

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

ENTRE

L'Adapei de Haute-Saône, Association à but non lucratif constituée conformément à la loi du 1er juillet 1901, dont le Siège est situé 4 rue Marie Chantal Isle de Beauchaine – 70000 VESOUL, représentée par Monsieur Christian CUNY, agissant aux présentes en sa qualité de Président de ladite Association,

D'UNE PART,

ET

L'organisation syndicale CGT, représentée par Monsieur Christophe BLET son délégué syndical,
L'organisation syndicale CFDT, représentée par Monsieur Sylvain SEPREY son délégué syndical,
L'organisation syndicale FO, représentée par Monsieur Denis LEISING son délégué syndical,
L'organisation syndicale CFE-CGC, représentée par Monsieur Anthony HELLE son délégué syndical,

D'AUTRE PART,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Préambule

Le présent accord a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre du travail de nuit au sein de l'atelier soudure de l'Entreprise Adaptée de l'Adapei de Haute-Saône, afin d'être en mesure d'assurer une continuité de service lorsque les besoins clients le nécessitent. Sans cette possibilité, le risque de non attribution de certains marchés représenterait un risque économique certain pour cet atelier.

Le présent accord tient compte de la spécificité de l'organisation du travail nocturne et des contraintes qu'elle génère. A ce titre, des garanties particulières sont accordées aux salariés travaillant la nuit, tant sur le plan financier que sur le plan des conditions de travail.

Il est rappelé que le passage d'un poste de jour à un poste de nuit constitue une modification du contrat de travail devant être acceptée par le salarié. Le recours au travail de nuit repose donc sur le volontariat du salarié.

AK

CB

SS

Ce

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de l'atelier soudure de l'Entreprise Adaptée de l'Adapei de Haute-Saône.

CHAPITRE 1 – Travail de nuit

Article 1 – Recours au travail de nuit

La pénibilité et les contraintes que le travail de nuit génère impliquent qu'il n'y soit recouru que lorsque les besoins de la production l'exigent.

Il est précisé que l'Association n'a pas vocation à recourir de façon permanente au travail de nuit. Le modèle économique de l'atelier soudure de l'Entreprise Adaptée est construit sur la base de deux équipes. Néanmoins, pour répondre à des demandes ponctuelles des clients, il sera parfois nécessaire de mettre en place une organisation sur trois équipes et donc de recourir au travail de nuit.

En effet, l'atelier soudure de l'Entreprise Adaptée, travaille à la fabrication de pièces série en flux tendu pour des clients du secteur automobile. Etant attributaire des marchés sous forme de commandes ouvertes, il se doit de livrer les pièces en fonction de commandes de ses clients sous peine de mettre en panne les chaînes d'assemblage des constructeurs, voire de perdre les marchés concernés.

Par conséquent, l'atelier soudure est contraint d'étendre l'organisation au travail de nuit, soit pour faire face à des commandes importantes dépassant le potentiel habituel, soit pour s'adapter à l'organisation de ses clients.

Article 2 – Définition de la plage horaire du travail de nuit

La plage horaire du travail de nuit est fixée de 21h00 à 06h00.

Article 3 – Définition du travailleur de nuit

Conformément à l'article L.3122-5 du Code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- Soit il accomplit, au cours d'une période d'un mois, au moins 42 heures de travail de nuit.

Article 4 – Durée du travail

Article 4.1 – Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne maximale de travail du travailleur de nuit est fixée à 8 heures.

Par dérogation, lorsque les impératifs de production l'exigent, cette durée peut être portée à 12 heures. En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 heures, le salarié bénéficie d'un repos d'une durée équivalente à la durée du dépassement qui s'additionne au repos quotidien de 11 heures.

Article 4.2 – Durée hebdomadaire de travail

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

Par dérogation, lorsque les impératifs de production l'exigent, cette durée peut être portée à 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Article 5 – Contreparties de la sujétion du travail de nuit

Chaque heure travaillée sur la plage horaire nocturne ouvre droit :

- A un repos compensateur d'une durée égale à 5 % par heure de travail ;
- Et à une majoration de 1 € par heure de travail, portée à 2,5 € les dimanches et jours fériés.

Ces contreparties ne sont pas dues en cas d'absence de toute nature (congrés payés, formation, maladie, etc).

Le repos compensateur pourra être pris par le salarié dès lors que ce dernier aura acquis, en repos, l'équivalent d'une nuit de travail, sauf demande contraire du salarié.

Par ailleurs, conformément à l'article 25 de l'accord d'entreprise relatif au statut collectif de l'Entreprise Adaptée du 15 septembre 2011, les travailleurs de nuit bénéficient d'une prime d'équipe d'un montant de 2 € pour chaque nuit travaillée.

Article 6 – Conditions de travail

Article 6.1 – Temps de pause

Un temps de pause repas de 30 minutes minimum est accordé aux travailleurs de nuit avant que leur durée de travail n'atteigne 6 heures consécutives.

Conformément à l'article 23 de l'accord d'entreprise relatif au statut collectif de l'Entreprise Adaptée du 15 septembre 2011, les travailleurs de nuit bénéficient d'une prime panier d'un montant de 2,70 € pour chaque nuit travaillée.

Article 6.2 – Programmation mensuelle

Afin de faciliter l'articulation de l'activité professionnelle nocturne des salariés avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, un planning mensuel leur est

remis un mois avant le début de chaque période mensuelle, étant précisé que les horaires sont en principe fixes et se répètent ainsi selon un rythme régulier.

