



## IDCC 3127 Service à la Personne-Travail de nuit

Par **LaFloFlo**, le **28/01/2017** à **21:53**

Bonsoir à toutes et à tous,

Je suis auxiliaire de vie de nuit sous CDI à temps plein auprès d'un public en situation de handicap nécessitant la présence d'auxiliaire 24h/24h.

Je viens de lire la Convention Collective de Service à la Personne n° 3127. J'ai joint un extrait de celle-ci concernant la partie "travail de nuit".

Si j'ai bien compris ce que j'ai lu:

- Puisque j'ai été recruté pour un poste de nuit et suis depuis intervenue uniquement entre 20h et 8h (rien de préciser sur mon contrat de travail...), mon salaire horaire sur les tranches considérées de nuit, soit de 22h à 7h, doit-il être majoré de 25 % ?

Mon salaire de 22h à 7h est majoré de 10%, en dehors de cette tranche horaire il est à taux normal. Le dimanche et jour férié, majoré de 25%.

- Ai-je droit à 10euros puisque mes nuits travaillées je dors en dehors de mon domicile ? Par mois ou par nuit travaillée svp ?

- Ai-je droit à 10euros puisque je suis le seul adulte travaillant sur mes différents lieux de prestations ?

Par mois ou par nuit travaillée svp ?

Petites précision: j'interviens auprès de trois personnes en situation de handicap puisqu'elles sont trois à partager le même domicile.

(Je n'ai ni logement, ni chambre sur place mais à disposition, le canapé des bénéficiaires du service se trouvant dans le séjour...)

- Mes nuits sont de 20h à 8h, soit 12h consécutives... Hors selon la convention collective, elles devraient être de 10h maximum... Les 2h supplémentaires devraient-elles être considérées comme telles et majorées de 25% ?

Merci à vous de pouvoir m'éclairer et apporter confirmation ou pas.

Cordialement.

## **Convention Collective 3127:**

### **1. Définitions**

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.

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur:

- 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 » ;
- ou celui effectuant au moins 300 heures dans cette plage au cours de 1 année civile.

### **2. Modalités de compensation ou d'indemnisation (2 bis)**

**2.1.** Pour un travailleur de nuit, chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 25 % ou à une indemnité équivalente (3), et le cas échéant, ouvre droit à une compensation salariale.

Pour un travailleur de nuit, les durées maximales légales de travail sont de 10 heures par nuit et de 44 heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Lorsque 4 semaines consécutives sont supérieures ou égales à 44 heures, la 5e semaine doit être de 35 heures au plus.

**2.2.** Pour les salariés n'étant pas considérés comme travailleurs de nuit au sens des dispositions précédentes, si les caractéristiques de leur emploi les conduisent à prolonger leur travail après 22 heures, cette contrainte et la contrepartie correspondante devront être prévues dans leur contrat de travail. Les salariés qui sont amenés exceptionnellement à travailler au-delà de 22 heures, bénéficient d'un repos équivalent à 10 % de la durée de travail effectuée au-delà de cet horaire ou d'une majoration du taux horaire de 10 %.

### **3. Présence nocturne obligatoire auprès de publics fragiles et/ ou dépendants**

A la demande de l'employeur et au regard de la nature même de l'intervention auprès d'un enfant ou d'un public dépendant et/ ou fragile, les salariés peuvent être amenés à effectuer des temps de présence nocturne au domicile de la personne aidée dès lors que le salarié bénéficie d'une chambre ou d'un logement indépendant sur place.

Ces temps de présence entre 22 heures et 7 heures au domicile de la personne aidée seront :

- conditionnés par la possibilité effective donnée au salarié de bénéficier d'une chambre ou d'un logement indépendant sur place ;
- Indemnisés en fonction des sujétions particulières de sa présence, à savoir :

--le salarié bénéficie d'une indemnisation particulière forfaitaire s'il a la nécessité de dormir hors de chez lui, soit une indemnité de 10 € ;  
--le salarié bénéficie d'une indemnisation particulière forfaitaire supplémentaire s'il n'y pas d'autre adulte responsable que lui au domicile de la personne aidée, soit une indemnité de 10 €.  
Ces temps de présence nocturne sont en principe des temps d'inaction pendant lesquels le salarié pourra se reposer, mais ils pourront également comporter des périodes de travail ponctuelles.  
Toute intervention avant, pendant ou après cette période sera décomptée et payée comme du temps de travail effectif.

(2 bis) Le point 2 « Modalités de compensation ou d'indemnisation » de la section 2 du chapitre II de la partie II est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3122-40 du code du travail.  
(Arrêté du 3 avril 2014 - art. 1) (3) Les termes : « ou à une indemnité équivalente » de l'article 2.1 de la section 2 du chapitre II de la partie II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3122-39 du code du travail. (Arrêté du 3 avril 2014-art. 1)

Par **P.M.**, le **28/01/2017** à **23:57**

Bonjour,

Il n'y a normalement que les temps d'intervention(s) qui sont du temps de travail effectif qui devrait être majoré de 25 % ou donnant droit à un repos équivalent limitée à 10 h par nuit avec une amplitude maximale de 13 h...

S'il n'y a pas d'autre adulte responsable, l'indemnité forfaitaire totale devrait être de 20 € mais je dois dire que ce n'est pas très clair...

