

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

ACCORD DU 25 JUIN 2014

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1550118M

IDCC : 1978

PRÉAMBULE

Le dispositif de travail de nuit dans le secteur des services des animaux familiers de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers a pour finalité d'assurer la continuité des services liés à la protection, la santé des animaux et à la sécurité, en particulier en vue de répondre aux obligations du code rural et de la pêche maritime en termes de capture d'animaux et de gestion de fourrière.

Les parties au présent accord rappellent que le travail de nuit dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers est occasionnel et justifié pour faire face à des circonstances exceptionnelles (préparation de salon, mariage...). Il est régi par les dispositions fixées à l'article 7.3 de la convention collective nationale du 21 janvier 1997, étendue.

Toutefois, et par exception au principe énoncé ci-dessus, le travail de nuit s'avère indispensable, notamment par le biais d'astreintes, pour certains types d'emplois relevant du secteur services aux animaux familiers de la branche, et ce dans un but d'utilité sociale et sanitaire. Il s'agit notamment des emplois suivants :

- personnel de capture d'animaux et de gestion d'une activité de garde (fourrière, refuges, pensions...) et tout personnel d'accompagnement ;
- personnel d'entretien et de soins des chenils, chatteries, nouveaux animaux de compagnie (NAC).

Ces emplois comportant des périodes de travail de nuit sont réguliers.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises entrant dans le secteur 3 de la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers, tel que défini à l'article 1^{er} de l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011, étendu.

Article 2

Définition du travail de nuit

Le travail de nuit est celui qui est effectué en période nocturne à des plages horaires situées entre 21 heures et 6 heures du matin.

Dans le secteur des services visés par le présent accord, le travail de nuit résulte d'interventions effectuées dans le cadre de périodes d'astreinte, organisées dans les conditions définies à l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu.

Les travailleurs soumis à des périodes d'astreinte de nuit sont amenés à intervenir, sur appels de donneurs d'ordres ou de l'employeur, en vue de prendre en charge un ou des animaux, de le (les) mettre en un lieu protégé, de le (les) transférer en clinique vétérinaire s'il y a lieu, d'effectuer l'entretien et les soins en chenil et en chatterie, lieux d'hébergement de NAC.

Ces temps d'intervention, contrairement aux temps d'astreinte proprement dits, sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tels, éventuellement en heures supplémentaires selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 3

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des dispositions fixées dans le présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel ou en période d'astreinte, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit de 21 heures-6 heures ;
- soit accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif dans la plage horaire de nuit de 21 heures-6 heures. Pour les contrats de travail d'une durée éventuellement inférieure à 12 mois consécutifs, le calcul des 270 heures est proratisé selon la durée du contrat considéré.

Article 4

Durées quotidiennes et hebdomadaires du travail de nuit

Durée quotidienne maximale

La durée quotidienne maximale des travailleurs de nuit au sens de l'article 3 ci-dessus ne peut excéder 8 heures de travail effectif.

Toutefois, cette durée peut être portée à 10 heures de travail par jour lorsqu'il y a nécessité d'assurer la protection des animaux. En cas d'application de cette dérogation, les salariés doivent bénéficier, outre d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures et de leur repos hebdomadaire, d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement, soit 2 heures. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée.

Il peut être également dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures des travailleurs de nuit dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Durée hebdomadaire moyenne maximale

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

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

Article 5

Contreparties au travail de nuit

5.1. Travail de nuit dans le cadre d'astreintes

A. – Temps d'intervention de nuit durant les périodes d'astreinte

Il est rappelé, que les temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte sont considérés comme du temps de travail effectif. Tout temps d'intervention pendant une période d'astreinte est rémunéré sur la base de sa durée réelle. En outre, les frais de déplacement entre le domicile habituel du salarié et le lieu d'intervention sont indemnisés soit sous la forme d'indemnités kilométriques, soit par la mise à disposition d'un véhicule société. Le temps de trajet est rémunéré comme temps de travail, sur la base d'un document déclaratif du salarié (art. 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu).

Le personnel d'astreinte, lorsqu'il effectue des interventions durant la plage des horaires de nuit 21 heures-6 heures, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit sous forme de salaire, ou sur demande du salarié, sous forme de repos de remplacement équivalent.

En tout état cause, sauf accord plus favorable, la contrepartie au travail de nuit ne peut se cumuler avec une autre contrepartie de même nature accordée aux travailleurs de nuit. En revanche, elle s'ajoute aux majorations de salaire pour heures supplémentaires éventuellement effectuées dans le cadre de la semaine considérée.

Cette contrepartie au travail de nuit s'ajoute à la contrepartie attribuée au titre de l'astreinte pendant le temps d'astreinte.

B. – Temps d'astreinte

Conformément aux dispositions de l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000, étendu, les salariés bénéficient, à titre de compensation de l'astreinte, d'une contrepartie financière égale à 10 % du salaire horaire brut de base (hors primes, gratifications et indemnités) par heure d'astreinte, sauf dispositions plus favorables prévues par contrat de travail ou accord collectif d'entreprise.

