

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE TRAVAIL DE NUIT AU SEIN DE LA SOCIETE CDISCOUNT

Entre les soussignés :

D'une part,

La société CDISCOUNT représentée par Jean-Christophe CHASSAIGNE, Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté, dont le siège social est situé 4-6 Cours de l'Intendance, 33000 Bordeaux, immatriculée au registre du Commerce et des Sociétés de Bordeaux sous le numéro 424 059 822,

Ci-après dénommée « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- FO, représenté par Mme Virginie CAMIADE, déléguée syndicale
- CGT, représenté par M. Rémi DIAS VEIGA, délégué syndical
- CFDT, représentés par M. Taher BELHADJ et M. Bruno ROJAS, délégués syndicaux
- CFE-CGC, représenté par M. Thomas MARTY, délégué syndical.

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »

Préambule

Le travail de nuit a été mis en place en septembre 2010 sur la base d'une autorisation accordée par l'Inspecteur du travail en date du 14 février 2008.

Les partenaires sociaux ont souhaité aller au-delà des dispositions actuellement en vigueur et se sont engagées à se rencontrer au cours de l'année 2011.

Après plusieurs réunions fixées les 19, 31 mai et 10 juin, il a été décidé des mesures suivantes afin d'améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs de nuit au sein de la société.

ARTICLE 1 – RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit et le travailleur de nuit sont entendus au sens des articles L3122-29 et suivants du Code du travail.

Le travail de nuit est un dispositif exceptionnel dont le recours est limité aux nécessités économiques et d'organisation et il peut dans ce cadre être mis en œuvre dans l'objectif d'absorber les flux de fin d'année sur une période déterminée.

1. Activités concernées

Le recours au travail de nuit est envisagé pour l'activité de production logistique, prioritairement sur l'activité du bâtiment C.

Cette mesure pourra être étendue pour des impératifs techniques ou de production à toute activité de la société après information et consultation préalable du CHSCT et du Comité d'Entreprise.

2. Période visée

Le travail de nuit est mis en place pour une période déterminée sur l'année.

Pour l'année 2011 il est envisagé d'y recourir sur la période du 17 octobre au 31 décembre 2011.

Il est convenu que ces dates pourront évoluer, le CHSCT et le Comité d'Entreprise en seront alors préalablement informés et consultés. Un avenant sera alors proposé au salarié.

Pour les années suivantes, le CHSCT et le Comité d'Entreprise seront informés et consultés préalablement sur les dates de mise en place du travail de nuit dans l'entreprise.

3. Horaires de travail

En fonction des nécessités de service, les horaires de travail seront déterminés par la Direction.

Pour l'année 2011 pour la période précitée, les horaires seront fixés comme suit afin d'assurer la continuité de production avec les équipes de matin et d'après-midi :

	Horaires	Pause	Temps travail effectif	Temps travail rémunéré
Nuit du lundi au mardi	22h-05h	20 + 10 minutes	06h30	06h40
Nuit du mardi au mercredi	22h-5h05	20 + 10 minutes	06h35	06h45
Nuit de mercredi au jeudi	21h55-6h	20 + 10 minutes	07h35	07h45
Nuit du jeudi au vendredi	21h-6h	50 + 10 minutes	08h00	08h10
Nuit du vendredi au samedi	21h-5h	20 + 10 minutes	07h30	07h40
TOTAL			36h10	37h00

L'horaire hebdomadaire de travail rémunéré est donc de 37h soit 160.3 heures par mois.

ARTICLE 2 – CONTREPARTIES AU TRAVAIL DE NUIT

1. Repos compensateur

Le travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur rémunéré attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence dans les conditions suivantes :

- 1 jour après 372 heures de nuit ou après 42 nuits pour le personnel en forfait jour.
- 1 jour supplémentaire après 939 heures de nuit ou après 106 nuits pour le personnel en forfait jour
- 1 jour supplémentaire après 1900 heures de nuit ou 215 nuits pour le personnel en forfait jour.

Sont comptées dans les heures de nuit : les heures travaillées comprises entre 21 heures et 06 heures, les congés payés, les jours fériés, les évènements familiaux, les repos, les jours d'absence pour accident du travail.

La période de référence est fixée du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Le décompte des heures de travail de nuit ou du nombre de nuit travaillées sera remis à zéro à compter du 1^{er} juin de chaque année, y compris pour les personnes entrées en cours d'année.

2. Rémunération

Les conditions de rémunération du travail de nuit sont identiques pour l'ensemble des catégories professionnelles et sont valables dans le cadre du présent accord.

Les heures supplémentaires de nuit seront majorées de 50% en sus de la majoration légale.

De plus, pour les heures de nuit comprises entre 22 heures et 05 heures, une majoration salariale de 30 % sera appliquée sur le taux horaire de base.

Pour les heures de nuit comprises entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures, une majoration salariale du taux horaire de base de 8% sera accordée.

Il est précisé que le travail de nuit ne doit pas avoir d'impact sur la politique de rémunération et notamment sur les augmentations individuelles.

