



Puteaux, 24 septembre 2003

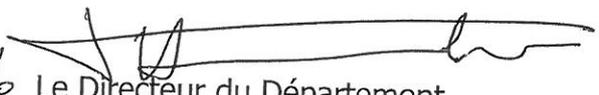
**Recommandé avec
accusé de réception**

**ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALAIRES
CFE-CGC
CMTE-CFTC
CGT
CGT-FO
FCE-CFDT**

Madame, Monsieur le Secrétaire Général,

Veillez trouver, ci-joint, un exemplaire original de l'Accord du 16 septembre 2003 relatif au **travail de nuit** dans les industries chimiques.

Veillez agréer, Madame, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de nos salutations distinguées.

P/0 
Le Directeur du Département
Social, Emploi, Formation

Gabriel HAMON

PJ.

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT DANS LES INDUSTRIES CHIMIQUES

Dans le prolongement de l'accord du 4 juillet 2002 sur la sécurité, et dans la même perspective visant à renforcer le dialogue social dans les industries chimiques, les parties signataires ont conclu le présent accord dont l'objet est de limiter et d'encadrer le recours au travail de nuit et d'améliorer le dispositif conventionnel en vigueur dans la profession de telle sorte que tous les travailleurs de nuit bénéficient de garanties et de contreparties facilitant leurs activités.

Conscientes de la nécessité dans ces industries de recourir de façon temporaire ou durable au travail de nuit pour des raisons techniques, économiques ou sociales, les parties signataires sont également conscientes des spécificités et contraintes qui peuvent en résulter pour les salariés concernés tant sur le plan chronobiologique qu'en ce qui concerne la vie familiale ou sociale.

Aussi elles conviennent :

- que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel ;
- de prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés ;
- d'encadrer les possibilités de recourir au travail de nuit ;
- de prévoir pour les salariés concernés des contreparties et des garanties ainsi que des mesures permettant d'améliorer leurs conditions de travail ;
- de tenir compte des spécificités de la situation des travailleurs de nuit en ce qui concerne leurs possibilités de formation, les différents aspects de leur évolution de carrière et le retour au travail de jour.

Les dispositions du présent accord qui traitent de la situation des salariés travaillant habituellement ou exceptionnellement de nuit se substituent aux dispositions conventionnelles ayant le même objet (Accord du 26 mars 1976, Accord du 11 octobre 1989, Accord du 20 mai 1992...) sans que cela remette en cause les autres dispositions de ces accords.

lll

❖ ❖ ❖

JP
JAG *B* *EV* *FZ* *α*

Article 1er : définitions

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

- Soit accompli, au moins deux fois par semaine selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- Soit effectuée, sur une année civile, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, pourra être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 2 : recours au travail de nuit

1. Compte tenu des particularités et contraintes qui peuvent résulter du travail de nuit, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pour des raisons techniques ou économiques, le fonctionnement des services d'utilité sociale.

Il ne peut être mis en place ou étendu à des nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements.

Les parties conviennent que les entreprises ou établissements ne pourront avoir recours, dans cette hypothèse, au travail de nuit que dans les activités où les caractéristiques économiques et l'environnement concurrentiel font apparaître, après examen, qu'il n'existe aucune autre forme d'organisation du travail susceptible d'assurer l'avenir dans de meilleures conditions pour l'entreprise et les salariés.

- soit impossible pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

2. Le comité d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les délégués syndicaux, s'ils existent, seront consultés sur les modalités de mise en place ou de l'extension du travail de nuit dans l'établissement.

Article 3 : durée quotidienne et hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit

A l'exception des salariés affectés à une équipe de suppléance (article L. 221-5-1 du code du travail), la durée maximale quotidienne de travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Cette durée s'entend comme 8 heures consécutives sur la période de travail effectuée par le travailleur de nuit qui peut être comprise pour tout ou partie sur la période de référence de travail de nuit.

Sans préjudice des dérogations exceptionnelles prévues par les articles R. 213-3 et R. 213-4 du code du travail et des dispositions relatives aux équipes de suppléance (article L. 221-5-1 du code du travail), la durée maximale quotidienne de travail pourra être augmentée par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut elle pourra être portée à 10 heures dans les cas suivants :

- Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ou par de fortes variations de leurs volumes.

Dans les travaux en service continu ou service semi-continu, en cas de retard d'un salarié de l'équipe chargée d'assurer la relève du poste, la durée du travail du salarié pourra être prolongée jusqu'à 12 heures afin que la continuité du poste puisse être assurée, sous la responsabilité de l'employeur, et avec information a posteriori du comité d'entreprise s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel, et de l'inspection du travail.

Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation devront être accordées aux salariés concernés.

La prise de ces repos ne doit entraîner aucune réduction de la rémunération des intéressés et doit être accordée le plus près possible de la période travaillée afin de permettre l'octroi d'un repos effectif.

