

**Avenant n° 9 du 19 octobre 2023**  
**à la Convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29**  
**janvier 2021**  
**(IDCC 3238)**

**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT**

Entre d'une part,

- L'Unidis (Union Intersecteur Papiers Cartons pour le Dialogue et l'Ingénierie Sociale) 23 rue d'Aumale -  
PARIS 9ème

et d'autre part :

- La Fédération Chimie Energie - FCE-CFDT  
47/49 avenue Simon Bolivar - PARIS 19<sup>ème</sup>

- La Fédération des Travailleurs des Industries du Livre, du Papier et de la Communication CGT 263, rue de  
Paris - Case 426 - MONTREUIL Cédex (93)

- La Fédération Générale FO Construction  
170 avenue Parmentier - CS 20006 - 75479 PARIS Cédex 10

- La Filière du Bois et du Papier - CFE-CGC  
59 rue du Rocher - 75008 PARIS

Il est convenu ce qui suit :

## Préambule

Les parties signataires rappellent que le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Elles constatent néanmoins qu'il constitue une partie structurelle et nécessaire de l'activité de production et de transformation de papier carton pour des raisons techniques, économiques et de sécurité. Les processus de fabrication en continu et l'allongement du temps d'utilisation d'équipements industriels lourds constituent en effet une spécificité professionnelle reconnue de longue date permettant de recourir, de manière habituelle, au travail de nuit.

Sa mise en œuvre doit, en tout état de cause, prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Le présent accord a pour objet, dans le respect des articles L. 3122-1 et suivants du Code du travail, de préciser les conditions de mise en œuvre du travail de nuit et ses compensations minimales pour les entreprises ayant recours au travail de nuit. Par ailleurs, il est précisé que tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur de nuit obligatoire.

L'application du présent accord n'a pas pour effet de remettre en cause les dispositions de même nature qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

### Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production et de la transformation des papiers et cartons du 29 janvier 2021 (IDCC 3238).

Il s'insère dans l'annexe de cette convention.

### Article 2 – Justification du travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises de la branche de la production et de la transformation des papiers et cartons par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique, notamment en raison :

- Des contraintes techniques liées aux cycles de fabrication et de transformation des pâtes, papiers, cartons et produits dérivés et plus particulièrement de l'impossibilité technique d'interrompre chaque jour le fonctionnement des équipements et machines ;
- Des impératifs économiques d'allongement du temps d'utilisation des équipements en réponse aux coûts d'investissement conditionnant les prix de revient des produits et le maintien d'une compétitivité économique indispensable au maintien et au développement de l'outil industriel ;
- Des impératifs de réactivité et d'adaptation face aux exigences d'une demande agissant au sein d'un secteur fortement concurrentiel ;
- Des impératifs de délais de livraison des produits à transformer ou finis.

Cette nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique est d'ailleurs reconnue par le Code du travail.

En effet, l'article R. 3132-5 du Code du travail vise les entreprises de la production des papiers et cartons dans la liste des établissements industriels fonctionnant en continu qui peuvent déroger de plein droit au repos dominical du fait qu'il s'agit d'industries dans lesquelles sont utilisées des matières susceptibles d'altération très rapide et dans lesquelles toute interruption de travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication. L'article R. 3132-1 du Code du travail, quant à lui, vise les entreprises de la transformation des papiers et cartons dans la liste des établissements industriels bénéficiant de la suspension du repos hebdomadaire.

Le travail de nuit étant consubstantiel à ces industries, il en résulte que tous les emplois nécessaires à la continuité de son activité économique peuvent faire l'objet d'un travail de nuit.

### **Article 3 – Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit**

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

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- Soit il accomplit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période de référence de douze mois consécutifs.

### **Article 4 – Repos compensateur de nuit**

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur de nuit obligatoire au moins égal à 16 heures pour un travail à temps plein calculé sur l'année civile. Par temps plein, il faut entendre la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement. Les travailleurs à temps partiels bénéficient également de ce repos compensateur de nuit obligatoire de 16 heures *au prorata* de leur temps de travail effectif.

