

**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT**

Entre :

La Société BT Services, Société Anonyme au capital de 3 482 753,16 Euros, dont le siège social est situé Tour Ariane, 5, place de la Pyramide, BP 22, 92088 LA DEFENSE Cedex, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 408 023398, représentée par Monsieur Jérôme EGRETAUD-BOYER, Directeur des Ressources Humaines, dûment habilité à l'effet des présentes,

D'une part,

Et :

Le Syndicat CFDT, représenté par

Le Syndicat CFE-CGC, représenté par *Mme. France SANTAL DSC*



Le Syndicat CFTC, représenté par *JN PARIS DSC CFTC*



Le Syndicat CGT, représenté par *G. ROGER - DS SO.*

Le Syndicat CGT-FO, représenté par *G. ABBATE DSC FO*



D'autre part,

**Il a été convenu ce qui suit :**

*J.E.M.*



## Sommaire

Préambule .....	3
Article 1 - DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT .....	4
Article 2 - LIMITATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT .....	4
2.1. Périmètre des Activités et Missions concernées.....	4
2.2. L'extension ou la mise en place de la qualité de travailleur de nuit à de nouvelles activités et/ou missions.....	5
2.3. Information des instances représentatives du personnel sur le bilan annuel du travail de nuit ...	5
Article 3 - ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE CADRE DU TRAVAIL DE NUIT .....	6
3.1. Principes généraux.....	6
3.2. Transport.....	6
3.3. Durée du travail.....	6
3.4. Repos .....	7
Article 4 - CONTREPARTIES SPECIFIQUES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT .....	7
4.1. Temps de pause.....	7
4.2. Repos compensateur .....	7
4.2.1. Le calcul du repos compensateur .....	7
4.2.2. La prise du repos compensateur.....	8
4.3. Contrepartie financière au profit des travailleurs de nuit.....	8
4.4. Indemnité de panier.....	8
Article 5 - CONDITIONS D'AFFECTATION DU SALARIE A UN POSTE DE NUIT OU A UNE MISSION COMPRENANT DU TRAVAIL DE NUIT .....	9
5.1. Surveillance médicale.....	9
5.2. La mise en œuvre du travail de nuit.....	9
5.3. Le retour à un horaire de jour .....	9
5.3.1. L'état de santé.....	9
5.3.2. Les contraintes familiales.....	10
5.3.3. Autres motifs .....	10
5.3.4. Mesures spécifiques aux salariés de 50 ans et plus .....	11
Article 6 - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	11
Article 7 - MESURES PARTICULIERES POUR LES FEMMES ENCEINTES .....	11
Article 8 - FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DE NUIT.....	12
Article 9 - PORTEE, REVISION DE L'ACCORD ET DENONCIATION .....	12
Article 10 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD.....	12
Article 11 - SUIVI DE L'ACCORD.....	13
Article 12 - FORMALITES DE DEPOT.....	13

JEP  
SIF  
JOP  
AF  
SR



## Préambule

En complément du travail de jour requis par ses activités normales, afin d'assurer la continuité des services apportés aux clients de BT Services que ce soit chez les clients ou dans les locaux de BT Services, BT Services peut demander à certains salariés, hommes ou femmes, ETAM ou Cadres de travailler la nuit.

Le travail de nuit reste toutefois exceptionnel, BT Services s'attachant à en limiter le recours.

Afin de prendre en compte la pénibilité et les difficultés du recours à cette forme d'organisation du travail, les parties signataires décident, par le présent accord, d'encadrer le recours au travail de nuit au sein de l'entreprise en précisant dans le respect du devoir de protection des salariés, les conditions de la mise en œuvre du travail de nuit et ses compensations.

Les parties signataires conviennent :

- Que le travail de nuit est limité aux activités destinées à assurer la continuité des services directs ou indirects demandée par nos clients ;
- De prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés ;
- D'encadrer les possibilités de recourir au travail de nuit ;
- De prévoir pour les salariés concernés des contreparties et des garanties ainsi que des mesures permettant d'améliorer leurs conditions de travail ;
- De tenir compte des spécificités de la situation des travailleurs de nuit en ce qui concerne leurs possibilités de formation, les différents aspects de leur évolution de carrière et leur accès aux activités sociales de l'entreprise ;
- De favoriser leur retour au travail de jour.

