

**ACCORD REVISANT LES ARTICLES 1 ; 4-1-2 ; 4-2 ; 7-4 ; 7-5 DE L'ACCORD
D'ENTREPRISE SUR LE TRAVAIL DE NUIT DANS LES MAGASINS OUVRANT A
LA CLIENTELE JUSQU'A 22H ET AU SIEGE SOCIAL**

Entre

Madame Anne MERCIER-GALLAY, Directeur des Ressources Humaines, représentant Monoprix (sociétés de l'UES MONOPRIX), agissant comme représentant de l'entreprise dûment mandatée

Et

Les délégués syndicaux centraux, représentant les organisations syndicales représentatives suivantes:

- C.F.D.T
- C.F.E -C.G.C
- C.F.T.C
- C.G.T.
- C.G.T.F.O

Il a été arrêté et convenu ce qui suit:

Article 1 :

Les articles 1 ; 4-1-2 ; 4-2 ; 7-1 ; 7-4 ; 7-5 de l'accord du 20 novembre 2006 sont désormais rédigés comme suit :

Article 1 : Recours au travail de nuit

Il est rajouté, à la fin de cet article, la phrase suivante : « *Pour les cadres en jours, il est mis en place dans tous les magasins un tableau de suivi du respect de la durée minimale du repos quotidien ; un modèle de tableau est joint en annexe au présent accord*

Ce tableau sera archivé dans le bureau de la Responsable RH Administrative pour une durée de cinq ans glissants. Il pourra être consulté sur place par les membres du comité d'établissement ou les délégués du personnel sur demande préalable ».

CA 1
RV
ke

Article 4-1-2 : Majoration de salaire – en complément du repos compensateur

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« Une contrepartie sous forme de compensation salariale est accordée aux travailleurs de nuit en complément du repos compensateur.

A ce titre, tout travail effectué par un salarié travailleur de nuit :

- entre 21h et 22h et entre 5h et 6h, donne lieu à une majoration de 15 % du taux horaire de base du salarié.

- entre 22h et 5h donne lieu à une majoration de 23% du taux horaire de base du salarié.

Au choix du salarié, la rémunération avec majoration pourra être remplacée par une récupération en temps, selon les mêmes modalités que celles de l'article 4-1-1 du présent accord. »

Article 4-2 : Contreparties accordées au travail de nuit

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« Article 4-2-1 :

Tout travail effectué entre 21 h et 22 h et entre 5h et 6h, donne lieu à une majoration de 15 % du taux horaire de base du salarié.

Tout dépassement de travail dans la limite d'une demi-heure maximum sera majoré selon le même taux.

Au choix du salarié, la rémunération avec majoration pourra être remplacée par une récupération en temps, selon les mêmes modalités que celles de l'article 4-1-1 du présent accord. »

Il est rajouté les dispositions suivantes :

« La Direction propose que les travailleurs de nuit, dont la période d'essai a été validée, se voient attribuer des prêts préférentiels destinés à favoriser l'acquisition d'un véhicule (voiture ou 2 roues).

Cette possibilité concerne les travailleurs de nuit pour lesquels la desserte entre leur domicile et leur lieu de travail n'est pas assurée par les transports en commun, afin de leur permettre d'être en temps et en heure sur leur lieu de travail.

Deux prêts successifs, pour un montant maximal de 3.000€, pourront être accordés sur présentation de justificatif (facture ou bon de commande qui doit mentionner la marque, le type de voiture, le millésime, la date de 1ère mise en circulation, le kilométrage, le

DV
CR²
ML
DL

prix, en cas d'acquisition auprès d'un professionnel; attestation sur l'honneur, complétée par la remise, dans la semaine suivant l'acquisition, d'une copie de la carte grise barrée mentionnant "vendu le" (date de transaction) à "heure" (heure de transaction), et signée par le vendeur et du certificat de vente ou certificat de cession rédigé et signé par le vendeur, en cas d'acquisition auprès d'un particulier) :

- *une première somme plafonnée à 1.000€ et qualifiée d'« aide financière à caractère social », remboursable sans intérêt en douze mois*
- *puis, en cas de nécessité, un second prêt dont le maximum sera égal à la différence la somme citée ci-dessus par rapport à la somme totale de 3.000€; cette seconde somme sera remboursable au taux de 4% en 24 mois maximum.*

La demande s'effectue sur les imprimés mis à disposition par le service social et est validée par le Directeur de magasin.

