

ACCORD RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT AU SEIN DE LA SOCIETE MILEE

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La société MILEE, dont le siège social est situé Zone Industrielle des Milles – Europarc de Pichaury – Bat D5 – 1330, Avenue Guillibert de la Lauzière - 13592 AIX EN PROVENCE CEDEX 3 inscrite au registre du commerce et des sociétés d’Aix en Provence sous le n°315 549 352 représentée par Madame Nathalie LASTERNAS, Directrice des Ressources Humaines d’une part,

D’une part,

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise :

La CAT, représentée par Monsieur Philippe VIROULET

Le SASD, représenté par Monsieur Fathallah BOUAMAMA

F.O., représenté par Monsieur Régis SOUAILLE JACQUES

L’UNSA, représenté par Monsieur Pascal GRENOUILLOUX

La CFE-CGC Publicité, représentée par José MIRANDA

La CGT, représentée par Monsieur Sébastien BERNARD

D’autre part,

Dénommées ci-après ensemble « les parties »

Préambule

Consciente que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel, l’entreprise est toutefois dans la nécessité de recourir à cette modalité du temps de travail afin d’assurer la continuité de ses activités au sein des BU IP/Courrier.

Ainsi et compte tenu de l’absence de dispositions conventionnelles de branche, le présent accord a pour objet de mettre en place le travail de nuit dans l’entreprise en garantissant aux salariés concernés les impératifs de protection de leur santé et de leur sécurité.

Des réunions de négociation se sont tenues les 2 juin 2022, 12 Juillet 2022, le 24 Août, le 7 septembre 2022, le 29 septembre 2022 et le 13 Décembre 2022.

Au terme de ces dernières, les parties ont convenu des dispositions suivantes.

IL A ETE ARRETE ET DECIDE CE QUI

SUIT :

ARTICLE 1^{er} – JUSTIFICATION DU TRAVAIL DE NUIT

Les parties confirment le caractère indispensable du recours au travail de nuit compte tenu de la nature des activités de l'entreprise qui doit assurer la continuité des services rendus aux clients :

- **BU IP/Courrier**

1. Les activités relatives au tri du courrier (réseau Optimail) historiquement confiées à Colis Privé sont depuis Avril 2022 internalisées au sein des équipes MILEE.
Les volumes de courriers à traiter pouvant présenter de fortes variations journalières, et/ou hebdomadaires, il est nécessaire d'avoir la possibilité de recourir au travail de nuit pour absorber ces variations et ainsi, tenir les délais imposés par nos clients.
La chaîne logistique impliquant que les plis ainsi triés sur des périodes de nuit sont ensuite acheminés dans les agences MILEE et délivrés en agence sur des heures de nuit également, cela impose que les équipes MILEE qui traitent la réception de ces plis soient également considérées dans le présent accord.
2. Au surplus de ce qui précède, dans le cadre du « Second Tour Courrier », 2 enlèvements supplémentaires hebdomadaires de plis courrier sont mis en place.
Les délais de distribution imposés par nos clients et les délais de mise à dispositions dédits plis courrier par les routeurs (mise à disposition la veille, pour distribution de lendemain) nous imposent de procéder aux actions d'enlèvement, d'acheminement et de tri sur des horaires de nuit.
3. Enfin, la mise en place de machines destinées à mécaniser la préparation des poignées rend également le recours au travail de nuit indispensable. En effet, en période de forte activité, les machines seront amenées à fonctionner 24h/24h. A cet effet, il est impératif d'inclure dans le présent accord les fonctions rattachées au bon fonctionnement de la machine sur des horaires de nuit.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux catégories professionnelles suivantes :

- Activité « OPTIMAIL » : Manutentionnaire, Chauffeurs
- Activité « Mécanisation » : Technicien de distribution, Chef d'équipe
- Activité « Second Tour Courrier » : Technicien de distribution, Manutentionnaire, Chef d'équipe, Chauffeurs

ARTICLE 3 – DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Est considéré comme travail de nuit, tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

ARTICLE 4 – DEFINITION DU TRAVAILLEUR DE NUIT

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine un horaire habituel de 3 heures de travail de nuit
- ou 270 heures de travail de nuit sur 12 mois consécutifs.