Le présent accord se substitue purement et simplement – conformément à l'article L.2261-14 du Code du travail – aux stipulations des accords et pratiques antérieurement en vigueur au sein des anciennes entités.

JEP

SHP

JNP  
GA  
ER



## Article 1 - DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Le présent accord s'applique aux travailleurs de nuit tels que définis ci-après.

Travail de nuit :

En application du code du travail (*article L 3122-29*), le travail de nuit est défini comme tout travail effectué à la demande de l'entreprise entre 21 heures et 6 heures du matin.

Travailleur de nuit :

En application du code du travail (*article L 3122-31*), est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- Soit accomplit du travail de nuit selon un horaire de travail habituel dans le cadre d'une planification ;
- Soit accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif pendant la plage d'horaires de nuit définie précédemment.

## Article 2 - LIMITATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

### 2.1. Périmètre des Activités et Missions concernées

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité des services demandés par nos clients dans le cadre des activités énumérées ci-après :

- Centres de service (help desk par exemple) ;
- De maintenance ;
- De pilotage et d'exploitation informatique ;
- D'infogérance des réseaux et des systèmes d'information.

Est concerné dans ce périmètre le personnel réalisant des missions de réception d'appels, de surveillance, de pilotage, d'analyse et d'administration.

Tout planning de nuit applicable aux catégories de travailleurs de nuit, issu d'un nouveau contrat client travaillant sur les activités énumérées et définies ci-dessus, fait l'objet avant sa mise en œuvre d'une information à chaque comité d'établissement ou CHSCT concerné lui permettant de vérifier sa conformité aux dispositions du présent accord ainsi qu'aux dispositions légales et conventionnelles.

Les plannings en vigueur à la date d'application du présent accord seront communiqués à chaque comité d'établissement concerné.

JEM.

SHE

JMP  
GA  
GN



## **2.2. L'extension ou la mise en place de la qualité de travailleur de nuit à de nouvelles activités et/ou missions.**

Si d'autres formes d'activités devaient nécessiter la mise en place du travail de nuit ou si le travail de nuit devait être étendu à d'autres missions :

- Les organisations syndicales représentatives au plan national dans l'entreprise et la Direction conviennent de se rencontrer pour en discuter l'intégration par voie d'avenant au champ d'application du présent accord ;
- Le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés préalablement à la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés autres que celles énumérées et définies ci-dessus, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles activités et/ou missions que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- Soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement, la veille ou la maintenance des équipements utilisés par l'entreprise ou par un des ses clients ;
- 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 au sein de l'entreprise ou chez ses clients.

## **2.3. Information des instances représentatives du personnel sur le bilan annuel du travail de nuit**

Une fois par an le comité central d'entreprise est informé et consulté sur le bilan annuel du travail de nuit.

Ce bilan comprend obligatoirement :

- Le nom des entreprises clientes ;
- Le lieu de la mission ;
- Le descriptif succinct des prestations ;
- Le nombre de salariés concernés avec distinction par sexe ;
- Les horaires et la durée des missions ;
- Les formations suivies par les travailleurs de nuit.

Il est en outre rappelé que chaque comité d'hygiène et de sécurité reçoit chaque année un bilan de la médecine du travail pour l'établissement concerné faisant l'état des lieux du nombre de visites effectuées auprès des « travailleurs de nuit ».

JNP

### **3.1. Principes généraux**

L'entreprise s'attache à adopter des formes d'organisation du travail permettant d'éviter les situations de travail isolé.

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.

### **3.2. Transport**

L'entreprise s'assure que, lors de son affectation au poste ou à une mission comportant du travail 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.

Quand le planning ne permet pas d'utiliser les transports en commun, le salarié qui est amené à utiliser son véhicule personnel bénéficie d'un remboursement de frais de déplacement, que sa mission s'exerce sur son site habituel de travail ou sur un site client. Celui-ci correspond à la distance domicile-lieu de travail à laquelle est appliqué le barème indemnités kilométriques en vigueur dans la société. L'application de cette disposition est précisée dans l'ordre de mission.

Pour tenir compte de situations exceptionnelles, (grèves des transports en commun, intempéries...), l'entreprise pourra être amenée à rembourser les frais de transport engagés sur présentation des justificatifs correspondants.