ARTICLE 3 – ORGANISATION DU TRAVAIL ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Afin de protéger la santé et d'améliorer les conditions de travail des salariés travaillant la nuit, il a été décidé des mesures suivantes.

1. Recours au volontariat

Les travailleurs de nuit seront choisis parmi le personnel CDI volontaire.

Un appel au volontariat sera mené au plus tôt afin de respecter un délai de prévenance de trois mois minimum.

Un avenant au contrat de travail sera alors conclu avec chaque salarié concerné.

En cas de choix à faire parmi le personnel volontaire, la Direction s'engage à apporter une réponse motivée au salarié qui se verrait refuser un passage de nuit.

2. Conditions de travail

La durée maximale de travail est fixée à 08 heures de travail effectif.

Le temps de pause est organisé conformément aux dispositions en vigueur au sein de l'entreprise qui veille particulièrement à ce que le temps de pause soit suffisant compte tenu des conditions de travail.

Le travail isolé est strictement interdit.

3. Retour à un poste de jour

Le salarié qui choisit de passer en horaire de nuit bénéficie d'une période probatoire pendant laquelle lui ou l'entreprise peut décider de mettre un terme au travail de nuit, dans le cas où ces modalités de travail ne lui conviendraient pas.

La durée de la période probatoire est fixée à trois semaines minimum et sera définie dans l'avenant au contrat de travail.

Le salarié réintègre alors son précédent emploi de jour.

De manière générale, le salarié affecté à un poste de nuit réintègre au terme de la période de nuit son précédent emploi ou un emploi équivalent.

4. Surveillance médicale particulière

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée :

- examen préalable à l'affectation à un poste de nuit par le médecin du travail, la fiche d'aptitude attestant que l'état de santé est compatible avec une telle affectation ;
- examen renouvelé tous les six mois ;
- examen médical à la demande du salarié ;
- information du médecin du travail de toute absence pour cause de maladie des travailleurs de nuit.

5. Protection spécifique des femmes enceintes

Une femme enceinte ou venant d'accoucher peut sur sa demande ou celle du médecin du travail être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et du congé postnatal.

6. Egalité professionnelle

La considération du sexe ne pourra être retenue pour embaucher ou muter un salarié à un poste de nuit ou pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou de jour en matière de formation professionnelle

L'entreprise s'engage à ce que les travailleurs de nuit puissent accéder à la formation professionnelle dans les conditions identiques à celles des salariés travaillant de jour. Les actions de formation seront engagées en tenant compte des spécificités d'exécution du travail de nuit.

7. Garanties visant l'articulation de la vie professionnelle et des responsabilités sociales

L'entreprise mettra en œuvre les moyens nécessaires afin de permettre aux salariés travaillant la nuit exerçant des activités emportant une responsabilité sociale (conseiller prud'homal, pompier volontaire, conseiller du salarié,...) d'assurer leurs engagements, notamment par des aménagements d'horaires ou par la fixation des réunions des IRP dans l'après-midi.

ARTICLE 4 – DUREE, REVISION, DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du jour suivant son dépôt auprès de la DIRECCTE.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec accusé de réception et moyennant le respect d'un préavis de trois mois. Chaque partie signataire ou adhérente pourra demander la révision de tout ou partie du présent accord, sous réserve d'en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans le cas où des dispositions législatives ou réglementaires interviendraient ou en raison des évolutions de l'entreprise, de son organisation ou de ses impératifs de production, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dès que nécessaire, afin de faire vivre l'accord dans le temps.

ARTICLE 5 –OPPOSITION, PUBLICITE ET DEPOT

A compter de la notification du présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de Cdiscount et conformément aux dispositions de l'article L.2232-12 du Code du travail, ces dernières disposeront d'un délai de huit jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition devra être exprimée par écrit et motivée, et elle devra préciser les points de désaccord. L'opposition sera notifiée aux signataires.

A l'issue de ce délai de huit jours et en l'absence d'opposition, le présent accord sera déposé en deux exemplaires à la DIRECCTE compétente, dont une version signée sur support papier adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux dans les conditions fixées par l'article D 2231-2 du Code du travail.

Fait à Bordeaux, le 16 juin 2011

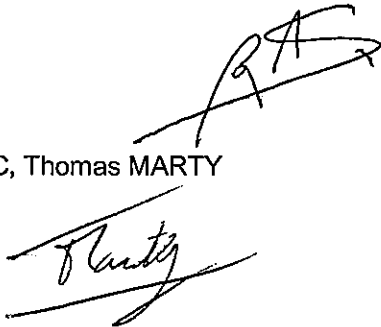
Pour les organisations syndicales :

FO, Virginie CAMIADE

CGT, Rémi DIAS VEIGA

CFDT, Taher BELHADJ et Bruno ROJAS

CFE-CGC, Thomas MARTY



Pour la Direction :

Jean-Christophe CHASSAIGNE, DRH