A titre exceptionnel, lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement .

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit ne dépassera pas 42 heures.

lll

JP

JAG B R/ FE E

Article 4 : repos compensateur accordé aux travailleurs de nuit

1/ Salariés travaillant en service continu (avenants I et II)

En l'absence de dispositions ayant le même objet arrêtées par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'accord du 11 octobre 1989 sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les salariés affectés à un service continu bénéficient chaque année :

- d'un jour de repos compensateur pour une période d'affectation inférieure à 4 mois ;
- de 2 jours de repos compensateur pour une période d'affectation au moins égale à 4 mois et inférieure à 8 mois ;
- de 3 jours de repos compensateur pour une période d'affectation au moins égale à 8 mois.

Ces jours de repos compensateur n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Chaque jour de repos compensateur doit être utilisé dans les 4 mois qui suivent la période au cours de laquelle le droit a été acquis ; la date en est fixée, compte tenu des nécessités du service, en accord entre les parties.

Le groupage des jours de repos compensateur ne peut être réalisé qu'en accord entre l'intéressé et son employeur.

2/ Salariés travaillant en service semi-continu (avenants I et II)

Les salariés bénéficient d'un jour de repos compensateur pour chacune des périodes de 6 mois durant lesquelles ils ont été affectés à un service semi-continu au cours de l'année. Ce jour de repos compensateur n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Les conditions d'utilisation et le groupage de ces jours de repos s'effectuent, comme indiqué ci-dessus, pour les salariés travaillant en service continu.

3/ Travailleurs de nuit ne bénéficiant pas des dispositions figurant ci-dessus

Les salariés ayant la qualité de travailleur de nuit au sens du présent accord qui ne bénéficient pas déjà de repos au titre de leur affectation en continu ou semi-continu et qui ne sont pas affectés à une équipe de suppléance (article L.212-5-1 du code du travail) bénéficient :

- d'un demi jour de repos compensateur lorsque le nombre d'heures de travail qu'ils ont effectué entre 21 heures et 6 heures - ou pendant la période de travail de nuit qui lui a été substituée - au cours d'une année civile est inférieur à 270 ; d'un jour de repos compensateur lorsque ce nombre est égal ou supérieur à 270 ;

lll

JP
JNS *B* *W* *FE* *IL* *CE*

- de deux jours de repos compensateur lorsque ce nombre est égal ou supérieur à 800.
- De trois jours lorsque ce nombre est égal ou supérieur à 1.350 heures.

Les conditions d'utilisation et/ou le groupage de ces jours de repos s'effectuent comme indiqué ci-dessus pour les salariés travaillant en service continu ou semi-continu.

Ces avantages ne s'ajoutent pas aux avantages ayant le même objet déjà accordés au titre du travail de nuit dans certaines entreprises à la suite d'usages, de conventions ou d'accord d'entreprise.

Article 5 : primes de nuit

1/ Salariés travaillant en continu ou en semi-continu (Avenants I et II)

Les salariés de l'équipe de nuit (c'est à dire celle qui est au travail à minuit) bénéficient d'une prime de nuit égale, pour chaque heure de travail, au produit de la valeur du point mensuel, affectée d'un facteur constant égal à 20 % de 1/174 par leur coefficient hiérarchique.

Cette prime est également versée à l'équipe de nuit bénéficiant de la prime de dimanche.

Dans le cas où le changement d'équipe a lieu à minuit, seule une équipe (soit l'équipe montante, soit l'équipe descendante) bénéficie de la prime de nuit.

Dans les entreprises où des primes, indemnités ou majorations sont versées explicitement au titre du travail en continu ou en semi-continu, qu'elles soient limitées aux heures de nuit ou de dimanche ou qu'elles soient appliquées également aux équipes de jour, les systèmes existants peuvent être conservés dans la mesure où ils assurent à l'intéressé un complément global de rémunération au moins égal à celui résultant des dispositions ci-dessus.

2/ Salariés travaillant de manière habituelle de nuit et qui ne sont pas affectés à un service continu ou semi-continu ou à une équipe de suppléance (Avenants I et II)

Les salariés des avenants n°I et n°II de la CCNIC dont l'horaire habituel de travail comporte du travail de nuit bénéficient pour chaque heure de travail située entre 21 heures et 6 heures d'une prime correspondant au produit de la valeur du point mensuel affecté d'un facteur constant égal à 20 % de 1/174 par leur coefficient hiérarchique.

Dans les entreprises où des primes, indemnités ou majorations sont versées explicitement au titre du travail de nuit, les dispositifs existants peuvent être conservés dans la mesure où ils assurent à l'intéressé un complément global de rémunération au moins égal à ceux des dispositions ci-dessus.

