

**Accord EASYDIS du 31 juillet 2002
sur le Travail de nuit**

Entre

La Direction de la société EASYDIS, représentée par M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations Sociales, dûment mandaté et habilité à cet effet,

D'une part,

Et les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau de la société EASYDIS, représentés par :

- Pour la CFE-CGC, M. Didier MARION
- Pour la CFTC, M. Didier BRETON
- Pour la CGT, M. Henri CHATENIE
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Hervé PREYNAT
- Pour le SNTA Casino Affilié à la FGTA-FO, M. Marius PONDY
- Pour l'UNSA, M. Christian ORIOL

D'autre part,

1 - PREAMBULE

La loi du 9 mai 2001 abroge l'interdiction du travail de nuit des femmes et instaure un nouveau régime légal pour le travail de nuit pour les hommes comme pour les femmes, mettant ainsi le droit français en conformité avec le droit communautaire.

Cette loi encadre le recours au travail de nuit :

- Il doit désormais être exceptionnel et justifié.
- Il doit être soumis à des protections et garanties particulières, notamment en matière de surveillance médicale.
- La mise en place du travail de nuit est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif de branche étendu ou d'un accord d'entreprise.
- L'accord doit prévoir des contreparties en terme de repos
- La plage dite "travail de nuit" est élargie à la période de 21 h à 6 h, ou toute autre période de 9 h consécutives comprise entre 21 h et 7 h et comprenant l'intervalle 24 h / 5 h.
- Le Code du Travail comporte désormais une définition du travailleur de nuit :
"Est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit au cours de la période de nuit,
- soit :
 - au moins deux fois par semaine au moins 3 h de son temps de travail quotidien
 - au minimum 270 h de travail au cours d'une période quelconque de douze mois consécutifs."

Dans le respect de la nouvelle loi, les partenaires sociaux de la Société Easydis se sont rencontrés le 29 mai 2002, le 12 juin 2002 et le 31 juillet 2002 sur le sujet.

A cette occasion, il a été rappelé qu'au niveau de la Société Easydis, le travail de nuit fait actuellement l'objet d'une compensation financière puisque l'accord général de substitution du 11 septembre 2001 prévoit dans son article 3 une majoration de salaire de 30 % pour tout salarié travaillant de nuit pour les heures effectuées entre 22 h et 5 h du matin.

Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité aller au-delà des dispositions actuellement en vigueur afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs de nuit et afin de se mettre en conformité avec la nouvelle législation. Pour ce faire, ils ont conclu les dispositions du présent accord.

2 - JUSTIFICATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

Il est précisé que le travail de nuit doit rester exceptionnel et limité aux nécessités économiques et d'organisation :

- Nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public ;
- Nécessité de réceptionner les marchandises, et de livrer les points de vente dans les conditions optimales ;
- Nécessité d'assurer, de manière continue, le fonctionnement des systèmes d'information et des services d'utilité sociale ;

3 - DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Conformément à la loi, les partenaires sociaux conviennent de déterminer comme "période de travail de nuit" la période de 21 h à 6 h.

4 - DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Est "travailleur de nuit" tout salarié qui accomplit au cours de la période de travail de nuit définie à l'article 3 ci-dessus, soit :

- au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 h de son temps de travail quotidien ;
- au minimum 270 h de travail effectif ou 36 nuits (une nuit est l'équivalent d'une journée en horaire de nuit) au cours d'une période quelconque de douze mois consécutifs, comme définie au paragraphe d/ de l'article 6.

5 - MAINTIEN DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Du fait de la pénibilité du travail de nuit sur la santé des salariés concernés, le législateur a privilégié en terme de contrepartie le repos compensateur.

Néanmoins, les partenaires sociaux ont souhaité maintenir les avantages acquis, à savoir la majoration de salaire de 30 % prévue dans l'article 3 de l'accord général de substitution du 11 septembre 2001 pour les heures effectuées entre 22 h et 5 h à tous les salariés, y compris ceux ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du statut "travailleur de nuit".

Par ailleurs, une majoration de salaire de 7 % sera accordée, à compter du 1^{er} juillet pour les heures effectuées entre 21 h et 22 h et entre 5 h et 6 h à tous les salariés, y compris ceux ne remplissant pas les conditions pour bénéficier du statut « travailleur de nuit ».

De plus, une contrepartie en terme de repos sera accordée aux seuls travailleurs de nuit selon les modalités définies à l'article 6 ci-dessous.

6 - CONTREPARTIE ACCORDEE AUX "TRAVAILLEURS DE NUIT"

a/ Travailleurs de nuit « Employés » en décompte horaire

En plus des majorations de salaire de 7 % pour la plage 21 h / 22 h – 5 h / 6 h et de la majoration de salaire de 30 % accordée comme défini à l'article 5 ci-dessus pour la plage horaire 22 h / 5 h, tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe d/ ci-dessous.

