DocuSign Envelope ID: 2B26DECF-B111-45A1-B220-D71E1F9B0FF2

# ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT, AU TRAVAIL POSTÉ ET AU TRAVAIL EN ÉQUIPE DE SUPPLÉANCE DANS LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE ET DES SERVICES NAUTIQUES

**PREAMBULE**

Au regard de la spécificité de certains modes d'aménagement du temps de travail, les parties signataires ont souhaité définir les conditions de mise en œuvre de ces formes particulières d'organisation du travail au sein des entreprises de la branche, tout en améliorant les conditions de travail des intéressés.

Le présent accord a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et d'extension du travail de nuit et du travail posté, en prenant en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Ainsi, la mise en œuvre du travail de nuit et du travail posté doit garantir aux salariés concernés des modalités d'accompagnement et de compensation spécifiques aux contraintes qui y sont liées.

Il est également abordé dans cet accord, les modes d'organisation du travail en équipe de suppléance, ainsi que les modalités de compensation accordées.

Dans le respect des articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du Travail, les signataires souhaitent privilégier la mise en place de ces formes atypiques de travail par la voie de la négociation d'entreprise, de groupe ou d'établissement.

## CHAPITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES

Les travailleurs de nuit, les travailleurs postés et les travailleurs en équipe de suppléance bénéficient des mêmes droits que les travailleurs de jour, les travailleurs non postés et les travailleurs en équipe de semaine.

Pour le salarié dont l'activité correspond simultanément à plusieurs de ces formes d'organisation du travail, il est précisé que les contreparties attachées à chacune d'elle, lorsqu'elles sont de même nature, ne se cumulent pas.

### Article 1 – Mise en place

Le comité social et économique est informé et consulté préalablement à la mise en place et à l'extension du travail de nuit, du travail posté et du travail en équipe de suppléance.

Un délai de prévenance d'une durée minimale de 5 jours ouvrés doit être respecté avant la mise en place de ces modes d'organisation du travail.

### Article 2 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié comme travailleur de nuit, comme travailleur posté ou comme travailleur en équipe de suppléance ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, d'un emploi non posté vers un emploi posté, d'un emploi en équipe de semaine vers un emploi en équipe de suppléance ; et inversement ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour, aux travailleurs postés ou non postés, ou aux travailleurs en équipe de suppléance ou en équipe de semaine, en matière de formation professionnelle.



DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 2B26DECF-B111-45A1-B220-D71E1F9B0FF2

**Article 3 – Droit à la formation**

Les travailleurs de nuit, les travailleurs postés et les travailleurs en équipe de suppléance doivent avoir accès à la formation professionnelle continue et bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Un repos de 11 heures consécutives doit être respecté entre la fin et le commencement du travail et le temps de formation.

## CHAPITRE II – TRAVAIL DE NUIT

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

La mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés doivent être justifiées par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, afin d'assurer une utilisation optimale des moyens de production en réponse aux exigences du marché et de l'environnement économique.

Le recours au travail de nuit ou son extension sera ainsi limité le plus possible aux activités liées au processus de fabrication visant la production, la maintenance, la logistique et la qualité ainsi qu'aux activités relevant de la sécurité des personnes et des biens.

**Article 4 - Définition du travail de nuit**

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

**Article 5 - Définition du travailleur de nuit**

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit s'il accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- ou au moins 264 heures de travail de nuit sur une période de 12 mois consécutifs.

**Article 6 - Durée du travail du travailleur de nuit**

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures, sauf dérogation prévue par les dispositions législatives en vigueur, dont celles relatives au travail en équipe de suppléance.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

**Article 7 - Contreparties spécifiques au profit du travailleur de nuit**

<u>7-1 Repos compensateur</u>

Les travailleurs de nuit bénéficient à titre de contrepartie pour chaque semaine au cours de laquelle ils travaillent entre 21 heures et 6 heures d'un repos compensateur d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés travaillant en semaine selon un horaire de jour. Ce repos compensateur est majoré de 20% pour ces travailleurs de nuit, lorsqu'ils sont âgés de 57 ans et plus.



