets sont exclus de l'extension car ils ne correspondent pas aux cas où la dérogation est ouverte par l'article R. 213-2 du code du travail.

² - Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 1 de l'article L. 213-4 du code du travail aux termes duquel les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale

- L. 122-25-1-1 relatif aux salariées en état de grossesse. Il est rappelé, selon les dispositions de cet article, que l'affectation à un poste de jour d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée, à sa demande ou suite au constat écrit du médecin du travail, ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

Article 8 : Conditions de travail et articulation avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

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

«Les parties signataires soulignent que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical et à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés. »

Une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation de moyens de transport.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer. *Ce temps de pause pourra être réparti de telle manière que le salarié bénéficie d'une pause au moins toutes les 3 heures*³.

Il sera mis à la disposition des travailleurs de nuit un appareil permettant de réchauffer ou de cuire rapidement des aliments. Quand le nombre des salariés intéressés le justifie et lorsque la disposition des lieux le permet, un local clair, propre, aéré et chauffé doit être prévu pour prendre un repas chaud.

Article 9 : Mesures destinées à assurer 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 favoriser l'accès d'un salarié à 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.

Tout travailleur de nuit, quel que soit son sexe, doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital 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 compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Tout salarié occupant un poste de nuit, accomplissant une action de formation incompatible avec ses horaires de nuit, disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation.

Le maintien de la rémunération et des majorations financières sera prévu pour les actions de formation comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 10 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2002.

³ - Cet alinéa est exclu de l'extension dans la mesure où il contrevient à l'article L. 220-2 du code du travail.

Signataires :

Pour les employeurs :
Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE)
Pour les salariés :
Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture. De l'Alimentation et des Secteurs Connexes – F.O