

**ACCORD EXPERIMENTAL RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT  
AU SEIN DE 47 ETABLISSEMENTS DE L'UES MONOPRIX**

**Entre les soussignées :**

**L'UES Monoprix** dont le siège social est situé au 14-16 rue Marc Bloch, représentée par Monsieur

Ci-après dénommée « *l'UES Monoprix* »,

*D'une part,*

**Et :**

Les organisations syndicales représentatives au sein des sociétés composant l'UES Monoprix, représentées pour :

- La CFDT, par :
  
- La CFE-CGC, par :
  
- La CGT, par :

Ci-après dénommées « *les organisations syndicales* »

*D'autre part.*

Ci-ensemble dénommées « *les Parties* ».

PREAMBULE .....	3
ARTICLE 1 – DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT .....	4
ARTICLE 2 – JUSTIFICATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT SUR LA PLAGE HORAIRE DEBUTANT A 5 HEURES ET SE TERMINANT A 7 HEURES.....	4
ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION .....	5
ARTICLE 4 – VOLONTARIAT.....	6
Article 4.1 - Définition.....	6
Article 4.2 – Réversibilité .....	7
ARTICLE 5 – CONTREPARTIES POUR LES SALARIE(E)S TRAVAILLANT SUR LA PLAGE HORAIRE DEBUTANT A 5 HEURES ET SE TERMINANT A 7 HEURES.....	8
Article 5.1 – Majoration de salaire .....	8
Article 5.2 – Repos compensateur .....	8
ARTICLE 6 – MESURES SOCIALES D'ORDRE PLUS GENERAL ATTRIBUEES AUX SALARIE(E)S AMENE(E)S A TRAVAILLER SUR LA PLAGE HORAIRE DEBUTANT A 5 HEURES ET SE TERMINANT A 7 HEURES .....	10
Article 6.1 – Prise en charge du titre de transports en commun.....	10
Article 6.2 – Prise en charge des frais de taxi des salarié(e)s.....	10
Article 6.3 – Prêts destinés à favoriser l'acquisition d'un véhicule pour le/la salarié(e) travaillant sur la plage horaire 5 heures – 7heures.....	11
Article 6.4 – Prise en charge pour la garde d'enfants ou d'une personne dépendante .....	11
ARTICLE 7 – DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT.....	12
ARTICLE 8 – CONTREPARTIES POUR LES TRAVAILLEURS DE NUIT .....	12
Article 8.1 – Repos compensateurs .....	12
Article 8.2 – Facilités de stationnement .....	13
ARTICLE 9 - MODALITES ORGANISATIONNELLES .....	13
Article 9.1 - Durée du travail – Temps de pause.....	13
Article 9.2 - Articulation des horaires de nuit avec les responsabilités familiales et sociales .....	13
ARTICLE 10 – MESURES EN MATIERE DE PROTECTION ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIE(E)S .....	14
Article 10.1 - Surveillance médicale .....	14
Article 10.2 - Changement d'affectation en cas d'inaptitude constatée par la Médecine du Travail .....	14
Article 10.3 - Protection en cas de maternité .....	14
Article 10.4 - Sensibilisation des salariés à la santé et la sécurité au travail .....	15
Article 10.5 - Prévention des accidents du travail .....	15
ARTICLE 11 - EGALITE PROFESSIONNELLE .....	15
Article 11.1 – Principe d'égalité professionnelle .....	15

Article 11.2 - Mesures destinées à favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle .....	15
ARTICLE 12 - DUREE DE L'ACCORD .....	15
ARTICLE 13 – REVISION DE L'ACCORD .....	16
ARTICLE 14 – COMMISSION DE SUIVI.....	16
ARTICLE 15 - PUBLICITE ET DEPOT .....	16

**IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**PREAMBULE**

Eu égard aux règles légales et conventionnelles, l'UES Monoprix est consciente que le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et doit prendre en compte les impératifs de sécurité et de santé des salarié(e)s.

Toutefois, en raison d'impératifs propres au respect de la chaîne du froid et inhérents au commerce de détail ainsi qu'à l'obligation d'assurer la continuité de l'activité économique, il s'ensuit une nécessité de faire travailler certains salariés, hommes et/ou femmes, sur des plages horaires dites de « nuit ».

Au sein de l'UES, **cette nécessité de faire travailler les salarié(e)s tôt le matin, sur des horaires dits de nuit, et plus précisément sur une plage horaire débutant à 5 heures le matin et se terminant à 7 heures**, est justifiée notamment par les deux éléments suivants :

- Tout d'abord, la **nécessité d'assurer la préservation des produits frais dans un environnement respectueux de la chaîne du froid** et, en conséquence, de respecter strictement les impératifs de sécurité alimentaire, dans des conditions de sécurité au travail optimales. A cet égard, **le réassort quotidien doit donc être continu** et être réalisé en garantissant que les produits restent toujours frais et en permettant que **la mise en rayons se fasse dans des horaires et des conditions de sécurité optimales pour les salarié(e)s, en dehors de la présence des clients** (envers lesquels l'UES est tenue à une obligation générale de sécurité de résultat) et ce, au regard des contraintes structurelles des magasins (étroitesse des rayons, notamment) et de l'utilisation nécessaire de transpalettes pour la mise en rayons .
- Ensuite, la **nécessité d'approvisionner les points de vente** à des horaires permettant l'achalandage de la marchandise.

Pour ce faire, **l'activité de mise en rayon doit obligatoirement être calquée sur les horaires de livraison qui interviennent, bien souvent, en dehors des horaires d'ouverture au public afin de :**

- (i) **ne pas nuire à la sécurité du client lorsqu'il réalise ses achats** et ;
- (ii) **se conformer aux règles d'accessibilité de la ville de Paris et d'autres centres urbains aux véhicules de livraison** (camions de gros tonnages nécessaires au regard des contraintes d'approvisionnement quotidiennes, ...).

