

**ACCORD RELATIF AU TRAVAIL EN SOIREE DANS LES MAGASINS DE L'UES MONOPRIX SITUES EN
ZONE TOURISTIQUE INTERNATIONALE (ZTI)**

Entre les soussignés :

D'une part,

Madame Sandra HAZELART, Directrice des Ressources Humaines, de la Communication et de la Responsabilité Sociétale, représentant l'UES MONOPRIX (ci- après dénommée MONOPRIX), dont le Siège social est situé au 14/16 rue Marc Bloch – 92110 CLICHY, dûment mandatée à cet effet,

Et d'autre part,

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

- La CFDT, par :
Madame Patricia VIRFOLET, Déléguée syndicale centrale
- La CFE-CGC, par :
Madame Liliane BARBREL, Déléguée syndicale centrale
- La CGT, par :
Madame Marie-Christine ARIBART, Déléguée syndicale centrale

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Préambule :

La loi n°2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron, permet « *aux établissements de vente au détail qui mettent à disposition des biens et des services* » de faire travailler des salarié(e)s entre 21 heures et 24 heures, appelé travail en soirée, lorsqu'ils sont situés dans une zone touristique internationale.

Le législateur a ainsi souhaité privilégier la voie de la négociation pour définir dans le cadre d'un accord collectif les contreparties et les garanties pour les salarié(e)s amené(e)s à travailler en soirée.

Le présent accord a donc pour objet, conformément aux dispositions des articles L.3122-4 et L.3122-19 du Code du travail, de fixer les garanties et contreparties accordées aux salarié(e)s travaillant en soirée.

Les zones touristiques internationales sont délimitées en tenant compte des critères suivants :

- Avoir un rayonnement international en raison d'une offre de renommée internationale en matière commerciale ou culturelle ou patrimoniale ou de loisirs ;
- Etre desservie par des infrastructures de transports d'importance nationale ou internationale ;
- Connaître une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France ;
- Bénéficier d'un flux important d'achats effectués par des touristes résidant hors de France, évalué par le montant des achats ou leur part dans le chiffre d'affaires total de la zone.

Ces zones sont délimitées par les pouvoirs publics.

La clientèle internationale est très présente dans ces zones touristiques internationales. Cette clientèle a pour habitude d'effectuer des achats de valeurs élevées. Cette clientèle est particulière en ce qu'elle a un fort pouvoir d'achat ainsi qu'une exigence de disponibilité et d'amplitude d'ouverture importante.

Ainsi, ouvrir ses magasins en soirée constitue pour Monoprix une opportunité de préserver sa compétitivité et ses parts de marché dans un secteur ultra-concurrentiel et de développer son chiffre d'affaires dans un contexte économique dégradé.

Dans l'intérêt collectif et individuel des salarié(e)s travaillant dans les magasins concernés, les Parties ont souhaité apporter à ces salarié(e)s des garanties collectives sur le volontariat, les modalités d'organisation du travail, les contreparties salariales, des mesures permettant une meilleure articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle ainsi que des mesures en faveur de la protection de la santé et de la sécurité au travail des salarié(e)s.

Les Parties ont été soucieuses d'élaborer des contreparties salariales et des garanties sociales pour les salarié(e)s concerné(e)s par le travail en soirée qui prennent en compte la diversité des situations tant des magasins que des salarié(e)s.

Au cours des négociations, elles ont insisté sur leur volonté de préserver la vie sociale et familiale des salarié(e)s et ont convenu d'instaurer des dispositions qui ne se limitent pas à définir des compensations salariales mais intègrent la question du travail en soirée dans une réflexion sociale plus large.

A ce titre, et conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2015, l'accord :

- définit les contreparties accordées aux salarié(e)s travaillant de 21h à 24h et notamment la mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur leur permettant de regagner leur lieu de résidence ;
- facilite l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salarié(e)s et, en

particulier, prévoit les mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ou à la prise en charge d'une personne dépendante ;

- prévoit les conditions de prise en compte par l'entreprise de l'évolution de la situation personnelle des salarié(e)s et, en particulier, leur souhait de ne plus travailler après 21h.