Le repos est de :

Nombre d'heures de présence réalisées entre 21 h et 6 h	Repos compensateur
270 h	7 heures
900 h	+ 7 heures
A partir de 1 300 h	+ 7 heures

Ce temps de repos supplémentaire sera accordé aux salariés concernés au fur et à mesure de l'ouverture du droit, en concertation avec sa hiérarchie.

b/ Travailleurs de nuit « Maîtrise » en décompte horaire

Tout travailleur de nuit , agent de maîtrise en forfait horaire hebdomadaire bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe d/ ci-dessous.

Le repos est de :

Nombre d'heures de présence réalisées entre 21 h et 6 h	Repos compensateur
270 h	7 heures
900 h	+ 7 heures
A partir de 1 300 h	+7 heures

c/ Travailleurs de nuit « Cadre » en forfait « jours »

Tout travailleur de nuit en forfait annuel en jours de travail bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction du nombre de nuits consécutives ou non travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe d/ ci-dessous. Le repos est de :

Nombre de nuits travaillées	Repos compensateur
36 nuits	1 jour
120 nuits	+ 1 jour
A partir de 175 nuits	+ 1 jour

d/ Période de référence

La période à prendre en compte est celle des congés payés, à savoir du 1^{er} juin de l'année A au 31 mai de l'année B.

Le décompte des heures de travail de nuit ou du nombre de nuits travaillées sera remis à zéro à compter du 1^{er} juin de chaque année, y compris pour les personnes entrées en cours d'année.

Tout salarié embauché ou employé en tant que travailleur de nuit en cours d'année bénéficiera des mêmes dispositions au prorata de son temps de présence si celui-ci est inférieur à 270 h.

7 - GARANTIES ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Les partenaires sociaux, soucieux de protéger la santé et d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit, décident de l'application des dispositions ci-dessous :

Conditions de travail

La durée maximale de travail d'une nuit est de 8 h.

Dans le cas de nécessités d'exécuter des travaux urgents et dans des circonstances exceptionnelles, il sera possible de faire effectuer un nombre d'heures supérieur après consultation du CE ou du CS et demande d'autorisation auprès de l'Inspecteur du Travail.

Dans ce cas, une période de repos au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée maximale quotidienne de travail de nuit de 8 h sera accordée aux salariés concernés. Ce repos supplémentaire devra être pris dans les plus brefs délais, et en tout état de cause, dans la quinzaine qui suit.

Les temps de pause payés prévus à l'article 4.2 de l'accord du 1^{er} juillet 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail au sein de la Société Easydis seront respectés pour les travailleurs de nuit.

Surveillance médicale particulière

Le médecin du travail sera sollicité dans chaque établissement comptant des travailleurs de nuit afin d'améliorer la surveillance médicale de cette catégorie de personnel.

Cette surveillance renforcée s'exercera dans les conditions suivantes :

- Examen préalable par le médecin du travail
- Examen d'aptitude par le médecin du travail tous les six mois
- Examen médical à la demande de l'intéressé possible en dehors des visites périodiques
- Le médecin du travail doit être informé par l'employeur de toute absence pour maladie des travailleurs de nuit
- Le médecin du travail peut prescrire des examens spécialisés complémentaires à la charge de l'employeur
- Le médecin du travail procède à l'étude des conditions de travail et du poste de travail, analyse le contenu du poste et conseille le chef d'entreprise sur les modalités d'organisation du travail de nuit les mieux adaptés
- Le médecin du travail informe les travailleurs de nuit des incidences potentielles du travail de nuit sur la santé et les conseille sur les précautions à prendre
- Le médecin du travail doit être consulté sur les projets de mise en place ou de modification de l'organisation du travail de nuit.

Priorité d'emploi

Tout travailleur de nuit qui souhaitera occuper un poste de jour, se verra accorder une priorité d'emploi.

Femmes enceintes ou venant d'accoucher

Une femme enceinte ou venant d'accoucher, travaillant la nuit, sera affectée à un poste de jour, sur sa demande ou à la demande du médecin du travail, pendant la durée de la grossesse.

8 - DISPOSITIONS PARTICULIERES

Les partenaires sociaux conviennent que cet accord doit "vivre" dans le temps en fonction des évolutions de l'Entreprise et de son organisation. Il conviendra donc en son temps de faire un bilan et de se retrouver éventuellement si le besoin s'en faisait sentir.

9 – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord étant conclu en application des articles L 132-10 et suivants du Code du Travail, il fera l'objet d'une publicité à la diligence de l'entreprise :

Un exemplaire dûment signé de toutes les parties en sera remis à chaque signataire et à tout syndicat y ayant adhéré sans réserve et en totalité.

Un exemplaire en sera déposé au greffe du Conseil des Prud'hommes de Saint-Etienne.

Cinq exemplaires en seront déposés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de la Loire.

Fait à Saint-Etienne, le

Pour EASYDIS :

Gérard MASSUS

Les Organisations Syndicales

Pour accord :

CFE-CGC :

M. Didier MARION

CFTC :

M. Didier BRETON

CGT :

M. Henri CHATENIE

Pour la Fédération des Services CFDT :

M. Hervé PREYNAT

SNTA Casino Affilié à la FGTA-FO:

M. Marius PONDY

UNSA :

M. Christian ORIOL