

Accord professionnel

MAISONS FAMILIALES RURALES
(Travail de nuit dans les établissements
d'enseignement et de formation professionnelle)
(12 décembre 2007)

ACCORD COLLECTIF DU 12 DÉCEMBRE 2007
RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : AGRS0897022M

Entre :

L'union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO),

D'une part, et

Le syndicat national des personnels des maisons familiales rurales, instituts, centres FSCOPA CFTC ;

La fédération générale de l'agroalimentaire CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes, au sein desquels le travail de nuit est déjà un mode d'organisation du travail ainsi qu'à ceux qui viendraient à le mettre en place.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Dans les établissements précités, les activités de garde, de surveillance et de permanence sont caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ainsi que la continuité des services.

Article 1^{er}

Définition du travail de nuit et des travailleurs de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit toute personne qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de travail quotidien effectif entre 22 heures et 7 heures ;
- soit accomplit au cours d'une période annuelle de référence, du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, au moins 250 heures de travail effectif de nuit.

Pour le calcul du temps de travail effectif, il est fait application des horaires d'équivalence fixés à l'article 3 du présent accord.

Article 2

Catégories professionnelles concernées par le travail de nuit

Sont concernés par le présent accord :

- les surveillants de nuit ;
- les animateurs-surveillants ;
- les veilleurs de nuit.

Article 3

Horaires d'équivalence

Il est mis en place un régime d'équivalence pour les surveillants de nuit et les animateurs-surveillants :

- pendant les périodes d'activité, ce personnel surveille et encadre activement les élèves, apprentis ou stagiaires ;
- pendant les périodes d'inactivité, situées pendant tout ou partie des heures de nuit, il doit être présent et disponible pour faire face à tout problème qui se poserait à l'internat. Pendant ces périodes d'inactivité, ce personnel est autorisé à dormir.

Ce système d'équivalence s'applique de l'extinction des feux le soir à l'allumage le matin, dans la limite d'une plage horaire maximale de 8 heures.

Pour ce personnel, lorsqu'il se trouve être sous régime d'équivalence, par temps de travail effectif, on entend le temps de travail défini comme suit : 2 heures de service de surveillance de nuit équivalent à 1 heure de service pour la détermination de la rémunération et pour l'application de la législation française sur la durée du travail. Ce mode de calcul s'applique de la même manière, qu'il s'agisse des périodes d'activité ou d'inactivité.

Les veilleurs de nuit, dont le temps de travail ne comporte pas de période d'inactivité, ne sont pas concernés par les horaires d'équivalence.

Les horaires d'équivalence ne sont pas applicables aux salariés à temps partiel, conformément à la rédaction de l'article L. 212-4 du code du travail, à la date du présent accord.

Article 4

Durées maximales de travail

Les durées maximales du travail quotidienne et hebdomadaire sont appréciées :

- au regard du droit communautaire, en tenant compte du temps de présence, sans application du rapport d'équivalence ;
- au regard de la législation française, en tenant compte du rapport d'équivalence défini à l'article 3.

4.1. Durée maximale quotidienne du travail

Au regard du droit communautaire :

Compte tenu des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens, la durée quotidienne du travail applicable aux salariés exerçant un travail de nuit est portée de 8 heures à 15 heures maximum, sur une période quelconque de 24 heures.

Pour l'application de ce plafond, chaque heure de présence est comptabilisée comme une heure de travail.

Chaque heure de dépassement au-delà de la huitième heure donne lieu à un repos d'une durée équivalente, s'ajoutant au repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec celui prévu par la législation française au titre du dépassement de la durée maximale quotidienne du travail.

Au regard de la législation française :

Tenant compte des spécificités liées aux activités de garde, de surveillance des personnes et des biens et de continuité des services, la durée maximale du travail est portée de 8 heures à 12 heures.

Pour l'appréciation de ce plafond, il est fait application du régime d'équivalence prévu à l'article 3.

Chaque heure de dépassement au-delà de la huitième heure donne lieu à un repos d'une durée équivalente. Celui-ci sera pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée.

4.2. Durée maximale hebdomadaire du travail

Au regard du droit communautaire :

La durée maximale hebdomadaire du travail des salariés exerçant un travail de nuit ne peut excéder 48 heures en moyenne sur une période quelconque de 4 mois consécutifs. Pour le calcul de l'horaire hebdomadaire moyen, les périodes de congés payés et de maladie sont neutralisées.

Pour l'application de ce plafond, chaque heure de présence est comptabilisée comme 1 heure de travail.

Au regard de la législation française :

La durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit est fixée à 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Pour l'application de ce plafond, il est fait application du régime d'équivalence prévu à l'article 3.

Article 5

Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour l'application de la présente disposition, chaque heure de présence est comptabilisée comme 1 heure de travail.

Dans la limite de 20 minutes, ce temps de pause sera comptabilisé comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 6

Contrepartie au travail de nuit

Une contrepartie égale à 4 % du volume d'heures de travail de nuit rémunérées sera attribuée au travailleur de nuit tel que défini à l'article 1^{er}.

Celle-ci sera attribuée obligatoirement sous la forme de repos compensateur. Ce repos compensateur pourra être accolé à une période non travaillée au titre de la modulation ou aux congés payés, au choix du salarié et après accord de l'employeur. Il devra être pris au plus tard le 31 août de l'année de référence.

