

Convention collective régionale

IDCC : 528. – **INDUSTRIES DE LA BLANCHISSERIE,
TEINTURERIE ET NETTOYAGE
DU NORD ET DU PAS-DE-CALAIS
(28 février 1955)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1971,
Journal officiel du 30 mai 1971)

**ACCORD DU 27 OCTOBRE 2004
PORTANT DIVERSES MODIFICATIONS**

NOR : *ASET0550062M*
IDCC : 528

Entre :

L'union régionale de l'entretien des textiles ;

L'union professionnelle des blanchisseurs et teinturiers nettoyeurs du nord
de la France ;

Le syndicat des blanchisseurs de linge de la région du Nord,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats de l'habillement et des cuirs CGT ;

L'union régionale des syndicats libres du textile CFTC ;

L'union régionale des syndicats textiles FO,

D'autre part,

PRÉAMBULE

L'arrêté du 10 juin 2004 publié au *Journal officiel* du 19 juin 2004 portant extension d'accords conclu dans le cadre de la convention collective de la teinturerie-nettoyage et de la blanchisserie du Nord et du Pas-de-Calais ayant étendu de façon incomplète l'accord du 26 juin 2002 portant actualisation de la convention collective susvisée et l'accord du 23 février 2004 sur le travail de nuit dans le cadre de la convention collective susvisée, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir à nouveau afin d'adapter en partie les 2 accords susvisés.

Il est donc décidé les modifications suivantes :

Article 1^{er}

Modifications de l'accord du 26 juin 2002 portant actualisation de la convention collective

A l'article 3.2.7 du titre III alinéa 1 les termes « au plan national » sont supprimés.

Le 3^e alinéa de l'article 3.2.7 devient « le délégué syndical désigné pourra être un délégué du personnel suppléant. Dès lors, s'il s'agit d'un délégué du personnel suppléant, celui-ci exercera son mandat de délégué syndical dans le cadre du crédit d'heures mensuel de 2 heures ». Cette disposition est conforme à celle présentée par l'article 2.6.1 de la circulaire du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRT) n° 13 du 30 novembre 1984.

A l'article 4.2.4, les termes « notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions » sont remplacés par « dans les conditions de l'article L. 423-12 du code du travail ».

A la dernière phrase de l'article 4.3, dernier alinéa, les termes « du syndicat de la profession » sont remplacés par « d'une organisation syndicale ».

A l'article 4.5, les termes « sous réserve des dispositions de l'article L. 420-19 du code du travail » sont remplacés par « sous réserve de l'application des dispositions légales concernant l'exercice des missions des représentants du personnel ».

A l'article 5.2, la mention « l'article 4.5 » est remplacée par la mention « l'article 4.2 ».

L'article 8.2 est ainsi complété « Tout contrat d'embauche sous contrat à durée déterminée devra en plus comporter les mentions et obligations prévues à l'article L. 122.3.1 du code du travail, ainsi éventuellement que toute autre mention rendue nécessaire par la loi et selon la nature du contrat de travail ».

A l'article 9.8, la mention « l'article L. 233-8 » est remplacée par « l'article L. 223-8 ».

A l'article 10.1, dernier alinéa, la mention « conformément à l'article 71 » est remplacée par « dans les meilleurs délais à l'employeur ».

L'article 10.2 alinéa 3 est supprimé et remplacé par l'alinéa suivant : « Lorsque l'absence pour maladie dépasse 6 mois pour un salarié bénéficiant de moins de 15 ans d'ancienneté, ou 12 mois pour un salarié bénéficiant de plus de 15 ans d'ancienneté, et que l'employeur se trouve dans l'obligation de remplacer définitivement le salarié absent en raison des perturbations apportées au fonctionnement de l'entreprise par l'absence de l'intéressé, l'employeur pourra licencier le salarié, en respectant toutefois la procédure légale de licenciement. »

A l'article 12.2, la mention « de plus de 20 personnes » est remplacée par « où sont employés habituellement au moins 20 salariés ».

Article 2

Modifications de l'accord du 23 février 2004 relatif au travail de nuit

Le préambule est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les partenaires conviennent que le recours au travail de nuit se veut exceptionnel et réservé uniquement aux personnels et domaines visés dans le

présent accord et afin de permettre la continuité de l'activité économique des entreprises et le service à la clientèle, notamment des établissements sanitaires et sociaux, tout en respectant le devoir de protection des intérêts des salariés, l'amélioration des conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail. »

Les articles 4 et 5 sont supprimés et remplacés par les articles suivants :

Article 4

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

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.

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 fin de poste.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221.5.1, du code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

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 dont 10 minutes rémunérées lui permettant de se détendre et de se restaurer.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et dans les conditions et facilités telles que prévues par ces textes.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien légalement prévu par les articles L. 220.1 et suivant du code du travail ainsi que toutes nouvelles dispositions légales, conventionnelles et réglementaires telles qu'introduites ultérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

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 peut être portée à 44 heures pour le personnel des services de maintenance.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 5

Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail des salariés affectés à un poste de nuit, l'entreprise devra veiller à ce que ces salariés puissent accéder aux locaux de repos et de restauration pendant leurs pauses.

Afin de maintenir une bonne intégration des travailleurs de nuit dans la vie de l'entreprise, une affectation en activité de journée, sur une période déterminée pourra être organisée par l'employeur notamment en vue de mesures de formation et de participation à des réunions de travail ou d'information, avec maintien des contreparties fixées aux articles 3.1 et 3.2.

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et le droits des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats. L'entreprise veillera particulièrement à l'exercice du droit syndical et de représentation du personnel du travailleur de nuit.

Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront examinées avec le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, et négociées, le cas échéant, avec les organisations syndicales de salariés.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour qui souhaite occuper un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans le cadre des dispositions destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel 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, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à

sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail, du fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Article 3

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord valant avenant à la convention collective inter-départementale de la blanchisserie, teinturerie et nettoyage Nord - Pas-de-Calais et ses textes complémentaires sera déposé en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Lille et au conseil de prud'hommes de Lille, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions conventionnelles en vigueur et des accords d'entreprise ou d'établissement.

Fait à Marcq-en-Baroeul, le 27 octobre 2004.

(Suivent les signatures.)