Une convention de prêt sera établie entre les parties prévoyant les modalités du remboursement et précisant qu'en cas de rupture du contrat de travail tant à l'initiative du salarié que de l'employeur le remboursement anticipé du prêt sera exigé

Article 4-2-2 :

Les parties signataires reconnaissent que certains cadres de niveau VI peuvent être soumis à des sujétions particulières et conviennent du versement d'une prime de 60€ brut par mois civil, dès lors que les conditions suivantes sont remplies :

- *le cadre concerné effectue au moins quatre fermetures par mois civil ;*
- *ces fermetures sont inscrites au planning du magasin et validées par le Directeur de magasin ;*
- *le versement de cette prime est conditionné par la responsabilité effective du cadre concerné des opérations de fermeture du magasin (mise sous alarme).*

Sont concernés par cette disposition :

- *les chefs de rayon alimentation, marchandises générales, parapharmacie*
- *les chefs Caisse Accueil*
- *les chefs de service RH Administration*
- *les chefs de réception*
- *les chefs entretien maintenance*
- *les chefs étalagistes »*

Article 7-1 : Surveillance médicale

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière :

- *examen préalable par le médecin du travail ;*
- *examen par le médecin du travail tous les 6 mois ;*

PJ ER 3
AMK
RC

- examen médical à la demande de l'intéressé possible en dehors des visites périodiques ;
- examens spécialisés complémentaires à la charge de l'employeur prescrit par le médecin du travail. »

Article 7.4 : Protection en cas de maternité

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« La travailleuse de nuit enceinte, quelque soit son statut (Employée, Agent de Maîtrise, Cadre) dont l'état a été médicalement constaté ou qui a accouché, bénéficie, quand 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 automatique d'être affectée à un poste de jour (horaire se terminant au plus tard à 20 heures ou démarrant au plus tôt à 08 heures) pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L1225-17 du Code du Travail.

Cette période peut être prolongée à son retour de congé légal postnatal lorsque le Médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état pour une durée n'excédant pas un mois. Le passage en poste de jour pendant la période prévue ci dessus ne doit pas entraîner de baisse de la rémunération de la salariée.

Pendant la période de suspension du contrat, la salariée est indemnisée dans les conditions prévues par les articles L1225-10 du Code du Travail et L. 334-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale. »

Article 7. 5 : Sécurité des travailleurs de nuit

Cet article est désormais rédigé comme suit :

« Afin d'assurer la sécurité des travailleurs de nuit, l'entreprise garantira à ce qu'un vigile soit systématiquement présent jusqu'à la sortie du dernier collaborateur du magasin. »

Article 2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Sa dénonciation est soumise au droit commun en vigueur : préavis de trois mois auquel fait suite une persistance d'application de 12 mois.

Il peut être révisé à tout moment par accord entre les parties. Toute modification fera l'objet d'un avenant dans les conditions et délais prévus par la loi.

PV
COR⁴
AMV
R

Article 3 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à partir du jour qui suit le dépôt auprès de la DDTEFP.

Article 4 : Dépôt et Publicité

Le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dès sa signature à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Nanterre.

Il sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

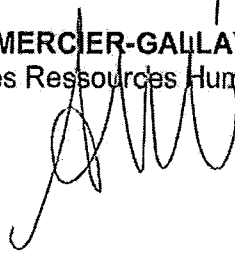
Fait à Clichy, le

31/07

2009

Pour MONOPRIX :

Anne MERCIER-GALLAY
Directeur des Ressources Humaines



Pour les organisations syndicales :

Noms

Signatures

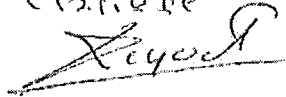
CFDT VIRFOLEG



les CFE/CGC considèrent cet avenant comme un début de reconnaissance
de conditions de travail exceptionnel de certains personnels.


CFTC

Riquet. Etziere



CGT

CGT/FO