

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE
SAINT-ETIENNE**

RECEPISSE

ADRESSE A :

36 rue de la Résistance BP 105
42003 SAINT-ETIENNE CEDEX 1

THUASNE

27 rue de la Jomayère
42031 ST ETIENNE CEDEX 2

Tél. : 04.77.43.53.83
Télécopie : 04.77.41.96.00

Enregistré
sous le n° 07/00248

RECU
DE : THUASNE

ACCORD SUR LE TRAVAIL DE NUIT

ACCORD D'ENTREPRISE

A SAINT-ETIENNE, le 10 Décembre 2007

L 132-10 du Code du Travail

po
Le Greffier en Chef
du Conseil de Prud'hommes
de Saint-Étienne



CONSULTATION DU CE ET DU CHSCT SUR LE TRAVAIL DE NUIT

Etaient présents :

Adriao V. ; Breat C. ; Deral J. ; Brunet JJ. ; Celle S. ; Marotta JP. ; Valette S. ; Silbermann F.

Le 8 novembre 2007, le CE et le CHSCT ont été consultés, pour avis consultatif, sur le projet d'accord portant sur le travail de nuit.

Après délibération, à l'unanimité des membres présents, le CE et le CHSCT émettent un avis favorable sous réserve de la prise en compte des réserves suivantes :

Article 4 de la section II : CONTREPARTIES

4-2 : L'accord prévoit les tranches horaires pour lesquelles il est prévue une majoration de salaire de +25% (lundi au jeudi 21h45 à 5h45 et le vendredi 19h45 à 2h45). Pour le personnel appelé à travailler une partie de leur journée durant cette tranche horaire, préciser qu'il bénéficiera également de la majoration de salaire durant cette période.

Article 7 : PASSAGE D'UN POSTE DE NUIT A UN POSTE DE JOUR

7-6 : modification du texte

Nouveau texte : Hors période de congés où le poste de nuit peut être temporairement et unilatéralement réduit ou supprimé par faiblesse des effectifs présents, pour toute affectation temporaire à un poste de jour à l'initiative de l'Employeur, il doit être respecté le délai de prévenance d'une semaine en usage dans l'entreprise.

Pour les périodes de congé d'être le personnel concerné sera prévenu dès que les dates des congés d'être sont arrêtés.

Article 10 FORMATION PROFESSIONNELLE

Modification du texte.

Nouveau texte : Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres Salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Afin de favoriser la mise en œuvre effective de ce droit, il est convenu que les formations suivies par le Salarié durant la journée ne pourront se cumuler avec le travail de l'intéressé durant la nuit suivante. A l'exception des formations DIF dont l'objet repose sur des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances personnelles, durant la formation le salaire majoré de 25% sera maintenu, ainsi que la prime de panier de nuit. La prime de poste ne sera pas maintenue pendant la formation.

Sont donc concernées par ces dispositions les actions de formation prévues dans le plan de formation et les actions de formation du DIF de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles, et de qualification.

Article 11 : SECURITE

Sans prévaloir des prérogatives du CHSCT, le présent accord confirme la nécessité d'appliquer les consignes de Sécurité, actuelles ou à venir, et plus particulièrement l'interdiction de travailler seul. Les cas d'exception et leur durée en début de poste (Salarié absent ou en retard, ou autres....) seront établies en CHSCT.

Pour le CE et le CHSCT
F. SILBERMANN





THUASNE

ACCORD D'ETABLISSEMENT SUR LE TRAVAIL DE NUIT

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- La société THUASNE, société par actions simplifiée au capital de 1 950 000 euros ayant son siège social 118- 120 Rue Marius AUFAN - 92300 LEVALLOIS PERRET, immatriculée au RC de Nanterre sous le numéro 542 091 186, représentée par Monsieur Jean François LHOPITAL en sa qualité de DRH,

D'UNE PART,

ET :

- *Mr Frédéric SILBERMANN, délégué syndical CFDT*
- *Mr Christian LOUBEIX, délégué syndical FO : excuse*
- *Mr Jean-Pierre BAISSAT, délégué syndical CGC*
- *Mr Pierre BADARD, délégué syndical CFDT*

D'AUTRE PART,

Le Siège social, à l'adresse ci-dessous, et les sites d'exploitation de l'entreprise, à l'adresse ci-dessous, ont été informés de la signature de l'accord.
Tél. +33 (0)1 47 08 92 40
Fax. +33 (0)1 47 08 92 42
Tél. +33 (0)1 47 08 92 43
Fax. +33 (0)1 47 08 92 44

L'établissement industriel, Production Site
Site de Production
Site de Production de l'usine de Nanterre
Tél. +33 (0)1 47 81 16 10
Fax. +33 (0)1 47 81 16 10

Le Service Clientèle, Customer Service
France Tel. 04 77 81 40 42
Fax. 04 77 81 40 43
Export Tel. +33 (0)4 77 81 40 01
Fax. 04 77 81 40 02

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 réglementant le travail de nuit (article L.213-1 et suivants du Code du travail), et des dispositions de la Convention Nationale des Industries Textiles.

