

Brochure n° 3279 | Convention collective nationale

IDCC : 1801 | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

Avenant n° 45 du 4 février 2020
relatif à la pénibilité du travail de nuit et du travail en équipes
successives alternantes

NOR : ASET2050449M

IDCC : 1801

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

FAA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

FEC FO assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 prévoit la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de pénibilité de risques professionnels.

L'article 57 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 précise que la spécificité de l'activité d'assistance impose d'assurer la continuité du service, notamment la nuit.

S'ajoute à cette spécificité du travail de nuit, la possibilité pour les entreprises de la branche de mettre en œuvre le travail en équipes successives alternantes au sein des plateaux d'assistance.

Par conséquent, le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes sont des facteurs de pénibilité au sein de la branche Assistance qui relèvent de cet accord se définissent comme étant le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes et nécessite une information annuelle auprès des CSE.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment l'application de l'article 62 de la convention collective nationale de l'assistance relatif à l'organisation du temps de travail pour les salariés à temps complet des services opérationnels.

Les dispositions ci-après annulent et remplacent l'ensemble des dispositions antérieures de l'avenant n° 16 de la CCNA relatif au travail de nuit.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un référentiel sur la pénibilité au cours de l'année 2020 en s'attachant les conseils d'un cabinet spécialisé.

Conscientes des enjeux en la matière, les parties signataires ont convenu des dispositions ci-après.

Chapitre I^{er} Travail de nuit

Article 1^{er} | Définitions

Article 1.1 | Horaire de nuit

Selon les dispositions de la loi du 9 mai 2001 le travail de nuit est celui compris entre 21 heures et 6 heures du matin ou par substitution toute autre plage de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures.

Le présent accord rappelle que le travail de nuit dans la branche de l'assistance est celui qui débute à 21 heures et qui se termine à 7 heures du matin.

Article 1.2 | Plage de nuit

Est considérée comme plage de nuit toute plage incluant au moins 7 heures travaillées en horaire de nuit.

Article 1.3 | Période de nuit

Est considérée comme période de nuit les nuits complètes pouvant comprendre d'une nuit jusqu'à quatre nuits consécutives maximums.

Article 1.4 | Travailleur de nuit permanent

Est considéré comme travailleur de nuit permanent, pour l'application du présent accord, le salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail quotidien en horaire de nuit ;
- soit effectué en horaire de nuit sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif comprises.

Cette qualité peut s'apprécier a priori, en fonction, notamment des dispositions contractuelles, ou se constater *a posteriori* en fonction de l'activité réalisée sur l'année civile écoulée.

Article 1.5 | Travailleur de nuit occasionnel

Est considéré comme travailleur de nuit occasionnel, pour l'application du présent accord, le salarié qui travaille durant la plage de nuit un nombre d'heures inférieur au seuil ci-dessus mentionné de 270 heures pendant l'année civile.

Article 2 | Plages de nuit

Article 2.1 | Durée

La durée maximale de la plage de nuit est fixée à 10 heures, conformément aux dispositions de l'article 62 de la convention collective.

Cependant, les signataires reconnaissent que les sociétés d'assistance présentent depuis de nombreuses années des organisations particulières liées aux spécificités des métiers de l'assistance et aux incidences des modifications nécessaires sur les horaires de jour.

L'assistance reste caractérisée par une activité de garde, de surveillance et de permanence en vue de répondre à la nécessité notamment d'assurer la protection des biens et des personnes.

Ces organisations ont donc pour finalité d'assurer la continuité des services, en raison des contraintes propres à chaque entreprise, à partir des activités ci-dessus mentionnées et des contraintes particulières de chaque catégorie de personnel.

Article 2.2 | Aménagement du temps de pause et de repos

Article 2.2.1 | Temps de pause

Un temps de pause fixé à 30 minutes consécutives est pris au maximum après 4 heures de travail.

Dans le cas d'une durée de la plage de nuit supérieure à 8 heures, le temps de pause sera au total égal à 10 % du temps de travail effectif.

Il est rémunéré de la même manière que le temps de travail effectif.

Article 2.2.2 | Période de repos

Chaque période de nuit travaillée est obligatoirement suivie d'une période de repos au moins égale à la moitié de la période de nuit travaillée sans pouvoir être inférieure à une nuit de repos.