En l'espèce, le recours au travail de nuit à partir de 5 heures, et plus spécifiquement sur la plage horaire allant de 5 heures à 7 heures, est donc justifié par la nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire, l'approvisionnement des points de vente et la préparation des marchandises avant l'ouverture au public dans des conditions optimales ainsi que par la continuité de l'activité économique.

A l'issue de discussions qui se sont tenues le 15 décembre 2022 et les 5 et 12 janvier 2023, les parties sont convenues d'arrêter les termes du présent accord, lequel a pour objectif d'**encadrer les conditions de mise en œuvre du travail de nuit entre 5h et 7h au sein de l'UES Monoprix afin d'assurer la continuité de l'activité économique et répondre aux nécessités inhérentes de celle-ci.**

\* \* \*

## **ARTICLE 1 – DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT**

Le présent accord n'introduit, ni directement, ni indirectement, un principe de recours systématique au travail de nuit, lequel doit rester exceptionnel.

Toutefois, compte tenu des nécessités de continuité de l'activité économique, l'UES Monoprix est contrainte d'avoir recours, sous réserve du volontariat des salarié(e)s, au travail de nuit sur certaines plages horaires spécifiquement déterminées et sur un nombre limité de magasins.

Les parties conviennent que la période de travail de nuit commence à 22 heures et s'achève à 7 heures du matin.

Le présent accord a vocation à réguler le travail de nuit effectué sur la plage horaire débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures, puisque c'est uniquement sur cette plage horaire que l'intervention des salarié(e)s de l'UES est requise.

## **ARTICLE 2 – JUSTIFICATION DU RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT SUR LA PLAGE HORAIRE DEBUTANT A 5 HEURES ET SE TERMINANT A 7 HEURES**

**La distribution de produits frais, concourant à une alimentation saine – se présentant désormais de plus en plus fréquemment sous des conditionnements limitant les atteintes à l'environnement – impose, au regard également des impératifs de sécurité alimentaire, le réassort quotidien de ces derniers et génère donc une activité accrue de livraison et de préparation des magasins – bien souvent avant leur ouverture afin de garantir leur achalandage pour les clients.**

Or, **les Parties reconnaissent qu'en centre-ville, la piétonisation des quartiers et la protection des conditions d'existence et de sécurité des habitants ont conduit les pouvoirs publics à multiplier les restrictions de circulation**, de stationnement permanents ou temporaires et de livraison (notamment, limitation de tonnage, de hauteur, de largeur ou d'horaires), ce qui rend très difficile les conditions de circulation et de livraison pour assurer, dans les délais requis, les livraisons des produits proposés par l'UES Monoprix dans les magasins visés par le présent accord (Article 3).

Outre **le durcissement de réglementations relatives aux livraisons en centre-ville, le manque de places de stationnement**, les difficultés de circulation aux abords et dans les centres urbains, l'étroitesse des rues, les livraisons en cours dans d'autres enseignes, l'absence d'emplacements de livraison adaptés, la durée des opérations de déchargement, les impératifs de sécurité des réceptionnaires et des piétons, sont devenues des problématiques accrues pour les magasins visés par cet accord – notamment lors de la réalisation des livraisons en début de matinée comportant de très fortes contraintes de volumes de marchandises devant être livrées quotidiennement, auxquelles s'ajoutent des contraintes logistiques liées aux capacités structurelles limitées de stockage des magasins en centre-ville.

Ainsi, **le seul moyen permettant de pallier les difficultés techniques d'achalandage des magasins** qui subissent ces contraintes spécifiques réglementaires, géographiques, logistiques, techniques et opérationnelles est de **réaliser l'approvisionnement, notamment en produits frais et de réceptionner les livraisons en début de matinée, soit à partir de 5 heures.**

**Les Parties conviennent que la réalisation de ces tâches en dehors des heures d'ouverture et donc sans la présence des clients, permet le respect de condition de sécurité optimales** (paquets lourds, chariots, transpalettes électriques, escabeaux, etc.) – notamment les opérations de mise en rayon ainsi que les inventaires – et permet également d'améliorer les conditions de travail des salarié(e)s de l'UES. En outre, cela permet d'accueillir les clients dans des conditions optimales et ce, dès l'ouverture du magasin.

Eu égard à ces arguments, le présent accord a pour objet de (i) définir la période de travail de nuit au sein de l'UES et de (ii) permettre le recours au travail de nuit sur la plage horaire débutant à 5 heures et terminant à 7 heures pour les magasins relatifs au champ d'application de l'accord (Article 3).

Les Parties rappellent que les raisons ci-avant exposées et justifiant le recours au travail matinal sont strictement conformes aux dispositions conventionnelles applicables à l'UES Monoprix.

Ainsi, la continuité de l'activité économique des magasins de l'UES et, au-delà, leur capacité à répondre à l'utilité sociale qu'ils mettent en œuvre quotidiennement nécessitent, au constat du présent accord, l'emploi de salarié(e)s sur la plage horaire de nuit 5 heures – 7 heures afin d'assurer la réception et le déchargement, le stockage et la mise en rayon des produits résultant de livraisons matinales.

### **ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord a vocation à s'appliquer uniquement à 47 établissements composant l'UES Monoprix, pour lesquels le recours au travail de nuit est justifié, comme indiqué à l'article 2, par la nécessité d'assurer le respect de la sécurité alimentaire, l'approvisionnement des points de vente, la préparation des marchandises avant l'ouverture au public ainsi que par la continuité de l'activité économique. Pour ces établissements, le recours au travail de nuit est, en effet, indispensable pour permettre l'accueil du public dans des conditions optimales.

