

**Convention collective nationale**

IDCC : 7509. – **GROUPEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION  
ET DE PROMOTION AGRICOLES (GOFPA)**

**ACCORD-CADRE DU 5 JUIN 2007**

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : *AGRS0797183M*

IDCC : 7509

Entre :

Le groupement des organismes de formation et de promotion agricoles (GOFPA),

D'une part, et

Le syndicat national de l'enseignement chrétien (SNEC) CFTC ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture (FGTA) FO ;

Le syndicat national de la formation permanente (SNFP) CFE-CGC ;

Le syndicat national des personnels de l'enseignement et de la formation privée (SNPEFP) CGT ;

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et ne peut être justifié que par la nécessité d'assurer la continuité des services d'utilité sociale des établissements, c'est-à-dire les services d'internat et de sécurité des personnes et des biens.

Chaque instance représentative élue du personnel, lorsqu'elle existe, doit être consultée sur la base d'une note écrite exposant les motifs du recours au travail de nuit et précisant les salariés concernés, l'organisation des postes et des horaires de travail, l'organisation et le positionnement des temps de pause.

Cette consultation doit se faire une fois par an au début de l'année scolaire et, exceptionnellement, pour le cas où une nouvelle catégorie de personnel pourrait être concernée par le travail de nuit.

Un exemplaire de cet accord sera remis à chaque salarié travaillant de nuit ou à qui le travail de nuit pourrait être proposé.

### *Contexte juridique*

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche sur le travail de nuit du 9 octobre 2003, étendu par arrêté du 10 mai 2004 (publié au *Journal officiel* du 6 juin 2004), ainsi que l'article 7.4 de la convention collective nationale de l'enseignement agricole privé, personnel relevant du GOFPA.

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la métropole à tous les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, à but non lucratif, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein.

Sont exclus du présent accord les organismes gestionnaires suivants : chambres consulaires, mutualité sociale agricole et les organismes privés concernés par d'autres conventions collectives ou protocoles sociaux.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Travail de nuit et durée du travail*

#### 1.1. Définition de la plage horaire du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

#### 1.2. Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins 2 jours par semaine selon son horaire habituel au moins 3 heures de temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures ;
- soit accomplit au cours d'une période de 1 année au moins 210 heures de travail effectif durant la plage nocturne de 21 heures à 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures.

#### 1.3. Définition des équivalences

Le régime d'équivalences est mis en place pour le personnel d'internat de nuit, dont la mission est double :

- pendant les périodes d'activité, ce personnel surveille et encadre activement les élèves ;
- pendant les périodes d'inactivité, situées pendant tout ou partie des heures de nuit, il doit être présent et disponible pour faire face à tout problème qui se poserait à l'internat. Pendant ces périodes d'inactivité, le maître d'internat est autorisé à dormir.

Ce système d'équivalences s'appliquera de l'extinction des feux le soir à l'allumage le matin, dans la limite d'une plage horaire maximale de 10 heures.

Pour le personnel d'internat, lorsqu'il se trouve être sous régime d'équivalences, par temps de travail on entend le temps de travail effectif défini comme suit : 2 heures de service de surveillance de nuit équivalent à 1 heure de service pour la détermination de la rémunération et pour l'application de la législation française sur la durée du travail. Ce mode de calcul s'applique de la même manière qu'il s'agisse des périodes d'activité ou d'inactivité.

#### 1.4. Durée quotidienne du travail de nuit

##### 1.4.1. En droit national.

La durée maximale de travail est fixée à 8 heures par application de l'article L. 213-3 du code du travail.

Toutefois, le présent accord établit une dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail en autorisant une durée maximale de 12 heures, calculée en appliquant le régime des équivalences tel que défini à l'article 1.3 du présent accord.

En contrepartie, lorsque la durée du travail quotidien dépassera 8 heures, ces personnels bénéficieront d'un repos équivalant à la durée du dépassement. Ce repos s'ajoutera soit au repos quotidien, soit au repos hebdomadaire, sauf pour le personnel d'internat sous régime d'équivalences pour qui ce repos s'ajoutera obligatoirement au repos hebdomadaire.

##### 1.4.2. En droit communautaire.

Conformément aux dispositions de la directive européenne 2003/88 du 4 novembre 2003, la durée maximale de travail est fixée à 15 heures sur une période de 24 heures, pour le personnel exerçant des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes. Pour le calcul de ce seuil, les équivalences ne s'appliqueront pas.

En contrepartie, lorsque la durée du travail quotidien dépassera 8 heures, une période de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures de dépassement sera accordée au salarié.

A aucun moment, le repos compensateur issu du droit communautaire ne pourra se cumuler avec le repos compensateur issu du droit national.

