

# **Accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit du 17 avril 2002**

## **Agréé le 28 mai 2003**

## **Etendu le 3 février 2004**

### **Préambule**

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 "encadrement du travail de nuit" de la loi n°2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable à la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

### **Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent à leurs personnels, les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- |        |   |  |
|--------|---|--|
| 80.1Z  | Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.   |  |
| 80.2A  | Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.   |  |
| 80.2C  | Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.  |  |
| 80.3Z  | Enseignement supérieur  | Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation. |
| 80.4Z  | Formations permanentes et autres activités d'enseignement   |  |
| 80.4C  | Formations des adultes et formation continue  | Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.   |
| 80.4D. | Autres enseignements  | Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.                                   |
| 85.1A  | Activités hospitalières :<br>- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,<br>- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,<br>- les activités de blocs opératoires mobiles,<br>- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.6162 et suivants du Code de la Santé publique.                      |  |
| 85.1C  | Pratique médicale :<br>- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,<br>- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,<br>- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). |  |
| 85.1E  | Pratiques dentaires :<br>les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.   |  |
| 85.1G  | Activités des auxiliaires médicaux :<br>les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.  |  |
| 85.1L  | Centres de collecte et banques d'organes :<br>- les activités des banques de spermes ou d'organes,  |  |

- les lactariums,
- la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A Accueil des enfants handicapés :  
l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté :  
- l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,  
- les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,  
- l'hébergement en famille d'accueil,  
- les activités des maisons maternelles.
- 85.3C Accueil des adultes handicapés :  
l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées :  
- l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,  
- l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux :  
l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc..
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :  
- les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,  
- les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :  
- les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,  
- les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,  
- les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,  
- les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA :  
les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.OK Activités thermales et de thalassothérapie :  
soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :  
la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

## **Chapitre I**

### **Article 1 - Définition de la plage horaire du travail de nuit**

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de neuf heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

### **Article 2 - Définition du travailleur de nuit**

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus ;
- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins 40 heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :

- personnels soignants,
- personnels éducatifs, d'animation,
- personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.

Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche.

A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

### **Article 3 - Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit**

La durée maximale quotidienne est portée de huit heures à douze heures par dérogation à l'article L.213.3 du Code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse huit heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de onze heures prévu par l'article L.220-1 du Code du travail soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à quarante heures.

## **Article 4 - Conditions de travail**

### **4.1 - La pause**

Un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra six heures.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

### **4.2 - Surveillance médicale**

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les six mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L.236.4 du Code du travail.

### **4.3 - Protection de la maternité**

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L.224.1 du Code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les six semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

### **4.4 - Vie familiale et sociale**

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

### **4.5 - Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste**

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

## **Article 5 - Contreparties de la sujétion de travail de nuit**

**5.1** - Pour les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de un jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de deux jours par an à compter du 1er janvier 2004 sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

**5.2-1** Pour les établissements et services non visés au 5.1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5% par heure de travail dans la limite de neuf heures par nuit ;

- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7% par heure de travail dans la limite de neuf heures par nuit.

**5.2-2** Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salarié visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50%. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

### **Article 6 - Égalité entre les femmes et les hommes**

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes notamment quant à l'accès à la formation.

## **Chapitre II**

### **Article 7 - Autres salariés travaillant la nuit**

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5% par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;

- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7% par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

## **Chapitre III**

### **Article 8 - Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 9 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 10 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

### **Article 11 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les

articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

#### **Article 12 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai. Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

#### **Article 13 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

#### **Article 14 - Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- les emplois concernés,
- les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel, qui se réunissent au minimum une fois par an.

Fait à Paris, le 17 avril 2002

Signé par l'UNIFED et par la CFDT, la CFTC, la CFE/CGC, FO-Santé privée et FO-Action sociale.

# **Additif n°4**

## **Accord 2002-01 de la branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif visant à mettre en place le travail de nuit du 17 avril 2002**

### **Préambule**

Dans le cadre des dispositions du chapitre 3 "encadrement du travail de nuit" de la loi n°2001.397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif ont engagé des négociations qui ont abouti au présent accord.

Compte tenu des activités de la branche du secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif, le recours au travail de nuit est indissociable de la nécessité de prise en charge continue des usagers.