Plus spécifiquement, le présent accord vise tout particulièrement les salarié(e)s qui sont amené(e)s à travailler sur la plage horaire la plage horaire débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures, considérée comme étant une période de travail de nuit au sens du présent accord.

Les établissements concernés par le présent accord sont identifiés et limitativement énumérés à l'annexe 1.

Les Parties conviennent que les emplois existant susceptibles d'être concernés par le travail de nuit sur la plage horaire 5 heures – 7 heures, et uniquement sur la base du volontariat, sont ceux en lien avec la fonction de réception et de préparation de marchandises, de réassort et des membres de l'encadrement utiles à ce type de fonctions.

Les salarié(e)s sont informé(e)s de la conclusion du présent accord par l'affichage de ce dernier sur les panneaux de la Direction au sein de chaque magasin recourant au travail de nuit sur la plage horaire 5 heures – 7 heures.

La décision de recourir à l'emploi de salarié(e)s sur la plage horaire débutant à 5 heures et terminant à 7 heures relève de l'autorité du Directeur de chaque magasin, pour autant que le magasin soit

spécifiquement cité à l'annexe 1. Les Parties conviennent que la décision de ces derniers doit être strictement motivée par les justifications énoncées à l'article 2 du présent accord.

Les dispositions du présent accord expérimental ne sont pas applicables aux magasins d'Alsace / Moselle soumis à un régime particulier (article 139 E du code local des professions).

## **ARTICLE 4 – VOLONTARIAT**

### **Article 4.1 - Définition**

Les Parties conviennent que **seuls les salarié(e)s volontaires seront amené(e)s à travailler sur des horaires de nuit** et plus précisément sur la plage horaire débutant à 5 heures et terminant à 7 heures. Il ne sera en aucun cas exercé de pression quelconque sur les salarié(e)s afin que ces dernière(e)s modifient leurs horaires de travail.

Le volontariat du/de la salarié(e) est matérialisé par l'acceptation non équivoque par ce/cette dernier(e) d'être positionné(e) sur la plage horaire de nuit débutant à 5 heures et terminant à 7 heures via la signature d'une fiche de volontariat (*annexe 2*).

Cette fiche de volontariat sera remise au/à la salarié(e) dans les cas suivants :

- Lors de l'embauche du/de la salarié(e) amené(e) à travailler sur la plage horaire de nuit 5 heures – 7 heures ;
- Lorsque les horaires du/de la salarié(e) évoluent vers la plage horaire de nuit 5 heures – 7 heures ;
- Lors de la mutation du/de la salarié(e) vers un établissement de l'UES ouvert sur la plage horaire de nuit 5 heures – 7 heures.

La Direction s'engage à ne pas décaler les horaires de jour du/de la salarié(e) sur un horaire de nuit, et plus particulièrement sur la plage horaire débutant à 5 heures et terminant à 7 heures, sans l'accord écrit de ce/cette dernière(e).

Le refus de travail, de façon partielle ou totale, sur un horaire de nuit, et plus particulièrement sur la plage horaire 5 heures – 7 heures, ne peut être pris en considération pour refuser l'embauche d'un/d'une candidat(e) et ne peut constituer ni une faute ni un motif de sanction ou de licenciement. Cela ne peut pas non plus donner lieu à une quelconque mesure discriminatoire ou être pris en considération pour refuser une promotion, une mutation ou l'octroi d'un congé.

Le volontariat exprimé par le/la salarié(e) est pris en compte au regard des besoins de l'établissement.

Tou(te)s les salarié(e)s, sans distinction, peuvent être volontaires.

S'agissant plus particulièrement des salarié(e)s soumis à un forfait annuel en jours, leur planning devra être établi en amont avec leur accord, en tenant particulièrement compte de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Dans l'hypothèse où aucun(e) salarié(e) de l'UES ne serait volontaire pour travailler sur un horaire de nuit, et plus particulièrement sur la plage horaire 5 heures – 7 heures, il serait alors procédé à des recrutements.

## **Article 4.2 – Réversibilité**

Les Parties s'accordent sur le fait que le principe de volontariat est réversible à tout moment.

Ainsi, tout(e) salarié(e) ayant accepté de travailler sur la plage horaire de nuit débutant à 5 heures et terminant à 7 heures peut se rétracter, sous réserve d'en faire une demande écrite.

La réversibilité prendra effet dans un délai de 1 mois au plus tard, sous réserve des éventuelles contraintes organisationnelles du magasin.

En cas de circonstances exceptionnelles liées à un changement important dans la situation personnelle ou familiale du/de la salarié(e), cette réversibilité prendra effet dans les meilleurs délais et au plus tard, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande de réversibilité.

Les cas suivants peuvent notamment justifier la réversibilité du volontariat au titre de circonstances exceptionnelles :

- La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ;
- Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle et unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile du salarié ;
- L'invalidité du/de la salarié(e) ;
- Le handicap du/de la salarié(e), des enfants, du conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité ou du concubin ;
- L'arrivée d'une nouvelle personne à charge au sein du foyer (ex : ascendant...) ;
- Le décès d'un enfant, du conjoint, de la personne liée par un pacte civil de solidarité ou du concubin.

Les Parties conviennent que la réversibilité permet à tout(e) salarié(e) travaillant sur des horaires dits de nuit (soit entre 5 heures et 7 heures au sein de l'UES) de bénéficier d'une priorité pour changer ses horaires de nuit afin d'occuper un emploi relevant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent n'impliquant pas d'horaires de nuit.