Je vous propose [cette brochure](#) mais je pense que le mieux serait que vous vous rapprochiez des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale de la branche d'activité...

Par **LaFloFlo**, le **29/01/2017** à **02:09**

Bonsoir,

Merci pour votre réponse.

Qu'entendez-vous par "temps d'interventions qui sont du temps de travail effectif" s'il vous plait ?

Mon salaire horaire est majoré de 10% de 22h à 7h ? Ce qui correspond à ceux qui ne sont pas considérés comme travailleurs de nuit et amenés à travailler exceptionnellement au-delà de 22h, selon la IDCC 3127 (voir mon précédent et premier message).

J'ai été recruté pour travailler de nuit dans l'entreprise et bien que cela ne soit pas précisé sur

mon contrat, je n'interviens depuis la signature de celui-ci, uniquement de nuit (de 20h à 8h).

Pour reprendre la demande de mes responsables:

"Plusieurs missions et rôles ont été définis pour les veilleurs":

- Discuter et organiser des activités de soirée avec les bénéficiaires (films, jeux de société, puzzle, crochet...)
  - Accompagner le soir les personnes à la toilette, à la mise en pyjama, au coucher.
  - Donner les traitements de nuit
  - Faire ménage:
  - Cuisine: Nettoyer le four, le frigo, les plaques vitrocéramiques, l'évier, les placards, le sol.
  - Salon: Nettoyer tables, faire les poussières, faire les vitres, nettoyer le sol.
  - WC: Nettoyer la cuvette, l'évier, le sol.
  - Faire repassage et plier le linge.
  - Accompagner les résidents au lever et au petit déjeuner lorsqu'ils sont réveillés.
  - Donner le traitement du matin si ils sont réveillés
  - Accompagner les résidents aux sorties mensuelles ( Il a été décidé en réunion que des sorties devaient chaque mois être organisées pour les résidents)
- Il y a déjà quelque temps, on nous demandait de faire régulièrement des rondes sur la totalité de la nuit...(environ toutes les 2h)

Avec leurs demandes (écrits et mails à l'appui), mes nuits ne seraient-elles pas considérées comme étant du temps de travail effectif ?

Lorsque vous dites 20euros, est-ce par nuit s'il vous plait ?

Pourquoi n'est-ce pas très clair ?

Merci pour vos conseils et votre aide car cela est très très flou pour moi et mes collègues intervenants également de nuit. Surtout que nos responsables abusent de leur "pouvoir" et lorsque nous leurs demandons des explications, je n'ai pas d'autres mots = Ils nous "embrouillent" et sont loin d'être clairs à nos demandes!! Je vous passe un tas d'autres éléments et faits, laissant penser qu'ils ne sont pas très clairs avec certains des salariés et au regard de certaines lois régissant le code du travail...Ce n'est pas à nous, petits salariés(mais la force du nombre est là ;), d'en juger, bien entendu !

Quant-aux représentants du personnel: Ils étaient trois (1 délégué qui était le "bras droit" du directeur = notre responsable qui a quitté l'entreprise début septembre 2016. Le deuxième délégué est en arrêt pour dépression depuis bien longtemps... Quant-à la suppléante = auxiliaire de vie, a réussi à obtenir une rupture conventionnelle l'été dernier car elle n'en pouvait plus de son travail et de ses conditions, sans aucune reconnaissance pour reprendre ses mots...

Merci encore pour votre aide avisée, cela m'est et pas seulement à moi, précieux et d'un grand soutien.  
Cordialement

Par **P.M.**, le **29/01/2017** à **08:23**

Bonjour,

Je reprends les termes de la Convention Collective nationale des entreprises de services à la personne :

[citation]Ces temps de présence nocturne sont en principe des temps d'inaction pendant lesquels le salarié pourra se reposer, mais ils pourront également comporter des périodes de travail ponctuelles.

**Toute intervention avant, pendant ou après cette période sera décomptée et payée comme du temps de travail effectif.**[/citation]

Je vous ai dit que ce temps de travail effectif devait être majoré de 25 % ou faire l'objet d'un repos compensateur équivalent...

Toutes les interventions que vous avez listées devraient donc être du temps de travail effectif...

Je pense que c'est par nuit que se situe l'indemnité forfaitaire mais je n'en suis pas absolument sûr...

Ce n'est pas très clair car il reste une rédaction imprécise, ce que vous confirmez puisque cela reste flou pour vous et vos collègues...

Pour les Représentants du Personnel ou ce qu'il en reste, il faudrait voir si de nouvelles élections professionnelles ne devraient pas être organisées en consultant éventuellement l'Inspection du Travail et en tout cas, vous saurez pour qui voter la prochaine fois ou plutôt ne pas voter...

Il vous reste donc l'Inspection du Travail et une organisation syndicale de la branche d'activité...

Par **LaFloFlo**, le **29/01/2017** à **10:13**

Bonjour,

Je vous remercie très sincèrement d'avoir pris le temps de lire mes messages et d'y répondre.

Un point information CGT pas très loin de chez moi a une permanence sans rdv demain après-midi... Je vais essayer de m'y rendre et ne manquerai pas de vous tenir informé dès que j'en serai d'avantage.

Bon dimanche à vous.

Cordialement