



FFPV

Les Professionnels du Verre

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA MIROITERIE,
DE LA TRANSFORMATION ET DU NÉGOCE DU VERRE

ACCORD SUR LE TRAVAIL DE NUIT DU 18 MARS 2003

Entre :

- la FFPV, d'une part,
- les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Conscientes qu'il peut exister ou se présenter des situations ou conditions particulières, exceptionnelles et incontournables, dans lesquelles certaines entreprises relevant de la convention collective nationale de la Miroiterie, de la Transformation et du Négoce du verre, et pour certaines de leurs activités, certains de leurs outils et process, se retrouvent pour des nécessités techniques, économiques et sociales, contraintes à faire appel à un travail en horaire de nuit.

Conscientes également du caractère de pénibilité et de nuisances que peuvent représenter ces situations de travail pour la santé, la qualité de la vie familiale et sociale des personnes qui s'y trouvent confrontées, et des impératifs de protection de la sécurité et santé des salariés.

Les parties signataires du présent accord ont décidé par celui-ci, conformément aux dispositions légales de la loi 2001-339 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du décret 2002-792 du 3 mai 2002 et d'autres, opposables à la profession, d'encadrer dans celle-ci le recours au travail de nuit et de fixer des garanties et contreparties en faveur des travailleurs de nuit ou devant effectuer une partie de leur activité de travail dans la plage des horaires de nuit.

ARTICLE 1 : DÉFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins un poste de nuit pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée,
- soit accomplit au moins deux fois chaque semaine selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de travail quotidien effectif, pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée,

.../...

Fédération Française des Professionnels du Verre
10 rue du Débarcadère - 75852 Paris cedex 17
Tél : 01 40 55 13 55 Fax : 01 40 55 13 56
E-Mail : ffpv@verre.org

Consultez notre site Internet : www.verre.org

WR
PT
JS
GG

GD

- soit qui accomplit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs au moins 250 heures de travail effectif selon la définition de l'article L 212-4 du Code du Travail (loi 82-957 du 13 novembre 1982 art 28, loi 98-461 du 13 juin 1998 art 5, loi 2000-37 du 19 janvier 2000 art 21 art 3), pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures (ou celle qui lui est substituée) et selon son horaire habituel de travail.

Lorsqu'un salarié aura accompli, sur une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 250 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures (ou celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent) selon les catégories définies ci-dessus, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions de l'article 3 du présent accord.

Conformément au 1^{er} alinéa de l'article L.213.1.1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, l'entreprise pourra substituer à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, la plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures. Cette substitution est soumise à accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, à autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et du C.H.S.C.T.

ARTICLE 2 : LIMITATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Dans le cadre de la mise en place du travail de nuit, dans une entreprise ou un établissement, il leur appartiendra de vérifier qu'ils respectent les critères ci-dessous.

Le travail, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Il doit demeurer exceptionnel et ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois de production, de maintenance (y compris informatique), de dépannage, de surveillance et de logistique (transport, expéditions) pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés,
- soit absolument impossible pour l'entreprise au plan technique et économique de trouver et mettre en œuvre d'autres moyens ou fonctionnement de l'outil, process de travail ou service, sans en compromettre l'existence et l'emploi, ses capacités à répondre aux besoins et services d'utilité sociale qu'elle assure et à la continuité de l'activité économique,
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

ARTICLE 3 : CONTREPARTIES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Art 3.1 : Repos compensateurs

Les travailleurs de nuit (tel que définis dans l'article 1) bénéficient, d'une contrepartie sous la forme d'un repos compensateur de 1 minute par heure à compter de la première heure de travail effectif. Ceci dans la limite de trois postes par an.

Les repos compensateurs seront comptabilisés et devront être pris dans un délai de 6 mois suivant leur acquisition.

L'employeur fixe les modalités de prise en compte de ces repos qui, pourront en accord avec le salarié, être cumulés afin d'être pris par journée entière.

.../...

NR
PJ
J.S
GG

SD

Art 3.2 : Compensations financières

Une prime de panier d'un montant égal à une fois et demi le salaire minimum professionnel applicable du coefficient 140 (Avenant n° 5 du 10 décembre 1996) est versée aux travailleurs de nuit pour le poste considéré comme étant de nuit.

NB: Conformément à l'article 29 des clauses générales de la Convention Collective de la Miroiterie, les travailleurs, qui ne sont pas travailleurs de nuit au sens de la définition de l'article 1 du présent accord, et qui exceptionnellement seraient amenés à effectuer des heures de travail au cours de la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou celle qui lui est substituée, (à l'exclusion par conséquent des heures comprises dans l'horaire normal de travail), bénéficieront des majorations prévues à l'article 30 des clauses générales de la Convention Collective de la Miroiterie, soit 100 pour 100.