A cette fin, les salarié(e)s pourront :

- Soit voir leurs horaires travaillés être déplacés à un autre moment de la journée, en dehors de tout horaire de nuit ;
- Soit voir leurs heures de travail être déplacées à un autre moment dans la semaine, en fonction des besoins du magasin, en dehors toutefois de tout horaire de nuit.  
⇒ Cette modification devra être acceptée par le/la salarié(e).

Il est précisé que le/la salarié(e) peut demander une modification de ses horaires de nuit pour une période déterminée et à titre temporaire. La temporalité sera alors matérialisée et définie par le/la salarié(e) et l'employeur.

En cas de difficulté, le/la salarié(e) est reçu par son manager afin d'évoquer les contraintes liées à sa situation personnelle et pour rechercher une solution professionnelle adaptée.

Pour les salariées en état de grossesse (sur production d'un certificat médical), le choix de ne plus travailler sur un horaire de nuit est d'effet immédiat.

## **ARTICLE 5 – CONTREPARTIES POUR LES SALARIE(E)S TRAVAILLANT SUR LA PLAGES HORAIRE DEBUTANT A 5 HEURES ET SE TERMINANT A 7 HEURES**

Les Parties sont convenues de détailler ci-après les contreparties octroyées aux salarié(e)s travaillant sur la plage horaire débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures quand bien même ils/elles ne puissent pas être qualifié(e)s de travailleur de nuit au sens du Code du travail.

### **Article 5.1 – Majoration de salaire**

Les salarié(e)s amené(e)s à travailler sur la plage horaire de nuit débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures, bénéficient d'une contrepartie sous forme de compensation salariale.

A ce titre, tout travail effectué :

- Sur la plage horaire 5h – 6h donne lieu à une majoration de 25% du taux horaire de base du/de la salarié(e) ;
  
- Sur la plage horaire 6h – 7h donne lieu à une majoration de 5% du taux horaire de base du/de la salarié(e) ;

Les salarié(e)s à temps complet ont le choix entre percevoir ladite rémunération avec majoration ou bénéficier d'un repos de récupération en temps égal au nombre d'heures travaillées pendant les périodes de nuit, affectées du coefficient de majoration adapté à chaque heure considérée.

Le repos de récupération doit être pris par journée entière ou demi-journée par exception, dans un délai maximum de 6 mois suivant l'acquisition.

La date de prise du jour de repos est fixée selon les mêmes modalités qu'en matière de congés payés, à savoir du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

En accord avec le responsable hiérarchique, les jours peuvent être accolés aux jours de congés payés, ARTT, ou jours d'ancienneté.

La Direction de chaque magasin s'engage à ce que le jour de repos soit pris avant la fin de la période de référence.

Le décompte des heures est remis à zéro à compter du 1<sup>er</sup> juin de chaque année pour tous les salarié(e)s. Le cas échéant, le reliquat des repos de récupération non pris donne lieu au versement de la rémunération correspondante.

La mise en place de ces contreparties, tant sous forme de repos que sous forme financière, ne peut se cumuler avec tout autre avantage existant ayant le même objet pour certain(e)s salarié(e)s au moment de l'entrée en vigueur du présent accord. La formule la plus avantageuse pour les salarié(e)s sera appliquée.

### **Article 5.2 – Repos compensateur**

- (i) Pour les salarié(e)s dont le temps de travail est exprimé en heures

Les salarié(e)s travaillant sur un horaire de nuit bénéficient d'un repos compensateur dans les conditions suivantes.

Tout travail effectué sur la plage horaire débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures donne lieu à un repos compensateur de nuit égal à 5% du temps effectivement travaillé pour les salarié(e)s travaillant en heures.

Le calcul se fait à la semaine et le repos est affecté sur un compteur « repos compensateur travail de nuit » prévu à cet effet. Le repos compensateur peut se prendre soit par heures, soit par demi-journée, soit par journée entière.

Le repos doit être pris, dans un délai maximum de 3 mois suivant l'acquisition à défaut la prise effective sera imposée par la Direction.

En accord avec la Direction, les jours de repos compensateur peuvent être accolés aux jours de congés payés, ARTT ou jours d'ancienneté.

Il est entendu que ce repos compensateur s'ajoute au repos compensateur dû au titre de l'accomplissement d'heures supplémentaires.

(ii) Pour les salarié(e)s en forfait en jours

Dans le cadre spécifique du présent accord, les cadres en jours procéderont à la déclaration de leurs heures de travail effectuées sur la plage horaire de nuit débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures. Un écran Pléiade sera prévu à cet effet. A défaut, un formulaire sera mis à leur disposition.

Les cadres en forfait en jours débutant avant 6 heures bénéficient d'un repos compensateur forfaitaire de deux jours acquis au terme de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. En cas d'arrivée en cours de période de référence, cette acquisition se fait au prorata du nombre de jours travaillés dans la période considérée.

Les cadres en forfait en jours débutant après 6 heures et avant 7 heures bénéficient d'un repos compensateur forfaitaire d'un jour acquis au terme de la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante. En cas d'arrivée en cours de période de référence, cette acquisition se fait au prorata du nombre de jours travaillés dans la période considérée.

Pour les cadres en forfait jours déclarant plus de 141 jours débutant après 6 h et avant 7 h, le repos compensateur forfaitaire s'élève à 1,5 jours.

Le repos compensateur est inscrit dans le compteur « repos compensateur travail de nuit » prévu à cet effet.

Le repos compensateur acquis doit être pris par journée entière. Une journée entière équivaut, dans le cadre du présent accord, à 7 heures de repos acquises.

L'identification des heures de travail effectuées sur un horaire de nuit ne peut en aucun cas remettre en cause les caractéristiques ou les effets des forfaits jours.