Handwritten notes and signatures:
 all
 JF
 JG
 RW
 FE
 JC
 P

3/ Salariés dont l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit (Avenants I et II)

Les salariés dont l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit bénéficient au titre des heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures d'une majoration de salaire qui ne pourra être inférieure à 40 %.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations pour heures supplémentaires et est calculée sur les mêmes bases que celles-ci.

La situation des salariés relevant de l'Avenant III sera examinée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement en tenant compte de leur activité, le cas échéant, de nuit.

Article 6 : suivi médical des travailleurs de nuit

Tous les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dont l'objet est de permettre au médecin du travail d'attester que son état de santé est compatible avec une affectation à un poste de nuit et d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit pour leur santé et leur sécurité notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

Cette surveillance médicale s'exerce avant l'affectation du salarié sur un poste de nuit, et en application de l'article L. 213-5 du code du travail tous les six mois. Les visites médicales sont assorties des examens complémentaires que le médecin du travail jugerait nécessaires.

Le médecin du travail, ou toute autre personne habilitée sous son contrôle, apporte aux salariés affectés d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour une information sur l'hygiène de vie (alimentation, sommeil...) qu'il conseille en fonction du mode d'organisation du travail. Il leur indique les précautions éventuelles à prendre.

Article 7 : garanties accordées aux salariés travaillant de manière habituelle de nuit

Les garanties accordées aux salariés travaillant de manière habituelle de nuit sont les suivantes :

- Lorsque pour des nécessités de service, l'employeur demande à un salarié de prolonger exceptionnellement son travail de nuit, il doit :
 - réduire le plus possible la durée de cette prolongation,
 - informer la famille du salarié de cette prolongation lorsque l'intéressé lui en fait la demande,

- mettre, si nécessaire, à la disposition du salarié un moyen de transport pour regagner son domicile.
- Tout salarié au travail à minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit fixée à 1,2 fois la valeur du point.
Les entreprises prennent par ailleurs toutes dispositions pour que ce salarié puisse se procurer un repas chaud ou disposer des moyens lui permettant de conserver et de réchauffer les aliments qu'il a apportés ;
- Les entreprises s'attachent à adopter des formes d'organisation du travail permettant :
 - de réduire pour chaque salarié le nombre de postes effectués la nuit ou de diminuer la durée du travail de nuit ;
 - d'éviter les situations de travail isolé.

Les entreprises s'emploient à offrir aux salariés travaillant habituellement de nuit, par l'acquisition de compétences complémentaires, des possibilités de nouvelles carrières, notamment dans le cadre de l'horaire de jour. Dans le cadre des dispositifs de gestion des emplois et des compétences, qui pourraient avoir été développés par les entreprises, ce point sera étudié.

Cette disposition devrait pouvoir jouer tout particulièrement lorsqu'une mutation à un emploi de jour est rendue nécessaire à la suite d'une proposition du médecin du travail. Il appartient alors aux entreprises de mettre en œuvre des mesures dégressives, fonction du temps passé en travail de nuit, portant sur la part de rémunération liée au travail de nuit lors de la mutation à un emploi de jour.

Article 8 : Indemnité de rappel pendant la plage de travail de nuit

Une indemnité de rappel égale à deux heures de salaire est accordée en sus du salaire aux salariés des avenants I et II rappelés pour les besoins du service entre 21 heures et 6 heures. Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

Cet avantage ne s'ajoute pas aux avantages ayant le même objet accordés dans certaines entreprises à la suite d'usages, de conventions ou d'accords d'entreprise.

Article 9 : garanties accordées aux salariés travaillant en continu liées au passage à un horaire de jour

Les salariés des avenants I et II de la convention collective nationale des industries chimiques âgés de plus de 55 ans affectés à leur demande à un emploi ne comportant pas de travail en service continu et correspondant à leurs aptitudes, ont la garantie de leurs appointements de base, des primes générales, et de celles attachées à leur nouvel emploi, ainsi que du coefficient de leur ancienne classification.

JAS RV FE P
B 2

Les salariés de plus de 55 ans mutés sur leur demande à un emploi de jour et les salariés occupant dans une entreprise un poste en continu depuis 5 ans et ayant durant leur vie professionnelle, travaillé en continu pendant 20 ans, consécutifs ou non, mutés définitivement à un poste de jour à l'initiative de l'employeur bénéficient pendant chacun des 12 mois suivants cette mutation, d'une indemnité temporaire dégressive calculée selon les pourcentages ci-après du montant mensuel des primes de nuit (et du dimanche) –ou des avantages équivalents qui ont pu leur être substitués dans certaines entreprises– calculé sur l'horaire normal du service auquel était affecté l'intéressé :

- pour les 1^{er} et 2^{ème} mois : 100 %
- pour les 3^{ème} et 4^{ème} mois : 80 %
- pour les 5^{ème} et 6^{ème} mois : 60 %
- pour les 7^{ème} et 8^{ème} mois : 40 %
- du 9^{ème} au 12^{ème} mois : 20 %

Les salariés des Avenants I et II qui ne remplissent pas les conditions indiquées ci-dessus bénéficient au terme de la période de travail en continu, sauf dispositions ayant le même objet arrêtées par accord d'entreprise ou d'établissement conformément à l'article 13 de l'accord du 11 octobre 1989 sur la durée et l'aménagement du temps de travail, du versement d'une prime forfaitaire, calculée sur la base de la durée, limitée à 12 mois, de la période travaillée en continu et égale à 20 % du montant des primes, indemnités ou majorations versées explicitement au titre du travail en continu.