Si ces heures ont caractère d'heures supplémentaires, la majoration à ce titre s'applique sur le taux horaire de base. A ce total s'ajoute la majoration pour travail exceptionnel de nuit selon la formule (Taux Horaire de base B x maj h sup) + Taux Horaire de base B.

Art 3.3 : Accords d'entreprise

Les contreparties définies aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord ne s'opposent pas aux avantages de même nature éventuellement supérieurs accordés au niveau des entreprises, mais ne se cumulent pas avec eux.

ARTICLE 4 : ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE CADRE DU TRAVAIL DE NUIT**Art 4.1 : Modalités d'organisation**

L'entreprise veillera 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'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.

L'entreprise respectera un délai de prévenance d'au moins sept jours. Cependant ce délai de prévenance pourra être éventuellement réduit en cas de circonstances exceptionnelles avec information préalable des Représentants du Personnel.

Art 4.2 : Durée maximale du travail effectif des travailleurs de nuit

Pour les travailleurs de nuit la durée maximale journalière de travail effectif ne peut excéder 8 heures.

Elle peut être portée à 10 heures pour les travailleurs exerçant des activités de maintenance, de garde, de surveillance, de transport ou pour assurer la continuité de la production en cas d'absence du salarié venant en relève (par exemple).

Exceptionnellement elle peut être portée à 12 heures dans les seuls cas de force majeure liés à la sécurité des personnes et des biens.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures conformément aux articles R213.2 et R213.4 du code du travail.

.../...

WR
PJ
JS.
GG

GD

Art 4.3 : Pauses

Le travailleur de nuit qui effectue son service pendant une durée de six heures sans interruption, bénéficiera, sous réserve de dispositions plus favorables, de vingt-huit minutes de pause payée comme temps de travail.

En vertu de l'article L 212-4 du Code du Travail (loi 82-957 du 13 novembre 1982 art 28, loi 98-461 du 13 juin 1998 art 5, loi 2000-37 du 19 janvier 2000 art 21 art 3), ce temps de pause ne sera pas ou sera considéré comme temps de travail effectif.

L'employeur devra veiller à une bonne gestion des pauses afin que celles-ci soient réparatrices et mettra à disposition des salariés dans la mesure du possible, une salle pour qu'ils puissent se restaurer et se reposer.

ARTICLE 5 : CONDITIONS D'AFFECTATION DU SALARIÉ À UN POSTE DE NUIT**Art 5.1: Surveillance médicale**

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

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande auprès du médecin du travail. Celui-ci peut également prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires. Ces examens sont à la charge de l'employeur.

Le médecin du travail doit avoir l'ensemble des caractéristiques de l'intervention des salariés en horaires de nuit.

Tout arrêt de travail, pour maladie ou accident sera signalé au Médecin du travail.

Art 5.2 : Permutation entre un poste de jour et un poste de nuit .

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.

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. Les salariés de plus de 50 ans ou ceux qui ont effectué plus de 5 ans comme Travailleurs de nuit sont prioritaires par rapport aux autres travailleurs de nuit. L'employeur portera à la connaissance du salarié la liste des emplois proposés.

Art 5.3 : Inaptitude

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'établissement, correspondant à ses qualification et rémunération 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 justifiée par écrit:

- soit de proposer au salarié un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à celui qu'il occupe,
- soit après refus par le salarié de tout autre poste proposé.

.../...

WR
PJ
GG
J.S.

GD

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES FEMMES ENCEINTES

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 de 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, à l'issue du congé postnatal, 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 période 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 et au médecin de travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début de congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin de 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 et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur assurant le maintien de la rémunération habituelle de l'intéressée.

ARTICLE 7 : MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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 8 : JEUNES TRAVAILLEURS

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

ARTICLE 9 : FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, 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.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du-Travail.

.../...

Q

WR
PX

GG

J.S.

G

ARTICLE 10 : EXERCICE DES MANDATS

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

ARTICLE 11 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension. Son effet est rétroactif au 1^{er} mai 2002.

ARTICLE 12 : DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 13 : DÉNONCIATION

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord avec un préavis de 3 mois et dans le respect des dispositions de l'article L.132-8 du code du travail.

ARTICLE 14 : SUIVI DE L'ACCORD

A l'issue d'une période de 3 ans du présent accord, les parties établiront un bilan du présent accord et s'il y avait lieu entameraient des négociations pour procéder à d'éventuels ajustements. De même, et antérieurement à cette échéance, les parties se rencontreront pour tenir compte des éventuelles modifications réglementaires.

ARTICLE 15 : DÉPÔT

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L.132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 mars 2003.

• FÉDÉRATION FRANÇAISE DES PROFESSIONNELS DU VERRE

• C.F.E. - C.G.C.

• C.M.T.E. - C.F.T.C.

• C.G.T.

• C.G.T. - F.O.

• FCE - C.F.D.T.

GABOËT Gérard

Christian Durieux

Jules Schwinn

Richard Petak

Ronald Weann