La période de référence de 12 mois consécutif débute le 1^{er} Juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

Tout salarié en lettre de mission, qui serait amené dans le cadre de ses fonctions à accomplir du travail de nuit dans les conditions citées ci-dessus, sera soumis aux dispositions du présent accord.

Les parties souhaitent rappeler que le travail de nuit occasionnel fait l'objet d'un traitement spécifique, prévu dans la Convention Collective Nationale de la Distribution Directe. Ainsi, les heures occasionnelles accomplies entre 21 heures et 6 heures donnent lieu à une majoration de 33%.

ARTICLE 5 – CONTREPARTIE POUR LES TRAVAILLEURS DE NUIT

5.1. Repos compensateur

En contrepartie du travail de nuit, les travailleurs de nuit bénéficieront d'un repos compensateur défini de la manière suivante :

Un repos compensateur de 7 heures par tranche complète de 270h de travail de nuit cumulé, sera accordé à chaque travailleur de nuit.

Pour rappel, la période de référence s'étend du 1er juin de l'année civile au 31 mai de l'année civile suivante.

Exemple :

Un salarié qui aura effectué 330 heures de nuit sur la période du 1^{er} Juin 2022 au 31 Mai 2023, verra son compte de repos compensateur alimenté d'une durée de repos de 7 heures. Le salarié pourra ainsi prendre une journée de repos compensateur. Le jour de repos devra être pris par le salarié avant le 31 Mai 2024.

Le repos est limité à 42 heures sur la période de référence (1^{er} juin – 31 mai N+1) et devra être pris, par journée entière dès lors que les salariés auront acquis au moins 7 heures de repos.

Ce repos compensateur sera pris à l'initiative du salarié, après accord de sa hiérarchie, au cours de l'année d'acquisition et au plus tard le 31 mai de l'année suivante.

Le salarié devra respecter un délai de prévenance de 4 semaines pour saisir une demande de repos compensateur.

Le repos compensateur peut être pris à la suite d'une période de congés payés.

En fin de période de référence soit au 31 mai de chaque année, les heures acquises par le travailleur de nuit, et non prises seront perdues sans indemnité de compensation.

Ces heures n'étant pas du salaire mais du repos, le solde résiduel de repos compensateur ne

sera pas indemnisé sur le solde de tout compte, en cas de départ du salarié de l'entreprise.
Le travailleur de nuit devra en conséquence solder son repos avant de quitter l'entreprise.

Une exception à cette règle sera appliquée en cas de départ du salarié sans exécution d'un préavis de départ, ne lui permettant pas de prendre le repos compensateur acquis. Dans ce seul cas, le repos compensateur sera indemnisé sur le solde de tout compte du salarié.

Afin d'assurer un suivi des heures de nuit réalisées par le salarié, il sera intégré sur le bulletin de salaire :

- Un décompte des heures de nuit dans un compteur intitulé « Heure de nuit »
- Un contingent de repos compensateur alimenté en heures selon la règle définit ci-dessus

5.2. Rémunération

Tous les salariés ayant la qualité de travailleurs de nuit seront rémunérés de la façon suivante :
Toute heure effectuée entre 21 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de 29%.

Cependant, l'entreprise ne sera pas en mesure d'identifier a priori les heures de nuit répondant à la définition du travail de nuit telle que précisée à l'article 4 alinéa 2 du présent accord.

Par conséquent, la majoration du taux horaire de 29% pour les travailleurs de nuit sera appliquée à l'ensemble des salariés dès la première heure de nuit réalisée entre 21 heures et 6 heures.

