

**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT
DANS LA BRANCHE DES INDUSTRIES ELECTRIQUES ET GAZIERES**

Préambule

Le présent accord porte sur la mise en œuvre des dispositions relatives au travail de nuit contenues dans la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans son décret d'application n°2002-792 du 3 mai 2002.

Il s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.713-2 du code du travail.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Dans les entreprises des industries électriques et gazières (IEG), il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité des activités et des services pour des raisons techniques, de sûreté, économiques et d'utilité sociale. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

APK 1/7 huf -
AA OA

Article 1 - Champ d'application

Le champ d'application professionnel du présent accord est identique à celui défini pour le statut national du personnel des industries électriques et gazières par les articles 47 de la loi n°46-628 du 8 avril 1946 et 1^{er} dudit statut.

Le présent accord s'applique en France métropolitaine ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2 - Objet

Les parties signataires décident par le présent accord d'encadrer le recours au travail de nuit dans les entreprises du secteur des industries électriques et gazières.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit

Dans les entreprises de la branche des industries électriques et gazières, tout travail entre 20 h et 6 h est considéré comme travail de nuit.

Est travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 h de son temps de travail effectif quotidien entre 20 h et 6 h ;
- soit accomplit 270 heures de temps de travail effectif entre 20 h et 6 h au cours d'une période de 12 mois consécutifs.

Article 4 - Durées maximales de travail de nuit

4.1 - Durée quotidienne

La durée maximale quotidienne du travail dans un poste de nuit est en principe de 8 heures.

L'activité des entreprises du secteur des industries électriques et gazières est caractérisée par la nécessité d'assurer une continuité de service.

Conformément aux dispositions de la loi du 9 mai 2001 précitée qui prévoit la possibilité de déroger à la durée quotidienne maximale de travail pour ce type d'activité, les signataires du présent accord conviennent que cette durée est portée à 10h30 maximum pour les travailleurs de nuit des entreprises des IEG.

Il pourra être dérogé par la voie de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement à cette durée maximale quotidienne, en fonction de l'organisation particulière retenue au sein de chaque entreprise ou établissement en matière de travail de nuit, et ce dans les limites légales et réglementaires.

217
AA
AA

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit dans les autres conditions prévues par les articles L. 213-3 et R. 213-3 du Code du travail.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application des dérogations prévues au présent article devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, sans préjudice des contreparties instituées par les textes réglementaires préexistant au présent accord. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

4.2 - Durée hebdomadaire

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

Il pourra être dérogé par la voie de la négociation collective d'entreprise ou d'établissement à cette durée maximale hebdomadaire, en fonction de l'organisation particulière retenue au sein de chaque entreprise ou établissement en matière de travail de nuit, et ce dans les limites légales et réglementaires.

Article 5 : Rôle des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel des entreprises sont consultées sur la mise en place ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleurs de nuit au sens du présent accord.

Dans le cadre du rapport annuel soumis au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et du rapport annuel du médecin du travail soumis à l'organisme compétent, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.

Le travail de nuit ne doit pas affecter le droit syndical et les droits des représentants du personnel dans l'exercice de leurs mandats. Les entreprises veilleront tout particulièrement à l'exercice du droit syndical et de représentation du personnel des travailleurs de nuit.

Article 6 - Contrepartie au travail de nuit

Conformément aux dispositions légales, les salariés travaillant la nuit doivent bénéficier de contreparties accordées sous forme de temps de repos.

Dans les entreprises des industries électriques et gazières, l'attribution de ces contreparties a d'ores et déjà été instituée par des textes réglementaires préexistants au présent accord.

S'agissant des travailleurs de nuit intervenant dans le cadre de services continus, ces contreparties sont accordées sous forme d'indemnités de service continu (ISC) conformément aux dispositions des circulaires Pers. 537 et 663. Toutefois, et

3/7
AA
x
Lilip
AA

conformément au principe posé au premier alinéa du présent article, les signataires du présent accord conviennent que l'ISC accordée aux travailleurs des services continus travaillant de nuit, comprendra au moins une journée de repos chaque année.

Conformément aux dispositions de l'article L 713-2 du code du travail, les dispositions de l'alinéa précédent se substituent aux dispositions contraires de la Pers 537 paragraphe 5 intitulé « compensation en repos » modifiée par la Pers 663. L'ensemble des autres dispositions des Pers précitées n'est pas modifié par le présent accord.