#### 1.5. Repos quotidien

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives en règle générale. Toutefois, pour le personnel d'internat, le temps de repos quotidien pourra être ramené à 9 heures. Dans ce cas, chaque heure de dépassement donnera lieu à un repos d'une durée équivalente. Ce temps de repos pourra s'ajouter aux repos quotidien et hebdomadaire.

#### 1.6. Durée maximale hebdomadaire

##### 1.6.1. En droit national.

La durée maximale hebdomadaire du travail effectué par un travailleur de nuit ne pourra pas excéder 48 heures, ou 44 heures appréciées sur 12 semaines consécutives. Pour l'appréciation de ces plafonds, le régime des équivalences tel que défini à l'article 1.3 du présent accord sera applicable.

### 1.6.2. En droit communautaire.

La durée maximale hebdomadaire du travail effectué par un travailleur de nuit ne pourra pas excéder 48 heures calculées sur une période de 4 mois, les 48 heures s'entendant en temps de travail effectif, sans tenir compte des horaires d'équivalence. Les périodes de congé annuel ou de congé maladie seront neutres pour le calcul de la moyenne.

### 1.7. Temps de pause

Tous les personnels travaillant de nuit et dont la durée de travail effectif continu est supérieure à 6 heures bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes rémunéré au tarif horaire normal, sauf pour les personnels de surveillance d'internat dont le temps de travail rémunéré est déterminé en fonction de l'horaire d'équivalence défini dans l'article 1.2 du présent accord. Pour ce dernier personnel, il est admis que le temps de pause est inclus dans les périodes d'inactivité, et ne donne donc pas lieu à une rémunération ou à un repos supplémentaire.

## Article 2

### *Compensation du travail de nuit*

Compte tenu des contraintes particulières du travail de nuit, celui-ci fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes, qui s'ajoute, le cas échéant, aux compensations spécifiques fixées dans les articles ci-dessus :

- 10 heures de travail effectif de nuit rémunérées donnent droit à un repos de compensation fixé à 36 minutes (soit 6 %), pris sur le temps de travail ;
- ce repos de compensation pourra être accolé à une période non travaillée au titre de la modulation ou des jours RTT, ou aux congés payés, au choix du salarié en accord avec l'employeur.

Les repos de compensation devront être soldés au 31 août de l'année scolaire.

## Article 3

### *Conditions de travail de nuit*

3.1. Les établissements qui ont recours au travail de nuit de façon habituelle devront prévoir un espace permettant de se restaurer et de s'informer sur la vie de l'établissement.

Le personnel d'internat chargé de la surveillance nocturne dispose d'une chambre individuelle.

3.2. Les établissements seront attentifs au fait que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'établissement, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de fin de poste, lors de son affectation à ce poste et pour l'organisation de ses horaires.

### 3.3. Egalité professionnelle

Les établissements veilleront à poursuivre la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en considérant le rapport au comité d'entreprise ou, à défaut, aux instances

représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent, établi en application de l'article L. 432-3-1 du code du travail, comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations, notamment dans le domaine de la formation.

L'examen de ce rapport pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination et d'établir le plan pour l'égalité professionnelle prévu par l'article L. 123-4 du code du travail.

#### 3.4. Surveillance médicale. – Inaptitude

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-5 modifié, tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. Une visite médicale sera effectuée par le médecin du travail préalablement à l'affectation à un poste de nuit. Elle sera renouvelée au moins tous les 6 mois.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit pourra bénéficier d'un examen médical à sa demande. Ces visites sont à la charge de l'employeur.

Le médecin du travail devra être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le rapport annuel remis au CHSCT, s'il existe, devra traiter du travail de nuit. Il présentera les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et la protection des travailleurs de nuit.

Si le travailleur de nuit est déclaré inapte, par le médecin du travail, à reprendre son poste temporairement ou définitivement, l'employeur est tenu de lui proposer, à titre temporaire ou définitif, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existant dans l'établissement, et après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de postes ou aménagement du temps de travail.

Il appartient à l'employeur de provoquer l'établissement de propositions écrites par le médecin du travail.

A défaut, l'employeur devra étudier une proposition de formation d'adaptation pour un reclassement interne.

Dans le cas d'un reclassement interne le salarié concerné sera classé à l'indice de base correspondant à sa nouvelle fonction et en cas de perte de salaire il percevra un complément de rémunération jusqu'au rattrapage de son indice de base précédent.

L'employeur ne pourra prononcer la rupture du contrat de travail du fait d'une inaptitude, sauf à justifier par écrit, soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement ou une formation d'adaptation, soit du refus du salarié d'accepter le poste (ou la formation) proposé pour un reclassement.

Dans tous les cas, les instances représentatives élues du personnel et le CHSCT, lorsqu'ils existent, seront consultés avant toute décision.