Au terme de la période de référence, ou au moment du départ de l'entreprise, l'entreprise sera en mesure de qualifier les heures de nuit réalisées :

- Soit le salarié aura réalisé 270 heures ou plus au titre des heures de nuit : dans ce cas le salarié sera un travailleur de nuit, conformément à la définition de l'article 4 du présent accord. Les heures de nuit auront été majorées à hauteur de 29% conformément au présent accord. Aucune régularisation ne sera due au salarié.
- Soit le salarié aura réalisé entre 1h et 269 heures au titre des heures nuit et n'entrera pas dans le champ d'application de la première règle qualifiant le travail de nuit (avoir accompli au moins deux fois par semaine un horaire habituel de 3 heures de travail de nuit) : dans ce cas le salarié sera réputé avoir réalisé des heures de nuit occasionnelles. Les heures de nuit occasionnelles devant être majorées à hauteur de 33%, conformément aux dispositions de la Convention collective de la Distribution Directe, une régularisation de salaire au titre de la majoration pour heure de nuit sera versée au salarié sur le bulletin de paie du mois de juin suivant la fin de la période de référence, ou sur le solde de tout compte en cas de départ de l'entreprise.

Exemple 1 : *Un salarié a effectué 275 heures de travail de nuit au cours de la période de référence du 1^{er} Juin 2022 au 31 Mai 2023.*

Les heures ont été majorées à hauteur de 29%.

Le salarié répond aux conditions prévues par l'article 4 du présent accord, et est de fait reconnu comme travailleur de nuit.

Aucune régularisation de salaire n'est due.

Exemple 2 : *Un salarié a effectué 150 heures de travail de nuit au cours de la période de référence du 1^{er} Juin 2022 au 31 Mai 2023.*

Chacune de ses heures a été majorée à hauteur de 29%.
Son taux horaire est de 11,27 euros, une majoration de 490,24 euros a été versée.

Le salarié ne répond pas aux conditions prévues à l'article 4 du présent accord, il n'est pas reconnu comme travailleur de nuit.
La majoration de 33% prévue par la Convention Collective Nationale de la Distribution Directe pour les heures de nuit occasionnelles doit s'appliquer.

Le salarié aurait dû percevoir une majoration de salaire au titre des heures de nuits réalisées de 557,86 euros.
Sur le bulletin de paie du mois de juin 2023, une régularisation de salaire au titre de la majoration de 150 heures de nuit d'un montant de 67,62 euros sera effectuée.

Cette régularisation de salaire correspond à la différence de rémunération que le salarié aurait dû percevoir au titre des heures de nuit effectuées avec application de la majoration à hauteur de 33%.

Exemple 3 : Un salarié a effectué 290 heures de travail de nuit au cours de la période de référence du 1^{er} Juin 2022 au 31 Mai 2023, et quitte l'entreprise le 30 Mars 2023.

Les heures ont été majorées à hauteur de 29%.

Le salarié répond aux conditions prévues par l'article 4 du présent accord, et est de fait reconnu comme travailleur de nuit.
Aucune régularisation de salaire n'est due.

Exemple 4 : Un salarié a effectué 50 heures de travail de nuit au cours de la période de référence du 1^{er} Juin 2022 au 31 Mai 2023. Le salarié quitte l'entreprise le 15 Janvier 2023.

Chacune de ses heures a été majorée à hauteur de 29%.
Son taux horaire est de 11,27 euros, une majoration de 163,41 euros a été versée.

Le salarié ne répond pas aux conditions prévues à l'article 4 du présent accord, il n'est pas reconnu comme travailleur de nuit.
La majoration de 33% prévue par la Convention Collective Nationale de la Distribution Directe pour les heures de nuit occasionnelles doit s'appliquer.

Le salarié aurait dû percevoir une majoration de salaire au titre des heures de nuits réalisées de 185,95 euros.
Sur le bulletin de paie de solde de tout compte du mois de janvier 2023, une régularisation de salaire au titre de la majoration de 50 heures de nuit d'un montant de 22,54 euros sera effectuée.