Les parties ont également marqué leur attachement au principe du volontariat qui implique que seul(e)s les salarié(e)s ayant manifesté par écrit, de manière non équivoque, leur volonté de travailler en soirée puissent être amené(e)s à travailler en soirée.

Il est précisé que le bénéfice des dispositions du présent accord, notamment les mesures sociales et salariales, est lié au fait de travailler au sein d'un magasin situé dans une zone touristique internationale et ayant recours, à ce titre, au travail en soirée. Aussi, le/la salarié(e) qui serait muté(e) dans un établissement ne relevant pas du régime spécifique du travail en soirée perdrait le bénéfice des dispositions prévues par cet accord.

Il est précisé que les dispositions et contreparties de l'accord relatif au travail de nuit du 11 octobre 2018 relatives à l'emploi des salariés à partir de 5 heures et avant 7 heures pour les magasins situés en zone touristique internationale employant des salariés au-delà de 21 heures demeurent applicables.

Forts de ces convictions, Monoprix et ses partenaires sociaux sont convenus, au terme de plusieurs réunions de négociation, des dispositions qui suivent.

Article 1 - CHAMPS D'APPLICATION DE L'ACCORD

1.1 Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des magasins de l'UES MONOPRIX concernés par ses dispositions situés dans une zone touristique internationale actuelle ou future, telle que définie par la réglementation, et employant des salarié(e)s au-delà de 21 heures et au maximum jusqu'à 24 heures.

Les Parties rappellent que pour les magasins situés au sein d'une zone touristique internationale et recourant au travail en soirée, la période de travail de nuit s'étend de 24 heures à 7 heures.

Les magasins situés au sein d'une zone touristique internationale et qui n'emploient pas de salarié(e)s au-delà de 21h sont soumis à la période de travail de nuit légale telle que définie à l'article L.3122-2 du Code du travail.

Il est précisé que les magasins qui n'emploient des salarié(e)s au-delà de 21h que de manière saisonnière ne sont soumis aux dispositions du présent accord que pour la période concernée.

1.2 Salarié(e)s concerné(e)s

L'accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s qui sont amené(e)s à travailler entre 21 heures et 24 heures au sein des magasins précités.

1.3 Information des salarié(e)s

Le présent accord sera affiché sur les panneaux de la Direction dans chaque magasin recourant au travail en soirée afin que les salarié(e)s concerné(e)s soient informé(e)s de ses dispositions.

Un exemplaire du présent accord sera remis aux salarié(e)s travaillant sur un horaire de soirée lors de la signature de la fiche de volontariat.

En outre, le présent accord sera disponible sur l'Intranet.

SA
PU UB

Article 2- VOLONTARIAT

Les parties réaffirment que seuls les salarié(e)s volontaires peuvent être amené(e)s à travailler en soirée entre 21h et 24h.

A ce titre, le refus de travailler totalement ou partiellement sur la tranche horaire de 21h à 24h ne peut être pris en considération pour refuser l'embauche d'un(e) candidat(e) et ne constitue ni une faute ni un motif de sanction ou de licenciement et ne peut donner lieu à une quelconque mesure discriminatoire ou être pris en considération pour refuser une promotion, une mutation ou l'octroi de congés.

En outre, il ne sera, en aucun cas, exercé de pression quelconque sur les salarié(e)s afin qu'ils/elles travaillent en soirée.

La Direction s'engage à ne pas décaler les horaires du/de la salarié(e) sur un horaire de soirée sans l'accord écrit de celui-ci/celle-ci.

Article 2.1 : Recueil du volontariat

Seul(e)s les salarié(e)s volontaires ayant donné leur accord par écrit peuvent travailler entre 21 heures et minuit.

Le volontariat des salarié(e)s pour travailler en soirée est formalisé par la signature d'une fiche de volontariat.

Le modèle de fiche de recueil du volontariat est annexé au présent accord (Annexe 1).