### **3.3. Durée du travail**

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures de travail effectif. Il s'agit de 8 heures au total sur une période de travail effectuées par le travailleur de nuit incluant, en tout ou partie, une période de nuit.

Le travailleur de nuit ne peut effectuer plus de 5 nuits consécutives avant repos.

Dans l'hypothèse où un travailleur de nuit effectue plusieurs semaines de 5 nuits consécutives, le rythme de travail devra impérativement comporter un repos d'une durée minimale de 72 heures consécutives par période de 14 jours, incluant 10 nuits de travail.

Néanmoins, en application des dérogations autorisées par le code du travail pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité des services apportés aux clients, il pourra être dérogé à cette durée quotidienne de travail de nuit de 8 heures dans la limite de 10 heures sous réserve d'une information-consultation du CHSCT concerné au titre de chaque contrat client considéré.

Par ailleurs, le comité d'entreprise ou d'établissement sera informé, en séance ordinaire, des cas de dérogation à ces dépassements des durées maximales.

Dans ce cas, pour les salariés concernés par cette dérogation, le repos compensateur de 5 % prévu à l'article 4.2 du présent accord est porté en contrepartie à 10%.

Dans tous les cas, la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives est de 40 heures.

*SYF*

*SYF*

*SUP  
CA  
GR*



### 3.4. Repos

Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien d'une durée de 11 heures.

## Article 4 - CONTREPARTIES SPECIFIQUES AU PROFIT DES TRAVAILLEURS DE NUIT

### 4.1. Temps de pause

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives et maximale de 1 heure lui permettant de se détendre et se restaurer. Le salarié peut prendre le temps de pause soit à la fin de la période de 6 heures de travail effectif consécutives soit avant la fin de la période de 6 heures de travail effectif consécutives. La durée du temps de pause et le moment de sa prise sont fixés en fonction des besoins spécifiés par le client et l'organisation mise en place. Il doit apparaître clairement dans les ordres de mission s'il est programmé dans le planning.

Pendant son temps de pause, le travailleur de nuit cesse son travail. L'organisation du travail doit prévoir des pauses alternées de telle sorte que le salarié n'ait aucune contrainte de surveillance.

Les parties convenant de la pénibilité associée au travail de nuit décident que le temps de pause des postes de nuit est assimilé à du temps de travail effectif, et rémunéré comme tel à hauteur de 20 minutes par poste pour les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 1.

Le temps de pause excédant les 20 minutes visées ci-dessus n'est pas pris en compte dans le décompte des heures supplémentaires, des repos compensateurs et ne s'impute donc pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans certains cas particuliers par exemple de démarrage d'un contrat et en tout état de cause pendant une durée maximale de 4 mois, un salarié pourra être amené à assurer seul le service dans les conditions de sécurité prévus par les textes en vigueur. Il disposera alors du même temps de pause, mais devra assurer une surveillance de fonctionnement ; dans cette hypothèse, l'intégralité du temps de pause sera considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

### 4.2. Repos compensateur

Les travailleurs, au sens de l'article 1, de nuit bénéficient, à titre de contrepartie d'un repos compensateur.

#### 4.2.1. Le calcul du repos compensateur

Les salariés ayant qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1, bénéficient d'un repos compensateur égal à 5 % du nombre d'heures total de nuit de travail effectif réalisé.

Dans l'hypothèse où le salarié exécute un travail de nuit dans le cadre d'un planning incluant des heures de nuit effectuées dans la plage horaire définie à l'article 1 du présent accord, le calcul de ce repos se fait chaque fin de mois.



Dans l'hypothèse où le salarié est qualifié de travailleur de nuit après avoir accompli 270 heures de travail effectif pendant la plage d'horaire de nuit, le calcul de ce repos compensateur se fera à l'issue des 12 mois consécutifs constatant la réalisation des 270 heures ; il sera arrondi à la demi-journée supérieure.

Le montant cumulé du repos compensateur acquis sera mentionné sur le bulletin de paye.

#### *4.2.2. La prise du repos compensateur*

La prise de ce repos compensateur doit se faire selon les modalités suivantes :

- Par demi-journées au moins ;
- Dans les trois mois qui suivent son acquisition.