**ARTICLE 6 – MESURES SOCIALES D’ORDRE PLUS GENERAL ATTRIBUEES AUX SALARIE(E)S AMENE(E)S A TRAVAILLER SUR LA PLAGE HORAIRE DEBUTANT A 5 HEURES ET SE TERMINANT A 7 HEURES**

**Article 6.1 – Prise en charge du titre de transports en commun**

Afin de faciliter l’articulation de leur activité professionnelle avec leur vie personnelle, les salarié(e)s travaillant sur la plage horaire débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures bénéficient d’une prise en charge de leur titre de transports en commun par l’employeur à hauteur de 70%.

La Direction n’appliquera pas de prorata en cas de présence incomplète sur le mois.

Conformément aux règles sociales et fiscales, la fraction dépassant le seuil de prise en charge par l’employeur exonérée en application des dispositions légales est soumise à cotisations pour l’employeur et le/la salarié(e) et entre dans la base imposable de ce dernier.

Ces dispositions s’appliquent également aux salarié(e)s qui ne sont pas planifié(e)s mais qui effectuent leur travail sur la plage horaire de nuit à la demande de la Direction et avec leur accord.

Lorsque le/la salarié(e) travaillant sur la plage horaire débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures rencontre une quelconque difficulté pour se rendre sur son lieu de travail, il/elle peut se rapprocher de son manager afin de rechercher une solution.

**Article 6.2 – Prise en charge des frais de taxi des salarié(e)s**

Pour les situations pouvant être anticipées, il est précisé que l’UES Monoprix a souscrit un compte Entreprise auprès d’une société de VTC. Les salarié(e)s bénéficient de la mise à disposition d’un véhicule pour venir sur son magasin le matin. La prise en charge de ce véhicule étant réalisée par la Direction du magasin sans avance de frais par les salarié(e)s.

Pour les situations ne pouvant être anticipées lorsque le/la salarié(e) ne dispose pas de son moyen de transport habituel pour se rendre sur son lieu de travail ou qu’il/elle n’est pas en mesure d’emprunter les transports en commun du fait de l’horaire matinal, pour fait de grève des transports en commun, les frais de taxi ou de tout autre système de VTC de ce/cette dernie(è)r(e) dont le début de poste est planifié et effectué entre 5 heures et 7 heures sont intégralement pris en charge par l’employeur.

Le/la salarié(e) s’engage à utiliser le moyen de transport le plus économique pour son établissement.

Cette prise en charge s’entend du trajet entre le lieu de résidence du/de la salarié(e) et le magasin. Le remboursement se fera conformément à la « Politique voyages et Déplacements », sur justificatif fourni dans la note de frais du/de la salarié(e). Une attention particulière sera portée au traitement de ces notes de frais.

Ces dispositions s’appliquent également aux salarié(e)s qui ne sont pas planifié(e)s mais qui effectuent des heures de travail sur la plage horaire 5 heures – 7 heures à la demande de la Direction et avec leur accord.

### **Article 6.3 – Prêts destinés à favoriser l'acquisition d'un véhicule pour le/la salarié(e) travaillant sur la plage horaire 5 heures – 7heures**

Les salarié(e)s dont la période d'essai a été validée pourront bénéficier de prêts destinés à favoriser l'acquisition d'un véhicule (voiture ou deux roues) s'ils l'utilisent pour se rendre sur leur lieu de travail.

Les conditions d'attribution de ce prêt préférentiel sont les suivantes :

- L'horaire contractuel de travail du/de la salarié(e) doit comprendre un horaire de nuit – c'est-à-dire qu'il/elle doit être positionné(e) sur la plage horaire 5 heures – 7 heures ;
- Le/la salarié(e) ne doit pas avoir d'avance ou de prêt en cours auprès de l'entreprise ;
- Le/la salarié(e) ne doit pas faire l'objet d'une mesure de surendettement.

Ce prêt sera accordé pour une durée maximale de 36 mois sous réserve que soit fourni à l'employeur un document justificatif détaillant l'acquisition souhaitée :

- En cas d'acquisition auprès d'un professionnel, il s'agit d'une facture ou d'un bon de commande mentionnant la marque, le modèle, le type de voiture, le millésime, la date de première mise en circulation, le kilométrage, le prix ;
- En cas d'acquisition auprès d'un particulier, il s'agit d'une attestation sur l'honneur, complétée par la remise, dans la semaine suivant l'acquisition, d'une copie du certificat d'immatriculation (carte grise) barré mentionnant « vendu le \_\_\_ » (date de la transaction) « à \_\_\_ » (heure de transaction), et signé par le vendeur ainsi que du certificat de vente ou certificat de cession rédigé et signé par le vendeur.

Un prêt dont le montant maximum sera de 5.000 euros pourra être attribué.

Le montant du remboursement mensuel ne devra pas être supérieur à 1/3 du salaire de base du/de la salarié(e) bénéficiaire du prêt.

Les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient d'un taux de 1% correspondant au taux le plus bas du marché pour les trois années suivant la signature de l'accord. Ce taux pourra être revu en fonction de l'évolution des marchés pour les nouveaux prêts.

Une convention de prêt sera établie entre les parties, prévoyant les modalités du remboursement. En cas de rupture du contrat de travail, à l'initiative du/de la salarié(e) ou de l'employeur, le remboursement anticipé du prêt sera exigé.

### **Article 6.4 – Prise en charge pour la garde d'enfants ou d'une personne dépendante**

Afin de favoriser la conciliation de leur activité professionnelle sur un horaire de nuit, avec leur vie personnelle et avec leurs responsabilités familiales et sociales, les salarié(e)s qui travaillent sur la plage horaire 5 heures – 7 heures bénéficient d'une aide financière pour la garde de leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans ou de moins de 20 ans si l'enfant est atteint d'un handicap ou la prise en charge d'une personne dépendante.

