

**ETABLISSEMENTS CATHOLIQUES D'ENSEIGNEMENT
AGRICOLE RELEVANT DE L'ARTICLE L.813-8 DU CODE RURAL**

**ACCORD DE BRANCHE
SUR LE TRAVAIL DE NUIT**

Le présent accord, relatif au travail de nuit, est conclu dans le cadre des dispositions du chapitre III de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, du décret n° 2002-792 du 3 mai 2002 et de l'article L 713-19 du code rural.

Il s'applique aux établissements catholiques d'enseignement agricole relevant de l'article L.813-8 du code rural au sein desquels le travail de nuit est déjà un mode d'organisation du travail ainsi qu'aux établissements qui viendraient à le mettre en place.

En effet, les activités des établissements scolaires, et notamment l'accueil et l'hébergement, supposent la présence de salariés sur des plages nocturnes afin d'assurer la continuité d'un service et de répondre aux impératifs de sécurité des élèves – en termes d'encadrement, en particulier en internat – et des biens.

Le recours au travail de nuit est donc une nécessité qui s'impose au fonctionnement des établissements.

Article 1 : Catégories professionnelles concernées par le travail de nuit

Outre les personnels de la vie scolaire travaillant dans les internats, peuvent également être visés par le travail de nuit les personnes exerçant les métiers suivants définis dans les conventions collectives du CNEAP :

- § agent de gardiennage
- § agent de service d'entretien
- § agent d'entretien polyvalent
- § chefs des services techniques
- § ouvrier d'exploitation
- § technicien d'exploitation
- § responsable d'exploitation
- § infirmière
- § assistant sanitaire
- § chauffeur de car
- § agent de service de cuisine-restauration
- § agent de restauration
- § cuisinier-chef de cuisine
- § chef de restauration

Article 2 : Définition du travail de nuit

Tout travail entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit toute personne qui :

- § soit accompli, au moins deux jours par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de temps de travail quotidien effectif entre 22 heures et 7 heures,
- § soit accompli au cours d'une période annuelle de référence fixée du 1^{er} septembre au 31 août, au moins 330 heures de travail effectif durant cette plage nocturne.

Le temps de travail effectif des personnels de la vie scolaire effectuant des surveillances de nuit est défini selon l'horaire d'équivalence fixé à l'article 1 de l'accord de branche du 7 juin 2007 : 50% du temps de la surveillance de nuit équivaut à du temps de travail effectif pour la détermination de la rémunération et l'application de la législation française sur la durée du travail.

La plage horaire de surveillance sur laquelle sont appliquées les équivalences s'entend de l'extinction des feux jusqu'au lever des élèves, dans la limite d'une amplitude de 8 heures. L'organisation précise de cette plage est fixée par l'établissement.

Article 3 : Durées maximales de travail des travailleurs de nuit – organisation des temps de pause

Durée quotidienne :

La durée quotidienne de travail effectif d'un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Toutefois, pour tenir compte des spécificités liées aux activités de surveillance des personnes et des biens et afin d'assurer la continuité des services, il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de travail de 8 heures pour la porter à 12 heures.

Dans ce cas, chaque heure de dépassement donnera lieu à un repos d'une durée équivalente. Ce repos s'ajoutera au repos quotidien ou hebdomadaire fixés aux articles 7 et 10 de l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié.

Durée hebdomadaire :

La durée hebdomadaire maximale du travail effectué par un travailleur de nuit ne pourra excéder 40 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

Toutefois, pour tenir compte des spécificités liées aux activités de surveillance des personnes et des biens et afin d'assurer la continuité des services, il peut être dérogé à cette durée maximale dans la limite de 44 heures.

Organisation des temps de pause

Aucun temps de travail ne pourra excéder 6 heures de travail effectif sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Dans la limite de 20 minutes, ce temps de pause sera considéré comme travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 4 : Contrepartie au travail de nuit

Une contrepartie égale à 4% du volume d'heures de travail de nuit rémunérées sera attribuée au travailleur de nuit tel que défini à l'article 2. Celle ci sera attribuée obligatoirement sous la forme de repos compensateur.

Article 5 : Conditions de travail

Les établissements veilleront à ce que les salariés travaillant de nuit bénéficient d'un lieu leur permettant de se restaurer et que les informations relatives à la vie de l'établissement et au statut des salariés leur soient communiquées.

Par ailleurs, les personnels de la vie scolaire effectuant des surveillances de nuit en internat devront disposer de chambres individuelles leur permettant de se reposer ou de dormir, de l'extinction des feux jusqu'au lever des élèves, lorsqu'ils ne sont pas amenés à intervenir dans le cadre de leur fonction.