PREAMBULE

La société THUASNE a pour activité la conception, la fabrication et la commercialisation de produits textiles à usages médicaux. Elle est confrontée à des contraintes économiques notamment par la progression de la demande liée aux prescriptions médicales de produits à base de techniques Textiles. En conséquence pour maintenir sa compétitivité, il lui est indispensable d'utiliser de manière optimale les équipements de production afin d'augmenter les volumes de fabrication et de réduire les délais de fabrication, notamment par des équipes de nuit.

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie textile n'ont pas négocié de dispositions spécifiques sur le travail de nuit suite à la loi du 9 mai 2001.

Toutefois, conscientes, d'une part de l'obligation de faire travailler certains Salariés la nuit et, d'autre part, de la spécificité et de la pénibilité de cette organisation particulière du travail, les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, préciser et encadrer les conditions de travail des intéressés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles existantes et formaliser les usages existants à ce jour au sein de l'établissement.

En foi de quoi, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

SECTION 1 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord a pour objet de préciser le principe et les modalités de mise en œuvre du travail de nuit telles que prévues par les articles L.213-1 et suivants du Code au travail issus de la loi du 9 mai 2001, et des dispositions de la Convention Nationale des Industries Textiles.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique dans l'établissement de SAINT ETIENNE de la Société THUASNE.

JE *FB*
XG 2

SECTION 2 : LE TRAVAIL DE NUIT

ARTICLE 1 : DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT THUASNE

Est considéré comme travail de nuit chez Thuasne, de par les usages, tout travail effectué sur la plage horaire 21h45 / 5h. 45¹

Les Salariés amenés à travailler exceptionnellement de nuit sont exclus du bénéfice des dispositions du présent accord. Ils pourront toutefois bénéficier des majorations au titre des heures exceptionnelles de nuit issues de l'usage dans l'entreprise, et dans les conditions prévues à l'article 4.2 du présent accord.

Le travail de nuit est interdit aux jeunes de moins de 18 ans.

ARTICLE 2 : RE COURS AU TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité des Salariés, doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pour des raisons techniques et/ou économiques, et respecter les délais de prévention fixés aux articles 6 et 7.

Le recours au travail de nuit est effectif dans les services suivants :

tissage

teinture

tricotage

préséries

et tout autre service pouvant être concerné, après consultation du Comité d'Entreprise, du C.H.S.C.T. et du Médecin du Travail

ARTICLE 3 : DUREE MAXIMALE DE TRAVAIL

La durée maximale quotidienne habituelle d'un poste de nuit est fixée à 8 heures.

Toutefois, il pourra être dérogé à la durée maximale quotidienne dans la limite négociée chez Thuasne à hauteur de 10 heures par nuit, à titre exceptionnel, sur motif technique et/ou économique et après consultation du CE, en raison de la nécessité d'assurer la continuité de la production

¹ Ou toute autre période de 8 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures.

AS *DM*
TC *NF*

conformément à l'article R.213-2 du Code du travail. Dans ce cas, les travailleurs de nuit bénéficieront de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures effectuées en application de la dérogation. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée. Ainsi, un Salarié qui travaillera 10 heures aura droit à 2 heures de repos.

De même, conformément à l'article R.213-3 du code du travail, en cas de circonstances ou d'évènements exceptionnels, il pourra être dérogé à la durée maximale dans la limite de 10 heures par nuit, sur autorisation de l'Inspection du Travail et après avis du comité et des délégués syndicaux.

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 40 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives.

Toutefois, dans le cadre du présent accord, cette durée pourra être portée, à titre exceptionnel, à 42 heures en raison de nécessité d'assurer la continuité de la production.