Article 7 - Organisation du travail dans un poste de nuit

Les entreprises porteront une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Les entreprises veilleront à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, notamment par la mise à disposition de salle de repos et/ou de restauration.

En fonction des organisations de travail retenues, les entreprises veilleront à une bonne organisation des pauses afin que celles-ci permettent une coupure dans l'activité.

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera organisé dès lors que le temps de travail atteindra 4 heures pour des quarts d'une durée au moins égale à 10 heures.

Article 8 - Garanties particulières

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 à 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 à un poste 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.

Les salariés occupant un poste de travailleur de nuit, qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le souhait du salarié pour lequel le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examiné de façon prioritaire.

4/7
AA
huly
N/A

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

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail lorsqu'il constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, être affectée sur un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal. Dans les conditions de l'article L122-25-1-1 du code du travail, cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Article 9 - Surveillance médicale renforcée et rôle du médecin du travail

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière.

Cette surveillance médicale renforcée a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour leur santé et leur sécurité du travail de nuit, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale. Le médecin informe les travailleurs de nuit des incidences potentielles du travail de nuit sur leur santé.

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

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen par le médecin du travail à sa demande.

Pour les entreprises employant des travailleurs de nuit, le rapport annuel d'activité du médecin du travail traite du travail de nuit tel qu'il a été pratiqué dans l'entreprise dans l'année considérée.

Article 10 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travailleur de nuit,
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement,
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

AA 5/7
AA
hily-
AA

Article 11 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions figurant dans le plan de formation de l'entreprise, d'un congé individuel de formation et des autres dispositifs de formation existants.

Les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour que les travailleurs de nuit soient informés et puissent accéder aux actions de formation inscrites au plan et des autres dispositifs de formation professionnelle existants.

La compensation en repos visée à l'article 6 du présent accord ne doit pas faire obstacle à la formation professionnelle continue des salariés.

Afin de garantir les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises veilleront aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu des particularités d'exercice de leurs emplois et à en tenir informées les institutions représentatives du personnel compétentes en matière de formation professionnelle.

Article 12 - Durée, révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sur proposition d'une ou plusieurs fédérations syndicales représentatives signataires, ou sur proposition des groupements d'employeurs, une négociation de révision pourra être engagée à tout moment dans les conditions prévues par l'article L. 132-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions de l'article L.132-8 du même code.

Article 13 – Dépôt et publicité

A l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du Code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

A l'expiration d'un délai de quinze jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs, des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L.132-10 et L.135-7 du Code du travail.

Article 14- Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R 713-1 du code du travail.

6/7
AA
help
TIA

Article 15 - Entrée en vigueur

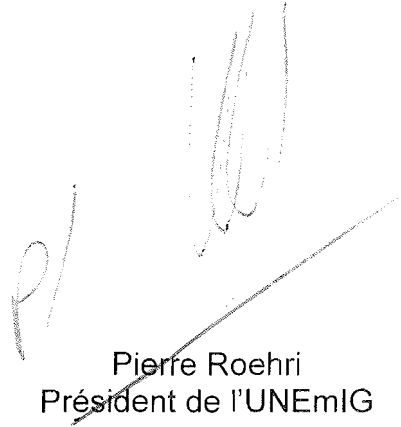
Conformément aux dispositions de l'article L.713-2 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension intervenu dans les conditions prévues à l'article précédent.

Fait à Paris, le 05 JUIL, 2007



Pierre Bart
Président de l'UFE

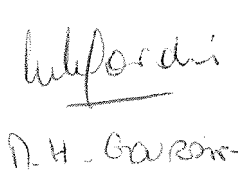
T. FRANCE de PREAMOUR



Pierre Roehri
Président de l'UNEmIG

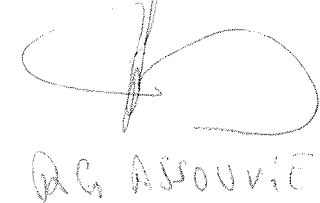
Les représentants des fédérations syndicales

FCE-CFDT



N.H. Gouraud

CFE-CGC



D.G. ASSOUVIE

CFTC-CMTE

FNME-CGT

FNEM-FO



Alain ANDRE