

Paris, le 18 octobre 2018

TABLES RONDES « LE TRAVAIL EN SOIRÉE CHEZ MONOPRIX » QUESTIONS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE POSÉES

En application de l'article L. 3122-2 du code du travail, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit ; la période de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures. Dans les zones touristiques internationales, la période de travail de nuit débute après 22 heures et est d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 7 heures.

L'article L. 3122-1 du code du travail, dont les dispositions sont d'ordre public, pose un principe tenant au caractère exceptionnel du travail de nuit ; le recours au travail de nuit doit prendre en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

1. La négociation collective chez Monoprix

Le 9 décembre 2016, un accord a été signé entre la direction de Monoprix et deux syndicats rassemblant plus de 50 % de représentativité (CFDT et CFE-CGC) pour ouvrir tous ses supermarchés de France au-delà de 21 heures, ce qui concernerait une cinquantaine de supermarchés. À Paris, cela concernerait environ 1 600 employés servant 1,6 million de clients.

La majoration salariale prévue était de de 20 % de 21h à 21h15, puis 50% de 21h15 à 22h15 et 70 % de 22h15 à 5h du matin. Les frais de garde d'enfant de moins de 10 ans pouvaient être pris en charge à hauteur de 500 euros par an. Pour les transports, seul un système de prêt pour l'acquisition d'un véhicule était prévu. Pour les cadres, une prime de fermeture d'un magasin de 20 euros était prévue.

Un référé déposé par des syndicats membres du Comité de liaison intersyndical du commerce de Paris collectif Clic-P (qui rassemble les organisations syndicales parisiennes de la CGT, de la CFDT, de l'UNSA, du SCID et de SUD) a été débouté en première instance par le tribunal de grande instance de Paris le 6 juillet 2017.

Cependant, la cour d'appel de Paris a estimé le 7 septembre 2018 que l'enseigne ne remplirait pas les conditions suffisantes, notamment les contreparties aux salariés, pour bénéficier des dérogations au travail de nuit autorisées pour ouvrir les magasins entre 21 heures et minuit. Par ailleurs, pour les magasins situés hors des zones touristiques internationales, les justifications de continuité de l'activité économique ou de besoins de la clientèle avancées par Monoprix ne constitueraient pas un service d'utilité sociale. La cour d'appel a donc enjoint

l'employeur à cesser d'employer des salariés au-delà de 21h, sous astreinte de 30 000 euros par infraction.

Le 15 octobre dernier, quelques jours avant l'entrée en vigueur de l'astreinte prévue, un nouvel accord a été conclu avec les mêmes syndicats, par lequel les salariés travaillant de 21 heures à 23 heures 30 se sont vus offrir différents avantages. En premier lieu, le personnel verra ses heures majorées de 25% de 21h à 21h15 (20% auparavant) puis 60% de 21h15 à 22h15 (contre 50% avant). Le travail de 22h15 à 5h du matin, lui, sera majoré de 100% (contre 70% auparavant). Par ailleurs, en cas d'impossibilité de prendre les transports en commun après la fermeture, un salarié se verra offrir ses frais de taxis ou de VTC. La prise en charge du transport sera également augmentée. Pour les salariés parents, les frais de garde d'enfant de moins de 16 ans vont être multipliés par deux, passant de 500 à 1 000 euros par an. Pour les cadres, la prime de fermeture d'un magasin passe de 20 à 25 euros, dans la limite de sept fermetures par mois, contre cinq avant accord, soit 175 euros en plus par mois contre 100 euros auparavant. En outre, des repos compensatoires seront également offerts aux salariés à l'heure.

- Comment est le climat social chez Monoprix, par rapport aux enseignes concurrentes ou du même groupe ?
- Avez-vous des informations complémentaires :
 - sur le déroulement de ces négociations ?
 - sur les accords signés ?
 - sur les procédures en référé ?
- Le juge judiciaire est-il en mesure d'évaluer lors d'un référé l'intérêt social et économique de l'ouverture en soirée ? le niveau des compensations prévues par un collectif ?
- Quel bilan faites-vous de la négociation qui a eu lieu ? quels éléments vous ont poussé à signer ou à ne pas signer l'accord ? qu'aurait-il fallu pour que vous envisagiez de signer cet accord ?
- Envisagez-vous de contester ce nouvel accord devant la justice ?

2. Les pratiques d'ouverture en soirée chez Monoprix

- Depuis quand Monoprix ouvre-t-il certains magasins après 21 heures ?
- Cela concerne-t-il certains magasins en province ?
- 5 magasins Monoprix parisiens sont situés en ZTI. Sont-ils ouverts habituellement le dimanche ? Avez-vous modifié leurs horaires d'ouverture depuis l'institution des ZTI en septembre 2015 ?
- Comment déterminer qu'existe une demande de la clientèle ou un besoin social ?
- Que représente le chiffre d'affaires réalisé en soirée au-delà de 21 h ? justifie-t-il cette ouverture ou s'agit-il « davantage sur un positionnement commercial que sur un vrai avantage pour la rentabilité des magasins », comme le dénonçaient certains syndicats ?
- En termes de concurrence, la pratique des commerces environnants et/ou concurrents a-t-elle une influence ?
- Les horaires ont-ils déjà évolué en fonction de la fréquentation ou des pratiques des autres commerces ?

3. Les conditions de travail en soirée chez Monoprix

- Avez-vous des chiffres sur le pourcentage de salariés volontaires pour travailler en soirée ? le matin ? le dimanche ? lors des dimanches du maire ?
- Quel pourcentage de salariés travaille habituellement après 21 heures ? quelles sont les modalités de roulement ? Y a-t-il une volonté de prendre ces horaires et de bénéficier des compensations prévues ?
- Avez-vous des données sur les salariés pratiquant habituellement le travail en soirée, en termes de ressenti en termes de vie familiale et en termes de conséquences salariales ?
- Selon la presse, un minimum de trois heures par jour est requis pour pouvoir travailler dans l'enseigne, et donc certains salariés étudiants n'auraient pas pu continuer à travailler à Monoprix. Combien de salariés sont concernés ? Ont-ils été embauchés spécifiquement pour l'ouverture en soirée ?

4. Le suivi de la santé des salariés travaillant en soirée

Tout travailleur de nuit souhaitant occuper un poste de jour bénéficie d'une priorité pour obtenir un emploi correspondant à sa catégorie professionnelle ou à une catégorie équivalente. De même, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des « obligations familiales impérieuses », le salarié peut demander à travailler de jour (article L. 3132-44).

Qui plus est, la surveillance médicale des salariés travaillant de nuit est renforcée : un examen préalable à la prise de poste par le médecin du travail est obligatoire, puis il est renouvelé tous les six mois. Enfin, le travail de nuit est l'un des dix facteurs de risques professionnels auxquels l'exposition doit être mesurée dans le cadre du compte personnel de prévention de la pénibilité institué par la loi du 20 janvier 2014.

- Ces dispositions sont-elles appliquées ?

5. De nouvelles évolutions ?

- Que pensez-vous des bornes prévues par le législateur pour qualifier le travail de nuit (21 heures – 5 heures) ?
- Faut-il « banaliser » le travail en soirée ? le travail dominical ?
- Quelles évolutions avez-vous à suggérer aux corapporteurs sur le régime de mise en place et de compensation du travail dominical et en soirée ?