Les autres dispositions de l'article 4.5 de l'accord collectif national du 13 juin 2000 étendu, relatives au temps d'astreinte (calendrier, suivi...), demeurent applicables.

5.2. Travail de nuit sans astreinte

A l'exception des situations exceptionnelles visées à l'article 7.3 de la convention collective nationale, tout salarié occupé sur un des emplois définis en préambule du présent accord et dès lors qu'il se trouve en situation de travailleur de nuit au sens de l'article 3 du présent accord, bénéficie d'une majoration de 25 % par heure de travail de nuit, prioritairement sous forme de repos ou, en cas d'impossibilité, sous forme de salaire.

Les repos acquis au titre du travail de nuit sont suivis sur le bulletin de salaire ou une annexe à celui-ci. Ils sont distingués de la contrepartie obligatoire en repos et du repos compensateur de remplacement éventuellement octroyés.

Dès 7 heures de repos acquises, les salariés peuvent prendre, à leur convenance, une journée ou 1 demi-journée de repos, à des dates déterminées d'un commun accord avec l'employeur, et au maximum dans les 6 mois de leur acquisition.

Article 6

Conditions de travail des travailleurs de nuit

Les entreprises du secteur de la branche concernées par le travail de nuit mettront en place les mesures suivantes.

6.1. Mesures en vue d'améliorer les conditions de travail des salariés

Mettre en place une programmation des astreintes et du travail de nuit permettant une rotation entre les travailleurs de nuit concernés, afin d'assurer une alternance entre travail avec astreinte et travail sans astreinte.

Mener auprès des travailleurs de nuit des actions d'information et de formation en vue de la prévention des risques professionnels propres aux conditions de travail de nuit.

Garantir des temps de pause réguliers pour les travailleurs de nuit dans les conditions prévues par la loi et la convention collective nationale.

Permettre aux travailleurs de nuit un accès à la formation dans des conditions respectant les temps de repos nécessaires, au regard des horaires de nuit et des horaires de formation.

Informier et consulter les représentants élus du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sur les conditions de travail des travailleurs de nuit, ainsi que sur toute mesure utile et nécessaire pour la protection de la santé physique et mentale des travailleurs de nuit.

6.2. Mesures en vue de faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Transports

Mettre à disposition, avant toute affectation à une astreinte et un travail de nuit, les moyens de transport nécessaires pour assurer les interventions de nuit (véhicule société...).

Surveillance médicale

Faire bénéficier tout travailleur de nuit au sens du présent accord d'une surveillance médicale spécifique avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur ou à paraître.

Priorité dans l'affectation d'un nouveau poste

Assurer une priorité aux travailleurs de nuit au sens du présent accord, pour occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, sur un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou sur un emploi équivalent, en particulier lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Cette priorité s'exerce dans le cadre des possibilités effectives de l'établissement ou de l'entreprise. L'employeur est tenu de répondre à la demande du travailleur de nuit dans un délai raisonnable. Tout refus doit être motivé. Dès affectation à un poste de jour sur un emploi de même catégorie professionnelle, ou à défaut sur un emploi équivalent, les salariés ne bénéficient plus des contreparties liées au travail de nuit et à l'astreinte prévues dans le présent accord. Un avenant au contrat de travail est signé entre les parties.

Cette priorité s'applique dans les mêmes conditions aux salariés qui travaillent de jour et qui souhaitent travailler de nuit.

Lorsque le contrat de travail d'un salarié prévoit un travail de jour, l'employeur ne peut affecter le salarié à un travail de nuit sans l'accord de celui-ci. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Inaptitude constatée par le médecin du travail

Le travailleur de nuit au sens du présent accord, déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, est 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 au sens du présent accord, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions définies ci-dessus, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces conditions.

Protection de la maternité

La travailleuse de nuit au sens du présent accord et soumise à astreinte, en état de grossesse médicalement constatée, ou qui a accouché, bénéficie, dès lors qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, d'une affectation à un poste de jour dans le même établissement pendant le temps restant de la grossesse et pendant les 4 semaines suivant l'expiration du congé postnatal. 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 1 mois. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi à la salariée travaillant de nuit, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cette affectation. 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 de l'article L. 1225-9 du code du travail. Pendant cette suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions légales et conventionnelles relatives à la maladie.

6.3. Mesures en vue d'assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation

Le principe de non-discrimination tel que défini à l'article L. 1132-1 du code du travail est strictement respecté en ce qui concerne l'affectation à un poste de jour ou de nuit.

En particulier, la considération du sexe, homme ou femme, ne saurait être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant des astreintes et du travail de nuit conférant à l'intéressé(e) la qualité de travailleur de nuit au sens du présent accord ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'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, qu'ils soient de nuit ou de jour, en matière de formation professionnelle et en vue de favoriser leur progression professionnelle.

Tout travailleur de nuit ou de jour bénéficie des dispositions prévues par l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, ventes et services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009, étendu.

Article 7

Dispositions finales

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent accord autonome fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 25 juin 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNSSAC.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT.