



AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA POISSONNERIE DE DÉTAIL, DEMI-GROS ET GROS DU 12 AVRIL 1988 (N° 3243 – IDCC 1504)

RELATIF TRAVAIL DE NUIT

► Préambule

Le présent avenant a pour objet de définir et de préciser les règles relatives au travail de nuit.

Les parties conviennent que le recours au travail de nuit dans la branche est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la marée. En effet, l'activité de vente de poisson impose notamment pour des raisons de qualité et de santé publique que la marchandise arrive la nuit chez les grossistes et aux premières heures de la matinée chez les détaillants.

Toutefois, les parties conviennent que la mise en œuvre du travail de nuit doit assurer la protection des personnels concernés contre tout risque supplémentaire pour leur santé et leur permettre de continuer à exercer leurs responsabilités familiales.

À ce titre, il est précisé que le recours au travail de nuit est exceptionnel et devra prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Par ailleurs, dans le cas où des dispositions législatives interviendraient soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent article deviendraient caduques et devraient faire l'objet d'un nouvel examen.

► Article 1^{er} – Définition du travail de nuit

Définition du travail de nuit :

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures du matin.

Typologie des travailleurs de nuit :

▪ Travailleur habituel de nuit

Le travailleur habituel de nuit est le salarié qui accomplit :

- Soit, selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures du matin.
- Soit au minimum 220 heures de travail effectif de nuit, au cours de l'année civile.

▪ Travailleur occasionnel de nuit :

Le travailleur occasionnel de nuit est le salarié qui accomplit son temps de travail entre 21 heures et 6 heures du matin et qui ne respecte pas les critères définissant le travailleur habituel de nuit.

Il est par ailleurs convenu que le personnel d'encadrement bénéficie des mêmes compensations que les autres salariés.

Bo MR OLS JNA RP FG





► Article 2 – Contreparties en repos au profit des travailleurs habituels de nuit

Les salariés ayant le statut de travailleur habituel de nuit bénéficient d'un repos qui ne peut être inférieur à une journée de repos compensateur pour 220 heures de travail de nuit effectuées pendant une année civile

Les heures de nuit payées au-delà de cette limite donnent droit à un repos supplémentaire dont la durée est établie selon le tableau ci-dessous :

220 à 690	Heures	1	Jour
691 à 1150	Heures	2	Jours
1151 à 1380	Heures	3	Jours
1381 à 1610	Heures	4	Jours
1611 à 1840	Heures	5	Jours
1841	Heures	6	Jours

Les modalités de prise du repos sont négociées de gré à gré. À défaut l'employeur fixe les dates.

Pour les cadres au forfait jours, il sera recherché dans chaque entreprise un accord de gré à gré pour transposer à leur statut les avantages ci-dessus exposés, à défaut l'employeur fixe les modalités. La rémunération devra transposer les majorations pour le travail de nuit au prorata du temps de travail effectué la nuit, qui fera l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail.

► Article 3 – Contreparties en rémunération au profit des travailleurs de nuit

Tout salarié travaillant habituellement de nuit a droit à une majoration de 20 pour cent (%) de la rémunération d'un salarié de même catégorie et de coefficient identique travaillant le jour, pour chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin.

Tout salarié travaillant occasionnellement de nuit a droit à une majoration de 25 pour cent (%) de chaque heure travaillée entre 21 heures et 6 heures du matin. Cette majoration est portée à 40 pour cent (%) si le travail occasionnel de nuit est demandé par l'employeur la veille où le jour même de son exécution.

► Article 4 – Dérogation à la durée du travail

La durée quotidienne du travail de nuit ne pourra excéder 8 heures.

Il pourra être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation de l'inspecteur du travail, après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité social et économique.

Dans les entreprises concernées la durée hebdomadaire moyenne du travail des personnels de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines, ne peut dépasser 42 heures.

► Article 5 – Protection de la maternité et de la vie familiale

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse dès lors qu'elle en fait la demande.

En outre, l'organisation du travail de nuit devra s'assurer que la répartition des horaires de travail demeure compatible avec les responsabilités familiales et sociales des travailleurs de nuit, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

L'entreprise s'assurera notamment que, lors de son affectation à un poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport disponible au début et à la fin de son poste.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité pour occuper un poste de jour.

MS JIA BF





► Article 6 – Protection médicale

Une surveillance médicale particulière sera réservée aux travailleurs de nuit. Le salarié devra bénéficier de 2 (deux) visites par an auprès du médecin de travail. Le temps de visite sera rémunéré sans perte de revenu.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail ne lui permet plus, à titre définitif ou temporaire le travail de nuit, il doit lui être proposé à titre définitif ou temporaire une mutation sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à son poste antérieur.

► Article 7 – Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'embauche à un poste comprenant une période nocturne ou la mutation d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement ne peut faire l'objet de discrimination entre les femmes et les hommes.

► Article 8 – Droit à la formation professionnelle continue

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

Aucun salarié ne pourra se voir refuser l'accès à une formation professionnelle continue sur le fait de l'incompatibilité de la formation avec son horaire de travail.

Les formations dispensées devront en outre respecter les dispositions de L'article L. 3132 du Code du travail relatif au temps de repos obligatoires hebdomadaires et journaliers

► Article 9 – Temps de pause

En cas de 6 heures de travail consécutif dont 4 heures de nuit, une pause rémunérée de 20 minutes est accordée.

Le temps de pause continu ou discontinu est rémunéré.

► Article 10 – Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'accord

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 contractantes. Elle devra comporter l'indication des points dont la révision est demandée et des propositions formulées en remplacement.

L'avenant pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois dans les conditions prévues par les dispositions légales.

► Article 11 – Date d'effet

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant sa signature par les partenaires sociaux.

► Article 12 – Entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été examinée dans le cadre de cette négociation. S'agissant d'un accord précisant les dispositions relatives au travail de nuit dont relève l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

PO 15 11 5 519 FG





Aussi, dans le cadre la demande d'extension et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

► **Article 13 – Dépôt et publicité**

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à RUNGIS, le 06 février 2019

Pour le collège employeur

Organisation des Poissonniers Écaillers de France – OPEF

1 rue de Concarneau – 94569 RUNGIS

Confédération nationale des Poissonniers-
Écaillers de France

1 rue de Concarneau – 94569 RUNGIS

Genevieve JESSEL

Union Nationale de la Poissonnerie Française

7, rue Pierre et Marie Curie, 22400 LAMBALLE

SCHALLER René

Pour le collège salarié

FGTA -FO - Fédération générale des travailleurs
de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes

7 passage Tenaille 75014 PARIS

Sedric Prap

CFTC-CSFV - Fédération Commerce, Services,
Force de vente

34 quai de la Loire 75019 PARIS

Marie Argence





**FNAF-CGT – Fédération Nationale agro-
alimentaire et Forestière CGT**

263 rue de Paris -case 428-93514 MONTREUIL Cedex

**CFDT-Services – Confédération française
démocratique du travail**

Tour ESSOR - 14 rue Scandicci - 93508 PANTIN Cedex

Steve MARS

**Fédération UNSA Commerces et services –
Union nationale des syndicats autonomes**

21 rue Jules Ferry – 93177 BAGNOLET cedex

Pierre OBERDORFF

**CFE-CGC AGRO – Confédération française de
l'encadrement - Confédération générale des
cadres**

26 rue de Naples – 75008 PARIS

F. GUERRIER