DS GL DS AL DS MG

DocuSign Envelope ID: 2B26DECF-B111-45A1-B220-D71E1F9B0FF2

Ce repos compensateur peut être attribuée dans le cadre d'une période de 12 mois sous forme d'un repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, (8 heures par poste) pour les travailleurs de nuit. Salarié et employeur fixent chacun la date d'attribution d'un repos. La journée programmée par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devra être fixée au moins à 15 jours à l'avance.

Les travailleurs de nuit occupant un poste de nuit d'une façon continue bénéficient à titre de contrepartie pour chaque semaine au cours de laquelle ils travaillent entre 21 heures et 6 heures d'un repos compensateur d'une durée de 30 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés travaillant en semaine selon un horaire de jour. Ce repos compensateur est majoré de 20% ces travailleurs de nuit, lorsqu'ils sont âgés de 57 ans et plus.
Ce repos compensateur peut être attribuée dans le cadre d'une période de 12 mois sous forme d'un repos forfaitaire équivalent à 3 postes de travail, (8 heures par poste) pour les travailleurs de nuit définis dans l'alinéa précédent. Le salarié fixe une date d'attribution d'un repos et l'employeur en fixe deux.
Les journées programmées par l'entreprise ou à l'initiative du salarié devront être fixées au moins 15 jours à l'avance.

7-2 Contreparties sous forme de rémunération
Pour chaque poste de nuit, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration égale à 15 % du salaire effectif.

Le travailleur de nuit suivant une formation règlementaire bénéficie du maintien de sa rémunération majorée.

**Article 8 - Conditions de travail du travailleur de nuit**

La mise en place de postes de travail de nuit doit s'accompagner de mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à promouvoir l'accès à la formation.

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

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 30 minutes, rémunéré sur la base du taux horaire sans majoration, lui permettant de se détendre ou de se restaurer. Un local aménagé sera mis à disposition à cet effet. Cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 11 et 13-1 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

**Article 9 – Protection de la santé du travailleur de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé, auprès des services de santé au travail.

9-1 Conditions d'affectation
Préalablement à son affectation sur le poste, tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé. A l'issue de cette visite, des modalités de suivi adaptées sont déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de deux ans, avec l'accord du médecin du travail.



DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 2B26DECF-B111-45A1-B220-D71E1F9B0FF2

Le travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour et le salarié occupant un poste de jour qui souhaite 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 professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie, lorsqu'il a atteint l'âge de 55 ans ou bien lorsqu'il a été travailleur de nuit dans l'entreprise pendant au moins 20 années, consécutives ou non, d'une priorité d'emploi à un poste vacant de jour, avec la garantie du salaire minimum garanti applicable à son classement antérieur.

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

9-2 Inaptitude médicalement constatée

Lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit 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. La prise de poste de jour pourra s'accompagner, le cas échéant, d'une formation.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste comportant le travail de nuit, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées à l'alinéa précédent, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

9-3 Protection de la maternité

La salariée travailleur de nuit, en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

La salariée 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 son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

En cas d'allaitement attesté par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de 3 mois.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation.

Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire qui suit la fin de ce congé, en application des dispositions légales. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération pendant la suspension du contrat de travail.



DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 2B26DECF-B111-45A1-B220-D71E1F9B0FF2

## CHAPITRE III – TRAVAIL POSTÉ (EN ÉQUIPES SUCCESSIVES ALTERNANTES)

### Article 10 – Conditions de recours au travail posté

Le travail peut être organisé dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise ou de l'établissement :

- par poste continu, c'est à dire avec des équipes de salariés fonctionnant, selon un certain rythme, y compris le rythme rotatif, 24 h sur 24, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;
- par poste en semi-continu, c'est à dire avec des équipes de salariés fonctionnant dans les mêmes conditions mais avec un arrêt hebdomadaire ;
- par poste discontinu, c'est-à-dire avec des équipes de salariés fonctionnant toujours dans les mêmes conditions, mais avec un arrêt la nuit et en fin de semaine.

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année sont exclus de ce mode d'organisation du travail.