S'agissant des salarié(e)s au forfait-jours, les plannings seront établis avec leur accord en tenant compte de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et, d'une manière générale, des mesures légales régissant les conventions de forfait-jours.

Pour les salariées en état de grossesse (sur production d'un certificat médical), le choix de ne plus travailler entre 21 heures et 24 heures est d'effet immédiat.

Article 2.2 : Cas des nouveaux embauchés et des mutations

Il est remis à chaque salarié(e) au moment de son embauche ou de son affectation sur un magasin ouvert en soirée la fiche de volontariat.

Ainsi, si l'activité du magasin nécessite le recours immédiat au travail en soirée du/de la nouvel(le) embauché(e) ou du/de la salarié(e) muté(e), son souhait sera alors pris en compte pour compléter l'organisation existante sur la période en cours.

Article 3- MESURES PERMETTANT L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE POUR LES SALARIES VOLONTAIRES

Article 3.1 : Droit à la réversibilité

Le/la salarié(e) travaillant en soirée dispose d'un droit de réversibilité lui permettant de revenir sur sa décision de travailler en soirée, à condition d'en faire la demande par écrit.

La 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.

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 immédiatement.

Les cas suivants peuvent justifier la réversibilité du/de la salarié(e) 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 de l'intéressé,
- L'invalidité du/ de la salarié(e) ;
- Le handicap du/ de la salarié(e), de ses enfants, de son conjoint ou de la personne liée par un pacte civil de solidarité ou de son 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.

Le/la salarié(e) sera reçu(e) par son manager afin d'évoquer les contraintes liées à sa situation personnelle et rechercher une solution professionnelle adaptée.

Article 3.2 : Repos quotidien et temps de pause

Conformément aux dispositions légales, le repos quotidien est de 11 heures minimum et le repos hebdomadaire de 35 heures minimum.

S'agissant des salarié(e)s au forfait-jours, la Direction organisera les plannings d'ouvertures/fermetures afin que le cadre en jours en charge de la fermeture ne soit pas en charge de l'ouverture du magasin et veillera au respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire. A ce titre, la Direction de chaque magasin tient un tableau de planification des cadres au forfait-jours.

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

Conformément à la loi, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le/la salarié(e) bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Dans les magasins soumis à la Convention Collective Nationale des Grands Magasins et des Magasins Populaires, les salarié(e)s bénéficient d'un temps de pause d'un quart d'heure par plage de travail effectif de 4 heures, quelle que soit la durée du contrat de travail et sa répartition sur les jours de la semaine. Cette disposition joue lorsqu'elle est plus favorable que la loi, c'est-à-dire en dessous de plages de 6 heures de travail par jour.

Cette pause d'un quart d'heure s'imputera sur le temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes institué par la loi pour tout temps de travail quotidien de 6 heures ou plus, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans les magasins soumis à la Convention Collective Nationale du Commerce de Détail et de Gros à Prédominance Alimentaire, les salarié(e)s bénéficient d'un temps de pause rémunérée de 5% du temps de travail effectif, soit 3 minutes par heure, quelle que soit la durée du contrat de travail et sa répartition sur les jours de la semaine.

Cette disposition joue lorsqu'elle est plus favorable que la loi, c'est-à-dire en dessous de plages de 6 heures de travail par jour.

Tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause prise avant la réalisation de la

SH
PU VB

5^{ème} heure.

Les Parties précisent qu'il faudra que le temps de pause ne soit pas pris trop proche du début ou de la fin de la plage de travail.

Le temps de pause sera pris, de préférence, au milieu de la période de travail.

Pendant ce temps de pause, le/la salarié(e) n'est pas à la disposition de l'employeur et il/elle peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

La présence du/de la salarié(e), à son initiative personnelle sur le lieu de travail, reste autorisée mais ne sera pas assimilable à du temps de travail effectif.

Article 3.3 : Temps d'échange avec le manager

Le/la salarié(e) qui travaille sur un horaire de travail en soirée 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.

