

**AVENANT DE REVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES
ENTREPRISES DE SERVICES A LA PERSONNE
TRAVAIL DE NUIT & PRESENCES DE NUIT EQUIVALENCE
(IDCC 3127)**

Préambule :

Le présent avenant a pour objectif d'encadrer les conditions de recours et de mise en œuvre du travail de nuit au sein des entreprises de SAP afin d'assurer la continuité de service requise par certaines activités. De plus, en considération des spécificités de leurs activités et plus spécialement pour les services délivrés auprès des personnes fragiles, les parties ont estimé que des dispositions particulières s'imposaient pour tous les salariés appelés à séjourner au domicile des bénéficiaires des prestations considérées et à intervenir dans certaines conditions sur des horaires dits de nuit.

En ce sens le j du I de la section 2 du chapitre II de la partie II est remplacé comme suit :

« J) Travail de nuit-Présences de nuit équivalence

TITRE 1 : Le travail de nuit

Article 1 – Modalités de recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est possible dans les situations d'emplois où la continuité de l'activité s'impose auprès de certains bénéficiaires.

En effet le recours au travail de nuit est nécessaire pour la prise en charge continue des clients bénéficiaires des services suivants :

- Garde d'enfants à domicile ou garde collective d'enfant tel que prévu par le champ d'application de la présente convention collective ;
- Aide et accompagnement à domicile des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées en dehors de toute prescription médicale ;
- Encadrement des prestations ci-dessus afin uniquement de pallier aux situations d'urgence.

Le salarié qui ne souhaite pas être amené à travailler sur une plage horaire considérée comme des heures de nuits doit l'indiquer sur ses plages d'indisponibilités contractuelles.

Article 2 - Définition de la plage horaire du travail de nuit, des durées de travail et du temps de pause

Est considéré comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 22 heures à 7 heures.

Toutefois, il est possible par accord d'entreprise de lui substituer une période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 6 heures.

Au regard des spécificités liées à la continuité de service auprès de publics fragiles notamment dans le cadre du travail de nuit, la durée de travail maximale quotidienne du travailleur de nuit est portée à 12 heures.

Si le salarié est amené à travailler effectivement au-delà du seuil des 8 heures défini à l'Article L.3122-6 du Code du travail, il bénéficiera d'un repos d'une durée équivalente au dépassement de ce seuil. Ce repos est pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée.

La durée hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra dépasser 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, ou 48 heures sur une même semaine.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures consécutives.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause d'au moins 20 minutes dès lors que son temps de travail effectif atteint six heures. Lorsque le salarié est dans l'impossibilité de prendre son temps de pause compte tenu de son activité, qu'il doit se tenir à la disposition de son employeur et qu'il n'est pas autorisé à quitter le lieu de travail même temporairement, le temps de pause est rémunéré en sus comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé au temps de repos et de pause que dans les limites et conditions définies par la loi.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

- Dont l'horaire de travail habituel le conduit au moins deux fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage « horaire de nuit » définie à l'article 2 ;
- Ou celui effectuant au moins 270 heures dans cette plage au cours de douze mois consécutifs.

L'employeur doit respecter les durées légales de travail prévues pour les salariés travailleurs de nuit.

Article 4 – protection de la santé et conditions de travail

La liste des salariés visés par le présent titre est transmise par l'employeur au médecin du travail.

Le médecin du travail doit être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit. Les salariés concernés par le présent titre bénéficient d'un suivi régulier de leur état de santé dans les conditions prévues aux articles L.4624-1, L.3122-11, R.3122-11 et suivants du Code du travail.

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

Lorsqu'il est en œuvre dans les entreprises de plus de 50 salariés, le comité social et économique (*à défaut : les représentants du personnel*) est associé au contrôle du travail de nuit dans le cadre du rapport annuel prévu à l'article L.4612-16 du Code du Travail.

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur vérifie au domicile du client la salubrité et la sécurité pour le salarié.