Ce remboursement est d'un montant maximal de 1.200 euros TTC par an.

Le versement de cette prise en charge se fait de manière mensuelle sur présentation d'une facture pro-forma ou chèque CESU justifiant du nombre d'heures de garde d'enfants ou de prise en charge de la personne dépendante réalisées sur la période de travail de nuit correspondant au planning du/de la salarié(e) concerné(e).

## **ARTICLE 7 – DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT**

Conformément aux dispositions légales, est considéré comme étant un travailleur de nuit, tout(e) salarié(e) qui :

- (i) Soit accompli selon son horaire habituel, au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien durant la plage nocturne définie à l'article 1 (entre 22 heures et 7 heures).
- (ii) Soit accompli, sur une période de 12 mois consécutifs, selon son horaire habituel, au moins 270 heures de travail effectif.

Afin de déterminer les heures travaillées de nuit, sont comptabilisées l'ensemble des heures accomplies au cours de la plage nocturne telle que déterminée à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les Parties conviennent qu'eu égard au caractère restreint de la plage horaire effectivement travaillée de nuit par les salarié(e)s de l'UES (entre 5 heures et 7 heures), ces derniers ne peuvent, en principe, pas être considérés comme étant des travailleurs de nuit.

## **ARTICLE 8 – CONTREPARTIES POUR LES TRAVAILLEURS DE NUIT**

### **Article 8.1 – Repos compensateurs**

Les travailleurs de nuit, entendus comme définis à l'article 7 du présent accord, bénéficient d'un repos compensateur payé attribué à l'issue de la période de référence du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

Le repos accordé aux travailleurs de nuit est de :

- 3 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période de référence est compris entre 270 et 415 heures ;
- 4 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période de référence est compris entre 416 heures et 690 heures ;
- 5 jours ouvrés si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période de référence est supérieur à 690 heures.

Le repos doit être pris par journée entière, dans un délai maximum de 12 mois suivant l'acquisition.

La date de prise du jour de repos est fixée selon les mêmes modalités qu'en matière de congés payés, à savoir du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

En accord avec la Direction, les jours de repos peuvent être accolés aux jours de congés payés, ARTT, ou jours d'ancienneté.

La Direction s'engage à ce que le jour de repos soit pris avant la fin de la période suivant la période de référence.

La mise en place de ces contreparties sous forme de repos ne peut pas se cumuler avec les avantages existants pour certain(e)s salarié(e)s au moment de l'entrée en vigueur du présent accord. La formule la plus avantageuse sera appliquée.

Est réaffirmée la nécessité de respecter les durées de repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 35 heures. La Direction veillera au respect de ces durées.

- Pour les salarié(e)s payé(e)s à l'heure, les horaires des salariés seront fixés en tenant compte de ce repos.
- Pour les salarié(e)s payé(e)s en jour, la Direction organisera les plannings d'ouverture afin que le cadre en jour en charge de l'ouverture n'ait pas la charge d'une fermeture le jour même ou n'ait pas été en charge d'une fermeture la veille.

Il sera fait appel en priorité au volontariat.

### **Article 8.2 – Facilités de stationnement**

Lorsque le magasin qui met en place le travail de nuit dispose d'un parking, la Direction prend toutes les dispositions possibles afin de faciliter l'accès au stationnement aux travailleurs de nuit ainsi qu'aux encadrants en charge des opérations de fermeture du magasin.

## **ARTICLE 9 - MODALITES ORGANISATIONNELLES**

### **Article 9.1 - Durée du travail – Temps de pause**

Les Parties réaffirment la nécessité de respecter les durées de repos quotidien de 11 heures et de repos hebdomadaire de 35 heures.

La Direction s'engage à faire respecter ces durées.

Les Parties conviennent que la durée quotidienne accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures en application de l'article L.3122-6 du Code du travail.

En outre, les salarié(e)s bénéficient des temps de pause prévus par la loi et les accords collectifs en vigueur pendant lesquels ils peuvent librement vaquer à leurs occupations.

Les parties conviennent que le temps de pause est de trente (30) minutes est pris au regard des nécessités de continuité de l'activité économique. Le temps de pause est obligatoirement pris avant que les 6 heures de travail effectif continu ne soient atteintes.

La Direction veillera à une bonne gestion des pauses.

### **Article 9.2 - Articulation des horaires de nuit avec les responsabilités familiales et sociales**

Les Parties conviennent de la nécessité de garantir une meilleure conciliation de la vie personnelle et familiale des salarié(e)s.

La Direction de chaque établissement veille à ce que les horaires de nuit soient organisés de façon à faciliter au mieux l'articulation des temps entre le travail et la vie personnelle des salarié(e)s.

L'attribution de repos compensateurs ainsi que les mesures favorisant l'acquisition et le stationnement d'un véhicule s'inscrivent dans cet objectif de conciliation des contraintes familiales et professionnelles.

Le respect de la conciliation vie privée/vie professionnelle sera par ailleurs abordé dans le cadre des entretiens annuels individuels, quel que soit le statut du/de la salarié(e).

En outre, le/la salarié(e) qui travaille sur une plage horaire de nuit peut bénéficier, à sa demande, d'un temps d'échange avec son manager afin d'évoquer la conciliation de sa vie personnelle et de sa vie professionnelle ainsi que l'organisation de son temps de travail.

## **ARTICLE 10 – MESURES EN MATIERE DE PROTECTION ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIE(E)S**

### **Article 10.1 - Surveillance médicale**

Les salarié(e)s amené(e)s à travailler sur une plage horaire de nuit en application du présent accord bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

En sus des visites périodiques obligatoires, tout(e) salarié(e) travaillant à titre habituel sur une plage horaire dite de nuit, telle que définie par le présent accord, peut demander à bénéficier d'un examen médical auprès du médecin du travail s'il/elle le souhaite.