ARTICLE 4 : CONTREPARTIES

1. Repos supplémentaire

Conformément à l'usage en vigueur dans l'Entreprise, les Travailleurs de nuit bénéficient chaque année d'une nuit de repos supplémentaire, dont le positionnement est fixé par la Direction, en dialogue avec le Comité d'Entreprise. Cette mesure s'applique pour un travail de nuit de 3 mois minimum sur les 12 mois précédents le repos supplémentaire envisagé.

2. Autres contreparties :

A titre informatif, conformément à l'usage en vigueur dans l'Entreprise, il est rappelé que les heures de nuit donnent lieu aux contreparties suivantes.

a) Majoration de salaire

Les heures de travail effectuées,

- entre 21 heures 45 et 5 heures 45 du lundi au jeudi
- et de 19 heures 45 à 2 heures 45 le vendredi,

donnent lieu, pour le Personnel Ouvrier et Personnel TAM, à une majoration de 25%.

Il en est de même pour les heures de mise en route de la chaudière et/ou des heures décalées lors de travail le samedi matin en heures supplémentaires.

Les veilles de fêtes, dont le calendrier est défini annuellement, le poste du soir et le poste de nuit bénéficient d'un décalage des horaires permettant aux Salariés de terminer leur travail à 0h00 : le Salarié commence donc à 18h15 : par accord Thuasne, ces heures sont également décomptées en heures de nuit.

PB
16-
X JE 4

b) Prime de panier de nuit :

Les Salariés en travail posté de nuit bénéficient d'une prime de panier de nuit dont la revalorisation est fixée chaque année lors des négociations annuelles (un panier de nuit = 150% du panier de jour).

ARTICLE 5 : ORGANISATION DES TEMPS DE PAUSE

Les Salariés de nuit bénéficieront des dispositions de l'article 76(O), 2 de la convention collective de branche prévoyant 20 minutes de pause en cas de travail en équipe de 7 heures au moins. Cette pause n'entraîne pas de perte de rémunération (heures supplémentaires comprises). Par accord Thuausne, cette pause est portée à 30 minutes dans l'Entreprise.

ARTICLE 6 : AFFECTATION A UN POSTE DE NUIT

Pour l'affectation définitive à un poste de nuit, l'entreprise entend privilégier le volontariat. En tout état de cause, la décision définitive reste conditionnée par un avis d'aptitude au travail de nuit délivré par le médecin du travail et au respect de l'article 7.4. Un délai de prévenance d'un mois sera respecté. Un avenant au contrat de travail sera établi.

Pour l'affectation temporaire à un poste de nuit à l'initiative de l'Employeur, l'entreprise entend privilégier le volontariat et respecter le délai de prévenance d'une semaine en usage dans l'Entreprise. Ce délai pourra être raccourci à 3 jours si nécessité technique et/ou économique, avec accord écrit préalable du Salarié volontaire.

Les mêmes délais de prévenance devront être aussi respectés pour mettre fin à la mutation temporaire.

Cette affectation temporaire par mutation interne doit répondre à un des trois motifs suivants :

- surcroit exceptionnel d'activité : dans ce cas la durée de l'affectation temporaire est négociée au cas par cas avec le Salarié dans les limites suivantes : durée minimum de 1 mois renouvelable sur 6 mois maximum dans une période de 12 mois glissants.
- Remplacement d'un Salarié absent : dans ce cas la durée de l'affectation temporaire est liée à la durée de l'absence de la personne remplacée
- Evénement exceptionnel pouvant mettre en difficulté l'activité de l'Entreprise (Intempéries,...)

*XJ PB
JF 5*

ARTICLE 7 : PASSAGE D'UN POSTE DE NUIT A UN POSTE DE JOUR

1 - Les Salariés de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, en particulier sur recommandation du médecin du travail, ou les Salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper un poste de nuit, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent disponible.

2 - La Direction portera à la connaissance des Salariés, sur leur demande, la liste des emplois disponibles correspondants.

3 - Le passage à un poste de jour est de droit pour les Ouvriers ayant au moins 55 ans et occupés dans une équipe de nuit depuis au moins cinq ans, si un poste de jour pour lequel ils seraient qualifiés devient vacant.

4 - Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le Salarié peut demander son affectation à un poste de jour. Celui-ci lui sera proposé sous réserve de poste vacant de même qualification

5 - En cas d'affectation définitive sur un poste de jour équivalent à l'initiative de l'Employeur, les Salariés travaillant en équipes de nuit recevront une indemnité de perte de salaire calculée conformément à l'article 76 (O), 3, b) de la convention collective de l'industrie textile. Un délai de prévenance d'un mois sera respecté. Un avenant au contrat de travail sera établi.

