

Brochure n° 3114

Convention collective nationale

IDCC : 959. – **LABORATOIRES
D'ANALYSES MÉDICALES
EXTRAHOSPITALIERS**
(15^e édition. – Août 2004)

AVENANT DU 2 FÉVRIER 2005
RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT
ET AU TRAVAIL DU DIMANCHE
NOR : ASET0550430M
IDCC : 959

Entre :

Le syndicat des biologistes (SDB), 11, rue de Fleurus, 75006 Paris ;

Le syndicat national des médecins biologistes (SNMB), 133, boulevard Montparnasse, 75006 Paris ;

Le syndicat des laboratoires de biologie clinique (SLBC), 6, place de la Madeleine, 75008 Paris,

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats des services de santé, services sociaux CFDT, 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Fédération CFTC santé et sociaux, 10, rue Leibniz, 75018 Paris,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Modification de l'article 9.1.5 des dispositions générales
de la convention collective**

Travail de nuit et travail du dimanche

Article 1^{er}

L'article 9.1.1.3.1 « Temps de travail » de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est modifié comme suit :

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures, sous réserve des dispositions prévues à l'article 9.1.5.4.

Article 2

L'article 9.1.5. « Travail de nuit et travail du dimanche » de la convention collective nationale des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers est abrogé et remplacé par les articles 9.1.5 « Travail de nuit » et 9.1.6 « Travail du dimanche » ci-après ; l'article 9.1.6 actuel « Remarques » devient l'article 9.1.7.

Article 9.1.5

Travail de nuit

Article 9.1.5.1

Principes et justification du recours au travail de nuit

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser le régime du travail de nuit et définir le travailleur de nuit pour l'ensemble de la branche professionnelle afin d'assurer des garanties communes à tous.

Les partenaires sociaux entendent rappeler que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel.

Le travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Le travail de nuit dans les laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers se justifie par la nécessité d'assurer la continuité des services d'utilité sociale.

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que dans les laboratoires liés contractuellement à des établissements de soins publics ou privés, ou participant à un service de garde organisé réglementairement ou dans le cadre des conventions avec les caisses d'assurance maladie, afin d'assurer l'urgence et/ou la continuité des soins biologiques des patients.

Les partenaires sociaux reconnaissent la pénibilité du travail de nuit ; le recours au travail de nuit ne doit pas avoir pour objet l'amélioration de la productivité.

Dans les laboratoires dont l'activité principale consiste à effectuer des examens spécialisés, au sens de l'arrêté du 28 octobre 1996, pour d'autres laboratoires, le travail de nuit peut être également mis en place, ou étendu à de nouvelles catégories de salariés pour l'exercice de cette activité.

En l'absence d'accord d'entreprise, la mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories nécessite une information et une consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Article 9.1.5.2

Définition du travail de nuit

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

Les laboratoires peuvent y substituer une période comprise entre 22 heures et 7 heures.

Une autre période de 9 heures consécutives, comprises entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée aux périodes mentionnées au premier alinéa, par accord d'entreprise ou d'établissement.

En outre, à défaut d'accord d'entreprise et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité du laboratoire le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Article 9.1.5.3

Définition des catégories professionnelles

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes : biologistes, techniciens de laboratoires, et tout autre personnel qui s'avérerait indispensable pour satisfaire aux activités visées à l'article 9.1.5.1.

Article 9.1.5.4

Définition du travailleur de nuit

Est travailleur de nuit, tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement, comme évoqué à l'article 9.1.5.2 ;
- soit accomplit au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 h et 7 h, ou celle qui lui est substituée comme rappelé ci-dessus.

Article 9.1.5.5

Durée quotidienne et hebdomadaire

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 ne peut excéder 8 heures.

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 peut être portée à un maximum de 12 heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer l'urgence et/ou la continuité des soins biologiques des patients.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne du travail de 8 heures dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne du travail de 8 heures bénéficie d'un temps de repos d'une durée équivalente au temps de dépassement. Ce temps de repos n'est pas rémunéré.

L'employeur veillera à ce que ce repos soit pris si possible dans la quinzaine suivant la constitution du droit à repos, ou dans le mois ; en aucun cas le salarié ne perd ce droit à repos.

Il pourra, par exemple, permettre, dans le cadre de l'organisation du travail, une augmentation du repos quotidien ou une augmentation de la durée du repos hebdomadaire.

Toutefois, si la prise de ce temps de repos conduit à une réduction de la durée du travail effectuée une semaine par un salarié, cette réduction uniquement imputable à la prise de ce repos ne peut conduire l'employeur à opérer une retenue sur le salaire de l'intéressé.

Une contrepartie équivalente permettant d'assurer une compensation appropriée au salarié concerné peut être prévue par accord d'entreprise ou d'établissement lorsque dans des cas exceptionnels l'octroi de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives.

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

Article 9.1.5.6

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 bénéficient d'un repos compensateur dont la durée est égale à 2,5 % des heures de travail effectuées durant la période prise entre 21 heures et 6 heures ou 22 heures et 7 heures, selon la plage fixée par le laboratoire ou celle qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les modalités pratiques de prise de ce repos compensateur sont déterminées au sein de chaque laboratoire après consultation du salarié et en fonction des nécessités de service.

