



ACCORD SUR LE TRAVAIL DE NUIT



Entre les soussignés

CORA S.A.S.

40, rue La Boétie

75008 PARIS

d'une part

Et les Organisations syndicales :

F.G.T.A-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu les dispositions suivantes :

uc
FB
FB


ARTICLE 1 – OBJET

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre les dispositions de la loi du 9 Mai 2001, relative au travail de nuit au sein de la société CORA, en l'absence d'accord conventionnel dans la branche professionnelle.

ARTICLE 2 – MOTIFS DE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

Certains salariés sont amenés à travailler de nuit, notamment pour les motifs ci-après :

- réceptionner les marchandises et nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire ;
- fabriquer les produits et préparer les marchandises, notamment alimentaires ;
- approvisionner les rayons afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture du magasin au public ;
- assurer l'ouverture et la fermeture du magasin dans des conditions d'accueil et de sécurité optimales ; assurer le gardiennage ;
- nécessité d'assurer certaines tâches hors des périodes d'ouverture au public des magasins (inventaire, réimplantations, ...).
- nécessité d'assurer de manière continue le fonctionnement des systèmes d'information.

Ce type de travail doit rester circonscrit aux nécessités techniques et économiques de bon fonctionnement des magasins et demeurer exceptionnel en dehors de ces justifications.

urc

PB

PB

./.

ARTICLE 3 – DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Tout travail entre 21h et 6h est considéré comme travail de nuit

ARTICLE 4 – MAJORATIONS SALARIALES DES HEURES DE NUIT

Les heures travaillées durant la période définie à l'article 3 ci-dessus (entre 21h et 6h) bénéficient d'une majoration salariale fixée comme suit :

- heures travaillées de 21h à 22h et de 5h à 6h :
majoration de 5% du salaire horaire de base quel que soit le nombre d'heures effectuées par le salarié ;

- heures travaillées de 22h à 5h :
majoration de 20% du salaire horaire de base ;

Cette majoration est portée :

. à 30% du salaire horaire de base si ces heures sont accomplies occasionnellement (c'est-à-dire si elles ne sont pas intégrées dans un horaire régulier et habituel) et

. à 60% du salaire horaire de base si ces heures occasionnelles sont demandées moins de 24h avant leur exécution.

uc

B

RS

[Signature]

J..

ARTICLE 5 – DEFINITION ET STATUT DU TRAVAILLEUR DE NUIT

5.1 – DEFINITION

Est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit au cours de la période horaire 21h-6h soit :

- au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel et constant, 3 heures de son temps de travail quotidien ;
- au moins 270 heures de travail pendant la plage horaire visée au cours d'une période de référence de douze mois, correspondant à l'année civile (1-1/31-12).

5.2 – STATUT

En sus de la majoration de salaire pour travail de nuit, le salarié travailleur de nuit répondant à la définition du paragraphe 5.1 ci-dessus bénéficie d'un repos compensateur spécifique selon les modalités suivantes :

- . 1 jour ouvré de repos pour le salarié visé au premier alinéa de l'article 5.1, même si son nombre total d'heures de nuit effectuées dans la période est inférieur à 270 h.
- . 1 jour ouvré de repos si le nombre d'heures de nuit effectuées pendant la période de référence est compris entre 270h et 539 h.
- . 2 jours ouvrés de repos si le nombre d'heures de travail de nuit effectuées pendant la période de référence est compris entre 540h et 1079h.
- . 3 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit effectuées pendant la période de référence est égal ou supérieur à 1080 h.

La prise de ces jours de repos compensateur doit être effective et se fait par jour entier dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit, en accord avec la hiérarchie.

AvL

B

B

JLB

./..

ARTICLE 6 – CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE NUIT

- 6.1 – Une attention particulière sera apportée, par chaque établissement, à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Les établissements s'assureront avant toute affectation à un poste de nuit que le travailleur de nuit bénéficie de l'usage d'un moyen de transport collectif ou individuel permettant la liaison domicile/lieu de travail et vice-versa.

Les pauses conventionnelles devront être organisées de façon à ce que le travailleur de nuit puisse se détendre et se restaurer.

- 6.2 – En dehors des dérogations prévues par la loi, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit ne peut excéder 8h, et la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut excéder 40h.

En outre la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 10h et la durée hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives à 42h dans les cas suivants :

- activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.
- périodes de forte activité : saison touristique, rentrée des classes, fêtes de fin d'année ...).

- 6.3 – Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière dont les modalités seront fixées par établissement avec le médecin du travail après consultation du CHSCT.

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

Lorsque le contrat prévoit que le salarié occupé à un poste de jour pourra être occupé en qualité de travailleur de nuit, l'intéressé sera fondé à refuser son affectation à un poste de nuit s'il justifie que cette affectation serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante. Ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

acc

*B
B*



J..

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, à défaut, dans l'entreprise bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle, ou un emploi équivalent. La demande du salarié justifiée par le fait que le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, sera examinée en priorité.

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'établissement, correspondant avec sa qualification et aussi comparable que possible avec l'emploi occupé précédemment.

La travailleuse de nuit enceinte, dont l'état a été médicalement constaté, ou qui a accouché, bénéficie, dès qu'elle en fait la demande ou que le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, du droit d'être affectée à un poste de jour, dans le même établissement, pendant le temps restant de la grossesse et du congé légal postnatal.

7 – EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES

Les établissements ne peuvent se fonder sur la seule considération du sexe ou de la situation de famille pour embaucher ou muter une personne à un poste de travail de nuit emportant la qualification de travailleur de nuit.

Les établissements prennent les mesures adaptées pour assurer la formation professionnelle des travailleurs et travailleuses de nuit afin qu'ils puissent bénéficier comme les autres salariés des actions prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

ARTICLE 8 – MODIFICATION DE LA REGLEMENTATION

Il est expressément convenu que si de nouvelles dispositions législatives ou conventionnelles devaient imposer des stipulations différentes de celles prévues ci-dessus, les parties se rencontreraient pour adapter les dispositions du présent accord.

me

B

B



./..

ARTICLE 9 – DATE D'APPLICATION – DUREE

9.1 – Le présent accord s'applique :

- ① à compter du 1^{er} Mai 2002 pour les dispositions relatives au travailleur de nuit ; le décompte des heures de nuit s'effectuant du 1/5/2002 au 31/12/2002, avec application d'une règle prorata temporis pour le calcul du droit à repos compensateur.
- ② à compter du 1^{er} janvier 2003 pour les majorations salariales définies à l'article 4.

9.2 – Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

ARTICLE 10 – DEPOT

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la D.D.T.E.F.P. de Paris et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'Hommes de Paris.

Fait à Paris, en six exemplaires
Le 17 mars 2003

Pour CORA SAS :

Michel COUFFIN

Philippe BIZET

Patrick BONISLAWSKI

Guy HERINGER

Pour les organisations syndicales :

F.G.T.A.-F.O. : Daniel DELALIN

BENON Jean Claude
J. BENOIST
COURTELLEMON T. Jacqueline

Leon RAUCH
11.1