Une attention sera portée à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition aura pour objectif de leur faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

A cet égard, les établissements seront attentifs aux possibilités de transport des salariés, de leur domicile à leur lieu de travail, pour l'organisation des horaires de travail.

Les établissements réaffirment pour les travailleurs de nuit le principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article 19 de l'accord de branche du 11 mars 1999 modifié. Il en sera notamment ainsi en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Article 6 : garanties

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'établissement portera à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondant. De plus, lorsque 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, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour, s'il est travailleur de nuit, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit, s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions fixées aux articles L 213-5 ; R 213-6 ; R 213-7 ; R 213-8 du code du travail.

Les salariées en état de grossesse ou ayant accouché peuvent bénéficier d'une affectation sur un poste de jour dans les conditions fixées à l'article L 122-25-1-1 du code du travail.

Article 7 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension. Le bénéfice de la contrepartie, telle que prévue à l'article 4, sera attribué avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2002.

Article 8 : Durée de l'accord – révision - dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires peuvent demander la révision de certains articles. Dans ce cas, toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires de l'accord. Cette demande devra être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les trois mois suivant la notification de cette demande.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer l'accord, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale conformément à l'article L. 132-8 du code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Article 9 : Commission Paritaire Nationale

La commission paritaire nationale, compétente pour l'application et l'interprétation du présent accord se réunit au moins une fois par an.

Elle est composée comme suit :

- deux délégués par organisation syndicale signataire ou adhérente à la présente convention collective ;
- un nombre de délégués égal, représentant les organismes employeurs.

Elle est présidée alternativement, chaque année, par un délégué des employeurs et par un délégué des personnels

Elle est saisie soit directement par les salariés ou les employeurs des établissements relevant du présent accord, soit par l'une des organisations patronales ou syndicales représentatives.

Dans ce cas, la commission se réunit dans les meilleurs délais.

Les décisions concernant l'interprétation du présent accord se font à la majorité des membres présents.

Article 10 : Commission de Conciliation

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du présent accord sont examinés par une Commission Nationale de Conciliation composée de la même façon que la Commission Paritaire Nationale et fonctionnant dans les mêmes conditions.

La Commission est saisie au plus tôt et dans un délai maximum de six mois, par la partie la plus diligente, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission. Si celui-ci juge la demande recevable, il avise sans délai par lettre recommandée la partie adverse de la demande de conciliation de l'autre partie. La partie adverse fait connaître son acceptation ou son refus de la procédure de conciliation dans les huit jours suivant cette notification. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus de conciliation. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si la partie adverse a signifié son refus de la procédure de conciliation.

Chaque partie est invitée à joindre à sa saisine un dossier explicitant les motifs du litige et accompagné des pièces justificatives, notamment copie du contrat de travail lorsqu'il s'agit d'un litige individuel.

Le président réunit la Commission dès qu'il est en possession de tous les éléments indispensables au dossier.

Les membres de la commission peuvent convoquer les parties pour les entendre. Celles-ci peuvent se faire accompagner ou représenter par une personne de leur choix à l'exception d'une personne exerçant la profession d'avocat.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête de conciliation, vaut de sa part, renonciation à sa demande.

Si elle le juge utile, la commission peut déléguer, dans l'établissement, deux de ses membres, un représentant du collègue salarié et un représentant du collègue employeur, afin de rechercher une conciliation.

Les propositions de la commission sont faites à la majorité des membres présents ou représentés.

En cas de désaccord sur tout ou partie des propositions, un procès verbal de non conciliation, mentionnant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Lorsqu'un accord intervient, un procès verbal est dressé sur le champ. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants .

Article 11 : Siège des Commissions

La correspondance doit être adressée au siège de ces deux Commissions à :

Mr le Président de la Commission Nationale (paritaire ou de conciliation) de l'Enseignement Agricole Privé - 277 rue Saint-Jacques, 75005 PARIS.

Fait à PARIS, le 27 novembre 2002
En 15 exemplaires originaux

Fédération Familiale Nationale
Pour l'Enseignement
Agricole Privé (F.F.N.E.A.P.)

Fédération Nationale des Syndicats
Professionnels de l'Enseignement
Libre Catholique (SPELC)

Union Nationale de l'Enseignement
Agricole Privé (U.N.E.A.P)

Syndicat National de l'Enseignement
Chrétien (SNEC-CFTC).

Fédération Formation et Enseignement
Privés (FEP-CFDT)

Syndicat National de l'Enseignement
Privé (SYNEP/CFE-CGC)

FGTA - Force Ouvrière