6 - Hors période de congés où le poste de nuit peut être temporairement et unilatéralement réduit ou supprimé par faiblesse des effectifs présents, pour toute affectation temporaire à un poste de jour à l'initiative de l'Employeur, il doit être respecté le délai de prévenance d'une semaine en usage dans l'entreprise. Pour les périodes de congés d'été, le Personnel sera prévenu dès que les dates des congés d'été sont arrêtées

Ce délai pourra être raccourci à 3 jours si nécessité technique et/ou économique, avec accord écrit préalable du Salarié. Si c'est le cas, avec accord signé du Salarié, le salaire de nuit sera maintenu pendant les 5 premiers jours de mutation temporaire ainsi que la prime de panier de nuit.

Dans ce cas (6), le même délai de prévenance devra être aussi respecté pour la fin de la mutation temporaire et la durée de l'affectation temporaire sera négociée au cas par cas avec le Salarié dans les limites suivantes : durée minimum d'une semaine renouvelable sur 3 mois maximum dans une période de 12 mois glissants.

ARTICLE 8 : SURVEILLANCE MEDICALE

Tout travailleur bénéficie d'une surveillance médicale renforcée lors de l'affectation à un poste de nuit, puis tous les six mois.

Yves J. P. B.
6

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Les salariées en état de grossesse doivent, sur leur demande ou sur prescription du médecin du travail, être affectées à un poste de jour.

ARTICLE 9 : EGALITE HOMMES : FEMMES

La considération du sexe ne pourra être retenue :

- Pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit et 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 dispositions spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

ARTICLE 10 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres Salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise.

Afin de favoriser la mise en œuvre effective de ce droit, il est convenu que les formations suivies par le Salarié durant la journée ne pourront se cumuler avec le travail de l'intéressé durant la nuit suivante. A l'exception des formations individuelles DIF dont l'objet repose sur des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances à des fins personnelles, le salaire majoré de 25 % sera maintenu pendant la formation, ainsi que la prime de panier de nuit. La prime de poste ne sera pas maintenue pendant la formation.

Sont donc concernées par ces dispositions les actions de formation prévues dans le plan de formation mais aussi les formations DIF de promotion, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles et de qualification lorsqu'elles sont décidées avec la Hiérarchie en réponse aux besoins du Service ou de l'Entreprise en général

ARTICLE 11 : SECURITE

Sans prévaloir des prérogatives du CHSCT, le présent accord confirme la nécessité d'appliquer les consignes de Sécurité, actuelles ou à venir, et plus particulièrement l'interdiction de travailler seul.

Les cas d'exception et leur durée en début de poste (Salarié absent ou en retard, ou autres....) seront listés en CHSCT et devront donner lieu à des consignes strictes de l'Encadrement.

RE ✓
FS ✓
HS ✓

SECTION 3 : CONDITIONS D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

ARTICLE 1 : DUREE DE L'ACCORD

1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1^{er} Janvier 2008

2. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois, dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du Code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

La dénonciation pourra notamment intervenir en raison des motifs suivants : modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord et modifiant l'équilibre du système,

3. Révision

Des modifications pourront éventuellement devenir nécessaires. Dans ce cas, la partie qui souhaite modifier l'accord remet à l'autre partie un projet écrit. En cas d'accord la modification donne lieu à établissement d'un avenant.

4. Consultation des Représentants du Personnel et du médecin du travail

Préalablement à sa signature, le présent accord sera soumis pour consultation au Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail de l'Etablissement, au Comité d'Etablissement, ainsi qu'au Médecin du Travail.

ARTICLE 2 : PUBLICITE

Le présent accord sera établi en 7 exemplaires. A l'issue de la procédure de signature, il sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales

Il sera ensuite déposé en deux exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire (une version papier signée des parties, une version électronique) et en un exemplaire auprès du greffe du Conseil de Prud'Homme de SAINT ETIENNE.



Fait à St. Etienne, le 30 novembre 2007

Pour les Organisations Syndicales :

- *Mr Frédéric SILBERMANN, délégué syndical CFDT*
- *Mr Christian LOUBEIX, délégué syndical FO : excuse*
- *Mr Jean-Pierre BAISSAT, délégué syndical CGC*
- *Mr Pierre BADARD, délégué syndical CFTC*

Pour la Société THUASNE : **Jean François LHOPITAL, DRH**