En outre, lorsque le/la salarié(e) qui travaille en soirée rencontre une quelconque difficulté pour regagner son domicile, il/elle peut se rapprocher de son manager afin de rechercher une solution.

Article 4- CONTREPARTIES SALARIALES DU TRAVAIL EN SOIREE

Chacune des heures travaillées entre 21h et 24h est rémunérée le double de la rémunération normalement due pour les employés, agents de maîtrise et cadres à l'heure.

Les cadres soumis à une convention de forfait-jours, y compris les Directeurs de magasin, bénéficient également d'une majoration à 100% des heures effectuées entre 21h et 24h. Dans le cadre spécifique du présent accord, et exclusivement dans ce cadre, la comptabilisation en heures se fait sur la tranche horaire de soirée.

La majoration due pour chaque heure travaillée entre 21h et 24h se calcule comme suit : salaire de base mensuel divisé par 151,67 heures.

Les cadres en jours procéderont à la déclaration de leurs heures de travail effectuées au-delà de 21h. Un écran Pléiades est prévu à cet effet.

L'identification des heures de travail en soirée ne peut en aucun cas remettre en cause les caractéristiques ou les effets du forfait jours.

Les encadrants de fermeture bénéficieront des contreparties salariales précitées ci-dessus à l'exclusion de toute autre.

Article 5- CONTREPARTIES EN REPOS DU TRAVAIL EN SOIREE

Article 5.1 : Pour les employés, agents de maîtrise et cadres à l'heure

Chacune des heures travaillées entre 21h et 24h donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps (une heure travaillée = une heure récupérée).

Le repos compensateur est inscrit dans le compteur « heures de soirée à compenser » prévu à cet effet.

Le repos compensateur acquis peut être pris en heures ou par journée entière.

PV
SB

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

Le repos doit être pris dans un délai maximum de six mois suivant l'acquisition dans un souci de préservation de la santé des salarié(e)s concerné(e)s.

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

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

La Direction s'engage à ce que les jours de repos compensateur soient pris avant la fin de la période suivant la période de référence.

Article 5.2 : Pour les cadres soumis au forfait-jours

Le repos compensateur équivalent en temps des cadres au forfait jours s'acquiert selon les conditions ci-après.

Dans le cadre spécifique du présent accord, et exclusivement dans ce cadre, la comptabilisation en heures se fait sur la tranche horaire de soirée.

Les cadres en jours procéderont à la déclaration de leurs heures de travail effectuées au-delà de 21h. Un écran Pléiades est prévu à cet effet.

Le repos compensateur équivalent en temps est inscrit dans le compteur « heures de soirée à compenser » 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.

Le repos doit être pris dans un délai maximum de six mois suivant l'acquisition dans un souci de préservation de la santé des salarié(e)s concerné(e)s.

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

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

La Direction s'engage à ce que les jours de repos compensateur soient pris avant la fin de la période suivant la période de référence.

Lors de chaque réunion ordinaire du Comité Social et Economique d'Etablissement des magasins concernés, le Président présentera aux membres du Comité présents un tableau précisant le/les nom(s) des encadrants de fermeture du ou des magasins du groupement.

L'identification des heures de travail en soirée ne peut en aucun cas remettre en cause les caractéristiques ou les effets des forfaits jours.

Article 5.3 : Pour les travailleurs de nuit

Les dispositions prévues par le présent article concernent les éventuels travailleurs de nuit tels que définis par l'article L.3122-5 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales, le travailleur de nuit bénéficie d'un repos compensateur payé attribué à l'issue de la période de référence du 1^{er} 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 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^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

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

Le Direction s'engage à ce que les jours de repos compensateur soient pris avant la fin de la période suivant la période de référence.

Il est précisé que ce repos compensateur spécifique aux travailleurs de nuit se cumule avec les contreparties prévues aux articles 5.1 et 5.2, selon la catégorie à laquelle le travailleur de nuit appartient.

Les heures de travail effectuées en soirée se cumulent avec les heures de travail réalisées sur un horaire de nuit pour la qualification de travailleur de nuit.