Article 10 : mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 ;
- faire bénéficier un travailleur de nuit d'une action de formation ;
- muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Article 11 : exercice des mandats syndicaux et des mandats de représentants du personnel

Les parties signataires sont conscientes des difficultés que peut avoir un représentant du personnel ou un délégué syndical travaillant la nuit ou en horaire décalé pour assurer la liaison avec ses mandants.

Elles souhaitent que les directions des entreprises ou des établissements prennent les mesures propres à permettre aux intéressés d'assurer convenablement cette liaison. Ceux-ci doivent pouvoir entrer dans l'établissement pour l'accomplissement de leur mission, même en dehors de leur horaire de travail ou de poste.

Article 12 : formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir accéder comme les autres catégories de salariés à la formation professionnelle continue. Afin de tenir compte des particularités de leur activité, l'organisation de sessions spécifiques pourra être facilitée, ainsi que, le cas échéant, l'inscription d'actions au capital temps de formation ou dans le cadre d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès 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.

Cette situation spécifique sera également prise en compte lors des demandes de ces salariés pour accéder aux postes rendus disponibles dans leur établissement ou leur entreprise.

Article 13 : garanties liées au passage entre un poste de jour et un poste de nuit

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, en particulier sur recommandation du médecin du travail, ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper un poste de nuit bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur portera à la connaissance de ces salariés, sur leur demande, la liste des emplois disponibles correspondants.

Un salarié qui justifie d'obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, ..., incompatibles avec le travail de nuit, peut :

- demander son affectation sur un poste de jour s'il est travailleur de nuit ;
- refuser d'être affecté sur un poste de nuit s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une sanction ou un motif de licenciement.

Article 14 : suivi et bilan de l'accord

Les parties signataires conviennent de se rencontrer 3 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'établir un bilan permettant d'en apprécier les résultats.

Ce bilan sera préparé par la Commission Paritaire Nationale des Conditions de Travail, d'Hygiène et de Sécurité.

Article 15 : champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et établissements qui relèvent du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC). *all*

Article 16 : entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.
La demande d'extension sera effectuée à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 17 : dépôt

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 16 septembre 2003

FEDERATION CHIMIE ENERGIE - **F.C.E.-C.F.D.T.**

FEDERATION NATIONALE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT DES INDUSTRIES
CHIMIQUES, PARACHIMIQUES ET CONNEXES - **C.F.E.-C.G.C.**

Vincent François



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **C.M.T.E.-C.F.T.C.**

GERVASINI Michel



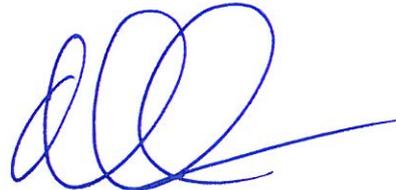
FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES CHIMIQUES - **F.N.I.C.-C.G.T.**

FEDECHIMIE - **C.G.T.-F.O.**

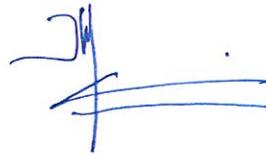
UNION DES INDUSTRIES CHIMIQUES (U.I.C.)
SYNDICAT FRANCAIS DES ENDUCTEURS, CALANDREURS ET FABRICANTS DE
REVELLEMENTS DE SOLS ET MURS (S.F.E.C.)
CHAMBRE SYNDICALE DU PAPIER : 10ème COMITE (C.S.P.)
CHAMBRE SYNDICALE DU RERAFFINAGE (C.S.R.)



FEDERATION DES INDUSTRIES DE LA PARFUMERIE (F.I.P.)



FEDERATION DES INDUSTRIES DES PEINTURES, ENCRE, COULEURS, COLLES ET
ADHESIFS (F.I.P.E.C.)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CORPS GRAS (F.N.C.G.)



FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES ELECTROMETALLURGIQUES,
ELECTROCHIMIQUES ET CONNEXES (F.N.I.E.E.C.)



SYNDICAT DES ENTREPRENEURS DE TRAVAUX PHOTOGRAPHIQUES (S.E.T.P.)

