



**ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE
RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT**

ENTRE :

L'Association A.E.I.M. dont le siège social est situé 8, rue du Bois de la Champelle -
54500 VANDOEUVRE,

Représentée par **Monsieur Jacques JEANJEAN**, en sa qualité de Président

et,

Monsieur Jean-Pierre BLAIE, Directeur Général
Monsieur Giovanni LONGO, Directeur Général Adjoint
Monsieur Thierry LIGEROT, Chef du Service du Personnel

D'UNE PART,

et,

- ✓ **Le Syndicat C.F.D.T.**
4, rue des Chanoines
BP 395
54007 NANCY CEDEX
Représenté par **Monsieur Yamin BENSAL**, Délégué Syndical d'Entreprise.
- ✓ **Le Syndicat C.G.T.**
17, rue Drouin
54000 NANCY
Représenté par **Monsieur Thierry EVA**, Délégué Syndical d'Entreprise.
- ✓ **Le syndicat F.O.**
12, rue Raugraff
BP 558
54009 NANCY
Représenté par **Monsieur Jean-Paul BERNARDINI**, Délégué Syndical
d'Entreprise.
- ✓ **Le Syndicat C.G.C.**
39, rue Victor Massé
75009 PARIS
Représenté par **Monsieur Gérard STRABACH**, Délégué Syndical d'Entreprise.

Adultes et Enfants
Inadaptés Mentaux

Siège social
8, rue du Bois
de la Champelle
Boîte postale 240
54506 Vandœuvre-lès-Nancy

Tél. 03 83 44 30 65
Fax 03 83 44 30 54

Site internet
<http://perso.infonie.fr/aeim/>

D'AUTRE PART.

S.B.O.
de

Cadre juridique :

Le présent accord est conclu dans le cadre de:

- la loi n° 2001.397 du 9 mai 2001
- l'accord de branche sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif sur le travail de nuit du 24 avril 2002

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

La plage horaire du travail de nuit est définie comme la plage nocturne de 9 heures continues au sein de la période comprise dans l'amplitude de 22 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 2 fois par semaine, au moins 3 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.

Article 3 - Durée quotidienne et hebdomadaire du travail de nuit

La durée maximale quotidienne est portée de 8 heures à 12 heures par dérogation à l'article L.213-3 du code du travail.

En contrepartie, lorsque la durée dépasse 8 h, 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 11 heures prévu par l'article L.220-1 du code du Travail soit au repos hebdomadaire.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 40 heures.

Article 4 - Conditions de travail

Article 4.1 - La pause

SG B. D.
dd

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisé dès lors que le temps de travail atteindra 6 heures.

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

Pour les personnels de soins et d'animation travaillant en Maison d'Accueil Spécialisée, et conformément à l'article 15 de l'annexe 10 titre 3 de la CCN 66, ce temps de pause sera d'une heure et considéré comme temps de travail.

Article 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 6 mois.

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

Le médecin du travail sera 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.

Article 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. 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.

SG B. J. de

Article 4.4 - Vie familiale et sociale

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.

Article 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

Article 5-1- Repos de compensation

Les heures travaillées la nuit sur la plage horaire nocturne définie conformément à l'article 1 sus-visé par les travailleurs de nuit au sens de l'article 2 sus-visé, donneront droit à une compensation en repos selon l'échéancier ci-après :

- à compter du 1^{er} mai 2002, 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 9 heures par nuit ;
- à compter du 1^{er} 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 9 heures par nuit.

Article 5-2- Modalités de prise du repos de compensation

Durée du repos

Le repos peut être pris par journée ou par séquence continue de travail.

Chaque journée ou séquence de repos correspond au nombre d'heures que le salarié aurait travaillé au cours de cette journée ou séquence.

S. B. J.
de

Demande du repos

Le salarié doit adresser une demande à l'employeur précisant la date et la durée du repos, la demande doit être formulée au moins 14 jours calendaires avant le début du repos.

Dans les 72 heures suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit, après consultation des délégués du personnel, les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'établissement, qui motivent le report de la demande.

Délai de prise

Les droits acquis s'apprécient par semestre et doivent être pris au plus tard pour la fin du trimestre suivant.

Initiative du repos

Le repos de compensation sera fixé pour moitié à l'initiative du salarié, et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Ce repos de compensation pourra être transformé pour moitié en majoration financière, à la demande du salarié. Dans ce cas, le salarié conserve l'initiative du choix des dates du repos de compensation.

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.

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 du 1^{er} mai 2002, le droit au repos de compensation est de 5 % par heure de travail effectif entre 23 heures et 6 heures ;

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

Les salariés pourront bénéficier, à leur demande, d'une indemnité équivalente en lieu et place de ce repos de compensation.

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

SG B.O.
de

Article 8 – Régime d'équivalences

Sous réserve de validité du décret N 2001 1384 du 31/12/2001, relatif au régime des équivalences dans le secteur médico-social, les salariés qui interviennent la nuit selon le régime des équivalences, bénéficieront d'un droit à repos de compensation selon les dispositions de l'article 5 ou de l'article 7 pour les heures assimilées à du travail effectif dans le cadre du régime des équivalences (exemple : 3 heures de travail effectif pour une nuit de 9 heures).

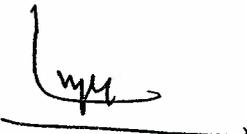
Article 9 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties conviennent de réexaminer ces dispositions en cas de refus d'agrément et d'extension de l'accord de **branche sanitaire et médico-sociale et sociale à but non lucratif du 24 avril 2002**. En toute hypothèse, les parties conviennent de se réunir au cours de l'année 2003.

Fait à VANDOEUVRE, le 14 juin 2002

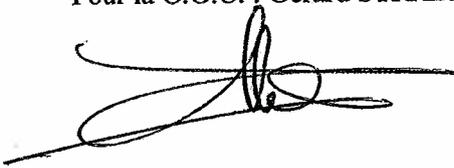
Pour l'A.E.I.M.

La représentation syndicale de
L'A.E.I.M. de Meurthe et Moselle


Jacques JEANJEAN
Président

Pour la C.G.C. : Gérard STRABACH

Jean-Pierre BLAIE
Directeur Général


Pour la C.F.D.T. : Yamin BENSALI


Pour la C.G.T. : Thierry EVA

Pour F.O. : Jean-Paul BERNARDINI