Ainsi, une période d'une nuit travaillée donne droit à une nuit de repos.

De même, une série de 3 ou 4 nuits travaillées est impérativement suivie de 2 nuits de repos, sauf dispositions plus favorables aux salariés qui peuvent être stipulées par accord d'entreprise.

En tout état de cause, la succession de 4 plages de nuit constitue une limite exceptionnelle qui ne peut en aucun cas être dépassée.

Article 3 | Contreparties générales au travail de nuit

En contrepartie du travail de nuit, des mesures spécifiques destinées à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs de nuit permanents ou des travailleurs de nuit occasionnels sont adoptées.

Article 3.1 | Condition de repos en horaire de nuit

Le confort du repos pendant les temps de pause en horaire de nuit est assuré par la mise à disposition de matériel adapté, dans une zone située en retrait et isolée du poste de travail.

Chaque entreprise adopte une organisation particulière apte à répondre de façon satisfaisante à ses contraintes, notamment d'espace.

Article 3.2 | Moyens de transport

Un point est fait dans chaque entreprise sur les moyens de transport pouvant être mis à la disposition des salariés, compte tenu de la situation géographique de chaque société et des moyens de transport disponibles et ainsi privilégier la sécurité des salariés.

Article 3.3 | Préservation de la santé

Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins une fois par an.

Le médecin du travail propose tous les 2 ans un bilan de santé aux travailleurs de nuit effectuant plus de 270 heures en horaire de nuit, quel que soit leur âge.

Ce bilan est pris en charge par l'entreprise.

En dehors du bilan de surveillance mentionné ci-dessus, le travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Dans ce cadre le médecin du travail peut prescrire des examens spécialisés complémentaires qui restent à la charge de l'employeur.

Article 3.4 | Compensation salariale

La majoration salariale est *a minima* de 40 % entre 21 heures et 7 heures du matin.

Sans préjudice des majorations existant dans les entreprises à la date de signature du présent accord, les modifications futures éventuelles devront privilégier l'attribution de repos compensateur.

Article 3.5 | Travailleurs de nuit isolés

En cas de présence d'un travailleur de nuit isolé, les entreprises s'engagent à analyser les situations de travail et leurs conséquences éventuelles dans le cadre de l'évaluation des risques.

Il appartient aux entreprises de prendre les mesures nécessaires de prévention et d'organisation des secours à mettre en œuvre notamment par la mise à disposition du travailleur de nuit isolé d'un dispositif d'alarme pour travailleur isolé.

Article 4 | Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit permanents et occasionnels

Article 4.1 | Repos compensateur

L'attribution de repos compensateur se fera en termes de pourcentage des heures effectivement travaillées en plage de nuit.

Ce dernier est fixé à 5 % des heures travaillées en plage de nuit, à la date de signature du présent accord.

Les heures acquises au titre du repos compensateur et ne donnant pas droit à un repos compensateur d'au moins 1 journée sur l'année considérée peuvent être reportées d'une année sur l'autre.

Article 4.2 | Formation

L'accès à la formation des travailleurs de nuit permanents et occasionnels, femmes et hommes, est assuré dans les mêmes conditions que pour les salariés de jour occupant un poste similaire.

Une priorité sera accordée aux formations de nature à favoriser un reclassement en travail de jour.

Article 4.3 | Mesures destinées aux travailleurs de nuit permanents de plus de 50 ans

Les salariés âgés de plus de 50 ans ont la possibilité, sur leur demande, d'être dispensés d'effectuer des plages de nuit.

Les travailleurs de nuit permanents de plus de 50 ans et ayant eu cette qualité pendant une durée de 12 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans la branche, peuvent sur leur demande être dispensés d'effectuer des plages de nuit en bénéficiant du maintien pour la moitié de la majoration de rémunération correspondant au travail effectué en plage de nuit au cours des 12 derniers mois.

Pour le calcul du maintien, les périodes d'arrêts maladie intervenues au cours des 12 derniers mois ainsi que les périodes de préconisations médicales en travail de jour par la médecine du travail sont neutralisées en rétablissant le salaire du travailleur de nuit permanent.