### 3.5. Protection de la maternité

Les salariées en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, bénéficieront des mesures spécifiques fixées par les articles L. 122-25-1-1 et suivants du code du travail visant à assurer la compatibilité de leur état avec leur poste de travail.

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, sera affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché sera également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constatera par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période pourra être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois si le médecin du travail constate par écrit que l'état de la salariée est incompatible avec le travail de nuit. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire définie ci-dessus qui suit la fin de ce congé.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération (y compris des éventuelles majorations pour travail de nuit) composée d'une allocation journalière versée par la mutualité sociale agricole (sécurité sociale) et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, hormis la condition d'ancienneté dans l'établissement.

Cette allocation est versée à compter de la date de suspension du contrat de travail par l'employeur. Elle peut être suspendue ou supprimée à compter de la date où les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Ce temps d'allaitement est pris sur le temps de travail effectif et s'ajoute au temps de pause. En cas d'allaitement prolongé justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de la période justifiée.

Ces situations particulières font l'objet d'une information et d'une consultation des instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent.

### 3.6. Obligations familiales impérieuses

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.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant le jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les instances représentatives élues du personnel, si elles existent, seront informées de ses situations et consultées sur d'éventuelles propositions de reclassement.

### 3.7. Sécurité des travailleurs de nuit

Les établissements doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit et notamment l'accès à des moyens d'alerte et de secours.

### 3.8. Dispositions relatives aux jeunes

Le travail de nuit de 21 heures à 6 heures est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

### 3.9. Priorité d'emploi

Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper un poste de nuit, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

De même, tout travailleur de nuit accomplissant une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'établissement sera prioritaire pour l'attribution, à sa demande, d'un poste de jour pendant la durée de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération seront maintenus durant sa formation.

Les instances représentatives élues du personnel, lorsqu'elles existent, seront consultées sur ces demandes et informées des emplois disponibles correspondants.

### 3.10. Salariés mandatés

Des dispositions particulières seront proposées aux salariés travaillant de nuit et ayant un mandat syndical ou de représentant du personnel, afin qu'ils puissent accomplir leur mandat sans entrave ni contrainte.

## **Article 4**

### *Commission paritaire de suivi*

#### 4.1. Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi, composée d'un nombre égal de représentants des organisations signataires de salariés et des employeurs, est chargée du suivi du présent accord.

Cette commission est mise en place dès la signature de l'accord. Elle aura pour mission de faire le point sur les conditions d'application du présent accord et les éventuelles difficultés.

Elle pourra également être saisie par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Cette commission, qui se réunira une fois par an, sera présidée alternativement chaque année par un représentant du collège salariés ou un représentant du collège employeurs, assisté d'un secrétaire choisi parmi les représentants de l'autre partie.

La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des organisations siégeant à cette commission se fera sur justificatifs sur les bases :

- de la réunion annuelle prévue ci-dessus ;
- des frais de déplacement calculés dans la limite maximale du prix kilométrique SNCF, 2<sup>e</sup> classe, majoré des suppléments obligatoires.

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il n'est pas fait de retenue de rémunération pour la participation du salarié dûment désigné par les organisations signataires pour participer aux réunions de la commission de suivi.

## 4.2. Litiges individuels

En cas de litige individuel entre un salarié et son employeur sur l'application du présent accord, la commission composée paritairement pourra être saisie dans le cadre d'une procédure de conciliation.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée au président. Les coordonnées de celui-ci sont portées chaque année à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Le président fixe une date de réunion de la commission dans le délai de 1 mois suivant la date de réception de la saisine, en vue d'une conciliation. Il en informe le demandeur et la partie adverse qui dispose d'un délai de 15 jours pour signifier par écrit qu'elle accepte ou refuse cette réunion de conciliation. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

La commission entend le demandeur (ou son représentant) puis l'autre partie, et propose une solution. En cas de refus ou en l'absence de réponse de la partie adverse, le président et le secrétaire dressent un procès-verbal de non-conciliation, qu'ils adressent de la même façon aux deux parties. Les échanges de correspondances se font en recommandé avec avis de réception.

Ce procès-verbal de non-conciliation pourra constituer une pièce à verser à un éventuel dossier de contentieux.

## **Article 5**

### *Formalités*

#### 5.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 5.2. Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I<sup>er</sup> du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.



### 5.3. Révision

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

### 5.4. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

### 5.5. Date d'effet

Conformément aux dispositions légales, cet accord sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ainsi qu'au greffe du conseil des prud'hommes de Bobigny.

Cet accord sera applicable dès la publication du décret nécessaire à sa mise en œuvre.

Son extension est demandée.

Fait à Pantin, le 5 juin 2007.

(Suivent les signatures.)