

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

ENTRE LES SOUSSIGNES :

- **AUCHAN France SA**, située 200 rue de la Recherche - 59650 VILLENEUVE D'ASCQ,
Représentée par Jean André LAFFITTE dûment habilité à cet effet

Ci-après dénommée "L'entreprise",

D'une Part,

ET

Les organisations syndicales signataires,

D'autre Part

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIIT :

SOMMAIRE

PREAMBULE :	3
ARTICLE 1 – PRINCIPES	3
<i>Article 2.1 Travail de nuit dans les établissements non commerciaux</i>	4
<i>Article 2.2 Travail de nuit pour l'activité commerciale</i>	4
ARTICLE 3 – DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT	5
ARTICLE 4 – REPOS SPECIFIQUE DES TRAVAILLEURS DE NUIT	5
ARTICLE 5 – MAJORATIONS POUR HEURES DE SOIREE	6
ARTICLE 6 – MAJORATIONS POUR HEURES DE NUIT	6
<i>Article 6.1 Majoration des heures de nuits pour l'activité commerciale</i>	6
<i>Article 6.2 Majoration des heures de nuits des établissements non commerciaux</i>	6
ARTICLE 7 – ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE NUIT	6
ARTICLE 8 – PROTECTION DE LA SANTE / SECURITE	7
ARTICLE 9 – FORMATION PROFESSIONNELLE	8
ARTICLE 10 – BILAN SUR LE TRAVAIL DE SOIREE DANS LES ETABLISSEMENTS AYANT UNE ACTIVITE COMMERCIALE .	8
ARTICLE 11 – DATE D'APPLICATION	8
ARTICLE 12 – REVISION – DENONCIATION	8
ARTICLE 13 – PUBLICITE ET DEPOT	8

PREAMBULE :

Le présent accord a été conclu en application des articles L.3122-29 et L.3122-32 du Code du travail relatifs au travail de nuit et au statut de travailleur de nuit.

Il est le résultat d'une négociation à l'issue de laquelle les parties considèrent, dans le cadre du pouvoir d'appréciation qui leur a été dévolu par le Code du travail et au regard des critères que celui-ci prévoit, que le recours au travail de nuit est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, dans les limites définies par le présent accord, et ce à la lumière de la connaissance approfondie qu'ils ont :

- de la situation de l'entreprise ;
- des contraintes économiques, commerciales et concurrentielles d'organisation qui s'imposent à elle, de longue date, du fait notamment de la superficie de ses magasins, du nombre et des volumes des produits qu'ils référencent, de la nécessité d'un approvisionnement quotidien de chaque magasin et d'un remplissage quotidien de chaque rayon ;

Le travail de soirée est essentiel pour que l'entreprise puisse continuer à se différencier par rapport à la concurrence et répondre aux besoins clients.

Les partenaires sociaux ont fortement sensibilisé la Direction afin de trouver des solutions visant à garantir un chiffre d'affaire rentable et pérenniser les emplois tout en tenant compte du pouvoir d'achat et de la conciliation vie privée-vie professionnelle de nos collaborateurs, lors de la période de soirée.

Le présent d'accord a donc pour objet de modifier les dispositions relatives au travail de nuit de l'accord AUCHAN conclu le 17 juillet 2003 et vise notamment à procéder au décalage de la période de nuit en passant de 21h - 6h à 22h-7h pour l'activité commerciale et clarifier les situations nécessitant du travail de nuit.

Une telle mesure doit permettre à Auchan d'exercer un commerce de qualité et de faire un atout de cette particularité de soirée vis à vis de ses habitants/clients.

Pour ce faire, chaque direction de magasin s'engage à en faire un axe stratégique en mettant en place des organisations adéquates.