En fonction du besoin spécifié par le client, l'intégration dans le planning du repos compensateur est la solution à privilégier.

Dans cette hypothèse, le planning aménage et fait clairement apparaître en sus des périodes de travail, de congés payés et des jours de RTT, un temps de repos exprimé en journées ou demi-journées égal au % défini ci-dessus. Dans ce cas, le travail de nuit générera en fin de mois un calcul de repos compensateur acquis et pris à hauteur de ce pourcentage.

Lors de la prise de ce repos compensateur, les collaborateurs sont payés sans majoration.

#### **4.3. Contrepartie financière au profit des travailleurs de nuit**

Les heures de travail effectuées par un travailleur de nuit habituel au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit, à condition qu'il respecte la définition du travailleur de nuit habituel défini à l'article 1, à une majoration égale à 30 % du taux horaire de base brut.

Par ailleurs, les heures de nuit effectuées par un travailleur de nuit, au sens de l'article 1, entre le dimanche 21h et le lundi 6h, ouvrent droit à une majoration égale à 50 % du taux horaire de base brut.

Les heures de nuit effectuées un jour férié seront majorées à 100 % à l'exception des 1er Mai, du 25 décembre et du 1er janvier qui sont majorés à 150 % et ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %.

#### **4.4. Indemnité de panier**

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'indemnité de panier à hauteur du montant en vigueur dans l'entreprise au moment de la réalisation du travail de nuit.

Tout travailleur de nuit au sens de l'article 1 bénéficie de cette indemnité de panier.

JCM

JNP  
EA  
CR



**Article 5 - CONDITIONS D'AFFECTATION DU SALARIE A UN POSTE DE NUIT OU A UNE MISSION COMPRENANT DU TRAVAIL DE NUIT**

**5.1. Surveillance médicale**

Tout travailleur de nuit, au sens de l'article 1, bénéficie d'une visite médicale particulière tous les 6 mois.

Une visite médicale est prévue avant une première affectation sur un poste de nuit.

Il sera tenu compte dans le planning de la visite médicale qui est considérée comme du temps de travail effectif.

La programmation des visites médicales tiendra compte des obligations légales en terme de repos obligatoire.

**5.2. La mise en œuvre du travail de nuit**

Le présent accord est fourni lors de la signature d'un contrat de travail prévoyant une clause de travail de nuit et lors de la remise de l'ordre de mission technique (OMT) relatif à une mission de nuit pour les salariés qui travaillaient jusqu'à présent de jour. Est également fourni, aux salariés concernés, un planning qui leur donne de la visibilité sur leurs rythmes de travail sur une période minimale de 6 mois (cycles de travail, congés payés, repos compensateurs...).

Sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste ou à une mission de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit d'un salarié qui jusqu'à présent effectuait un travail ou une mission de jour est soumise à l'accord exprès du salarié.

Par conséquent, le refus d'être affecté à un travail de nuit ou à un travail de jour ne constitue en aucun cas une faute ni un motif de licenciement.

Dans le cas où un salarié dont le contrat de travail prévoit expressément la possibilité d'être affecté à un poste ou à une mission de nuit entraînant la qualité de travailleur de nuit et qui est affecté à un poste de travail de jour :

- Celui-ci peut se voir proposer au maximum une fois un poste de travail ou une mission de nuit, qu'il ne peut refuser sauf dans les cas prévus à l'article L 3122-37<sup>1</sup> du code du travail.
- Néanmoins l'entreprise s'engage, s'il le demande, à trouver une solution lui permettant de revenir à un poste ou une mission de jour au plus tard dans un délai de 6 mois.

**5.3. Le retour à un horaire de jour**

**5.3.1. L'état de santé**

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, ce salarié doit être transféré, dans le mois qui suit sa demande, à titre définitif ou temporaire sur un poste ou une mission de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Dans l'éventualité où le travailleur de nuit serait déclaré inapte par la médecine du travail, celui-ci se verrait confié une mission de jour.

<sup>1</sup> Incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses



### 5.3.2. Les contraintes familiales

Lorsque le travail de nuit pose des problèmes au regard d'obligations familiales particulières, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut déposer un dossier auprès de son Responsable Ressources Humaines, assorti de pièces justificatives, afin de demander son affectation sur un poste ou une mission de jour. Un examen de sa situation sera effectué en retour avec son Responsable Ressources Humaines dans le mois de la réception du dossier et donnera lieu, dans les mêmes délais, à une réponse motivée de la part de l'employeur.