Le travail de nuit pourra être mis en place dans les établissements en tenant compte du projet pédagogique ou thérapeutique.

### **Champ d'application de l'accord**

Les dispositions du présent accord national concernent les établissements privés relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, créée par l'accord du 11 mars 1996, à l'exception de ceux qui, bien que relevant d'une activité correspondant à un des codes de la nomenclature d'activité de la branche, appliquent à leurs personnels les conventions et accords collectifs d'aide à domicile ou de maintien à domicile.

Le champ de l'accord est déterminé pour les établissements et services à but non lucratif qui ont une activité principale correspondant à la nomenclature d'activités et de produits énumérée ci-dessous :

- |        |   |  |
|--------|---|--|
| 80.1Z  | Enseignement primaire : enseignement préscolaire et élémentaire spécial pour enfants handicapés et inadaptés.   |  |
| 80.2A  | Enseignement secondaire général : enseignement secondaire premier et second cycle spécial pour enfants handicapés et inadaptés.   |  |
| 80.2C  | Enseignement secondaire technique ou professionnel : enseignement secondaire technique et professionnel pour jeunes handicapés et inadaptés.  |  |
| 80.3Z  | Enseignement supérieur  | Etablissements d'enseignement professionnel et supérieur chargés d'assurer les missions de formation professionnelle et/ou pluri-professionnelles initiale, supérieure et/ou continue et/ou de contribuer à la recherche et à l'animation. |
| 80.4Z  | Formations permanentes et autres activités d'enseignement   |  |
| 80.4C  | Formations des adultes et formation continue  | Les formations concernées sont celles relevant du secteur sanitaire, social et médico-social et réglementées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité.   |
| 80.4D. | Autres enseignements  |  |
|        |   | Cette classe comprend les IFSI : instituts de formation en soins infirmiers, les écoles et instituts de formation de personnels sanitaires et sociaux, les IRTS : instituts régionaux en travail social.                                   |
| 85.1A  | Activités hospitalières :<br>- services d'hospitalisation de court, moyen ou long séjour,<br>- services d'hospitalisation à domicile de jour, de nuit ou de semaine,<br>- les activités de blocs opératoires mobiles,<br>- les centres de lutte contre le cancer fonctionnant conformément aux articles L.6162 et suivants du Code de la Santé publique.                      |  |
| 85.1C  | Pratique médicale :<br>- les consultations et les soins médicaux dispensés dans les établissements ou centres assurant les soins ambulatoires par les médecins généralistes, les médecins spécialistes et les chirurgiens,<br>- les activités de radiodiagnostic et radiothérapie,<br>- la médecine systématique et de dépistage (bilans de santé et analyses systématiques). |  |
| 85.1E  | Pratiques dentaires : les activités de pratique dentaire exercées en établissement ou dispensaire.  |  |
| 85.1G  | Activités des auxiliaires médicaux : les activités des auxiliaires médicaux exercées dans les centres de soins ou dispensaires.   |  |

- 85.1L Centres de collecte et banques d'organes :  
 - les activités des banques de spermes ou d'organes,  
 - les lactariums,  
 - la collecte du sang ou d'autres organes humains.
- 85.3A Accueil des enfants handicapés :  
 l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs handicapés.
- 85.3B Accueil des enfants en difficulté :  
 - l'accueil, l'hébergement et la rééducation de mineurs protégés par suite d'une décision de justice ou socialement en difficulté,  
 - les activités des établissements de protection judiciaire de la jeunesse,  
 - l'hébergement en famille d'accueil,  
 - les activités des maisons maternelles.
- 85.3C Accueil des adultes handicapés :  
 l'accueil, l'hébergement et la réadaptation d'adultes handicapés.
- 85.3D Accueil des personnes âgées :  
 - l'accueil et l'hébergement des personnes âgées en hospices, maisons de retraite, logements-loyers, résidences temporaires, résidences expérimentales,  
 - l'hébergement de personnes âgées en familles d'accueil.
- 85.3E Autres hébergements sociaux : l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement social de personnes ou de familles sans ressources et sans abri : errants, expulsés, réfugiés, sortants de prison, d'hôpital psychiatrique, d'établissement de désintoxication, etc..
- 85.3G Crèches et garderies d'enfants : activités des crèches, garderies et haltes-garderies.
- 85.3H Aide par le travail, ateliers protégés :  
 - les activités des centres d'aide par le travail (CAT), des centres de rééducation professionnelle (CRP) et des ateliers protégés,  
 - les activités des centres de jour ou sections occupationnelles pour adultes handicapés.
- 85.3K Autres formes d'action sociale :  
 - les activités d'administration générale et de collecte des organismes d'action sociale ou caritative à compétence générale ou spécialisée,  
 - les actions socio-éducatives en milieu ouvert à destination des enfants, adolescents, adultes et familles,  
 - les activités de préparation et de suivi du reclassement des personnes handicapées,  
 - les services de tutelle.
- 91.3E Organisations associatives NCA :  
 les activités des organisations associatives diverses créées autour d'une cause d'intérêt général ou d'un objectif particulier (non répertoriées ailleurs) et centrées sur l'information, la communication et la représentation dans les établissements de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.
- 93.OK Activités thermales et de thalassothérapie :  
 soins thermaux et de thalassothérapie.
- 24.4A Fabrication de produits pharmaceutiques de base :  
 la transformation du sang et la fabrication de dérivés.