Enfin, l'employeur s'assurera que son organisation puisse permettre au travailleur de nuit de pouvoir joindre à tout moment un référent.

Article 5 - Vie familiale et sociale et conditions de travail

Le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Tout travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour en raison d'obligations familiales impérieuses.

Dans ce cas, il sera prioritaire dès qu'un poste équivalent sera à pourvoir au sein de l'entreprise de son employeur. L'employeur devra apporter une réponse dans un délai maximum d'un mois à toute demande de changement d'affectation d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Afin de faciliter le transport des travailleurs de nuit, les plannings d'interventions sont organisés de façon à permettre aux salariés non-détenteurs ou ne disposant pas d'un véhicule terrestre motorisé de pouvoir emprunter les transports en commun.

À titre exceptionnel, et seulement après autorisation de l'employeur, un taxi dont le coût sera pris en charge par l'employeur peut être sollicité par un salarié qui ne disposerait plus de moyens de transport pour regagner son domicile.

Article 6 - Contreparties à la sujétion de travail de nuit

Les travailleurs de nuit visés à l'article 3 ci-dessus bénéficient d'une contrepartie en repos compensateur. Chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 5%.

La prise de repos se fera par 7 heures pour un salarié à temps plein et par au moins 4 heures pour un salarié à temps partiel et dans un délai de 12 mois sur la plage des horaires habituels du salarié. Les repos compensateurs non pris en fin de période de référence car inférieur à l'équivalent d'une journée de repos sont reportés sur le semestre suivant. Les demandes de repos compensateurs sont déposées 1 mois à l'avance auprès de l'employeur.

Un relevé de suivi des repos compensateurs sera communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail les temps de repos acquis et les temps de repos pris.

Les travailleurs de nuit ont également droit à une majoration de 5% de leur taux horaire pour chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit.

Pour les travailleurs effectuant des heures de nuit qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit au sens de l'article 3, le taux horaire des heures de nuits est majoré de 5 %. Les heures de nuit concernées sont celles effectivement travaillées entre 22h et 7h ou, par accord d'entreprise, celles effectivement travaillées entre 21h et 6h.

Ces majorations de taux horaires pour les heures de nuit ne sont pas cumulables avec celle prévue au titre du travail des dimanches. Dès lors les heures travaillées les nuits d'un dimanche ouvrent droit exclusivement à la majoration financière la plus avantageuse pour le salarié. C'est-à-dire soit celle résultante d'un travail le dimanche, soit celle résultante d'un travail de nuit. La majoration des heures de nuit se cumule avec la majoration du taux horaire pour un travail d'un jour férié.

Article 7- Égalité entre les femmes et les hommes et l'accès à la formation

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,
- Pour muter un salarié à un poste de jour vers un poste de nuit ou inversement,
- Pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle

Compte tenu des spécificités du travail de nuit, l'employeur doit veiller à adapter les conditions d'accès à la formation ainsi qu'à son organisation afin de permettre aux travailleurs de nuit de pouvoir bénéficier d'actions de formations. Le cas échéant, l'employeur peut proposer des modifications d'horaires temporaires au salarié.

Article 8 - Maternité et travail de nuit

La salariée en état de grossesse ou ayant accouché, travaillant de nuit, est affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal post-natal prévue par l'article L. 1225-17. La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et 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 qui suit la fin de ce congé en application des dispositions ci-dessus.

Pendant cette période et quel que soit l'ancienneté de l'intéressée, celle-ci bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale, et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur, selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi de mensualisation du 19 janvier 1978.

Article 9– Sortie du travail de nuit

Le salarié souhaitant reprendre ou occuper un poste de jour est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou emploi équivalent dans l'entreprise.

Pour cela, le salarié doit en informer la direction par écrit. L'entreprise s'engage à étudier et répondre à sa demande dans un délai de 30 jours.

Si la demande est acceptée, le salarié n'est alors plus considéré comme travailleur de nuit et ne bénéficiera plus des avantages prévus par le présent accord.