Article 4.4 | Adaptations du poste de travail de nuit en jour

Au-delà des dispositions légales, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'adapter le poste de travail de nuit en jour compte tenu d'obligations familiales impérieuses.

Il s'agit des obligations suivantes :

- changement dans la situation familiale du salarié en cas de divorce ou séparation ;
- maladie du conjoint nécessitant une hospitalisation ;
- en cas de veuvage avec enfants à charge ;
- apparition d'un handicap dans la famille (conjoint ou enfants même majeurs) ;
- prise en charge d'une personne dépendante ;
- prise en charge d'une personne en fin de vie.

Pour l'ensemble des cas mentionnés ci-dessus, le salarié demandeur obtient son passage en jour pour une période de 6 mois une fois renouvelable.

Article 4.5 | Mesures particulières en cas d'affectation à un horaire de jour

Les travailleurs de nuit permanents et ayant eu cette qualité pendant une durée de 12 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans la branche, et dont l'affectation à une activité de jour est envisagée, voient, sans conditions d'âge, leur situation faire l'objet d'un examen particulier sur les moyens destinés à faciliter cette affectation.

Article 4.6 | Mesures applicables en cas d'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le travail de nuit

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit 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'entreprise recherchera toutes les possibilités de reclassement en faisant appel notamment aux dispositifs prévus dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Article 5 | Travail de nuit des femmes enceintes

Conformément à l'article 38 de la CCNA, les femmes enceintes travaillant de nuit peuvent demander un aménagement de leur temps de travail notamment sur un poste de jour.

L'affectation sur un poste de jour peut être effective à la délivrance d'un certificat de grossesse adressé à l'employeur.

Lors du retour du congé de maternité ou du congé parental d'éducation, la salariée a la faculté de demander son affectation sur un poste de jour par courrier recommandé 2 mois avant la date prévue de reprise d'activité.

L'entreprise doit informer la salariée des possibilités de reprise de travail de jour dans le mois qui suit la demande.

Dans l'hypothèse où la salariée demande un simple aménagement de son poste de travail de nuit, la direction met tout en œuvre pour la satisfaire.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste (poste de nuit non aménageable ou impossibilité de poste de jour), il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent à un tel reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie alors 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 selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Chapitre II Travail en équipes successives alternantes

Article 6 | Définition

Le travail en équipes successives alternantes vise tout mode d'organisation du travail en équipes selon lesquels des salariés sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme rotatif et qui peut être continu ou discontinu, entraînant pour les salariés la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines et pouvant intégrer des heures de nuit.

Article 7 | Mesures spécifiques au travail en équipes successives alternantes

Article 7.1 | Alternance des vacances

Les parties signataires conviennent de mener une réflexion particulière quant à l'enchaînement des vacances afin de limiter les changements horaires au sein d'une même semaine.

Le sens de rotation physiologiquement « naturel » (matin, après-midi, soir) est privilégié.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à prévoir les conditions et les délais de prévenance en cas de changements des horaires planifiés.

Enfin, les entreprises s'engagent à limiter la durée d'exposition à ce type d'horaires de travail.

Les entreprises diffusent les plannings individuels minimums 30 jours en avance.

Article 7.2 | Adaptations

Afin de tenir compte des changements familiaux pouvant intervenir, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'adapter autant que de possible le travail en équipes successives alternantes dans les cas suivants :

- changement dans la situation familiale du salarié en cas de divorce ou séparation. Dans ce cas, le salarié peut demander son passage en jour pour une période de 6 mois une fois renouvelable ;
- maladie du conjoint nécessitant une hospitalisation ;
- prise en charge d'une personne dépendante ;
- en cas de veuvage avec enfants à charge ;
- prise en charge d'une personne en fin de vie.

L'adaptation consiste notamment à diminuer les changements d'horaires et leurs variations en permettant un rythme de travail plus régulier.

Article 7.3 | Repos hebdomadaire

Les parties réaffirment le principe conventionnel de 2 jours de repos consécutifs par semaine calendaire.

Chapitre III Dispositions diverses

Article 8 | *Champ d'application*

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'accord s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 4 février 2020.

(Suivent les signatures.)