

Travail de nuit

Accord du 14 janvier 2016

(Non étendu, applicable à compter du lendemain du jour du dépôt)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANSVADM

Facophar Santé

Sidiv

SIMV

Syndicat(s) de salariés :

CFDT

CFE-CGC

CFTC

PREAMBULE

Il est rappelé en préambule que le recours au travail de nuit est indissociable du respect des règles relatives à la pénibilité, à la protection de la santé, à la santé et à la sécurité au travail et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (raisons de santé publique).

Outre l'application des dispositions réglementaires, les parties signataires s'accordent à mettre en place des mesures de prévention de la pénibilité prenant en compte notamment l'adaptation des horaires, une information et un suivi médical renforcé, une démarche de prévention concertée, cela en ligne avec l'accord de branche relatif à la santé au travail du 16 novembre 2011

Les parties signataires rappellent également leur attachement au principe de non-discrimination. Le travailleur de nuit doit bénéficier des mêmes droits que les salariés de l'entreprise qui sont en horaire de jour et ne subir aucune discrimination dans ses évolutions de carrière du fait de cette organisation.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité entre dans le champ d'application de la Convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usages pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989. Cet accord de branche ne remet pas en cause les accords d'entreprise qui auraient été signés avant son entrée en vigueur et qui seraient globalement plus favorables.

ARTICLE 2- DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Les parties signataires rappellent que la branche définit comme travail de nuit tout travail qui se situe entre 20 heures et 6 heures.

Cela suppose que tout travail effectué sur ces tranches horaires sera soumis aux majorations de salaire prévues à l'article 7 du présent accord, quand bien même le salarié concerné n'entrerait pas dans la définition du « travailleur de nuit » telle que donnée à l'article 3 du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que le travail de nuit à apprécier dans le cadre des facteurs de pénibilité reste celui énoncé par le code du travail, à savoir que le travail de

nuit est un facteur de risque au regard de la pénibilité lorsqu'il est supérieur ou égal à 120 nuits par an ou 50 nuits par an pour le travail en équipe successive alternante.

ARTICLE 3 - DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT

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

- accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord ;
- accomplit, au cours d'une période de 12 mois, au moins 270 heures de travail durant la période définie à l'article 2 du présent accord.

ARTICLE 4 – MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE NUIT AU SEIN DES ENTREPRISES

4.1- Consultation des Instances représentatives du personnel

Lorsque l'employeur a pour projet la mise en place du travail de nuit, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, doivent être consultés préalablement à la mise en place, ou à l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit afin de présenter :

- le motif du recours au travail de nuit ;
- la durée du cycle de nuit et le nombre de lignes et de personnes passant en travail de nuit.
- les alternatives étudiées avant la présentation de cette solution.

Le médecin du travail pourra participer à cette consultation.

En cas de confirmation du recours au travail de nuit, les entreprises devront mettre en place les moyens pour favoriser la concertation et le compromis entre les demandes collectives et les attentes individuelles en associant les salariés de l'entreprise, ou leurs représentants, aux discussions sur les modalités horaires : heure de prise de poste, rythme et sens de rotation, amplitude des journées de travail et temps de récupération.

4.2- Affectation au travail de nuit

Les parties signataires soulignent par ailleurs que lorsque l'employeur aura à pourvoir des emplois de nuit, il devra faire appel en priorité aux salariés volontaires. L'appel au volontariat sera réalisé dans le cadre d'une communication collective.

En cas de volontaires en nombre insuffisant, l'employeur pourra faire appel à des salariés non volontaires : il devra alors prendre en compte les contraintes familiales, le niveau d'acceptabilité de ce rythme de travail par l'environnement familial, l'âge du salarié afin de

ne pas solliciter prioritairement les salariés seniors. Seront alors pris en compte, entre autres, les situations de parents isolés, les salariés dont le conjoint travaille de nuit ou bien le fait que le salarié n'ait pas de moyens de transports individuels ou collectifs.

L'affectation au travail de nuit doit être formalisée par un avenant au contrat de travail.

L'entretien annuel doit permettre au salarié de faire un bilan de la période de travail de nuit et éventuellement de faire une demande de passage en horaire de jour, sous réserve de poste ouvert. Par ailleurs, il met l'accent sur les besoins de formation du salarié, notamment dans le cadre de l'évolution des métiers.

Si le salarié souhaite faire une demande de passage en horaire de jour en dehors de l'entretien annuel, il sollicite alors son responsable hiérarchique ou la RH.

Quel que soit le motif, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, qu'il s'agisse de volontariat ou non, doit faire l'objet du respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires au minimum de la part de l'employeur, sauf travaux urgents et variation temporaire et exceptionnelle d'activité.