Titre II : Présence de nuit -équivalence

Article 10 – Définition de la présence de nuit et adoption d'un régime d'équivalence

Article 10-1 - Présence de nuit

Certaines prestations ne nécessitent pas un travail continu ou de veille active de la part du salarié auprès de la personne prise en charge. Un régime d'équivalence est mis en place intitulée « présence de nuit ».

Un salarié assure une présence de nuit au sens des présentes lorsqu'il est conduit à demeurer au domicile du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est susceptible d'intervenir dans certaines conditions pour des tâches relevant des emplois repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

La garde collective d'enfant de nuit en dehors du domicile du bénéficiaire est exclue du dispositif prévu par le présent Titre II.

Ce salarié bénéficie alors, pour cette présence de nuit, d'un régime d'équivalence.

Deux conditions doivent être remplies pour qu'il puisse être question d'une présence de nuit effective et de l'application d'un régime d'équivalence :

- La nécessité pour le salarié de dormir au domicile du bénéficiaire du service (dans une pièce séparée et correctement aménagée) ;
- Un partage réel de son temps à cette occasion entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention), sachant que ce partage sera précisément mesuré en tenant compte des critères définis à l'article 10-2 du présent accord.

Il importe de préciser qu'en tout état de cause, notamment au regard du respect des temps de repos, toute présence de nuit doit être compatible avec un emploi exercé de jour afin de permettre au salarié de tendre vers un temps plein.

Le régime d'équivalence ne s'oppose pas à la reconnaissance du travailleur en travailleur de nuit.

Sauf avec l'accord express du salarié, toute modification de planning sur la plage horaire de travail de nuit doit respecter un délai de prévenance de 7 jours. A ce titre, le refus d'une modification des horaires de travail de nuit, même en cas d'urgence, ne peut constituer un comportement fautif ni être considéré comme une absence.

Article 10-2 – Heures d'équivalence

Lors d'une présence de nuit sont distinguées des périodes d'action ou des périodes d'inaction.

Seuls les emplois listés à l'article 1 et relevant de l'intervention au domicile des bénéficiaires sont concernés par le régime d'équivalence.

Un dispositif d'heures d'équivalence doit donc être institué à ce titre.

Pour une juste mesure de ces heures d'équivalence, en distinguant précisément les périodes d'action des périodes d'inaction et afin de mesurer la possibilité de mettre en place un tel régime. Les parties signataires du présent accord ont établi deux grilles d'évaluation suivant le type de bénéficiaire. La grille d'évaluation doit être remplie systématiquement avant la mise en place des présences de nuit. Le résultat de l'évaluation doit être impérativement communiqué au salarié avant le début de l'intervention.

-Pour une intervention de nuit auprès de personnes âgées (de plus de 60 ans) ou en situation de handicap¹ :

	Oui	Non	Points correspondants
Le bénéficiaire se lève, se couche, s'assoit seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire s'alimente et s'hydrate seul			Oui = 3 Non = 0
Le bénéficiaire assume l'hygiène de l'élimination urinaire et fécale			Oui = 3 Non = 0
Une maladie mentale ou chronique entraînant des troubles du sommeil nécessitant des interventions est-elle connue.			Oui = - 3 Non = 0
Des gestes techniques (comprenant la prise des médicaments) doivent être dispensés pendant la phase de sommeil			Oui = -3 Non = 1
Total			
Échelle :	Correspondance		

¹ La grille d'évaluation présente des situations ou des questions auxquelles l'évaluateur répond par oui ou par non. A chaque réponse correspond un nombre de points dont le total cumulé donne le type de présence de nuit auquel l'intervention correspond. Si le résultat de l'évaluation conclue à une impossibilité de présence de nuit, (résultat négatif ou égal à 0) le salarié affecté à cette intervention sera en travail de nuit. Attention les deux derniers items donnent des scores négatifs.

