

**ACCORD DISTRIBUTION CASINO FRANCE  
DU 11 JUILLET 2002 SUR LE TRAVAIL DE NUIT**

Entre :

La Direction de la Société Distribution Casino France, représentée par M. Gérard MASSUS, Directeur des Relations Sociales, dûment mandaté et habilité à cet effet, d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société Distribution Casino France représentées par :

- Pour la CFE-CGC, Mme Christine FAGES
- Pour la CFTC, M. Yann CODURI
- Pour la CGT, Mme Sylvie VACHOUX
- Pour la Fédération des Services CFDT, M. Christian GAMARRA
- Pour le Syndicat Autonome, Mme Evelyne MASSON
- Pour le SNTA Casino, affilié à la FGTA-FO, M. Francis COINE
- Pour l'UNSA, M. Michel POZO

D'autre part,

## **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 Distribution Casino France se sont rencontrés les 12 avril, 29 mai, 12 juin et 11 juillet 2002 sur le sujet.

A cette occasion, il a été rappelé qu'au niveau de la Société Distribution Casino France, le travail de nuit fait actuellement l'objet d'une compensation financière puisque l'accord d'entreprise prévoit dans son annexe 3 une majoration de salaire de 30 % pour les employés et les agents de maîtrise pour les heures de travail réalisées entre 22 h et 5 h. Tout cadre travaillant exceptionnellement de nuit bénéficie également de cette majoration.

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.

## **1 - 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.

Pour ce faire, les partenaires sociaux sont convenus de limiter le travail de nuit aux cas suivants :

- Nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts pour l'ouverture au public ;
- Nécessité de préparer les marchandises, notamment alimentaires et le magasin en général afin d'assurer l'ouverture au public dans des conditions optimales ;
- Nécessité d'assurer, de manière continue, le fonctionnement des systèmes d'information ;
- Réalisation des inventaires en dehors des périodes d'ouverture au public ;
- Réimplantation de rayons en dehors des périodes d'ouverture au public.
- Réaménagement exceptionnel de la surface de vente (exemples : travaux de rénovation, réimplantations...)

## **2 - 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.

## **3 - 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 2 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 présence ou 36 nuits (une nuit est l'équivalent d'une journée en horaire de nuit) au cours de la période quelconque de douze mois consécutifs, comme définie au paragraphe c/ de l'article 5.

#### **4 - MAINTIEN DES DISPOSITIONS DE L'ACCORD D'ENTREPRISE**

Du fait de la nocivité du travail de nuit sur la santé des salariés, 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'annexe 3 de l'accord d'entreprise 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 8 % sera accordée 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 travailleurs de nuit selon les modalités définies à l'article 5 ci-dessous.

#### **5 - CONTREPARTIE EN REPOS COMPENSATEUR ACCORDEE AUX TRAVAILLEURS DE NUIT**

##### **a/ Employés-Ouvriers**

En plus des majorations de salaire de 8 % pour la plage 21 h / 22 h - 5 h / 6 h et de 30 % pour la plage de 22 h / 5 h, accordées comme défini à l'article 4 ci-dessus, tout travailleur de nuit "Employé-Ouvrier" bénéficie d'un repos compensateur rémunéré attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe c/ ci-dessous. Le repos est de :

<b>Nombre d'heures de présence réalisées entre 21 h et 6 h</b>	<b>Repos compensateur</b>
270 h	7 h
900 h	+ 7 h
1 300 h	+ 7 h

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

## **b/ Encadrement**

### ***Agent de Maîtrise***

Tout travailleur de nuit "Agent de Maîtrise" en forfait horaire hebdomadaire ou en forfait horaire annuel (salariés itinérants) bénéficie d'un repos compensateur payé attribué en fonction des heures de nuit travaillées pendant la période de référence définie au paragraphe c/ ci-dessous. Le repos est de :

<b>Nombre d'heures de présence réalisées entre 21 h et 6 h</b>	<b>Repos compensateur</b>
270 h	7 h
900 h	+ 7 h
1 300 h	+ 7 h

### ***Cadres***

Tout salarié 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 c/ ci-dessous. Le repos est de :

<b>Nombre de nuits travaillées</b>	<b>Repos compensateur</b>
36 nuits	1 jour
120 nuits	+ 1 jour
171 nuits	+ 1 jour

## **c/ Période de référence**

La période à prendre en compte est celle des congés payés, à savoir du 1<sup>er</sup> juin de l'année A au 31 mai de l'année B.

Les décomptes des heures de travail de nuit ou du nombre de nuits travaillées sera remis à zéro à compter du 1<sup>er</sup> 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.

## **6 - GARANTIES ET PROTECTION DES TRAVAILLEURS DE NUIT**

Les partenaires sociaux, soucieux de protéger la santé et d'améliorer les conditions de travail des salariés "travailleurs de nuit" selon la définition de l'article 3, décident de l'application des dispositions ci-dessous :

### ***Conditions de travail***

La durée maximale de travail de 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 2 de l'accord "ombrelle" du 17 juin 1999 et à l'article 2 de l'accord social du 30 avril 2001 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 de retour de maternité***

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 et conformément à la protection particulière de la maternité figurant dans notre accord d'entreprise.

## **7 - DISPOSITIONS PARTICULIERES**

Dans le cas où des dispositions législatives, réglementaires ou préfectorales interviendraient, soit pour donner une autre définition du travail de nuit, soit pour imposer ce travail, les stipulations du présent accord devraient faire l'objet d'un nouvel examen. De plus, 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.

## **8- PUBLICITE**

Le présent accord entrera en application avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juin 2002.

Il fera l'objet des mesures de publicité prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail, c'est-à-dire envoyé, dès sa conclusion, à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi de la Loire et déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de St-Etienne.

Fait à St-Etienne, le 11 juillet 2002

Pour Distribution Casino France :

Gérard MASSUS

Pour les Organisations Syndicales :

CFE-GCG :  
Christine FAGES

CFTC :  
Yann CODURI

CGT :  
Sylvie VACHOUX

Fédération des Services CFDT :  
Christian GAMARRA

Syndicat Autonome :  
Evelyne MASSON

SNTA Casino, affilié à la FGTA-FO :  
Francis COINE

UNSA :  
Michel POZO