ARTICLE 1 – PRINCIPES

- Le recours au travail de nuit devant rester exceptionnel, la volonté de l'entreprise est en tout état de cause de ne pas le voir se développer et de le réduire à chaque fois que cela est possible sans méconnaître les impératifs exposés en préambule.
- Son exercice doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de nuit et doit être justifié par la nécessité d'assurer la contribution de l'activité économique ou des services nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.
- Sous réserve des dispositions prévues par la loi, sa mise en œuvre répond soit :
 - à la nécessité de respecter la chaîne alimentaire et d'approvisionner les points de vente afin qu'ils soient prêts avant l'ouverture au public,

- à la nécessité de préparer de façon générale le magasin avant l'ouverture au public pour assurer son ouverture dans des conditions optimales. Sont notamment concernés, les métiers de bouche, les employés libre service, et la logistique magasin.
 - à la nécessité d'assurer un bon fonctionnement continu des systèmes d'information et des services d'utilité sociale. Il s'agit notamment des services sécurité et des services informatiques qui assurent la sécurité des biens lorsque les magasins sont fermés.
 - à la nécessité d'assurer une bonne réalisation des inventaires et les changements d'implantation commerciale.
 - à la nécessité de permettre aux magasins d'appliquer leur calendrier de vie commerciale défini en comité d'établissement.
- A titre exceptionnel, l'entreprise pourra également recourir au travail de nuit en cas de force majeure (sinistre) ou de travaux nécessités par des mesures d'urgence liées à la sécurité ou de travaux nécessaires au bon fonctionnement du magasin dont les circonstances seront analysées au sein du comité d'établissement qui sera consulté alors sur ses modalités de mise en œuvre.

ARTICLE 2 – DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Article 2.1 Travail de nuit dans les établissements non commerciaux

Sont visés les établissements de la logistique, du Service Après Vente (SAV) et les Services centraux.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout travail entre 21h et 6h est considéré comme travail de nuit.

Article 2.2 Travail de nuit pour l'activité commerciale

Conformément à l'article L.3122-29 du Code du travail, la période entre 21h et 6h est substituée par la période entre 22h et 7h pour ce qui relève de l'activité commerciale, c'est-à-dire tous les magasins Auchan, à l'exception des magasins d'Alsace/Moselle soumis à un régime particulier (article 139 E du Code des professions) prévoyant des horaires de fermeture strictes.

En tout état de cause, les magasins fermeront les accès clients à 21h30 maximum afin de garantir qu'il n'y ait plus de collaborateur dans le magasin (hormis la sécurité) après 22h et ainsi garantir que tous les collaborateurs soient partis à 22h maximum.

Les comités d'établissement des magasins seront consultés, sur les horaires de fermeture, afin de tenir compte au mieux des contextes économiques et concurrentiels locaux, au plus tard fin septembre 2015.

Chaque magasin aura la possibilité d'établir un calendrier de la vie commerciale permettant de prévoir, exceptionnellement, des horaires de fermetures tenant compte du contexte local. Les comités d'établissement seront ainsi sollicités chaque année afin d'établir ce calendrier de la vie commerciale. A défaut de position commune entre le Comité d'établissement et la

Direction du magasin, le principe de la fermeture des accès clients à 21h30 s'appliquera par défaut.

Les heures effectuées, exceptionnellement, au-delà de 22h, auront la nature d'heures exceptionnelles de nuit, et se verront appliquer la majoration de 30% correspondante.

ARTICLE 3 – DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, est travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la tranche horaire de travail de nuit entre 22h et 7h, pour les collaborateurs concernés par l'activité commerciale (hors Alsace/Moselle) et entre 21h et 6h pour les autres.
- soit accomplit, au minimum, 270 heures de son horaire de travail sur une année civile dans cette même tranche horaire.