6 à 9 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 50 pour cent (50% de temps de travail et 50 % de temps d'inaction)
1 à 5 points	Présence de nuit avec un temps d'équivalence de 66 pour cent (66% de temps de travail et 34% de temps d'inaction)
0 ou score négatif	Travail de nuit (régime d'équivalence impossible)

- Pour une intervention de nuit auprès d'enfants :

Le régime d'équivalence dépend d'une part de l'âge de l'enfant selon trois niveaux décrits ci-dessous et d'autre part d'éléments cumulatifs, à savoir :

- Niveau 1 : interventions auprès des enfants de plus de 3 ans : un temps d'équivalence de 50 pour cent (50% de temps de travail et 50 % de temps d'inaction),
- Niveau 2 interventions auprès des enfants de 6 mois à 3 ans : un temps d'équivalence de 66 pour cent (66% de temps de travail et 44% de temps d'inaction),
- Niveau 3 : obligatoirement du travail de nuit, un régime d'équivalence impossible.

Il convient de prendre en compte les éléments suivants lors de l'évaluation des besoins :

- En cas de maladie chronique d'un enfant qui entraînerait un trouble du sommeil, l'intervention basculerait alors sur le niveau supérieur. Ex : une intervention de nuit auprès d'un enfant de 4 ans relève du niveau 1 et celle auprès d'un enfant de 4 ans qui aurait une maladie chronique qui entraînerait un trouble du sommeil relève du niveau 2. Une intervention auprès d'un enfant de 2 ans ayant une maladie chronique telle que celle précédemment citée relève du niveau 3.

- En cas d'intervention auprès de plus de 2 enfants :

- Les interventions auprès de plus de deux enfants de plus de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 10%.
- Les interventions auprès de plus de deux enfants de moins de 3 ans entraînent une majoration du temps de présence de 15%

Article 10- 3 - Limites

La présence de nuit d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne peut être inférieure à 10 heures en continu.

La présence de nuit d'un salarié ne peut être de plus de cinq nuits sur une période de sept jours calendaires.

Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vigilance continue et permanente de sa part, les temps d'action et les temps d'inaction ne peuvent pas être distingués, il ne peut donc être question d'un décompte d'heures d'équivalence. Toutes les heures de présence se déroulant dans ces conditions sont assimilées à du temps de travail effectif, avec les exigences d'un travail de nuit.

Article 11 – Décompte et rémunération des heures d'équivalence

Les heures d'équivalence effectuées par un salarié lors de sa présence de nuit sont décomptées et rémunérées de deux manières différentes :

- Lorsque les temps d'action et d'inaction se partageront pour moitié à égalité (soit à 50 / 50), les décomptes effectués et le paiement des heures d'équivalence se feront aussi à parts égales à 50 / 50, ainsi à titre d'exemples :
 - Seront décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit ;
Ainsi seront rémunérées 5 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;
- Lorsque ses temps d'action et d'inaction se partageront entre 66 % de temps d'action et 44 % de temps d'inaction, la même logique de décompte et de paiement sera déclinée, à 66 % contre 44 %, ainsi à titre d'exemples :
 - Seront décomptées 6,66 heures d'équivalence et 3,4 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit ;
Ainsi seront rémunérées 6,66 heures d'équivalence pour 10 heures de présence de nuit ;

Le régime appliqué au salarié, avec cette logique de correspondance sous forme de pourcentage(s), est déterminé en fonction du public auprès duquel il intervient ainsi que de sa situation dans le respect des grilles d'évaluations décrites à l'article 10-2.

Les parties rappellent que les heures rémunérées sont majorées et donnent droit au repos compensateur indiqué dans l'article 6 du titre I

Article 12– Précisions générales concernant le régime des heures d'équivalence

Le présent régime d'équivalences doit s'inscrire dans le respect de la législation sociale applicable en matière de temps de travail tel qu'énoncé ci-après.