Ces horaires ne sont susceptibles de faire l'objet de modifications qu'à titre exceptionnel, lorsque les nécessités de production l'exigent, en respectant le délai de prévenance de 7 jours calendaires prévu par l'accord d'entreprise relatif au statut collectif de l'Entreprise Adaptée du 15 septembre 2011.

L'Adapei de Haute-Saône s'engage ainsi à limiter le recours aux heures supplémentaires, de façon à garantir au salarié un rythme régulier.

Article 6.3 – Prise en compte des obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié pourra refuser son affectation sur un poste de nuit, sans que ce refus ne puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Pour ces mêmes motifs, un salarié pourra demander son affectation sur un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec ses qualifications professionnelles serait disponible.

Article 6.4 – Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste

Un travailleur de nuit qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, et un salarié de jour qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit, a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La demande du salarié doit être formulée par écrit.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 7 – Protection de la santé du travailleur de nuit

Article 7.1 – Surveillance médicale

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi régulier de son état de santé dans les conditions prévues aux articles L.4624-1 et suivants du Code du travail.

L'Association s'engage à solliciter la médecine du travail afin que les travailleurs de nuit bénéficient d'un suivi renforcé de leur état de santé, sur la base d'une visite tous les 6 mois.

Par ailleurs, lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, celui-ci 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, à moins qu'il ne justifie par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste dans les conditions fixées au deuxième alinéa du présent article, soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions.

Article 7.2 – Protection de la maternité

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, qui travaille de nuit dans les conditions fixées par l'article 3 du présent accord, est affectée à un poste de jour :

- Soit lorsqu'elle en fait la demande, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci ;
- Soit lorsque le médecin constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, pendant la durée de sa grossesse, cette période pouvant être prolongée, si le médecin du travail le juge nécessaire, pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois.

Il est rappelé qu'une femme ne peut exercer un emploi pendant les 6 semaines suivant son accouchement, donc l'affectation de la salariée à un poste de jour pendant le congé postnatal ne pourra intervenir qu'à l'issue des 6 semaines suivant son accouchement.

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

Le changement d'affectation ne pourra entraîner aucune diminution de la rémunération.

Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un poste de jour, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu'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.

Article 8 – Egalité professionnelle

L'Adapei de Haute-Saône assure une égalité de traitement entre les hommes et les femmes, et entre les travailleurs de jour et les travailleurs de nuit, notamment quant à l'accès à la formation.

A ce titre, elle s'engage à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue des travailleurs de nuit, hommes et femmes, en tenant compte de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, afin de garantir un égal accès à la formation professionnelle à l'ensemble des salariés de l'Association.

Il est par ailleurs rappelé que l'accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 janvier 2017 s'applique à l'ensemble des salariés de l'Association. Ses dispositions s'appliquent donc aux travailleurs de nuit.

CHAPITRE 2 – Travail exceptionnel de nuit

Article 1 – Définition du travail exceptionnel de nuit

Sont des heures exceptionnelles de nuit les heures effectuées par un salarié non qualifié de travailleur de nuit au sens de l'article 3 du présent accord, par suite de circonstances exceptionnelles, sur la plage horaire de nuit.

AN

CB

SS

CC

Article 2 – Contreparties au travail exceptionnel de nuit

Concernant les contreparties au travail exceptionnel de nuit, il sera fait application de l'article 15 de l'accord d'entreprise relatif au statut collectif de l'Entreprise Adaptée du 15 septembre 2011.

CHAPITRE 3 – Durée, suivi et révision de l'accord

Article 1 – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Article 2 – Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir 9 mois après la signature du présent accord afin de réaliser un bilan sur l'application de cet accord.

Article 3 – Révision de l'accord

Le présent accord pourra, au cours de la période pour laquelle il est conclu, être révisé au gré des parties.

La procédure de révision pourra être engagée sur accord des parties signataires.

L'ensemble des syndicats représentatifs dans l'entreprise devront être convoqués à la négociation de l'avenant de révision.

L'avenant de révision devra être conclu conformément aux règles légales de validité des accords d'entreprise.

L'avenant portant révision de l'accord se substituera de plein droit aux dispositions qu'il modifiera.

Il sera opposable, dès son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord d'entreprise.

CHAPITRE 4 – Notification et dépôt de l'accord

A l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Association.

AN

CB

SS

Ce

Un exemplaire papier et un exemplaire en version numérique du présent accord seront déposés à l'Unité Territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) et un exemplaire papier sera remis au greffe du Conseil des Prud'hommes de Vesoul.

CHAPITRE 5 – Entrée en vigueur, publicité et communication de l'accord

Article 1 – Entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Article 2 – Publicité et communication

Le présent accord sera publié sur le site internet de l'Association et figurera au tableau d'affichage de chaque établissement.

Dans le trimestre suivant sa signature, un article y sera consacré dans la revue interne « Le Saviez-Vous ».

Fait à Vesoul, le 27 juillet 2017 en huit (8) exemplaires originaux.

Pour l'Association,

Le Président

Monsieur Christian CUNY



Pour la CFDT,

Le Délégué Syndical

Mr Sylvain SEPREY

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Sylvain Seprey".

Pour la CFE-CGC,

Le Délégué Syndical

Mr Anthony HELLE

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Anthony Helle".

AN

Pour la CGT,

Le Délégué Syndical

Mr Christophe BLET

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Christophe Blet".

Pour la FO,

Le Délégué Syndical

Mr Denis LEISING