**Il est précisé que ce champ englobe :**

1. l'hospitalisation à domicile et les soins à domicile,
2. les sièges sociaux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie la gestion des établissements,
3. les services centraux des entreprises, lorsque leur activité concerne en grande partie les établissements.

## **Chapitre I**

**Article 1 - Définition de la plage horaire du travail de nuit**

La plage horaire du travail de nuit est définie par chaque établissement et service en déterminant une plage nocturne de neuf heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 21 heures à 7 heures.

**Article 2 - Définition du travailleur de nuit**

Est travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins deux fois par semaine, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus ;
- soit accomplit selon son horaire habituel, au moins quarante heures de travail effectif sur une période d'un mois calendaire durant la plage nocturne définie conformément à l'article 1 ci-dessus.

Les catégories professionnelles visées par le travail de nuit sont les suivantes :



- personnels soignants,
  - personnels éducatifs, d'animation,
  - personnels qui assurent la maintenance et la sécurité ainsi que les surveillants et veilleurs de nuit.
- Les organismes viendront spécifier les emplois concernés dans ces catégories professionnelles par accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche. A défaut d'accord collectif, l'organisme définit les emplois après consultation des représentants du personnel.

### **Article 3 - Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit**

La durée maximale quotidienne est portée de huit heures à douze heures par dérogation à l'article L.213.3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse huit heures, les salariés bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera soit au temps de repos quotidien de onze heures prévu par l'article L.220-1 du code du travail, soit au repos hebdomadaire.

Des accords collectifs peuvent définir les secteurs où le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes. Dans ce cas, la durée du travail ne peut excéder huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à quarante heures.

### **Article 4 - Conditions de travail**

#### *4.1 - La pause*

Un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes sera organisée dès lors que le temps de travail atteindra six heures.

Lorsque le salarié ne peut s'éloigner de son poste de travail durant la pause, celle-ci est rémunérée.

#### *4.2 - Surveillance médicale*

La liste des salariés entrant dans le champ du présent accord sera transmise par les établissements et services au médecin du travail. Une visite devant la médecine du travail sera organisée préalablement à la prise du service nocturne et renouvelée tous les six mois.

L'employeur transférera le salarié de nuit sur un poste de jour, lorsque le médecin du travail a constaté que l'état de santé de ce dernier l'exige.

Le médecin du travail est consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (à défaut les institutions représentatives du personnel) sera associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L.236.4 du code du travail.

#### *4.3 - Protection de la maternité*

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché doit, dès lors qu'elle en fait la demande, être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal lorsqu'elle renonce à celui-ci (étant toutefois rappelé qu'en vertu de l'article L.224.1 du code du travail, une femme ne peut, en aucun cas, exercer un emploi durant les six semaines suivant son accouchement). Cette période de mutation d'un poste de nuit à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois, si le médecin du travail le juge nécessaire.

La mutation d'un poste de nuit à un poste de jour ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Le salarié muté sur un poste de jour est donc soumis à l'horaire collectif applicable aux activités de jour.

