

ACCORD NATIONAL DU 3 JANVIER 2002 SUR LE TRAVAIL DE NUIT

PRÉAMBULE

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain ainsi que dans les départements d'outre-mer.

Article 2 : Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit

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

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du Travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut-être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 3 : Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 2 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;

- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison des produits finis ;

- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 2. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Article 4 : Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

4.1 Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, pour chaque semaine au cours de laquelle ils sont occupés au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, d'une réduction, de leur horaire hebdomadaire de travail effectif, d'une durée de 20 minutes par rapport à l'horaire collectif de référence des salariés occupés, en semaine, selon l'horaire normal de jour.

Cette réduction d'horaire pourra être attribuée dans le cadre d'une période calendaire de 12 mois. Dans ce cas, elle se traduira par l'octroi, sur cette période de 12 mois, d'un temps de repos forfaitaire équivalent à 2 postes de travail, dans la limite de 8 heures par poste, pour les travailleurs de nuit occupés toutes les semaines au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée. L'employeur fixe la date d'attribution de la réduction d'horaire.

Lorsque la réduction d'horaire est donnée sous forme de jours de repos, ceux-ci peuvent être affectés à un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux alinéas 6 et 8 de l'article L. 227-1 du code du Travail.

Cette réduction d'horaire ne se cumule pas avec les éventuelles réductions d'horaire, complémentaires par rapport à l'horaire collectif de référence, accordées dans les entreprises en cas de travail de nuit ou de travail en équipes successives comportant des postes de nuit, telles que, notamment, les réductions d'horaire dont bénéficie le personnel des services continus.

L'application de la réduction d'horaire prévue par le présent article ne pourra être la cause d'une baisse de rémunération pour les salariés qualifiés de travailleurs de nuit, selon la définition de l'article 2 du présent accord, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

4.2 Autres contreparties

Pour chaque poste, les heures de travail réellement effectuées par un travailleur de nuit au cours de la plage horaire comprise entre 22 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six au cours de cette plage, à une majoration du salaire réel égale à 15 % du salaire minimum prévu pour l'intéressé par la convention collective de la métallurgie applicable.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de cette majoration, il sera tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire de base et quelle qu'en soit la dénomination (majoration d'inconfort, indemnité de pause payée, indemnité d'emploi, prime de panier à l'exception de la part exonérée des cotisations de sécurité sociale, etc.), ainsi que de ceux versés au titre du travail en équipes successives pour le montant correspondant à l'exécution du poste de nuit.

Article 5 : Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Dans le cadre de la répartition des horaires, et à l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L. 221-5-1 du Code du travail, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit devra bénéficier d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant l'une des activités visées ci-dessous :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;

- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;

- activité de manutention ou d'exploitation qui concourt à l'exécution des prestations de transport ;

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut également être portée à 10 heures pour tous les travailleurs de nuit, quelle que soit leur activité, lorsque le volume de l'horaire hebdomadaire du travail de nuit est réparti sur moins de 5 jours par semaine ou lorsque l'entreprise doit faire face à un surcroît prévisible d'activité. Dans ces mêmes cas, elle peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

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

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application d'un des cas prévus ci-dessus, de dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du code du Travail et 9 de l'accord national du 28 juillet 1998, tel que modifié par l'avenant du 29 janvier 2000 sur l'organisation du travail dans la métallurgie. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente, permettant d'assurer une protection appropriée au salarié concerné, doit être prévue par accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

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

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 42 heures. Dans les mêmes circonstances, elle peut être portée à 44 heures pour le personnel de montage sur chantier, ainsi que pour le personnel des services de maintenance et d'après vente.

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

Article 6 : Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié occupant un poste de jour, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent.

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit, d'un salarié occupé sur un poste de jour, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Le salarié occupant un poste de nuit en tant que travailleur de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le souhait du salarié pour lequel 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, sera examiné de façon préférentielle.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, 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 fait de cette inaptitude, que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste. L'employeur devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal. Lorsque le médecin du travail constate, par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit, la période pendant laquelle la salariée bénéficie du droit d'être affectée à un poste de jour peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci-dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail. Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L. 122-25-1-1 du code du Travail et L. 334-1 et suivants du code de la Sécurité sociale.

En cas d'allaitement, justifié par certificat médical, le droit d'être affectée à un poste de jour est prolongé de trois mois. En outre, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent, à cet effet, d'une heure de repos par poste durant les heures de travail. Ce temps de repos s'ajoute au temps de pause prévu au 4^e alinéa de l'article 5.

Article 7 : Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Article 8 : Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du Travail.

Article 9 : Dispositions finales

Le dernier alinéa de l'article 2 de l'accord national du 17 juillet 1986 modifié sur l'aménagement du temps de travail est annulé.

L'article 8,c, de l'accord national du 23 février 1982 modifié sur la durée du travail est annulé.

Article 10 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2002, sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les dispositions en vigueur des conventions collectives territoriales de la métallurgie et des accords d'entreprise ou d'établissement.