Article 6- ENCADRANT DE FERMETURE

Les établissements de plus de 100 salarié(e)s ETP et réalisant un chiffre d'affaires supérieur à 20 millions d'euros, et qui sont concernés par une fermeture à la clientèle comprise entre 21h30 et 22h, ou au-delà, seront dotés d'un encadrant de fermeture qui supervisera les fermetures de magasin à la clientèle.

Les mesures sociales prévues ci-après sont expressément liées à l'exercice du travail en soirée.

Article 7- MESURES DE COMPENSATION DES CHARGES LIEES A LA GARDE D'ENFANTS OU A LA PRISE EN CHARGE D'UNE PERSONNE DEPENDANTE

Le/la salarié(e) parent d'un enfant de moins de 16 ans, ou de moins de 20 ans lorsque l'enfant est atteint d'un handicap (sur présentation d'un justificatif du handicap de l'enfant), ou ayant la charge d'une personne dépendante (au sens fiscal du terme), bénéficiera d'un ticket CESU d'une valeur de 12€ par heure travaillée au-delà de 21h financé à 50% par l'employeur. Chaque heure de travail en soirée entamée donne lieu à un ticket CESU sur présentation d'une facture pro-forma justifiant du nombre d'heures de garde ou prise en charge réalisées sur la période de travail en soirée correspondant au planning du/de la salarié(e) concerné(e).

SH
PV
LB

Il est précisé que cette aide financière n'est pas soumise aux cotisations sociales, à la CSG, à la CRDS ainsi qu'aux taxes et participations assises sur les salaires dans la limite de 1 830 euros, par bénéficiaire et par année civile, à la date de signature du présent accord.

Le montant de la compensation est indépendant du nombre d'enfants ou de personnes dépendantes à charge concernés et, s'apprécie par foyer.

De plus, le ou les enfants, le ou les personnes dépendantes à charge devront avoir été préalablement déclarés au service paye, sur la base d'un justificatif (déclaration de naissance, copie du livret de famille...).

Article 8 - MISE A DISPOSITION D'UN MOYEN DE TRANSPORT PRIS EN CHARGE PAR L'EMPLOYEUR POUR PERMETTRE AU SALARIE DE REGAGNER SON LIEU DE RESIDENCE

Article 8.1 : Prise en charge du titre de transports en commun

La prise en charge du titre de transports en commun permettant au/à la salarié(e) de regagner son lieu de résidence s'élève à 100% pour les salarié(e)s travaillant en soirée ayant une fin de poste planifiée et effectuée entre 21h et 24h (hors débordements pour les salarié(e)s ayant une fin de poste planifiée jusqu'à 21h).

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 salarié et rentre dans la base imposable du/de la salarié(e).

Ces dispositions s'appliquent également aux salarié(e)s qui ne sont pas planifié(e)s mais qui effectuent des heures de travail de soirée à la demande de la Direction et avec leur accord.

Article 8.2 : Prise en charge des frais de taxi des salariés pour rentrer à leur domicile

Les frais de taxi ou de tout autre système de VTC (Kaptén...) du/de la salarié(e) dont la fin de poste est planifiée et effectuée au-delà de 21h sont intégralement pris en charge par l'employeur.

Cette prise en charge s'entend du trajet entre le magasin et le lieu de résidence du/de la salarié(e).

Il est précisé que Monoprix a souscrit un compte Entreprise auprès d'une société de VTC.

Tous(toutes) les salarié(e)s bénéficient de la mise à disposition d'un véhicule pour regagner leur domicile, la prise en charge de ce véhicule étant réalisée par la Direction du magasin sans avance de frais par les salarié(e)s.

Ces dispositions s'appliquent également aux salarié(e)s qui ne sont pas planifié(e)s mais qui effectuent des heures de travail de soirée à la demande de la Direction et avec leur accord.

Article 8.3 : Facilités de stationnement

Lorsque le magasin dispose d'un parking, la Direction prendra toutes les dispositions possibles afin de faciliter l'accès au stationnement des salarié(e)s travaillant sur un horaire de soirée.