Lors de la naissance d'un enfant, le salarié doit sur sa demande être affecté sur un poste de jour pour une durée pouvant aller jusqu'au 1<sup>er</sup> anniversaire de son enfant. Il devra formuler sa demande au plus tard 2 mois avant la fin présumée du congé de maternité.

### 5.3.3. Autres motifs

Le salarié occupant un poste ou une mission de nuit, qui souhaite occuper ou reprendre un poste ou une mission de jour dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de sa catégorie professionnelle ou, d'un emploi équivalent.

Après 3 années consécutives de travail de nuit tout salarié peut demander le retour à une mission de jour. Cette demande devra faire l'objet d'un courrier recommandé ou remis en main propre auprès du Responsable Ressources Humaines. Un examen de sa situation sera effectué en retour avec son Responsable Ressources Humaines dans le mois de la réception du dossier et donnera lieu, dans les mêmes délais à une réponse motivée de la part de l'employeur.

L'entreprise s'engage à trouver une solution pour revenir à une mission de jour dans un délai maximum :

- De 3 mois à compter de la formulation de la demande pour les salariés travaillant sur site client,
- Et de 6 mois pour les salariés travaillant sur plate-forme sur site de la société.

Néanmoins, afin de tenir compte des difficultés pour retrouver un remplaçant et ne pas mettre en péril la continuité des services, il est prévu pour chaque région (Rhône-Alpes, Sud-est, Sud-ouest, Ile de France) considérée séparément, l'application des dispositions qui suivent :

- Pour les salariés travaillant sur site client : si un autre salarié formule une demande de retour à un horaire de jour dans la même période de 3 mois, le délai de traitement commencera à courir au plus tôt à compter de la date de la mise en œuvre de la réponse à la demande précédente, et au plus tard à l'expiration du délai de traitement de 3 mois de la demande précédente formulée par un salarié travaillant sur site client ;
- Pour les salariés travaillant sur plate-forme sur site de la société : si un autre salarié formule une demande de retour à un horaire de jour dans la même période de 6 mois, le délai de traitement commencera à courir au plus tôt à compter de la date de la mise en œuvre de la réponse à la demande précédente, et au plus tard à l'expiration du délai de traitement de 6 mois de la demande précédente formulée par un salarié travaillant sur site de la société.



#### 5.3.4. Mesures spécifiques aux salariés de 50 ans et plus

Les parties conviennent de la pénibilité attachée au travail de nuit et s'engagent en conséquence à ne pas positionner de salariés de 50 ans et plus sur des postes de nuit. L'entreprise s'engage par ailleurs à repositionner les salariés de 50 ans et plus, qui en feraient la demande, sur un horaire de jour.

Pour ces salariés de 50 ans et plus positionnés sur un poste de nuit depuis au moins 10 ans, des mesures de dégressivité de la rémunération attachée au travail de nuit sont prévues en cas de retour sur un poste de jour :

- Maintien de 100 % sur 6 mois de la rémunération moyenne mensuelle attachée au travail de nuit<sup>2\*</sup> ;
- Maintien de 75 % sur les 6 mois suivants ;
- Maintien de 50 % sur les 6 mois suivants ;
- Maintien de 25 % sur les 6 derniers mois.

Dans l'éventualité où l'arrêt du travail de nuit aurait pour conséquence l'impossibilité, pour la société, de maintenir le salarié sur un poste de jour en horaire posté/décalé tel qu'il l'occupait auparavant, la dégressivité portera sur l'ensemble des rémunérations attachées au travail de nuit et aux conditions de travail spécifiques.

Il est convenu d'étendre cette disposition sans condition d'ancienneté aux salariés contraints de passer en horaire de jour en raison de contre-indication médicale.