Toutes les absences, non assimilées à du temps de travail effectif au titre de la durée du travail, entraînent une réduction proportionnelle de ce repos.

Ce repos compensateur de nuit, délivré autre titre du travail de nuit, ne se cumule pas avec les avantages en temps dont peuvent déjà bénéficier les travailleurs de nuit. Ainsi, l'écart existant entre l'horaire collectif des salariés travaillant de jour et l'horaire collectif des travailleurs de nuit (en équipes successives ou non) si ce dernier est inférieur, peut être considéré comme du repos compensateur de nuit au titre du travail de nuit.

Les modalités pratiques de mise en œuvre du repos compensateur de nuit sont fixées par l'employeur après consultation des organisations syndicales et/ou du comité social et économique.

Durant ce repos, le salarié bénéficie du maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

### **Article 5 – Mesures destinées à améliorer les conditions de travail**

En premier lieu, il est rappelé que l'employeur doit réaliser l'évaluation des risques professionnels pouvant découler du travail de nuit en recueillant la contribution des acteurs suivants :

- Le comité social et économique;
- Le ou les salariés désigné(s) en matière de prévention des risques ou l'intervenant extérieur ;
- Le service de prévention et de santé au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est ensuite élaboré et mis à jour à partir de cette évaluation, ce qui pourra aboutir à une amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

Pour se faire, le médecin du travail analyse les conséquences du travail nocturne, notamment de l'alternance des postes et de la périodicité de cette dernière, lorsque des équipes fonctionnant en alternance comportent un poste de nuit. À cet effet, il procède, pendant les périodes au cours desquelles sont employés les travailleurs de nuit, à l'étude des conditions de travail et du poste de travail. Il analyse ensuite pour chaque travailleur le contenu du poste et ses contraintes. À partir des éléments ainsi recueillis, il conseille l'employeur sur les meilleures modalités d'organisation du travail de nuit en fonction du type d'activité des travailleurs.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret.

Le médecin du travail informe également les travailleurs de nuit, en particulier les femmes enceintes et les travailleurs vieillissants, des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé. Cette information tient compte de la spécificité des horaires, fixes ou alternés. Il les conseille sur les précautions éventuelles à prendre.

D'autre part, les parties signataires invitent les entreprises à dispenser des actions de formation et de sensibilisation portant notamment sur l'acquisition d'une bonne hygiène de vie.

Ces actions d'information et de sensibilisations peuvent traiter des thèmes suivants :

- La gestion du sommeil et la nécessité d'anticiper et de respecter son temps de repos;
- L'alimentation et l'équilibre alimentaire;
- Les risques liés aux consommations de produits psychoactifs (alcool, tabac, médicaments et drogues);
- La pratique d'une activité sportive, source d'amélioration de la qualité du sommeil, de la vigilance et des performances.

En outre, au regard de l'impact du travail de nuit, les études préconisent :

- Des cycles de travail courts avec des rotations rapides entre les postes du matin de l'après midi et de la nuit ;
- De ne pas dépasser plus de 3 postes de nuit ou matin par semaine;
- Un travail par roulement organisé dans le sens horaire, c'est à dire «vers l'avant» (période de travail le matin, puis l'après-midi, puis la nuit).

Concernant les horaires de début de poste, les parties signataires proposent, dans la mesure du possible, que soient privilégiés les débuts de poste du matin en dehors du créneau horaire 3h00 - 6h00.

Elles incitent à définir la relève de poste en assurant un chevauchement suffisant des postes pour faciliter les échanges d'informations. Elle préconise, à ce sujet, les modes d'organisation de roulement des équipes prévoyant un décalage des horaires de prise et de fin de service des chefs d'équipes et ce, afin d'assurer une passation optimale des consignes et du contexte du travail.

## **Article 6 – Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales**

Selon la jurisprudence, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit (ou inversement) constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

En outre, 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 refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

Par ailleurs, 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.

Les parties signataires estiment qu'il est préférable d'attribuer des horaires de nuit prioritairement aux travailleurs qui se portent volontaires. En effet, l'acceptation du travail de nuit par les salariés peut contribuer à en réduire les effets.