Il est rappelé que l'application des dispositions du présent accord ne peut en aucune façon justifier qu'il soit dérogé aux dispositions légales ou réglementaires concernant :

- le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les temps de repos ;
- les durées maximales de travail ;
- l'amplitude des horaires de travail.

Article 13 – Décomptes du temps de travail

Tout salarié appelé à effectuer des heures d'équivalence doit bénéficier d'un suivi renforcé de son temps de travail permettant :

- avant l'intervention de savoir quels sont ses horaires de travail et son temps de travail , en prenant soin de distinguer les temps d'action et les temps d'inaction, en respectant les critères d'évaluation visés à l'article 3 ;

- après l'intervention de s'assurer qu'il n'y a eu aucun écart qui justifierait une révision des décomptes effectués et une révision aussi du salaire dû en conséquence.

En cas de circonstances particulières qui amènent le salarié à constater que la répartition entre les temps d'actions et les temps d'inactions n'est pas celle qui a été évaluée initialement ,ce dernier en informe son employeur au plus tôt pour que le régime d'équivalence soit réévalué.

Ce double décompte (avant et après) doit être effectué de manière hebdomadaire et systématiquement porté à la connaissance du salarié, par tout moyen.

Article 14 – Suivi et révision des horaires de travail à la demande du salarié – Devoir de vigilance

Article 14-1 – Suivi des interventions par l'employeur

L'employeur doit vérifier l'évolution des interventions de présence de nuit en prenant contact au moins une fois par mois avec le ou les salariés concernés et visiter le client au moins une fois par trimestre.

L'employeur doit s'assurer mensuellement notamment :

- de la charge réelle de travail et d'adapter l'intervention dans le cas d'une augmentation dans les plus brefs délais pour le bien du client et celui du salarié ;
- des contraintes imposées par le ou les bénéficiaires des prestations qui n'auraient pu être identifiées au moment de la fixation initiale de ses horaires de travail ;

Article 14-2 - Suivi des interventions par le salarié - Révision des horaires de travail à la demande du salarié –

Les salariés intervenants en présence de nuit sont amenés, comme tous les salariés qui interviennent auprès de publics fragiles, de jour comme de nuit, à prévenir leur employeur dès qu'ils constatent une évolution dans les situations des clients, leur employeur devant prendre les dispositions qui s'imposent pour adapter l'intervention en conséquence.

De plus, tout salarié conduit à assurer une présence de nuit et à accomplir des heures d'équivalence peut solliciter un entretien, dès qu'il le juge nécessaire, pour une adaptation de ses horaires de travail en fonction des souhaits que le salarié peut exprimer pour un meilleur équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

L'employeur, dans les limites de son activité et de ces capacités d'emplois, doit, dans un délai de 30 jours maximum, proposer une révision ou une adaptation des horaires de travail au regard du souhait du salarié de modifier ses horaires ou de ne plus réaliser de présence de nuit.

Tout salarié qui ne souhaite plus accomplir de présence de nuit doit en informer son employeur et demander à modifier ses plages d'indisponibilités.

Article 15- Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises du champ de la CCN des services à la personne, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 16 - Suivi de l'accord et clause de revoyure

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) effectuera chaque année le suivi du présent avenant et de sa bonne application notamment par une section dédiée au rapport de branche annuel.

Il est par ailleurs convenu que les parties se réuniront au terme d'un délai de deux ans à compter de la date d'arrêté d'extension du présent avenant pour s'assurer de la correcte application de l'accord et de son opportunité de procéder à sa révision.

Article 17- Durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires ayant convenu de demander sans délai l'extension du présent accord, cette dernière sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du Code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 18 : Révision de l'accord

Toute demande de révision du présent accord doit être signifiée selon les règles légales en vigueur.

Article 19 : Dénonciation de l'accord

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 11/10/2021

La Fédésap

La FFEC

La FESP

Le SYNERPA

Mandatée par le SESP

La CFTC Santé-Sociaux

La FGTA-FO