ARTICLE 4 – REPOS SPECIFIQUE DES TRAVAILLEURS DE NUIT

- Tout travailleur de nuit bénéficie d'un repos spécifique payé attribué par année civile fixé à :
 - 1 jour si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est compris entre 270 heures et 499 heures
 - 2 jours si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est compris entre 500 et 799 heures
 - 3 jours si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est compris entre 800 et 1299 heures
 - 4 jours si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est d'au moins 1300 heures.
- La prise de ces jours de repos compensateur doit être effective dans l'année civile suivante.
- La date du repos est fixée en accord avec la hiérarchie, à la demande du salarié. Afin de permettre au salarié de connaître au moins 8 jours à l'avance la date de la prise de son repos, celui-ci formulera son souhait au préalable auprès de la hiérarchie dans un délai suffisant.
- Une journée de repos compensateur est une journée dont l'horaire habituel est au moins de 7 heures de travail.
- En cas de départ de l'entreprise d'un travailleur de nuit, il sera attribué un repos spécifique en fonction du nombre d'heures de nuit effectuées dans l'année civile jusqu'à la date de son départ. A défaut de pouvoir être pris, il sera dans un tel cas rémunéré lors du solde de tout compte.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, il sera comptabilisé par année civile le nombre d'heures effectuées dans la tranche horaire 22h /7h pour les collaborateurs concernés par l'activité commerciale (hors Alsace/Moselle) et entre 21h et 6h pour les autres. Le repos spécifique sera acquis au-delà de 270 heures selon le nombre d'heures de nuit effectuées. En cas de départ de l'entreprise, les conditions ci-dessus définies s'appliquent.

- Décompte des heures de nuit :

Pour l'attribution du statut de travailleur de nuit, et le décompte du repos spécifique correspondant, sont prises en compte toutes les heures effectives de travail prestées entre 22h et 7h pour les collaborateurs concernés par l'activité commerciale (hors Alsace/Moselle) et entre 21h et 6h pour les autres.

- Les cadres en forfait jours peuvent également être considérés comme travailleurs de nuit comme le sont les travailleurs en décompte horaire ci-dessus définis au paragraphe "Définition du travailleur de nuit" et bénéficier du repos spécifique défini ci-dessus.

ARTICLE 5 – MAJORATIONS POUR HEURES DE SOIRÉE

Le travail de soirée concerne tous les magasins Auchan à l'exception des établissements d'Alsace Moselle qui sont soumis à un régime particulier (article 139 E du Code des professions).

Tout travail entre 21h et 22h dans les magasins concernés est considéré comme travail de soirée et fait l'objet d'une majoration de 20 %.

Ces majorations s'appliquent à tous les salariés à l'exclusion des salariés en forfait tous horaires.

ARTICLE 6 – MAJORATIONS POUR HEURES DE NUIT

Article 6.1 Majoration des heures de nuits pour l'activité commerciale

Chaque heure de nuit effectuée entre 22h et 7h donne lieu à une majoration :

- de 20 % entre 22h et 5h, cette majoration est portée à 30 % du salaire horaire de base pour chaque heure accomplie occasionnellement au cours de cette période et 60 % si le travail occasionnel de nuit est demandé moins de 24 heures avant son exécution.
- De 5% entre 5h et 7h

Ces majorations s'appliquent à tous les salariés travailleurs de nuit ou non à l'exclusion des salariés en forfait tous horaires.

Article 6.2 Majoration des heures de nuits des établissements non commerciaux

Chaque heure de nuit effectuée entre 21h et 6h donne lieu à une majoration :

- de 5% entre 21h et 22h et 5h et 6h
- de 20 % entre 22 H et 5 H, cette majoration est portée à 30 % du salaire horaire de base pour chaque heure accomplie occasionnellement au cours de cette période et 60 % si le travail occasionnel de nuit est demandé moins de 24 heures avant son exécution.

Ces majorations s'appliquent à tous les salariés travailleurs de nuit ou non à l'exclusion des salariés en forfait tous horaires.

ARTICLE 7 – ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Conformément aux dispositions légales,

- L'entreprise s'assurera, avant toute affectation à un poste de nuit, que le travailleur de nuit bénéficie de l'usage d'un moyen de transport collectif ou individuel permettant la liaison domicile - lieu de travail et vice-versa.
- Les pauses conventionnelles seront organisées de façon à ce que le travailleur de nuit puisse se détendre et se restaurer.
- Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi de même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.
- Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour. Pour les mêmes obligations familiales impérieuses, le salarié peut refuser l'affectation à un poste de nuit.

