

Brochure n° 3014

Convention collective nationale

IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES
DE FOYERS ET SERVICES
POUR JEUNES TRAVAILLEURS**
(6^e édition. – Mars 2004)

AVENANT N° 8 DU 4 JUILLET 2005
RELATIF À L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DE NUIT

NOR : *ASET0550961M*
IDCC : *2336*

Article 1^{er}

Définition du travail de nuit

Tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

Il pourra être prévu par accord d'entreprise ou, à défaut, et après avis conforme des délégués du personnel ou du comité d'entreprise, s'ils existent, une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures se substituant à la période visée à l'alinéa 1.

Article 2

Justifications du recours au travail de nuit

Le travail de nuit, tel qu'il est défini à l'article 1^{er}, est destiné à assurer la continuité de l'activité de l'association. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il est justifié par la nécessité d'assurer :

- l'accueil et la sécurité des personnes et/ou des biens ;
- la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale.

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Tout salarié de l'association qui :

- soit accomplit au cours d'une période de référence prédéterminée de 12 mois consécutifs au moins 270 heures de travail effectif durant la période comprise entre 22 heures et 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1^{er} ;
- soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire habituel au moins 3 heures de son temps de travail effectif pendant la période de nuit, telle que définie dans l'article 1^{er} ;
- soit, pour les salariés à temps partiel, ou recrutés pour une activité saisonnière ou temporaire, accomplit au moins 17 % de son temps de travail pendant la période comprise entre 22 heures et 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1^{er},

est considéré comme travailleur de nuit.

Article 4

Durées maximales du travail des travailleurs de nuit

La durée quotidienne de référence du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures consécutives.

Il peut être dérogé à cette durée maximale quotidienne de travail de 8 heures, sans que celle-ci excède 10 heures consécutives.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, en l'absence d'accord d'entreprise d'aménagement et de réduction du temps de travail, ne peut dépasser 40 heures en moyenne sur une période de 4 semaines.

Article 5

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en totalité au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1^{er}, d'une contrepartie de : un repos compensateur rémunéré de 3 minutes par heure dans la plage 22 heures - 7 heures ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1^{er}.

Lorsque le temps de travail est effectué partiellement au cours de la plage horaire définie en application de l'article 1^{er}, la contrepartie est calculée au prorata du nombre d'heures effectuées sur la plage horaire de nuit.

L'entreprise dispose de la possibilité de convertir, avec l'accord du salarié, ce repos compensateur en contrepartie financière dans la limite de 30 %.

Lorsqu'il est dérogé à la durée quotidienne de travail de 8 heures consécutives, le repos quotidien prévu à l'article L. 220-1 est prolongé d'une période égale au temps de travail effectué au-delà de 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures consécutives, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes. Le temps de pause est rémunéré.

Article 6

Contreparties spécifiques au profit des salariés travaillant pendant les horaires de nuit

Les salariés bénéficient pour l'année civile où leur temps de travail est effectué en partie au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures, ou celle qui lui est substituée en application de l'article 1^{er}, d'une contrepartie de : un repos compensateur rémunéré de 3 minutes par heure effectuée, la contrepartie est calculée au prorata du temps effectué sur la plage horaire de nuit.

L'entreprise dispose de la possibilité de convertir, avec l'accord du salarié ce repos compensateur en contrepartie financière dans la limite de 30 %.

Article 7

Conditions d'affectation d'un salarié à un poste de nuit

L'affectation d'un salarié à un poste de nuit n'est possible qu'avec son accord et dans le cadre des dispositions du code du travail et notamment des articles :

- L. 213-4-1 relatif à l'occupation ou la reprise d'un poste de jour ou de nuit ;
- L. 213-4-2 et L. 213-4-3 relatifs à la compatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses ;
- L. 213-5 relatif à la surveillance médicale particulière ;
- L. 122-25-1-1 relatif aux salariées en état de grossesse.

Article 8

Conditions de travail et articulation avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

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.

Une attention particulière, en vue de rechercher les solutions appropriées, sera portée sur les difficultés rencontrées individuellement par certains salariés, notamment en ce qui concerne l'utilisation des moyens de transport ou des difficultés d'ordre familial ou social. Lorsque des difficultés particulières seront exprimées par le salarié, ce dernier sera reçu par l'employeur et une réponse argumentée lui sera fournie dans le délai de 1 mois.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations impérieuses, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour. L'employeur est tenu de le lui accorder dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles est disponible. Sont considérées comme des obligations familiales impérieuses notamment la garde d'un enfant, la prise en charge d'une personne dépendante.

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. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Article 9

Mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du 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 ;
- pour favoriser l'accès d'un salarié à 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.

Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise et de l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail 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.

Article 10

Validité des accords d'entreprise ou de l'inspection du travail

Les accords d'entreprise ou de l'inspection du travail en application de l'article R. 213 du code du travail, antérieurs au présent accord, conservent leur validité jusqu'au 31 décembre 2008.

Article 11

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur en application des dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Article 12

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales en respectant un préavis de 3 mois, la dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet par la partie ayant dénoncé cet accord.

Les parties signataires s'engagent à renégocier un nouvel accord de branche d'application générale pour le 31 décembre 2008.

Article 13

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 4 juillet 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Syndicat national employeur des foyers et services pour jeunes travailleurs (SNEFOS-JT).

Syndicats de salariés :

Fédération santé et sociaux CFTC ;

Fédération française de la santé, de la médecine et de l'action sociale CFE-CGC ;

Fédération nationale des syndicats des services de santé et services sociaux CFDT ;

Syndicat national de l'éducation permanente, de la formation de l'animation, de l'hébergement, du sport et du tourisme Force ouvrière (SNEPAT-FO).