Les salariés sont tenus informés du nombre d'heures ou de fractions d'heure de repos compensateur porté à leur crédit chaque mois par un document annexé à leur bulletin de paie, précisant les droits acquis au titre de la période de paie considérée, mais également les droits cumulés.

Article 9.1.5.7

Majoration de salaire

Toute heure de travail effectuée entre 22 heures et 5 heures donne droit à une rémunération supplémentaire au moins égale à 25 % du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté.

Toute heure de travail effectuée entre 5 heures et 7 heures, ou entre 20 heures et 22 heures, donnera lieu à une rémunération supplémentaire au moins égale à 10 % du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté.

Article 9.1.5.8

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Il est rappelé que les laboratoires doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

A cet égard, ils doivent prendre, si nécessaire, des mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit ; d'autre part, ils doivent veiller particulièrement au respect des obligations légales et réglementaires leur incombant relatives à la surveillance médicale des travailleurs de nuit.

Pour le travailleur de nuit, le temps de temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 30 minutes minimum.

Pendant la pause le salarié reste à la disposition de l'employeur. La pause est donc du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel. Toutefois, si à la demande du salarié et avec accord de l'employeur, la pause est prise en dehors du laboratoire, la pause n'est plus du temps de travail effectif et donc elle n'est pas rémunérée.

Si la durée quotidienne du travailleur de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 est portée à 12 heures, le temps de pause sera de 1 heure sans perte de salaire.

Les laboratoires devront apporter une attention particulière au respect du temps de pause pour les travailleurs de nuit et leur mettre à disposition un local ou un lieu permettant un repos allongé, aménagé à cet effet.

Les laboratoires s'efforceront d'établir des horaires les plus adaptés afin de faciliter aux travailleurs de nuit l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Ils s'assureront que lors de son affectation à un poste de nuit le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport lui permettant de se rendre sur son lieu de travail aux heures d'embauchage et le quitter aux heures de débau-chage.

Article 9.1.5.9

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, aucune décision d'embauche à un poste de nuit ou de mutation d'un poste de jour à un poste de nuit ou d'un poste de nuit à un poste de jour ne pourra être prise en considération du sexe de l'intéressé.

De la même façon, aucune décision en matière de formation ne pourra être prise en considération du sexe.

Article 9.1.5.10

Formation professionnelle

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier des mêmes conditions d'accès à la formation professionnelle que les travailleurs de jour.

Ils doivent bénéficier comme les autres salariés des actions comprises dans le plan de formation. Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les laboratoires à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue des travailleurs de nuit compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Article 9.1.5.11

Priorité dans l'attribution d'un poste de jour ou dans l'attribution d'un poste de nuit

Les travailleurs de nuit au sens de l'article 9.1.5.4 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent 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 relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Le salarié en fait une demande écrite et l'employeur communiquera sa réponse écrite dans un délai de 1 mois.

En cas de pluralité de demandes pour l'attribution d'un poste de jour, il sera tenu compte prioritairement de l'âge du salarié et de l'ancienneté dans la fonction du travail de nuit.

Article 9.1.5.12

Respect des obligations familiales impérieuses

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 peut demander son affectation sur un poste de jour.

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 qui se verrait affecté sur un poste de nuit peut refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 9.1.5.13

Surveillance médicale des travailleurs de nuit

Tout travailleur de nuit tel que défini à l'article 9.1.5.4 bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et par la suite à intervalles réguliers, d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions seront conformes aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, 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.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail 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 conditions.

Article 9.1.5.14

Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article 9.1.5.4, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant dans les conditions fixées à l'article 9.1.5.4, 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 lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 2 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. 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 du premier alinéa. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur. Afin d'assurer l'intégralité de son salaire net pendant toute la durée de la suspension de son contrat.

Article 9.1.6

Travail du dimanche

Si le personnel effectue un travail de garde un dimanche ou un jour férié autre que le 1^{er} Mai, ce travail donnera lieu à une majoration qui ne saurait être inférieure à 50 % du montant du salaire horaire réel, y compris la prime d'ancienneté.

Tout travail effectué le 1^{er} Mai (y compris lorsqu'il tombe un dimanche) donnera lieu à la majoration prévue par le code du travail à l'article L. 222-7.

Les parties pourront d'un commun accord, opter pour une équivalence en temps de repos dont elles définiront ensemble les modalités au lieu et place des majorations de salaires précitées.

Article 3

Dérogation

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif.

Ainsi les laboratoires ne peuvent déroger par accord d'entreprise ou d'établissement aux dispositions du présent avenant, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Ce principe connaît toutefois une exception pour les accords d'entreprise et d'établissement conclus antérieurement à la signature du présent avenant. En effet la signature du présent avenant ne fait pas échec à l'application de ces accords dans la mesure où les droits et compensations accordés aux travailleurs de nuit sont au moins équivalents.

Article 4

Date d'application

Les organisations signataires conviennent de solliciter du ministère des affaires sociales et de l'emploi un arrêté d'extension du présent avenant dans les conditions fixées par les dispositions légales.

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

(Suivent les signatures.)