ARTICLE 8 – PROTECTION DE LA SANTE / SECURITE

Les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sont pris en compte au moyen des dispositions suivantes :

- Tout travailleur de nuit bénéficie, à intervalles réguliers, ne pouvant excéder 6 mois, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions d'application sont déterminées par décret, cette surveillance s'exerce sous la responsabilité du Médecin du Travail.
- Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'inaptitude à un poste ne peut entraîner la rupture du contrat de travail sauf refus du salarié d'accepter le(s) poste(s) proposé(s) ou sauf impossibilité de l'employeur de proposer un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.
- Dans le cadre du rapport annuel du CHSCT, la question du travail de nuit est traitée spécifiquement.
- Le médecin du travail est consulté, selon des conditions d'application déterminées par décret, avant toute décision importante de mise en œuvre du travail de nuit.
- La salariée travailleur de nuit, en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, est affectée à un poste de jour jusqu'à la fin de congé post-natal,
 - soit sur sa demande,
 - soit lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce deuxième cas, possibilité d'une prolongation d'un mois.

Ce changement temporaire d'affectation se fait sans diminution de rémunération. S'il y a impossibilité de proposer temporairement à la salariée un autre emploi, le contrat de travail de la salariée est suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité. Durant cette période, elle bénéficie d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur.

Handwritten signatures and initials in blue ink.

ARTICLE 9 – FORMATION PROFESSIONNELLE

Chaque salarié travailleur de nuit verra ses possibilités d'accès à la formation professionnelle préservées de manière égale à celle des salariés en horaire jour.

ARTICLE 10 – BILAN SUR LE TRAVAIL DE SOIREE DANS LES ETABLISSEMENTS AYANT UNE ACTIVITE COMMERCIALE

Le travail de soirée devant permettre un commerce de qualité, un bilan national sera effectué lors d'une commission de suivi, avec les Organisations syndicales signataires, au cours du 1^{er} semestre 2017. Une délégation de 4 personnes par organisation syndicale signataire composera cette commission.

Ce bilan portera notamment sur le Chiffre d'affaires, nombre de clients, nombre de salariés travaillant sur la tranche horaire au de-là de 21h, et la dynamique de commerce sur la période de soirée.

Lors du 1^{er} trimestre 2016, un bilan local sera effectué avec chaque comité d'établissement, afin de constater la qualité du commerce de soirée et ainsi mesurer la nécessité de maintenir ou non les horaires en vigueur dans l'établissement.

Les bilans locaux permettront également de faire un point et éventuellement de modifier le calendrier de la vie commerciale.

ARTICLE 11 – DATE D'APPLICATION

Ces dispositions entrent en application au 1^{er} octobre 2015.

ARTICLE 12 – REVISION – DENONCIATION

En cas de modifications substantielles du cadre législatif ou réglementaire, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord qui seraient concernées.

ARTICLE 13 – PUBLICITE ET DEPOT

Conformément aux dispositions légales, le texte du présent accord est envoyé, dès sa signature, par l'Entreprise à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Lille et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Lys Lez Lannoy.

Fait à Villeneuve d'Ascq, le ...27/07/2015
Signature précédée de la mention "lu et approuvé"

Pour la Direction de l'Entreprise
AUCHAN France SA
Jean André LAFFITTE
Directeur des Ressources Humaines
dûment habilité à cet effet

Pour le Personnel
Les Organisations Syndicales
signataires

Monsieur Guy LAPLATINE (CFDT)

Monsieur Bruno DELAYE (CFTC)

Monsieur Gérald VILLEROY (CGT)

Monsieur Pascal SAEYVOET (FO)

Monsieur Robert LAUER (SEGA-CFE-
CGC)