

Convention collective nationale

IDCC : 405. – **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX
DE L'UNION INTERSYNDICALE
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)**

ACCORD DU 8 JUILLET 2004

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET0550425M

IDCC : 405

Il est convenu et décidé entre les parties signataires d'adapter la convention collective du 26 août 1965 aux évolutions législatives récentes sur le travail de nuit et après avoir exposé :

- que la nature de l'activité dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, au sein duquel de nombreux établissements fonctionnent 24 heures sur 24, conduit donc à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail indispensable pour assurer la continuité des services et la sécurité des usagers ;
- que les parties au présent accord ont entendu prendre en considération les contraintes inhérentes à ce mode d'organisation du travail.

Bien que la mise en place du travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de personnel soit normalement subordonné à un accord de branche étendu ou à un accord d'entreprise, il a été convenu le présent accord collectif conclu en application des articles L. 213-1 et suivants du code du travail, de façon à harmoniser les pratiques entre les différents établissements relevant de la convention collective du 26 août 1965.

Pour autant, il pourra être dérogé, en tout ou partie, au présent accord, par accord d'entreprise.

Article 1^{er}

Durée, révision et dénonciation

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2004.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient, soit à la date expressément prévue soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat-greffe des prud'hommes ;
- une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;
- durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- à l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- en cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1^{er} du code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective du 26 août 1965.

Compte tenu des motifs exposés ci-dessus, les catégories professionnelles qui peuvent travailler la nuit sont les personnels soignants, les personnels éducatifs, d'animation, les agents de collectivités assurant l'entretien, la maintenance et la sécurité, ainsi que les surveillants et les veilleurs de nuit.

Article 3

Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, en déterminant une plage nocturne de 9 heures continues à l'intérieur de la période comprise entre 21 heures et 7 heures.

Après consultation ou en l'absence de représentants du personnel, la plage nocturne sera définie par la direction.

Article 4

Travail de nuit et durée du travail

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui accomplit :

- soit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures (ou tout autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures) ;
- soit, au moins, selon son horaire habituel tout au long de l'année civile, 65 heures de travail effectif en moyenne par mois, effectuées sur la plage 21 heures à 7 heures durant la plage nocturne définie ci-dessus.

Pour les personnels en chambre de veille, le temps pris en considération pour apprécier la qualité de travailleur de nuit ainsi que pour calculer la compensation prévue à l'article 5 du présent accord est celui assimilé à du temps de travail effectif conformément à l'article 22-2 de la convention collective.

S'agissant de la durée quotidienne de travail, en référence aux dispositions de l'accord de branche étendu, celle-ci pourra être fixée à 12 heures de travail effectif pour les services impliquant une continuité de prise en charge et de sécurité des usagers (par exemple, le personnel assurant le coucher et le lever des usagers).

Lorsque la durée quotidienne dépasse 8 heures, les salariés bénéficieront en contrepartie d'un repos équivalent à la durée du dépassement, qui s'ajoutera au temps de repos quotidien tel que défini dans l'accord-cadre de la réduction du temps de travail de la convention collective du 26 août 1965, en son article 5.

Tous les personnels travaillant de nuit dont la durée quotidienne de travail est supérieure à 6 heures bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes.

Pour les personnels qui ne peuvent disposer d'une réelle disponibilité pendant le temps de pause, en raison des spécificités de leur poste de travail, les temps de pause sont pris en compte dans le temps de travail effectif.

Article 5

Compensation du travail de nuit

Compte tenu des contraintes que représente le travail de nuit, celui-ci devra faire l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes.

En sus des contreparties salariales prévues par l'article 24 de la CC 65, il devra leur être accordé un repos compensateur fixé à 1 % du temps de travail réalisé pendant la plage de nuit définie à l'article 3 (soit l'équivalent de 2 jours de repos en plus par an).

Les repos acquis à ce titre devront être pris par journée ou demi-journée, dans un délai maximum de 6 mois à compter du moment où le salarié acquiert 7 heures de repos.

Les demandes de prise de ces jours doivent être déposées au moins 15 jours francs à l'avance. La direction fera connaître dans les 8 jours du dépôt de la demande soit son accord, soit, si les nécessités de service ne permettent pas d'accorder le repos le jour sollicité, la proposition d'une autre date.

Article 6

Conditions de travail

L'accord d'entreprise devra obligatoirement comporter des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés, à faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à assurer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, notamment par l'accès à la formation, et en ce sens devra comprendre respectivement sur chacun de ces points les dispositions suivantes :

6.1 L'organisation des horaires du personnel de nuit sera faite en tenant compte des éléments suivants :

- durée hebdomadaire selon l'accord-cadre de la réduction du temps de travail de la convention collective du 26 août 1965, en son article 6 ;
- octroi de 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire dont 1 dimanche dans ces 2 jours, toutes les 4 semaines en moyenne ;
- passage d'un horaire habituel de nuit à un horaire habituel en journée, uniquement après un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

6.2 Un espace de repos, selon l'article L. 213-4 du code du travail, permettra au personnel de bénéficier du temps de pause.

6.3 Pour faciliter les contraintes de la vie sociale et familiale, et lorsque le fonctionnement de l'établissement ou du service le permettra, l'accord d'entreprise devra définir les conditions dans lesquelles les demandes des travailleurs de nuit, en vue d'occuper des postes de jour, seront étudiées en priorité si des emplois correspondants se révélaient disponibles.

6.4 Chaque établissement devra donner la liste des travailleurs de nuit au médecin du travail en veillant que chacun d'entre eux bénéficie d'une visite médicale tous les 6 mois.

Sauf si le reclassement n'est pas envisageable, le travailleur de nuit devra être affecté à un poste de jour, si, après avis du médecin du travail, son état de santé l'exige.

6.5 La salariée qui répond à la définition du travailleur de nuit en état de grossesse médicalement constaté est affectée à un poste de jour sur sa demande ou à l'initiative du médecin du travail, pendant la durée de sa grossesse.

Il en va de même pendant la période de congé post-natal.

Son changement d'affectation ne doit conduire à aucune diminution de la rémunération, y compris les indemnités pour sujétions particulières.

Si l'établissement n'est en mesure de reclasser l'intéressée, il est fait application des dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail.

Article 7

Dépôt. – Publicité

A l'initiative de l'UNISSS, le présent accord sera soumis à la procédure d'agrément dans les conditions prévues par l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles et fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 8 juillet 2004.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNISSS ;
SISMES ;
SNAMIS.

Syndicats de salariés :

CFTC.