



ACCORD DU 28 MAI 2002 SUR L'ENCADREMENT DU TRAVAIL DE NUIT DANS LES ENTREPRISES DE PLASTURGIE

Préambule

Soucieux de tenir compte de la pénibilité du travail de nuit liée aux nécessités techniques et économiques, et afin de prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, les parties signataires conviennent par le présent accord d'en encadrer le recours notamment en matière de définition du travail de nuit, du travailleur de nuit, de limitation de la durée du travail de nuit, de la surveillance médicale et de la protection de la femme enceinte.

Article préliminaire

La référence au temps de travail dans le présent accord s'entend de la définition conventionnelle de Branche du temps de travail effectif.

Article 1 : Champ d'application

Le champ d'application de l'accord est celui de la Convention Collective Nationale de la Plasturgie (anciennement Transformation des Matières Plastiques) du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2 : Recours au travail de nuit

Article 2-1 : Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21h00 et 6h00 ou toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L 213-1-1 du Code du Travail.

Article 2-2 : Encadrement de la mise en place du travail de nuit

Compte tenu des obligations liées à la continuité technologique et informatique de l'exploitation industrielle et afin d'assurer une utilisation optimale des moyens de production pour répondre aux exigences de plus en plus fortes du marché et de l'environnement économique tant au niveau national qu'international, les parties signataires permettent, par le présent accord, la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement comme son extension à de nouvelles catégories de salariés.

Les parties s'entendent pour limiter le plus possible le recours au travail de nuit ou son extension à de nouvelles catégories de salariés, aux activités liées au processus de fabrication et de ce fait aux emplois de production, de maintenance, de logistique et de qualité et aux activités relevant de la sécurité des personnes et des biens.

Article 3 : Le travailleur de nuit

Article 3-1 : Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur :

↳ dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins trois heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou sur toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement conformément au 1^{er} alinéa de l'article L 213-1-1 du Code du Travail.

↳ ou celui effectuant au moins 260 heures de temps de travail, sur une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ou sur toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement conformément au 1^{er} alinéa de l'article L 213-1-1 du Code du Travail.

Article 3-2 : Durées maximales de travail du travailleur de nuit

A l'exception des salariés occupés dans le cadre de l'article L 221-5-1 du Code du travail portant sur les équipes de suppléance, la durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Toutefois il peut être dérogé à cette limite de 8 heures dans les conditions et selon les modalités suivantes :

- Pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.
- Pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.
- Pour les activités de manutention et d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport.
- Pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production
- En cas de surcroît prévisible d'activité avec un délai de prévenance de 7 jours ouvrables.

Il peut également être dérogé à la limite de huit heures en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du CHSCT, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, selon des modalités fixées par décret.

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, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L 220-1 du Code du Travail. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente d'une autre nature, 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 hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 39 heures de temps de travail.

Un nombre important d'entreprises de la Plasturgie est soumis à une saisonnalité d'activité et à des fluctuations des carnets de commandes et de contraintes techniques.

Par ailleurs, la Plasturgie est constituée en majorité de sous-traitants devant répondre à de fortes fluctuations d'activité résultant de la demande des donneurs d'ordre.

Toutefois, conformément aux dispositions conventionnelles concernant le dispositif dit de modulation, la durée hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée à 42 heures maximum de temps de travail.

Article 4 : Contreparties

Article 4-1 : Contrepartie sous forme de repos compensateur accordée au travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit acquièrent du repos compensateur égal à 1 % du total des heures de nuit effectivement travaillées dans la période de nuit fixée à l'article 2-1.

Pour tenir compte de la contrainte plus importante occasionnée aux salariés appelés à travailler de jour et de nuit en équipes successives, le repos compensateur est porté à 2 %.

Ce repos est pris à l'initiative du travailleur de nuit en accord avec l'employeur impérativement dans les six mois suivant l'acquisition d'un droit représentant un poste complet.

Article 4-2 : Contrepartie sous forme de majoration salariale due au titre du travail de nuit

Les salariés travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une majoration salariale égale à 12 % du salaire de base incluant le différentiel RTT s'il existe. Cette majoration sera calculée par rapport à l'horaire de nuit pratiqué par le salarié dans l'entreprise ou l'établissement.

Les collaborateurs qui bénéficiaient d'une majoration salariale conventionnelle de Branche supérieure à la nouvelle majoration définie ci-dessus, en conserveront le bénéfice en valeur absolue jusqu'à raccordement.

Cette majoration ne remet pas en cause les avantages éventuellement supérieurs accordés au niveau de l'entreprise ou de l'établissement concernant le travail de nuit, mais ne se cumule pas avec eux (à l'exclusion de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 4-3.)

Cet article annule et remplace l'article 5 de l'avenant Collaborateurs.

Article 4-3 : Indemnité de panier de nuit

Les salariés travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demie le minimum garanti (valeur au 1^{er} janvier).

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribuée à une seule des équipes.

Cet article annule et remplace l'article 6 de l'avenant Collaborateurs.

Article 5 : Travail de nuit effectué exceptionnellement

Le premier alinéa de l'article 7 de l'avenant Collaborateurs est modifié comme suit : "Lorsque l'horaire habituel du collaborateur ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 21 heures et 6 heures donneront lieu à une majoration de 100 pour 100."

Article 6 : Indemnité de rappel

Le deuxième alinéa de l'article 10 de l'avenant Collaborateurs est modifié comme suit : "Cette indemnité est égale à une heure de son salaire. Elle sera portée à deux heures au cas où ce rappel serait effectué de nuit (entre 21 heures et 6 heures), un dimanche ou un jour férié."

Article 7 : Mesures destinées à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs 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'employeur ou son représentant devra veiller à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci restent réparatrices et permettent une véritable coupure dans l'activité.

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.

Afin de maintenir une bonne intégration des travailleurs de nuit permanents dans la vie de l'entreprise, une affectation en activité de journée, sur une période déterminée pourra être organisée par l'employeur notamment en vue de mesures de formation et de participation à des réunions de travail ou d'information, avec maintien des contreparties fixées aux articles 4-1 et 4-2.

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et les droits des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats. L'entreprise veillera particulièrement à l'exercice du droit syndical et de représentation du personnel du travailleur de nuit.

Des mesures sur l'amélioration des conditions de travail et de sécurité liées au poste et spécifiques au travail de nuit seront examinées avec le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'ils existent, et négociées, le cas échéant, avec les organisations syndicales de salariés.

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

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

Article 8 : Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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 9 : Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficieront, 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. Il sera tenu compte des contraintes liées à l'organisation de leur temps de travail.

Article 10 : Suivi de l'accord

A l'issue d'une période d'application de 3 ans du présent accord, les organisations syndicales établiront un bilan des dispositions du présent accord et pourront procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Antérieurement à cette échéance, les organisations syndicales conviennent de se rencontrer pour tenir compte des éventuelles évolutions des dispositions réglementaires.

Article 11 : Durée de l'accord et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté ministériel d'extension.



Pour la Fédération de la Plasturgie

Pour la Fédération Nationale des Cadres
de la Chimie "CFE CGC"

Pour la C.M.T.E.-C.F.T.C.

Pour la Fédération Nationale
des Industries Chimiques "CGT"

Pour la Fédération Nationale
de la Chimie "CGT-FO"

Pour la Fédération
Chimie-Energie "CFDT"