L'employeur qui est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour, doit faire connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail, selon le cas, les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'à la date du début de son congé légal de maternité. Pendant la suspension de son contrat, la salariée bénéficie d'une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale sans délai de carence et d'un complément de l'employeur dans les conditions prévues par la loi.

#### *4.4 - Vie familiale et sociale*

Des mesures pourront être prises par les établissements et services afin de faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses suivantes : garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### *4.5 - Priorité dans l'attribution d'un nouveau poste*

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit, auront priorité pour l'attribution de ce poste, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes vacants par voie d'affichage.

### **Article 5 - Contreparties de la sujétion de travail de nuit**

5.1 - Pour les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation d'un jour par an à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord et de deux jours par an à compter du 1er janvier 2004, sera octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus.

5.2-1 - Pour les établissements et services non visés au 5.1, les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 susvisé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 susvisé donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter du premier jour du mois qui suit l'agrément et l'extension du présent accord, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 5% par heure de travail dans la limite de neuf heures par nuit ;

- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est ouvert dès la première heure de travail effectif de nuit (cf. article 1 du présent accord) pour une durée égale à 7% par heure de travail dans la limite de neuf heures par nuit.

5.2-2 - Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salarié visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

Les organismes pourront réduire pour partie ce repos de compensation en le transformant pour partie en majoration financière dans la limite de 50%. Cette possibilité de transformation de façon partielle du repos de compensation en majoration financière devra prendre la forme d'un accord collectif applicable immédiatement à compter de son dépôt et de sa publicité et en conformité avec l'accord de branche agréé et étendu. En l'absence de délégués syndicaux, l'employeur pourra mettre en œuvre cette disposition après consultation des représentants du personnel.

### **Article 6 - Egalité entre les femmes et les hommes**

Les établissements et services assureront une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, notamment quant à l'accès à la formation.

## **Chapitre II**

### **Article 7 - Autres salariés travaillant la nuit**

Les salariés qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus mais qui néanmoins accomplissent des heures de travail effectif entre 23 heures et 6 heures, ouvriront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter de la date d'effet du présent accord, le droit au repos de compensation est de 5% par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;

- à compter du 1er janvier 2004, le droit au repos de compensation est de 7% par heure de travail effectif effectuée entre 23 heures et 6 heures.

Les modalités de prise du repos de compensation pourront être définies au niveau des organismes par accord tel que précisé à l'article 2 du présent accord pour les catégories de salariés visés par le travail de nuit. A défaut de délégués syndicaux dans les organismes concernés, la mise en œuvre des modalités du repos de compensation sera établie par l'employeur après consultation des représentants du personnel.

A titre exceptionnel, les organismes ont la possibilité de verser une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

Les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant des contreparties salariales au travail de nuit sont exclus de l'application du présent article.

Les dispositions prévues au chapitre I ne s'appliquent pas aux autres salariés travaillant la nuit.

## **Chapitre III**

### **Article 8 - Agrément**

Le présent accord et les avenants qui viendraient à être conclus, sont présentés à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

### **Article 9 - Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent accord et des avenants qui viendraient à le modifier en vue de les rendre accessibles à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **Article 10 - Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires conviennent de réexaminer ces dispositions en cas d'évolution des lois relatives à la durée du travail. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

### **Article 11 - Révision**

Le présent accord est révisable au gré des parties. Toute demande de révision par l'une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d'une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu'à la conclusion du nouvel accord. Les articles révisés donnent lieu à des avenants qui, s'ils sont agréés, sont soumis à extension, pour qu'ils puissent porter les mêmes effets que l'accord initial.

### **Article 12 - Dénonciation**

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation, par l'une des parties signataires, est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Dans le cas d'une dénonciation, l'accord demeure en vigueur jusqu'à la date d'application de nouvelles dispositions dans la limite d'un an à partir de la date d'expiration du préavis.

Si aucun accord ne vient à être conclu avant l'expiration de ce délai, les dispositions du présent accord ne produiraient leur effet que pour les salariés auxquels elles s'appliquaient à l'échéance dudit délai.

Les partenaires de chacune des conventions et accords collectifs nationaux peuvent décider du maintien du présent accord et de ses avenants éventuels.