Les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 7 du présent accord, bénéficient, en outre, d'une surveillance médicale renforcée conformément aux dispositions de l'article L. 4624-1 du Code du travail. A ce titre, ils bénéficient d'un suivi individuel de leur état de santé assuré par le médecin du travail et d'une visite médicale auprès de la médecine du travail avant toute affectation sur un poste de travail de nuit.

### **Article 10.2 - Changement d'affectation en cas d'inaptitude constatée par la Médecine du Travail**

Tout travailleur de nuit ou salarié amené à travailler sur une plage horaire de nuit déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit ou à travailler sur une plage horaire de nuit bénéficie du droit d'être transféré/affecté, temporairement ou définitivement, sur un poste n'impliquant pas d'horaires de nuit correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du/de la salarié(e) en raison de cette inaptitude que s'il justifie par écrit soit de l'impossibilité de proposer au/à la salarié(e) un poste sans horaires de nuit correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, soit du refus du/de la salarié(e) d'accepter ce poste.

### **Article 10.3 - Protection en cas de maternité**

Les Parties rappellent que la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché et qui travaille habituellement sur une plage horaire dite de nuit au sens du présent accord bénéficie, à sa demande, du droit d'être affectée sur un poste sans horaires de nuit pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

La salariée bénéficie du même droit d'affectation à un poste sans horaires de nuit pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste qu'elle occupe est

incompatible avec son état. Cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois.

Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération de base de la salariée.

#### **Article 10.4 - Sensibilisation des salariés à la santé et la sécurité au travail**

Les travailleurs de nuit et les salarié(e)s effectuant leur travail sur une plage horaire de nuit seront sensibilisé(e)s sur la prévention des risques professionnels via une campagne d'information dédiée à la remise du Livret Santé et Sécurité au Travail.

Tou(te)s ces salarié(e)s bénéficient également d'un module e-learning relatif aux gestes à adopter au quotidien spécifique et adapté.

#### **Article 10.5 - Prévention des accidents du travail**

Dans le cadre de sa démarche de prévention des accidents du travail, la Direction s'engage à mener une analyse des accidents de travail qui se produisent au cours d'une plage horaire de nuit. Cette analyse sera communiquée à la Commission de suivi du présent accord.

L'analyse des causes desdits accidents pourra conduire à des plans d'actions de prévention.

### **ARTICLE 11 - EGALITE PROFESSIONNELLE**

#### **Article 11.1 – Principe d'égalité professionnelle**

Les Parties soulignent que les possibilités d'accès à l'emploi, à l'évolution professionnelle, à la formation et à la mobilité sont rigoureusement identiques pour les salarié(e)s travaillant la nuit ou sur des horaires de nuit tels que définis par le présent accord, à celles dont bénéficient les autres salarié(e)s, à compétences et à expériences professionnelles égales.

#### **Article 11.2 - Mesures destinées à favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle**

La Direction du magasin veillera à ce que les travailleurs de nuit ainsi que les salarié(e)s dont la plage de travail comporte des horaires dits de nuit bénéficient des actions comprises dans le plan de formation dans les mêmes conditions que les salarié(e)s ne travaillant pas sur ces horaires, y compris avec une adaptation temporaire de leurs horaires pour suivre les formations.

Les travailleurs de nuit se verront proposer une action de formation au moins une fois par an.

### **ARTICLE 12 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord expérimental est conclu pour une durée déterminée à compter du 22 janvier 2023 jusqu'à la fin de la période des soldes d'hiver 2024 (à ce jour le 6 février 2024).

Le présent accord expérimental, cessera de produire tous ses effets à l'échéance du terme, étant précisé qu'il a été conclu en considération des dispositions légales applicables à la date de sa signature.

Les organisations syndicales représentatives et la direction se réuniront 2 mois avant la fin du présent accord pour envisager les conditions d'une éventuelle pérennisation de celui-ci.

### **ARTICLE 13 – REVISION DE L'ACCORD**

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales. La demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur les dispositions à réviser.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant de révision dans les formes prévues par les articles L.2261-7, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

### **ARTICLE 14 – COMMISSION DE SUIVI**

Afin de suivre l'application de l'accord, une commission de suivi, composée de 2 membres de chaque organisation syndicale représentative au sein de l'UES et signataire du présent accord sera mis en place.

Cette commission sera destinataire d'un bilan annuel, dont les modalités et indicateurs seront définis lors de la première réunion de la commission suivant sa mise en place.

La Commission sera réunie une fois par an à l'initiative de la Direction et pourra, en outre, être réunie exceptionnellement à la demande de toute organisation syndicale représentative au sein de l'UES et signataire du présent accord.

La Commission de suivi fera notamment le point annuellement sur les magasins concernés par l'accord.

Les heures de réunion seront considérées comme étant du temps de travail effectif et seront payées pour les salarié(e)s à temps partiel et/ou récupérées comme telles pour les salarié(e)s à temps complet.

### **ARTICLE 15 - PUBLICITE ET DEPOT**

La validité du présent accord est subordonné aux conditions posées par l'article L. 2232-12 du code du travail.

Dès lors que ces conditions sont remplies, l'accord sera déposé à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) par voie électronique ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes compétent en vertu des dispositions du code du travail, à l'initiative de la Direction.

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du code du travail sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

À cet égard, le présent accord est déposé en version électronique sur la plateforme « Télé Accords » selon les formalités suivantes :

- une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- une version électronique de l'accord déposée en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées de l'entreprise devront continuer d'apparaître, ainsi que les noms des Organisations Syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- si l'une des Parties signataires souhaite l'occultation de certaines dispositions, une version de l'accord anonymisée en format docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les Parties ;
- en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes compétent, selon les modalités en vigueur prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Cet accord expérimental sera remis à chaque Déléguée Syndicale Centrale des organisations syndicales représentatives.

