

Accord national sur le travail de nuit dans le transport aérien du 14 janvier 2003

Etendu par arrêté du 17 novembre 2003

Accord national sur le travail de nuit dans le transport aérien

Signé le 14 janvier 2003

Préambule

Conscientes de la nécessité technique, économique ou sociale de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services concourant au transport aérien, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

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 accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année selon son horaire habituel de travail, au moins trois heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- Soit accompli sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif sur la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lorsqu'un salarié aura accompli sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent, il sera vérifié, au cours du premier mois suivant ce constat, que l'intéressé a bénéficié des dispositions du présent accord.

Article 2 – Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 1 du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique ou des services. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- Soit impossible d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ou les services à rendre à la clientèle.
- Soit indispensable d'allonger le temps de service à assurer, en raison, notamment du caractère particulier de la notion de continuité de l'activité à assurer à la clientèle.
- 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.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1.

Article 3 – Contrepartie sous forme de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur d'une durée forfaitaire égale à :

- 1 jour entre 270 et 399 heures effectivement travaillées ;
- 2 jours entre 400 et 899 heures effectivement travaillées ;
- 3 jours entre 900 et 1399 heures effectivement travaillées ;
- 4 jours au-delà de 1400 heures effectivement travaillées.

Les conditions et modalités de prise de ce repos compensateur seront définies au niveau de l'Entreprise ou de l'établissement.

Article 4 – Durée du travail de nuit

Une attention particulière sera apportée par l'entreprise 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.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité ou de la production, principalement sur les bases aéroportuaires.

Cette activité recouvre notamment les emplois de manutention, d'exploitation, de présence auprès de la clientèle ou de maintenance aéronautique et d'installations techniques. Pour des raisons d'organisation des plannings de travail, cette activité s'exerce généralement en cycles de travail avec une répartition moyenne sur moins de 5 jours par semaine.

En cas de circonstances exceptionnelles ou d'aléas d'exploitation, pour une durée limitée dans le temps et dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, en particulier après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, la durée du travail pourrait être portée à 12 heures par jour.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le salarié devra bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes.

Article 5 – Conditions d'affectation du salarié a un poste de nuit

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière.

En référence à l'article L.213-5 et R.213-6, 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.

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 sur un poste de jour, est soumise à l'accord de l'intéressé. Un refus éventuel de sa part ne peut donner lieu à sanction.

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. Le souhait du salarié pour lequel 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, sera examiné de façon préférentielle.

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'entreprise, correspondant à sa qualification 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 de proposer au salarié un poste de jour, après avoir exploré toutes les possibilités d'affectation à un poste de niveau équivalent y compris les possibilités de formation préalable ou que le salarié refuse le poste proposé. Cette rupture s'analysera comme un licenciement.

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit, sur sa demande ou sur celle du médecin du travail, être affectée sur un poste de jour, si le poste de nuit est incompatible avec son état. Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération (en référence aux art. L.122-25-1-1 et L.122-26 du Code du travail).

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit faire 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, ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation. La salariée bénéficie alors d'une garantie de rémunération, composée d'une allocation versée par la Sécurité Sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur (en référence aux art. L.122-24-4, L.122-25-2, L.122-26, L.224-1 et L.241-10-1 du Code du travail).

Article 6 – 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(e) salarié(e) 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 7 – Formation professionnelle des travailleurs de nuit

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, rappelant qu'ils bénéficient des mêmes droits que le personnel en horaire de jour.

Article 8 – Entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 3, relatives au repos compensateur qui s'appliqueront avec effet rétroactif au 1 mai 2002.

Les parties signataires conviennent de demander au Ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du transport aérien, personnel au sol.

Article 9 - Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au secrétariat - greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- FO