Dans tous les cas, elles demandent que les entreprises veillent à une répartition des horaires facilitant le plus possible l'articulation des activités professionnelles nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Elles recommandent aux entreprises de prévoir un planning d'organisation du travail avec une visibilité suffisamment longue afin de permettre aux salariés travailleurs de nuit d'anticiper l'organisation de la vie personnelle. Elles appellent également à prévoir les conditions de modifications de ces horaires en tenant compte des impératifs personnels des salariés.

Elles invitent les entreprises à réfléchir aux possibilités de modes de gardes des enfants sur les horaires décalés et/ou de nuit. Ces réflexions pourraient être menées localement entre plusieurs entreprises confrontées aux mêmes impératifs de conciliation des temps de vies professionnel et personnel.

Elles demandent aux entreprises de s'assurer que le travailleur de nuit puisse participer à la vie de l'entreprise et ait accès aux différents services de l'entreprise au même titre que les travailleurs de jour : service médical, service social, service RH...

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. À cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés. Ainsi, les repos quotidiens et hebdomadaires doivent être délivrés selon les règles applicables au titre de chaque mandat (heures de délégation, réunions CSE, réunions de branche, etc.).

#### **Article 7 – Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle**

De manière générale, les origines, les croyances, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le fait d'appartenir à un syndicat ne peuvent être pris en considération en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

En particulier, les partenaires sociaux rappellent expressément la nécessité pour les entreprises d'assurer le respect du principe de l'égalité professionnelle. En conséquence, la considération, notamment du sexe, ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit ;
- Pour muter un salarié d'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.

Une salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui bénéficie du statut de travailleur de nuit, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

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 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. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

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. Une suspension du contrat est alors prévue, assortie d'une garantie de rémunération.

## **Article 8 – Organisation des temps de pause**

En application du Code du travail, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Le temps nécessaire à cette pause est légalement considéré comme du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les entreprises sont invitées à envisager, dans la mesure du possible, une pause repas prévoyant une restauration sur place avec des repas chauds.

Les parties signataires invitent également les entreprises à réfléchir, lorsque les situations de travail le permettent, à la possibilité d'organiser, de manière officielle, des siestes nocturnes avec des horaires bien définis dans des lieux isolés et calmes. Elles constatent à ce sujet, que les effets de la sieste pendant le poste de nuit permettent de diminuer la somnolence au travail, d'augmenter le niveau d'attention dans la période qui suit la sieste et d'améliorer la performance au travail.

## **Article 9 – Durée quotidienne de travail**

Selon la loi, la durée quotidienne de travail effectif accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Dans certains cas exceptionnels, il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne, mais à condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne de 8 heures sont attribuées aux salariés intéressés. Ce repos est rémunéré et pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

Ainsi, la durée quotidienne de travail peut être portée à 10 heures pour les salariés exerçant :

- Des activités de gardiennage, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- Des activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il est rappelé que l'utilisation de ces dérogations doit rester exceptionnelle et ne pas constituer une modalité habituelle d'organisation du temps de travail au sein de l'entreprise. Dès lors, le recours aux dérogations visées ci-dessus est limité à 4 fois dans l'année par salarié pour les fractions de nuit.

Dans le cadre de l'utilisation de ces dérogations, les parties signataires invitent les entreprises à mener des réflexions sur les modalités pratiques de retour des salariés à leur domicile en toute sécurité.

## **Article 10 – Durée hebdomadaire de travail**

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Au vu des caractéristiques propres à l'activité du secteur des papiers cartons visées à l'article 2, cette durée peut être portée à 42 heures maximum sur douze semaines consécutives.

## **Article 11 – Procédure de dépôt et d'extension**

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord 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 ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 12 – Date d'application et durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur au plus tard au 1<sup>er</sup> mars 2024 pour une durée indéterminée. En revanche, le calcul du repos compensateur de nuit obligatoire de l'article 4 s'effectue au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le Code du travail.

**Les délégations patronales**

Unidis(Union Intersecteur papiers cartons pour le Dialogue et l'Ingénierie Sociale)

**Les délégations de salariés**

FCE-CFDT Chimie - Energie
FO Construction
FILPAC-CGT
FIBOPA CFE-CGC