Cette régularisation de salaire correspond à la différence de rémunération que le salarié aurait dû percevoir au titre des heures de nuit effectuées avec application de la majoration à hauteur de 33%.

ARTICLE 6 – TEMPS DE PAUSE ET PROGRAMMATION INDICATIVE DE TRAVAIL

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'un temps de pause rémunéré de 20 minutes consécutives à prendre immédiatement après **6 heures de travail de nuit continues**.

Si le temps de pause de 20 minutes est pris avant 6 heures continues de travail de nuit, alors, elle n'est pas rémunérée.

Ce temps de pause est organisé selon la programmation indicative de travail.

La programmation devra être communiquée à chaque salarié concerné au moins 7 jours avant le début de la période concernée.

Sous réserve d'un délai de prévenance de 3 jours, le planning individuel pourra faire l'objet

d'une modification au cours de la semaine concernée dans les cas suivant exclusivement :

- Variation soudaine non prévisible d'activité
- Absence imprévue d'un collaborateur planifié
- Événement climatique et sanitaire
- Incident technique ou logistique inhabituel et imprévu qui perturbe le rythme de production

ARTICLE 7 – DUREE MAXIMALE QUOTIDIENNE DU TRAVAIL DE NUIT

La durée quotidienne du travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

Il s'agit de 8 heures consécutives sur une période de travail effectuée incluant, en tout ou partie, une période de nuit.

Le repos quotidien de 11 heures doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail. Il est rappelé que ce repos est obligatoire. Il est également entendu qu'un salarié effectuant du travail de nuit ne pourra être affecté, le jour suivant, sur des horaires de jour.

Exemple : un salarié qui prend son poste de nuit le lundi à 20 heures ne pourra travailler au-delà de 8 heures consécutives.

Il devra impérativement quitter son poste à 04 heures (maximum) le mardi matin.

Le repos quotidien de 11 heures consécutives sera pris immédiatement.

Il ne pourra reprendre sa journée de travail qu'à partir de 15h00 le mardi suivant.

ARTICLE 8 – DUREE MAXIMALE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL DE NUIT

La durée maximale hebdomadaire de travail de nuit, calculée sur une période de 12 semaines, est fixée à 40 heures.

Les travailleurs de nuit bénéficieront systématiquement d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs.

Exemple : un salarié a effectué, du lundi au vendredi, un cycle de nuit uniquement.

Il termine sa semaine de travail le samedi à 06h00, et doit alors bénéficier d'un repos de 2 jours consécutifs.

Il ne pourra reprendre son cycle de travail qu'à compter du lundi de la semaine suivante, à partir de 17h00 soit 48 heures de repos hebdomadaire + 11 heures de repos obligatoire entre les jours travaillés.

ARTICLE 9 – MESURES DESTINEES A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

9.1. Organisation du travail de nuit

Afin d'améliorer les conditions de travail nocturne, l'entreprise prévoit les mesures suivantes :

1. La communication d'un livret relatif aux bonnes pratiques en termes de santé pour les travailleurs de nuit (sommeil, nutrition etc...)
2. L'accès à une salle de pause prévue à cet effet (avec mise à disposition d'une machine à café)

3. L'encadrement d'un manager Cadre ou Agent de maîtrise, pour accompagner les travailleurs de nuit

9.2. Mesures de sécurité mises en place

Afin d'assurer la sécurité des salariés occupant des postes de nuit, l'entreprise met en place :

1. La formation des managers opérationnels des équipes de travailleurs de nuit en matière de secourisme afin qu'ils puissent intervenir en cas de nécessité
2. La désignation d'un responsable d'évacuation de nuit, par site concerné
3. La mise en place d'action de formation à l'attention de tous les travailleurs de nuit sur la sécurité au travail
4. La mise en place d'action de formation à l'attention de tous les travailleurs de nuit sur la gestion du rythme de vie induit par le travail de nuit

ARTICLE 10 – ARTICULATION ACTIVITE PROFESSIONNELLE NOCTURNE ET VIE PERSONNELLE

L'entreprise veillera à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec leur vie personnelle et l'exercice de responsabilités familiales et sociales, en ce qui concerne notamment les moyens de transport.