Article 9 - ATTRIBUTION D'UN TITRE RESTAURANT OU D'UN SANDWICH

Il sera attribué un titre restaurant à chaque salarié(e) quel que soit son statut travaillant en soirée dont :

- la journée continue se compose d'un temps de travail effectif validé supérieur ou égal à 4h00 et comprenant un horaire de fin de journée entre 21h et 24h.

- la journée discontinue se compose d'un temps de travail effectif validé supérieur ou égal à 4h00, d'une durée de coupure planifiée d'au moins 30 minutes et d'un horaire de début et/ou de fin de coupure entre 21h et 24h.

Il sera attribué un sandwich aux salarié(e)s travaillant en soirée et qui ne remplissent pas les conditions d'attribution du titre restaurant.

ARTICLE 10 - ENGAGEMENTS EN MATIERE DE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL :

Article 10.1 : Surveillance médicale

Article 10.1.1 : Surveillance médicale renforcée des travailleurs de nuit

Les dispositions prévues par le présent article concernent les éventuels travailleurs de nuit tels que définis par l'article L.3122-5 du Code du travail.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un suivi individuel régulier de leur état de santé conformément aux dispositions de l'article L.4624-1 du Code du travail.

Lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le travailleur de nuit est affecté à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Article 10.1.2 : Salariés travaillant régulièrement ou exceptionnellement en soirée

En dehors des visites médicales obligatoires périodiques, ces salariés peuvent bénéficier d'un examen médical à leur demande ou à la demande du médecin du travail, pris en charge par l'employeur.

Article 10.2 : Sensibilisation des salarié(e)s à la santé et la sécurité au travail

Les salarié(e)s travaillant sur un horaire de travail en soirée seront tout particulièrement sensibilisés sur la prévention des risques professionnels via une campagne d'information dédiée et la remise du Livret Santé et Sécurité au Travail.

En outre, ces salarié(e)s bénéficieront d'un module e-learning relatif aux gestes à adopter au quotidien spécifique et adapté.

Article 10.3 : 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 du travail qui se produisent entre 21h et 24h. Cette analyse sera communiquée à la Commission de suivi du présent accord en vue de définir des actions de prévention si nécessaire.

Article 10.4 : Sécurité des salarié(e)s

Les magasins ayant des fermetures tardives disposeront de la présence systématique d'un vigile jusqu'au départ du/de la dernier(e) salarié(e).

Le nombre de vigiles sera adapté en tenant compte des spécificités du magasin, notamment la configuration du magasin, son historique en matière d'acte de malveillance ainsi que des dispositifs dont il est doté.

La Direction du magasin pourra, à tout moment, se rapprocher du Département Sûreté afin de procéder aux ajustements nécessaires.

Article 10.5 : Maternité

Pour les collaboratrices en état de grossesse (sur production d'un certificat médical), le choix de ne plus travailler entre 21 heures et 24 heures est d'effet immédiat.

Article 11 - EGALITE D'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La Direction du magasin veillera à ce que les salarié(e)s dont la plage de travail comporte des horaires en soirée bénéficient des mesures 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. Elle veille à leur information effective notamment concernant les formations disponibles (thèmes, modules e-learning...).

Afin de permettre à tout un chacun de participer aisément aux formations, la Direction mettra tout en œuvre pour assurer une organisation adaptée des sessions en privilégiant le e-learning à chaque fois que cela est pertinent ou en complément de formations présentiels.

Les Parties conviennent qu'un indicateur relatif au taux de formation des salarié(e)s travaillant en soirée sera présenté en commission de suivi afin de s'assurer que ce taux est similaire à celui des salarié(e)s travaillant sur un horaire de jour.

Article 12 - EGALITE PROFESSIONNELLE

Monoprix souhaite offrir les mêmes possibilités d'accès à l'emploi, à l'évolution professionnelle, à la formation et à la mobilité pour les salarié(e)s ayant des compétences et des expériences professionnelles égales.