Un tableau nominatif des équipes affiché sur le lieu de travail est tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle.

### Article 11 – Droits et contreparties dues aux travailleurs postés

Le salarié affecté à un travail posté a droit :

- à une pause d'une durée de 30 minutes rémunérée sur la base du taux horaire sans majoration ; cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 8 et 13-1 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif ;
- à une indemnité dite «de panier » de :
    - une fois le minimum garanti pour les postes de jour ;
    - une fois et demie le minimum garanti pour les postes de nuit ;
- à une majoration d'incommodité d'horaire égale à 15% du salaire effectif, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, pour toutes les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures à condition que leur nombre soit au moins égal à six ; pour apprécier si cette majoration d'incommodité d'horaire est bien perçue par chaque intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans l'entreprise soit sous forme de «primes d'équipe », soit sous une autre forme, que ces avantages soient ou non étalés sur deux ou trois postes, avantages avec lesquels la majoration ne se cumule pas.

Tout salarié travaillant en poste continu ou semi-continu bénéficie, lorsqu'il a atteint l'âge de 55 ans ou bien lorsqu'il a travaillé de cette manière dans l'entreprise pendant au moins 20 années, consécutives ou non, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu, avec la garantie du salaire minimum garanti applicable à son classement antérieur.

## CHAPITRE IV – TRAVAIL EN ÉQUIPE DE SUPPLÉANCE

### Article 12 - Recours aux équipes de suppléance

Des équipes de suppléance peuvent être mises en place au niveau d'une entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier ayant une activité industrielle.



DS GL DS AL DS MG

DocuSign Envelope ID: 2B26DECF-B111-45A1-B220-D71E1F9B0FF2

Le recours aux équipes de suppléance doit être justifié par la nécessité de tendre à une utilisation optimale des équipements de production pendant les périodes de repos collectif des salariés.

Les équipes de suppléance peuvent être occupées en fin de semaine pendant les jours de repos hebdomadaire ainsi que durant les autres périodes de repos collectif des équipes de semaine, telles que les jours fériés et les congés annuels.

Les salariés en équipe de suppléance amenés à travailler en semaine pour remplacer les salariés en équipe de semaine lorsqu'ils sont en repos collectif, pratiquent les horaires habituels de l'équipe remplacée.

Les salariés en équipe de suppléance remplaçant en semaine pendant plus d'une journée des salariés en équipe de semaine en congé annuel ne peuvent pas être occupés simultanément en fin de semaine.

Le nombre de jours de travail en semaine, lorsque le week-end de celle-ci est travaillé, est limité à 25 jours par an. Les jours de formation visés à l'article 15 du présent accord ne sont pas compris dans le décompte.

La constitution des équipes de suppléance sera opérée en priorité sur la base du volontariat.
L'employeur pourra également recourir à des recrutements pour faciliter la mise en place des équipes de suppléance, notamment si le nombre de salariés volontaires n'est pas suffisant ou pour compléter les équipes de semaine.

**Article 13 - Organisation des équipes de suppléance**

13-1 - Durée quotidienne de travail des équipes de suppléance
La durée quotidienne du travail des salariés affectés aux équipes de suppléance ne peut être supérieure à douze heures lorsque la durée de la période de recours à ces équipes n'excède pas quarante-huit heures consécutives.
Lorsque cette durée est supérieure à quarante-huit heures, la journée de travail ne peut excéder dix heures.

Les salariés travaillant au moins 10 heures au cours d'une journée de travail bénéficieront d'une pause de 40 minutes, rémunérée sur la base du taux horaire sans majoration, pouvant être prise en 2 fois (2 pauses de 20 minutes chacune). Cette pause ne s'ajoute pas aux pauses déjà accordées dans les entreprises ou établissements pour le même objet, quelle que soit leur appellation, ni aux temps de pause prévus aux articles 8 et 11 du présent accord. Elle n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

13-2 – Durée hebdomadaire de travail et temps de repos des équipes de suppléance
Les durées légales maximales hebdomadaires du temps de travail ainsi que les temps de repos, quotidien et hebdomadaire, applicables à l'entreprise doivent être respectées, y compris en cas de cumul d'emplois.

