



MAJ 09.2017

Le travail de nuit

Source :

- CCB du 21 mai 2010

La Collective de branche du 21 mai 2010 accorde dorénavant aux salariés la possibilité de **travailler la nuit en service prestataire**. Auparavant, cette possibilité n'existait que dans le cadre du particulier employeur et était assimilée à de la garde à domicile.

■ La plage horaire

Toute intervention effectuée entre **22 heures et 7 heures du matin** (soit sur une plage horaire de 9 heures) est considérée comme travail de nuit.

⇒ Article 25 CCB du 21/05/2010

0h	1h	2h	3h	4h	5h	6h	7h	8h	9h	10h	11h	12h	13h	14h	15h	16h	17h	18h	19h	20h	21h	22h	23h	0h
N	N	N	N	N	N	N	N	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	J	N	N

Exemple :

Un salarié effectuant une intervention de 6 heures à 8 heures sera considéré comme étant une heure en travail de nuit (de 6h à 7h) et une heure en travail de jour (de 7h à 8h).

■ Les différentes possibilités d'intervention de nuit

La Convention collective de Branche du 21 mai 2010 distingue deux types de personnel :

- **les travailleurs de nuit** pour lesquels l'activité de nuit est permanente et organisée dans un cadre précis.
 - Il s'agit ici des salariés effectuant deux types de fonction :
 - l'intervention sédentaire de nuit :

- Elle consiste pour le salarié dans le cadre d'une fonction d'alerte et de surveillance, à passer tout ou partie de la nuit auprès de l'usager dont l'état de santé nécessite un travail effectif continu afin de répondre à toute sollicitation éventuelle.
 - Exemple :
Garde malade à domicile.
- l'intervention itinérante de nuit.
 - Elle consiste pour le salarié à effectuer une ou plusieurs séquence de travail auprès d'un ou plusieurs usagers dont l'état de santé ou la situation nécessite des actes de soins, d'alimentation ou d'hygiène pendant la plage de nuit. Le salarié intervient périodiquement chez la personne aidée mais n'y dort pas.
 - Exemple :
Service de garde itinérante de nuit.
- **les salariés travaillant occasionnellement la nuit**, pour lesquels une intervention peut être demandée exceptionnellement pendant la plage horaire de nuit (*pour une garde d'enfant à horaire atypique par exemple dès 6heure ou pour aller aider une personne âgée à se coucher à 22 heures*).

■ Les travailleurs de nuit

L'activité des travailleurs de nuit ne se fait que dans un cadre précis.

Il s'agit, rappelons-le, de salariés amenés à effectuer une activité continue et effective pendant la plage de nuit.

Sur le département, aucun salarié n'est, semble-t-il, concerné.

Les article 26 à article 32.2 de la CCB du 21 mai 2010 traitent de ce sujet.

■ Les travailleurs de nuit

En accordant la possibilité aux salariés de pouvoir travailler de jour comme de nuit, la Convention Collective a permis de trouver une solution viable à des prises en charge auxquelles il était auparavant impossible de répondre du fait qu'elle supposait une intervention ou trop tôt dans la journée ou trop tard le soir.

⇒ **Qui peut intervenir sur la plage horaire de nuit ?**

En priorité les volontaires.

A défaut de candidats ou d'un nombre de personnes suffisant au regard des besoins, **tous les salariés de l'Association peuvent être concernés**, sachant que l'employeur devra au préalable avoir pris en compte les charges familiales de chacun afin de déterminer des priorités

Un salarié célibataire sera susceptible d'intervenir plus volontiers qu'un salarié ayant des enfants en bas âge. La Convention Collective ne précise toutefois aucune condition minimale de qualification (les A peuvent intervenir comme les B ou les C).

Il est bon que l'employeur établisse sans tarder une liste de volontaires en interrogeant sur cette question l'ensemble de ses salariés.

⇒ Article 34.1 CCB du 21/05/2010

⇒ **Le salarié peut-il refuser ?**

OUI mais un nombre de fois limité.

En fait, **4 fois par an**. Son refus doit faire l'objet d'un écrit (et ce afin d'en garder une trace et de pouvoir facilement les comptabiliser).

A la 5^{ème} demande, le salarié aura l'obligation d'accepter sous peine de risquer d'encourir une sanction disciplinaire s'il refuse de se rendre à son travail.

Il est bon de rappeler que la plage d'indisponibilité prévu par l'accord de Branche sur la modulation concerne une journée ou deux-demi journées dans la semaine (et non des heures précises). Un salarié ne peut par exemple exiger de son employeur de ne jamais travailler avant 8 heures du matin.

⇒ Article 34.2 CCB du 21/05/2010

⇒ **Le salarié travaillant sur des horaires de nuit a-t-il droit à une prime ?**

NON. Il sera rémunéré sur la base de son taux horaire.

Aucune majoration salariale ou prime n'est prévue par la Convention Collective.

⇒ **Quels sont les éléments à prendre en compte en terme d'organisation ?**

L'Association devra s'assurer que la gestion des plannings des salariés amenés à travailler sur des plages horaires de nuit est conforme aux dispositions de la Convention Collective de Branche du 21 mai 2010.

⇒ Article 12.1 CCB du 21/05/2010

⇒ Article 5. CCB du 21/05/2010

⇒ Article 13. CCB du 21/05/2010

- **le repos quotidien :**

- d'une durée de 11 heures consécutives.
 - Exemple : un salarié amené à travailler chez une personne aidée de 22h à 23h ne pourra reprendre son activité le lendemain avant 10 heures le lendemain

- **l'amplitude de la journée :**

- d'une durée de 11 heures maximum.
 - Exemple : un salarié qui débute sa journée à 5 heures du matin (pour une garde à horaire atypique) ne pourra travailler la même journée après 16 heures.

- **la durée quotidienne effectif :**

- d'une durée de 10 heures maximum