Fait à Clichy la Garenne le 18/01/2023  
En 7 exemplaires

Pour l'**UES MONOPRIX** :

Pour les **organisations syndicales** :

Noms :

Signatures :

- **La CFDT**, par :
- **La CFE-CGC**, par :
- **La CGT**, par :

**ANNEXE 1 –  
LISTE DES MAGASINS CONCERNES PAR LE TRAVAIL SUR UNE PLAGE HORAIRE DE NUIT  
DEBUTANT A 5 HEURES ET SE TERMINANT A 7 HEURES**

<b>MAGASINS</b>	<b>Adresse</b>	<b>Code postal</b>	<b>Commune</b>
ALESIA	129, RUE D ALESIA	75014	PARIS 14
ASNIERES BOURGUIGNONS	76 RUE DES BOURGUIGNONS	92600	ASNIERES SUR SEINE
ASNIERES GARE	3, RUE DE LA STATION	92600	ASNIERES SUR SEINE
BELLEVILLE	133, RUE DE BELLEVILLE	75019	PARIS 19
BELVEDERE	118, AVE JEAN JAURES	75019	PARIS 19
BOULOGNE / SEMBAT	187, BLD JEAN JAURES	92100	BOULOGNE BILLANCOURT
CHARENTON	75, RUE DE PARIS	94220	CHARENTON LE PONT
CLICHY LA FOURCHE	43, AVE DE CLICHY	75017	PARIS 17
COLOMBES	85, RUE SAINT DENIS	92700	COLOMBES
COMMERCE	2, RUE DU COMMERCE	75015	PARIS 15
CONVENTION	105, RUE DE LA CONVENTION	75015	PARIS 15
COURCELLES	159, RUE DE COURCELLES	75017	PARIS 17
DAGUERRE	8, AVE DU GENERAL LECLERC	75014	PARIS 14
DAMES	125, RUE DES DAMES	75017	PARIS 17
DAUMESNIL	215, RUE DE CHARENTON	75012	PARIS 12
FONTAINE	52, RUE FONTAINE	75009	PARIS 09
GARCHES SFC	4, AVE JOFFRE	92380	GARCHES
ISSY LES MOULINEAUX	57, RUE DU GENERAL LECLERC	92130	ISSY LES MOULINEAUX
ITALIE	83, AVE D ITALIE	75013	PARIS 13
LA GARENNE	53, BLD DE LA REPUBLIQUE	92250	LA GARENNE COLOMBES
LA ROCHELLE	30 RUE DU PALAIS	17000	LA ROCHELLE
LECOURBE	76, RUE LECOURBE	75015	PARIS 15
MEUDON	41, RUE DE LA REPUBLIQUE	92190	MEUDON
MONTPELLIER / COMEDIE	1, RUE MAGUELONNE	34000	MONTPELLIER
MONTREUIL	1, RUE PARMENTIER	93100	MONTREUIL
MOZART	49, RUE D AUTEUIL	75016	PARIS 16
NANTES	2 RUE DU CALVAIRE	44000	NANTES
NATION	20, BLD DE CHARONNE	75020	PARIS 20
ORDENER	203, RUE ORDENER	75018	PARIS 18
PICPUS	237 AVE DAUMESNIL	75012	PARIS

PLAZA	53, RUE DE PASSY	75016	PARIS 16
REPUBLIQUE	164, RUE DU TEMPLE	75003	PARIS 03
ROND POINT	258, AVE DU PRADO	13008	MARSEILLE 08
SABLONS	72, AVE CHARLES DE GAULLE	92200	NEUILLY SUR SEINE
SAINT ANTOINE	99, RUE DU FAUBOURG ST ANTOINE	75011	PARIS 11
SAINT CLOUD	BLD DE LA REPUBLIQUE	92210	ST CLOUD
SAINT MICHEL	24, BLD SAINT MICHEL	75006	PARIS 06
SAINT OUEN	2, RUE GARIBALDI	93400	ST OUEN
SEBASTOPOL	95 BLD DE SEBASTOPOL	75002	PARIS
TOITS DE BOULOGNE	130, ROUTE DE LA REINE	92100	BOULOGNE BILLANCOURT
TOULOUSE	39, RUE ALSACE LORRAINE	31000	TOULOUSE
TROUVILLE	166, BLD FERDINAND MOREAU	14360	TROUVILLE SUR MER
UNIPOTEAU	32, RUE DU POTEAU	75018	PARIS 18
VAUGIRARD	159, RUE BLOMET	75015	PARIS 15
VIGNERONS	60, AVE DE PARIS	94300	VINCENNES
VINCENNES	44 RUE DU MIDI	94300	VINCENNES
VINCI	14, AVE LEONARD DE VINCI	92400	COURBEVOIE

**ANNEXE 2 – FICHE DE VOLONTARIAT**  
**Travail sur la plage horaire de nuit – 5 heures / 7 heures**

Je soussigné(e) \_\_\_\_\_, au sein du Monoprix \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, déclare être volontaire pour travailler sur la plage horaire débutant à 5 heures et se terminant à 7 heures suivant un planning défini à l'avance et conformément aux horaires d'ouverture actuels de l'établissement.

Eventuelles précisions que le/la salarié(e) souhaite porter à la connaissance de la direction de l'établissement :

---

---

---

---

Fait à \_\_\_\_\_,

Le \_\_\_\_\_.

En deux exemplaires

Signature du/de la salarié(e)

Précédée de la mention « lu et approuvé »