Article 7

Conditions de travail et garanties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit effectuant des surveillances de nuit en internat devront bénéficier d'une chambre individuelle leur permettant de se reposer ou de dormir, du coucher au lever des élèves, lorsqu'ils ne sont pas amenés à intervenir dans le cadre de leur fonction.

Ils bénéficient d'un lieu leur permettant de se restaurer.

Les informations relatives à la vie de l'établissement et au statut des personnels leur sont communiquées.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit aura pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Il sera notamment tenu compte des possibilités de transport des salariés concernés de leur domicile à leur lieu de travail.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'établissement portera à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondant. De plus, lorsque le travail de nuit est incompatible avec les 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 s'il est travailleur de nuit ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions fixées aux articles L. 213-5, R. 213-6 à R. 213-8 du code du travail.

Les établissements doivent prendre toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit, et notamment l'accès à des moyens d'alerte et de secours.

Article 8

Protection de la maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, ayant la qualité de travailleuse de nuit en application de l'article 1^{er} du présent accord, bénéficie des dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail visant à assurer la compatibilité de son état avec son poste de travail.

La salariée est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

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 pourra être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois si le médecin du travail constate par écrit que l'état de la salariée est incompatible avec le travail de nuit. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou 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 définie ci-dessus qui suit la fin de ce congé.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la mutualité sociale agricole (sécurité sociale) et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, hormis la condition d'ancienneté dans l'établissement.

Cette allocation est versée à compter de la date de suspension du contrat de travail et supprimée à compter de la date où les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

Conformément à l'article L. 224-2 du code du travail, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Ce temps d'allaitement est pris sur le temps de travail effectif et s'ajoute au temps de pause.

Article 9

Egalité professionnelle

En matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de qualification, de classification, d'évolution professionnelle..., il est fait application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux articles L. 123-1 et suivants du code du travail.

Les établissements veilleront à la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en considérant le rapport au comité d'entreprise ou, à défaut, aux instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent, établi en application de l'article L. 432-3-1 du code du travail, comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations, notamment dans le domaine de la formation.

L'examen de ce rapport pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination.

Article 10

Commission paritaire nationale

Il est constitué une commission paritaire nationale pour l'application et l'interprétation du présent accord, composée comme suit :

- un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente au présent accord ;
- un nombre égal de représentants des employeurs.

La présidence est assurée alternativement chaque année par un représentant des organisations syndicales de salariés et par un représentant des employeurs.

La commission est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés ou par l'union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Elle se réunit autant de fois que nécessaire, et dans un délai maximum de 3 mois suivant sa saisine.

Les décisions concernant l'interprétation du présent accord sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 11

Commission nationale de conciliation

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du présent accord peuvent être examinés par une commission nationale de conciliation composée de la même manière que la commission paritaire nationale visée à l'article 10, et fonctionnant dans les mêmes conditions.

Elle peut être saisie :

- soit par une organisation syndicale, patronale ou de salariés, signataire du présent accord ;
- soit directement par les salariés ou les employeurs entrant dans le champ d'application de celui-ci.

La saisine est effectuée à l'initiative de la partie la plus diligente et dans le délai maximum de 6 mois suivant l'apparition du litige, par lettre recommandée adressée au président de la commission.

Si ce dernier juge la demande recevable, il avise sans délai par lettre recommandée la partie adverse de la demande de conciliation de l'autre partie. La partie adverse fait connaître son acceptation ou son refus de la procédure de conciliation dans les 8 jours suivant cette notification. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus de conciliation. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si la partie adverse a signifié son refus de la procédure de conciliation.

Chaque partie est invitée à joindre à sa saisine un dossier explicitant les motifs du litige, accompagné des pièces justificatives, notamment copie du contrat de travail lorsqu'il s'agit d'un litige individuel.

Le président réunit la commission dès qu'il est en possession de tous les éléments indispensables au dossier.

Les membres de la commission peuvent convoquer les parties pour les entendre. Celles-ci peuvent se faire accompagner ou représenter par une personne de leur choix, à l'exception d'une personne exerçant la profession d'avocat.

Les propositions de la commission sont faites à la majorité des membres présents ou représentés.

En cas de désaccord sur tout ou partie des propositions, un procès-verbal de non-conciliation, mentionnant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Lorsqu'un accord intervient, un procès-verbal est dressé sur-le-champ. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Article 12

Siège de la commission

Toute correspondance est adressée au siège de ces 2 commissions : union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation, Monsieur le président de la commission nationale (paritaire ou de conciliation), 58, rue Notre-Dame-de-Lorette, 75009 Paris.

Article 13

Entrée en vigueur

Le présent accord s'applique dès la publication au *Journal officiel* de l'arrêté en portant extension, ainsi que du décret nécessaire à sa mise en œuvre, tel qu'il est prévu par l'article L. 212-4 du code du travail.

Article 14

Application de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social

Il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise dans un sens défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 15

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires peuvent demander la révision de certains articles. Dans ce cas, toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires de l'accord. Cette demande devra être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 3 mois suivant la notification de cette demande.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer l'accord, avec un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation devra être globale conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 3 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Fait à Paris, le 12 décembre 2007.

(Suivent les signatures.)