ARTICLE 5 - MESURES DESTINEES A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE NUIT

5.1- Surveillance médicale

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3, bénéficient d'une surveillance médicale particulière, conformément à l'article L. 3122-42 du code du travail.

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

En dehors des visites périodiques, le travailleur peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires lesquels sont à la charge de l'employeur.

De plus, l'entreprise devra fournir une information au salarié sur les incidences médicales du travail de nuit. Cette information partagée avec le médecin du travail sera communiquée aux IRP.

En termes d'actions médicales, l'entreprise devra:

- Assurer le suivi de l'exposition aux risques
- Participer à la mise en place des dispositifs de suivi
- Organiser des campagnes collectives de sensibilisation à une bonne hygiène de vie en relation avec le travail de nuit.

5.2- Prévention de la pénibilité

Les parties signataires rappellent leur attachement à la prévention de la pénibilité.

C'est dans ce cadre et afin de permettre le maintien en activité des salariés travaillant sur des postes sur lesquels des éléments de pénibilité auraient été identifiés que les entreprises devront mener une réflexion en amont de la mise en place du travail de nuit pour instaurer des démarches préventives telles que :

- Aménagement des postes afin de réduire la fatigue (ergonomie)
- Aménagement d'un local de pause
- Aménagement d'un local adapté pour la prise de repas chauds
- Mise en place de temps de pause réguliers. Lorsque la durée d'un poste de travail est supérieure à 6 heures de façon ininterrompue, l'horaire devra comporter une pause d'une demi-heure sans diminution de salaire, sauf accord éventuel d'entreprise plus favorable pour les salariés. Le positionnement des 30 minutes de pause se fera avec l'avis du médecin du travail, les éventuelles pauses supplémentaires également.
- Rotation des tâches autant que possible pour maintenir la vigilance des salariés.

5.3- Femmes enceintes et salariés seniors

5.3.1 – Femmes enceintes

Concernant les femmes enceintes, l'entreprise devra organiser les conditions dans lesquelles la salariée en état de grossesse est informée des conséquences du travail de nuit sur sa santé et celle de l'enfant à naître, et également qu'elle peut bénéficier, à sa demande, d'un changement temporaire d'affectation pendant la durée de sa grossesse.

En tout état de cause, la salariée sera 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 sera prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement sera subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant cette affectation temporaire de jour.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

La garantie de rémunération est composée :

- d'allocations journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM),
- d'un complément à la charge de l'employeur calculé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1, sans condition d'ancienneté.

5.3.2- Dispositions spécifiques aux salariés seniors

Concernant les salariés seniors, un salarié ayant travaillé plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit et étant à 2 ans de l'acquisition de ses droits à retraite à taux plein, pourra faire une demande de passage en horaire de jour.

Sous réserve de poste équivalent ouvert, ce passage en horaire de jour devra se faire sans perte de rémunération pendant une durée maximale de deux ans.

Dans ce cadre, l'employeur doit tout mettre en œuvre dans la recherche de poste équivalent ouvert, y compris au sein des différents établissements qui composeraient l'entreprise. Les institutions représentatives du personnel (CE, DP) devront être informées des démarches de recherches entreprises.

L'examen de cette demande de passage en horaire de jour devra faire l'objet d'un entretien spécifique entre le salarié et les ressources humaines. Pourront être évoquées lors de cet entretien les éventuelles actions de formation et d'accompagnement pouvant faciliter le passage en horaire de jour.

En complément, et prioritairement pour les salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit, les entreprises devront dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) anticiper les départs à la retraite des salariés en poste de jour, et mettre en œuvre les moyens nécessaires pour compléter et/ou renforcer les compétences qui seraient nécessaires aux salariés en poste de nuit pour occuper un poste de jour.

5.3.3 – Rémunération en cas de passage en horaire de jour pour les cas spécifiques

Pour les femmes enceintes ou les salariés seniors entrant dans les dispositions spécifiques du premier alinéa de l'article 5.3.2, la rémunération servant de base de calcul sera le salaire moyen des douze derniers mois qui précèdent la demande de passage en heures de jour, et inclura les majorations pour travail de nuit telles que définies à l'article 7 du présent accord.

5.4- Inaptitude du salarié de nuit.

Lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit est transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour.

Ce poste de jour doit correspondre, a minima, à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur devra mettre en œuvre les moyens nécessaires, notamment en termes de formation professionnelle, pour réussir ce reclassement.

En outre, l'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité, dûment motivée, de proposer un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalant à celui qu'il occupe, ou après refus par le salarié de tout autre poste proposé.