#### **Article 6 - MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher ou affecter un salarié à un poste ou à une mission de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- Pour muter un salarié d'un poste ou une mission de jour vers un poste ou une mission de nuit, ou d'un poste ou une mission de nuit vers un poste ou une mission de jour ;
- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

#### **Article 7 - MESURES PARTICULIERES POUR LES FEMMES ENCEINTES**

Une femme enceinte ou venant d'accoucher doit sur avis médical ou du médecin du travail, être affectée sur un poste ou une mission de jour, pendant la durée de sa grossesse, si le poste ou la mission de nuit est incompatible avec son état. Cette affectation doit intervenir dans les 15 jours suivant la demande.

<sup>2</sup> Moyenne mensuelle des sommes perçues au titre du travail de nuit sur les 12 derniers mois

JNP  
GA  
SR

SYF



En cas d'impossibilité pour l'entreprise de proposer un autre emploi il est accordé une dispense d'activité considérée comme du travail effectif. Ce changement ne doit entraîner aucune modification de la rémunération de base. L'employeur informera par écrit, la salariée et le médecin du travail des motifs qui s'opposent au reclassement.

#### **Article 8 - FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DE NUIT**

Les salariés travaillant de nuit bénéficient, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au congé individuel de formation, aux périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation.

Lors de l'entretien annuel du salarié travaillant de nuit, les besoins en termes de formation devront être abordés et validés avec son responsable hiérarchique et les périodes de formation prévues intégrées dans le planning de l'équipe et du salarié.

Par ailleurs, la formation professionnelle ne saurait entraîner de baisse de la rémunération pour les travailleurs de nuit.

#### **Article 9 - PORTEE, REVISION DE L'ACCORD ET DENONCIATION**

Le présent accord a pour objectif de prévoir un nouveau cadre commun à même de garantir l'égalité de traitement entre les salariés BT Services et se substituent à l'intégralité des dispositions applicables, accords, usages et pratiques.

Cependant, les dispositions du présent accord sont sans préjudice des dispositions plus favorables pour les salariés pouvant intervenir ultérieurement du fait de la loi ou de la convention collective applicable.

Dans cette hypothèse, les organisations syndicales représentatives au plan national et la Direction conviennent de se rencontrer pour en négocier les adaptations nécessaires.

Le présent accord pourra être dénoncé ou révisé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis de trois mois par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Lors des Négociations Annuelles Obligatoires le barème d'indemnisation du travail de nuit fera l'objet d'une étude spécifique.

#### **Article 10 - ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'applique à tous les établissements de la société, ceux existant à la date de signature et le cas échéant, à tout nouvel établissement.

Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010 et sous réserve des formalités relatives à sa publicité et à son dépôt.

Il peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires, avec un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

JFN

SIF

JNP  
GA  
GR



Les ordres de mission des travailleurs de nuit indiqueront la référence au présent accord.

#### Article 11 - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi est mise en place dans la première année suivant la signature. Elle est composée de 2 représentants de chaque organisation signataire du présent accord, et de représentants de la direction en nombre au plus égal au total des représentants des organisations. Elle se réunira une fois par an :

- Pour analyser l'exercice du travail de nuit dans l'entreprise ;
- Pour étudier les conditions d'application du présent accord ;
- Pour vérifier le suivi médical des travailleurs concernés.

La première année la réunion se tiendra le 6<sup>ème</sup> mois d'application du présent accord.

Cette commission aura accès aux informations nécessaires au suivi de l'accord :

- Le nom des entreprises clients ;
- Le lieu de la mission ;
- Le descriptif succinct des prestations ;
- Le nombre de salariés concernés avec distinction par sexe ;
- Les horaires et la durée des missions ;
- Les formations suivies par les travailleurs de nuit ;
- Le nombre de demandes de retour à un horaire de jour et le nombre de demandes satisfaites.

Cette liste d'informations nécessaires sera susceptible d'être finalisée lors de la première réunion de commission de suivi. Les informations seront fournies au moins 15 jours avant la réunion de la commission.

#### Article 12 - FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le présent accord sera déposé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre et auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, à l'initiative de la partie la plus diligente.

J.P.C.

S.H.F.

JNP  
CA  
GR



Fait à la Défense, le 30 juin 2010

Pour la Direction, Jérôme EGRETAUD-BOYER  
Directeur des Ressources Humaines

Pour la CFDT,

Pour la CFE-CGC, *Hane-France SANTAL*

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour la CGT-FO,

JNP  
JCH.  
SIF  
6A  
GR