Pour cela, et dès lors que les transports en commun ne permettent pas des trajets aux horaires concernés, l'employeur prendra en charge le remboursement des indemnités kilométriques du travailleur de nuit sur le trajet domicile habituel – lieu de travail (A/R). Aucune autre demande de remboursement de frais de type Taxi, Uber ou autre ne sera prise en charge par l'entreprise. Le covoiturage sera incité et recommandé.

De plus, le travailleur de nuit qui assume seul la garde d'enfants de moins de 15 ans, bénéficiera d'une priorité absolue pour l'affectation à un emploi disponible, de jour, et compatible avec sa qualification.

Plus généralement, tout salarié travaillant de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour pourra en faire la demande (Articles L3122-12 et L3122-13 du Code du Travail).

Les salariés travaillant de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour, dans le même établissement, ou à défaut, dans tout le périmètre de l'entreprise, disposent d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi de jour ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Par ailleurs, lorsqu'un poste de jour se créera ou deviendra disponible, l'entreprise en informera les salariés par voie d'affichage et/ou entretien avec le responsable hiérarchique.

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 pourra demander son affectation sur un poste de jour.

Pour toutes les demandes susvisées, les salariés devront en faire la demande par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'attention du Service des Ressources Humaines.

Il est précisé que tout passage d'un poste de nuit à un poste de jour entrainera la signature d'un avenant au contrat de travail. Les salariés concernés renonceront par le fait à l'ensemble des dispositions relatives au travail de nuit et précisées dans le présent accord.

ARTICLE 11 – SANTE DES SALARIES

Le travailleur de nuit bénéficiera d'une surveillance médicale renforcée par le médecin du travail afin de permettre un suivi régulier de son état de santé et d'apprécier les conséquences éventuelles du travail de nuit sur sa santé et sa sécurité.

Par ailleurs, un transfert sur un poste de jour, peut être effectué, lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige.

De plus, les salariées enceintes et travaillant de nuit pourront être affectées, à leur demande et/ou à l'initiative de l'employeur dès qu'il en a connaissance, à un poste de jour pendant la durée de leur grossesse jusqu'à la fin du congé post-natal.

Conformément aux articles L1225-9 et suivants du Code du Travail, si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il informera par écrit la salariée concernée ainsi que le médecin du travail, des motifs qui empêche son reclassement.

Dans ce cas, le contrat de travail sera suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité et la salariée bénéficiera d'une garantie de rémunération composée :

- des allocations journalières versées par la CPAM
- et d'un complément à la charge de l'employeur prévu les dispositions de la Convention Collective de la Distribution Directe

Au retour du congé maternité, sous réserve de la disponibilité d'un poste de jour, la salariée pourra bénéficier, à sa demande, de l'affectation temporaire à un poste de jour durant une période maximale de 3 mois, afin d'accompagner la salariée dans sa reprise d'activité.

Pour toutes les demandes susvisées, les salariés devront en faire la demande par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'attention du Service des Ressources Humaines.

ARTICLE 12 – MESURES DESTINEES A ASSURER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'entreprise veillera à assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation.

A cet effet et compte tenu des spécificités d'exécution du travail de nuit, l'entreprise adaptera les conditions d'accès à la formation et l'organisation des actions de formation.

La considération du sexe ne pourra être retenue pour l'embauche d'un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit lui conférant la qualité de travailleur de nuit :

- pour l'affectation ou la mutation d'un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit (et/ou inversement) ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit (ou de jour) en matière de formation professionnelle.