5.5- Mesures organisationnelles du travail de nuit

L'entreprise mettra en œuvre des mesures d'accompagnement au travail de nuit comme suit, ou similaire selon ses propres pratiques :

- Une ligne téléphonique fixe ou un téléphone portable par ligne ou atelier est mis à disposition des salariés, en appel entrant et sortant.
- Un des salariés présents de l'équipe de nuit sera qualifié SST (sauveteur secouriste du travail)
- Des dispositifs nommés « homme couché » sont mis à disposition de tous les salariés isolés (sur leur poste ou bien sur les aires de circulation).
- Les procédures d'urgence, les n° de téléphone de secours et une pharmacie sont mis à proximité de l'équipe.
- Lorsqu'un encadrant n'est pas présent sur place, l'entreprise prévoit la disponibilité d'un encadrant par téléphone.

Par ailleurs, l'employeur mettra à disposition des salariés de nuit les conditions et moyens de bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (service RH, IRP notamment).

ARTICLE 6 – TRAVAIL DE NUIT ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires soulignent que les entreprises doivent porter une attention particulière aux salariés concernés par le travail de nuit dans le cadre de l'accès à la formation professionnelle.

Une attention particulière devra également leur être portée dans le cadre des entretiens professionnels issus de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 2 avril 2015.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les salariés en horaire de jour, de toutes les actions de formation :

- Ils doivent donc être informés des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et des autres dispositifs de formation professionnelle.
- L'employeur doit s'assurer que les travailleurs de nuit puissent accéder aux actions de formation au même titre que les salariés en horaire de jour en organisant leur départ en formation lors des périodes en travail de jour. De ce fait il est nécessaire de respecter un délai de prévenance de 7 jours avant le départ en formation.
- Si la formation doit être réalisée pendant la période de travail de nuit, le salarié sera affecté sur un horaire de jour pendant une semaine afin de respecter les temps de repos ainsi que de faciliter les transitions entre les différents rythmes de travail.

ARTICLE 7 – COMPENSATION AU TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit sera compensé selon les règles suivantes :

- Les heures de travail de nuit telles que définies à l'article 2 du présent accord doivent faire l'objet d'une compensation sous forme de majoration horaire de salaire, sur la base du salaire de base brut et ne peut être inférieure à 20 % pour les heures travaillées entre 20 heures et 22 heures, et à 40 % pour les heures travaillées entre 22 heures et 6 heures.

Cette compensation financière n'a pas vocation à se substituer aux dispositions plus favorables résultant des pratiques, usages ou accords en vigueur au sein des entreprises, ni à se cumuler avec lesdites dispositions.

- Les salariés bénéficient d'une prime de panier de nuit telle que définie dans les dispositions générales de la Convention Collective.
- Les salariés bénéficient d'un repos compensateur équivalent à 3% des heures travaillées en horaire de nuit. Les modalités et la périodicité sont à définir en entreprise (exemple : les temps de pause assimilés à du temps de travail effectif, fin de semaine anticipée, etc.).

ARTICLE 8 – DUREES DU TRAVAIL DE NUIT

La durée du travail dans le cadre du travail de nuit, ne saurait excéder 8 heures consécutives.

S'agissant de la durée hebdomadaire de travail, elle ne peut pas dépasser 40 heures.

Il est par ailleurs rappelé que doit scrupuleusement être respecté un temps de pause de trente minutes par tranche de 6 heures consécutives de travail.

ARTICLE 9 – INSTITUTIONS REPRESENTATIVE DU PERSONNEL

Il est rappelé que les membres du CE, du CHSCT, les délégués du personnel et les délégués syndicaux, conformément aux dispositions du code du travail, peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission y compris pendant les horaires de nuit, tant pendant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures de travail habituelles.

Dans le cadre de la démarche de prévention et de gestion du travail de nuit, les entreprises devront présenter au CHSCT et au CE les indicateurs suivants (à l'issue des périodes de travail de nuit, ou bien tous les 6 mois) :

- Taux de fréquence des accidents de nuit
- Taux de gravité des accidents de nuit
- Taux d'accident de trajet de nuit
- Statistique sur le suivi médical des salariés
- Taux d'absentéisme de nuit
- Taux de turn-over de nuit
- Taux de mobilité (des salariés travaillant de nuit vers différentes configurations temporelles).

ARTICLE 10 – DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail.

ARTICLE 11 – DEPOT ET EXTENSION

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D.2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

ARTICLE 12 - REVISIONS ET DENONCIATION

Conformément aux articles L.2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser par avenant.

La demande de révision par l'une des parties doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.