Pour rappel, et sauf dérogation prévue par des dispositions légales ou conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives. Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

13-3 - Congés payés
La durée des congés payés annuels est calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.



DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 2B26DECF-B111-45A1-B220-D71E1F9B0FF2

Lors de la prise de congés payés, les jours pris seront décomptés comme suit, lorsque la durée de recours habituel à l'équipe de suppléance n'excède pas 48h consécutives :

- 3 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le samedi,
- 3 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le dimanche,
- 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés selon le mode d'acquisition en jours ouvrables ou jours ouvrés) pour un congé pris le weekend complet.

Lors de la prise de congés payés, les jours pris seront décomptés comme suit, lorsque la durée de recours habituel à l'équipe de suppléance est supérieure à 48h consécutives :

- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le samedi,
- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le dimanche,
- 2 jours ouvrables (ou 2,5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le troisième jour habituel de travail,
- 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés si le mode d'acquisition est en jours ouvrés) pour un congé pris le weekend complet de 3 jours.

<u>13-4 – Repos compensateur du salarié travailleur de nuit</u>

Le salarié en équipe de suppléance ayant le statut de travailleur de nuit bénéficie pour chaque fin de semaine travaillée du repos compensateur défini à l'article 7-1 du présent accord.

**Article 14 - Rémunération des salariés en équipe de suppléance**

La rémunération des salariés en équipe de suppléance est majorée d'au moins 50% par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.
Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine les salariés partis en congé ; les heures accomplies, au-delà des heures de suppléance travaillées, sont payées en sus selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Cette majoration ne se cumule pas à celles prévues pour les autres formes d'organisation du travail visées par le présent accord.

**Article 15 – Formation des salariés en équipe de suppléance**

La rémunération des salariés en équipe de suppléance, en formation en dehors du temps d'activité de l'équipe de suppléance, ne pourra pas être inférieure à celle des salariés qui travaillent en semaine.

Les salariés en équipe de suppléance amenés à suivre une formation en semaine pour une durée supérieure à 3 jours ne peuvent pas être occupés simultanément en fin de semaine. Ils ne pourront pas non plus être occupées lors du week-end précédant la formation si la durée de celle-ci ne permet pas le respect des durées hebdomadaires et quotidiennes minimales de repos rappelées à l'article 13-2 du présent chapitre.

**Article 16 - Passage de l'équipe de suppléance à l'équipe de semaine**

Les salariés travaillant en équipe de suppléance, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste en équipe de semaine ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent et ressortissant de leur catégorie professionnelle.



DS DS DS

DocuSign Envelope ID: 2B26DECF-B111-45A1-B220-D71E1F9B0FF2

La rémunération des salariés en équipe de suppléance, qui reprennent un poste en équipe de semaine, ne pourra être inférieure à celle des salariés travaillant en semaine.

## CHAPITRE V – DISPOSITIONS RELATIVES AU PRESENT ACCORD

### Article 17 – Champ d'application

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises visées par l'article 1 de la convention collective nationale des Industries et des services nautiques.

### Article 18 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 19 – Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L.2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

### Article 20 – Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet à compter du lendemain de son dépôt auprès des instances compétentes par la partie la plus diligente.

### Article 21 – Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable et peut être dénoncé dans les mêmes conditions que la convention collective nationale des Industries et des services nautiques à laquelle il est associé.

### Article 22 – Extension de l'accord

Les parties demandent l'extension du présent accord auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## SIGNATURE DES PARTIES

À Paris, le 9 mars 2021,

Pour la CFDT,
Mickael Gras

Pour la CFE-CGC,
André Legault

DocuSigned by:
Mickael Gras
81A83620BF00400...

DocuSigned by:
André Legault
CE68F20666A44B9...

Pour la CGT,

Pour FO,

Pour la CFTC,

Pour la Fédération des Industries Nautiques,
Gérard Lachkar

DocuSigned by:
Gérard Lachkar
D36F9941BFA4425...