ARTICLE 13 – AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS DE PASSAGE EN HORAIRES DE NUIT

Le salarié volontaire, qui passe d'un poste de jour à un poste de nuit voit son contrat de travail faire l'objet d'une modification nécessitant son accord écrit. Cet accord sera formalisé par le biais d'un avenant à son contrat de travail.

ARTICLE 14 – DISPOSITIONS GENERALES

14.1. Date d'effet - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2023.

14.2. Révision

Peuvent demander la révision l'employeur, ainsi que les personnes mentionnées à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

14.3. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la DREETS et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;
- Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties, le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant le début du préavis ;
- Durant les négociations et dans le délai maximum d'un an courant à compter de l'expiration du délai de trois mois, visé précédemment, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
- A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de

dépôt dans les conditions prévues ci-dessous :

- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit, à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent ;
- En cas de procès-verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable, sans changement, pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-10 du Code du travail ;
- Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-13 du Code du travail.

14.4. Suivi et interprétation

Afin d'assurer le suivi du présent accord, il est créé une commission de suivi constituée des parties signataires, qui pourra se réunir sur simple demande d'une des parties.

En cas d'anomalie ou de difficulté d'interprétation, un membre de la commission pourra, par courrier motivé envoyé en recommandé, à l'autre partie signataire, demander la convocation d'une réunion exceptionnelle.

Cette réunion sera organisée dans les 15 jours suivant la date de réception par l'autre partie.

14.5. Rendez-vous et suivi des indicateurs

Les parties conviennent qu'elles se réuniront à 2 reprises au cours de l'année civile (Décembre / juillet), à l'initiative de la Direction, pour faire le point sur l'application dudit accord et sur son éventuelle révision. Les indicateurs suivants seront communiqués aux Organisations syndicales représentatives ;

Par activité, par sexe et par mois :

- Nombre d'heures de nuit par salarié (fichier anonyme)
- Nombre d'heures payées avec majoration de 29%
- Nombre d'heures régularisées avec majoration de 33%
- Nombre d'heures de repos compensateur acquis par salarié
- Nombre d'heures de repos compensateur pris par salarié
- Nombre d'indemnité de repas unique de « nuit »
- Nombre de salariés ayant demandé le passage définitif à un poste de jour
- Nombre de ces salariés ayant obtenu un passage définitif à un poste de jour
- Nombre de salariés ayant demandé le passage ponctuel à un poste de jour (hors situation de retour de maternité)
- Nombre de salariés ayant obtenu un passage ponctuel à un poste de jour (hors situation de retour de maternité)
- Nombre de salariées en retour de congé maternité ayant demandé le passage ponctuel à un poste de jour
- Nombre de salariés en retour de congé maternité ayant obtenu le passage ponctuel à un poste de jour
- Nombre de visite médicale
- Nombre de contraintes médicales impliquant un passage à un poste de jour

- Etat de ces dossiers à la date de réunion ; En cours, traité, non traité
- Nombre de formation SST dispensées dans le cadre du travail de nuit
- Nombre de formation des travailleurs de nuit sur la sécurité au travail
- Nombre de formation des travailleurs de nuit sur la gestion du rythme de vie induit par le travail de nuit

ARTICLE 15 – PUBLICITE DE L'ACCORD

15.1. Diffusion interne

Mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à la Direction pour sa communication avec le personnel. Une copie sera remise aux institutions représentatives du personnel.

15.2. Publicité

Le présent accord sera déposé à la DREETS ainsi qu'au Conseil de prud'hommes d'Aix-en-Provence, dans les formes et conditions légales en vigueur.

Fait à Aix en Provence, le 21 février 2023, en 7 exemplaires originaux.

Pour la société MILEE

Nathalie LASTERNAS

La CAT

Philippe VIROULET

L'UNSA

Pascal GRENOUILLOUX

La CGT

Sébastien BERNARD

Le SASD

Fathallah BOUAMAMA

F.O.

Régis SOUAILLE-JACQUES

La CFE-CGC Publicité

José MIRANDA