### **Article 13 - Date d'effet**

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### **Article 14 - Suivi de l'accord**

Le suivi de l'accord est effectué par une commission nationale composée des signataires du présent accord.

Cette commission a pour rôle de faire régulièrement le point sur les conditions de son application et d'effectuer un bilan devant notamment porter sur :

- les emplois concernés,
- les difficultés rencontrées.

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place par accord collectif le travail de nuit, un suivi est réalisé par les signataires.

En cas de mise en place par l'employeur, le suivi est assuré par les instances représentatives du personnel qui se réunissent au minimum une fois par an.

Fait à Paris, le 17 avril 2002.

## **Avenant N° 1 du 19 avril 2007 à l'Accord 2002 – 01 du 17 avril 2002 visant à mettre en place le travail de nuit dans la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif**

### **PREAMBULE**

La mise en œuvre de l'accord 2002 – 01 du 17 avril 2002 dans les établissements de la branche a donné lieu à des demandes d'adaptation à des situations concrètes ou à des demandes de précision d'application.

Ces demandes ayant été examinées, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'accord 2002-01 du 17 avril 2002 dans les termes ci-après convenus.

### **Article 1**

L'article 3 « **Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit** » est modifié comme suit :

Le dernier alinéa de l'article 3 est supprimé et remplacé comme suit :

« La durée maximale de travail hebdomadaire est fixée à **44** heures. »

### **Article 2**

**Les dispositions suivantes annulent et remplacent les dispositions du paragraphe 5.1 de l'article 5 « contreparties de la sujétion de travail de nuit »**

« 5.1 - Dans les établissements et services soumis à des conventions collectives ou des accords collectifs prévoyant déjà des contreparties salariales au travail de nuit, un repos de compensation de 2 jours par an est octroyé aux travailleurs de nuit au sens de l'article 2 ci-dessus . La durée des repos de compensation est égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels.

5 – 2 : En cas d'activité inférieure à un an en qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2 du présent accord, le mode d'acquisition et de décompte des repos de compensation se fait comme suit :

- ❖ Dans l'année civile :
  - Pour une période travaillée inférieure à 6 mois, le repos est de 1 jour.
  - Pour une période travaillée supérieure ou égale à 6 mois, le repos est égal à 2 jours.
- ❖ Le repos acquis selon les règles ci dessus est reporté en cas d'absence au moment de sa planification

La durée du repos est de durée égale au temps travaillé la nuit au titre des horaires habituels .

**Les dispositions du 5.2 – 1 et du 5.2 – 2 restent inchangées**

## **ARTICLE 3 : Durée, Révision, Dénonciation, Agrément, Extension**

### **3-1 Agrément**

Le présent avenant sera présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314 – 6 du code de l'action sociale et des familles .

### **3 – 2 Extension**

Les parties conviennent qu'elles demanderont extension du présent avenant en vue de le rendre accessible à toutes les entreprises, établissements et services concernés par le champ d'application.

### **3 – 3 Durée et date d'effet**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément, et pour les dispositions qui relèvent de la procédure d'extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### **3 – 4 Portée de l'accord**

Il ne peut être dérogé par accord d'entreprise ou par accord d'établissement au présent avenant qui est impératif sauf dispositions plus favorables.

### **3 – 6 Révision – dénonciation**

Toute demande de révision ou toute dénonciation du présent avenant vaut demande de révision ou dénonciation de l'accord 2002- 01 du 17 avril 2002, dans les conditions prévues au dit accord.

Fait à Paris, le 19 avril 2007

#### **UNIFED**

P/O le Président  
Denise ANNANDALE MASSA

#### **Les organisations syndicales de salariés**

**CFDT**  
47 avenue Simon Bolivar – 75019 Paris

**CFTC**  
10 rue de Leibnitz – 75018 Paris

**Fédération Française Santé et Action Sociale**  
**CFE/CGC**  
39 rue Victor Massé – 75009 Paris

texte en relecture post CPB 19 avril 2007 **déla**i **lundi 23 avril 18 H**

**C.G.T.**

263 rue de Paris – Case 538 - 93515 Montreuil  
Cedex

**Force Ouvrière – Santé Privée**

153/155 rue de Rome – 75017 Paris

**Force Ouvrière – Action Sociale**

7 Passage Tenaille – 75014 Paris