La Direction et les partenaires sociaux ont la volonté commune de poursuivre les actions engagées pour le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le critère de sexe n'intervient à aucun moment dans les politiques internes.

Il est rappelé que la considération du sexe ne pourra en aucun cas être retenue pour confier à un(e) salarié(e) un poste comportant une période de travail en soirée.

Les Parties conviennent qu'un indicateur relatif à la répartition par sexe des salarié(e)s travaillant en soirée sera présenté en commission de suivi afin de s'assurer que la répartition femmes et hommes soit équilibrée par rapport aux autres tranches horaires de travail.

Article 13 - COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

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 Monoprix, sera mise 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.

Lors de la commission de suivi, la Direction fera un état des lieux des zones touristiques internationales.

La commission sera réunie une fois par an à l'initiative de la Direction.

SP
PV
LB

La commission de suivi pourra, en outre, être réunie exceptionnellement à la demande de toute organisation syndicale représentative au niveau de l'UES Monoprix.

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

DISPOSITIONS FINALES :

Article 14 - ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION

Article 14.1 : Validité de l'accord

La validité du présent accord est conditionnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1^{er} tour des plus récentes élections professionnelles.

Article 14.2 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, étant précisé qu'il a été conclu en considération de la réglementation applicable à la date de sa signature, notamment en ce qu'elle soumet le recours au travail en soirée dans les ZTI à la conclusion d'un accord collectif.

En aucun cas, son existence ne pourrait restreindre, sauf disposition contraire de la loi ou du décret, la possibilité pour MONOPRIX de recourir au travail en soirée dans les ZTI dans d'éventuelles conditions légales ou réglementaires nouvelles, aux termes desquelles le recours à l'accord collectif ne serait plus requis.

Le présent accord peut être révisé dans les conditions légales.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions légales et réglementaires. La dénonciation doit être signifiée par toute partie y procédant aux autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception. A la date de présentation de la lettre de dénonciation à la totalité desdites parties, débute le préavis de trois mois. Le ou les auteurs de la dénonciation procèdent aux mesures de publicité prévues par la réglementation.

Article 15 - DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord fait l'objet des mesures de publicité prévues par la réglementation mises en œuvre par MONOPRIX. Il est applicable à partir du jour qui suit la mise en œuvre desdites mesures de publicité.

L'accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de l'UES Monoprix ainsi qu'aux délégués syndicaux centraux.

Fait à Clichy la Garenne, le 11/12/2019 2019.

En 7 exemplaires.

Pour MONOPRIX :

Madame Sandra HAZELART

Directrice des Ressources Humaines, de la Communication et de la Responsabilité Sociétale



Pour les Organisations syndicales :

Noms :

Signatures :

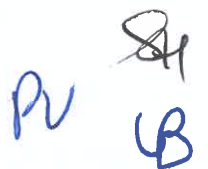
- La CFDT, par :
Madame Patricia VIRFOLET, Déléguée syndicale centrale



- La CFE-CGC, par :
Madame Liliane BARBREL, Déléguée syndicale centrale



- La CGT, par :
Madame Marie-Christine ARIBART, Déléguée syndicale centrale



ANNEXE 1 – FICHE DE VOLONTARIAT

FICHE DE VOLONTARIAT

Travail en soirée

Je soussigné(e) _____, occupant actuellement le poste de _____ au MONOPRIX
_____ déclare être volontaire pour travailler en soirée au-delà de 21h00 suivant un planning défini
à l'avance et conformément aux horaires d'ouverture actuels de l'établissement.

Précisions éventuelles du/de la salarié(e) :

Conformément aux modalités définies à l'article 3.1 de l'accord relatif au travail en soirée au sein des zones touristiques internationales, dont il m'a été remis un exemplaire, j'ai bien pris connaissance de mon droit à la réversibilité.

Fait à _____, le _____

En deux exemplaires

Signature du (de la) salarié(e)

Précédée de la mention « lu et
approuvé »

SH
PV
VS