ACCORD COLLECTIF RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES AU SEIN DE L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE

ENTRE LES SOUSSIGNES :

1. La société **CWT FRANCE**, Société par Actions Simplifiée, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
2. La société **CWT DISTRIBUTION**, Société par Actions Simplifiée, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,
3. La société **CWT MEETINGS & EVENTS**, Société par Actions Simplifiée, dont le siège est situé 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS,

Réunies au sein de « **l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** » sise au siège administratif, 31, rue du Colonel Pierre Avia – 75015 PARIS, représentée par Monsieur Bertrand MABILLE, dûment habilité à l'effet des présentes,

Ci-après dénommée « **L'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE** »,

D'une part,

ET :

Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein des sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France :

Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes.

Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Madame Zilda COUTEAU, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes.

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Les parties au présent accord font le constat que l'activité H24 exercée à Londres ne répond plus aux attentes ni à l'évolution de la demande des clients.

C'est pourquoi les sociétés membres de l'UES Carlson Wagonlit Travel France doivent évoluer et, pour se développer, mettre en place un service 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

L'objectif est de pouvoir offrir aux voyageurs, clients des sociétés membres de l'UES Carlson Wagonlit Travel France, un service de permanence localisé en France, permettant de leur assurer une assistance continue adaptée à leurs besoins et à leurs attentes.

Le recours au travail de nuit et du dimanche constitue le seul moyen d'assurer cette continuité de l'activité, élément indispensable pour atteindre l'objectif préalablement défini.

La mise en place d'un service H24 et 7j/7 au sein de l'UES Carlson Wagonlit Travel France permettra en outre de mettre un terme à l'externalisation de l'activité nocturne existant actuellement à Londres.

C'est dans ces conditions que la Direction de l'UES Carlson Wagonlit Travel France et les organisations syndicales représentatives se sont réunies afin de négocier et conclure un accord relatif au travail de nuit et au travail du dimanche et jours fériés.

Le présent accord organise le recours au travail de nuit et du dimanche et jours fériés dans des conditions garantissant la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par la possibilité de la mise en place du télétravail.

Article 1 CHAMP D'APPLICATION

Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés travaillant au sein des sociétés composant l'UES Carlson Wagonlit Travel France, sur la base exclusivement du volontariat.

Les salariés appelés à travailler exceptionnellement de nuit et/ou le dimanche, conformément à l'article 36 de la Convention collective des agences de voyage et de tourisme, sont exclus du bénéfice des dispositions du présent accord.

Les dispositions du présent accord sur le travail de nuit ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

Les types d'emploi susceptibles d'être concernés par le travail de nuit sont les suivants :

- Conseillers voyages

TITRE 1 - TRAVAIL DE NUIT

Article 2 DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT ET DU TRAVAILLEUR DE NUIT

2.1 – Rappel des définitions légales

2.1.1 – Définition légale du travail de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures (article L3122-29 du code du travail).

2.1.2 – Définition légale du travailleur de nuit

Tout salarié qui exécute une heure de travail effectif sur la plage horaire comprise entre 21 h et 6 h du matin ne bénéficie pas systématiquement de la qualité de travailleur de nuit.

En effet, est légalement considéré comme travailleur de nuit tout salarié :

- dont l'horaire habituel de travail le conduit à accomplir au moins 2 fois par semaine, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la période considérée comme travail de nuit dans son entreprise, ou ;

- qui accomplit, au cours d'une période de référence donnée, un nombre minimal d'heures de nuit dans la période définie comme telle dans l'entreprise. Le nombre minimal d'heures requis et la période de référence sont définis par convention ou accord collectif étendu ou, à défaut, par décret en Conseil d'Etat pris après consultation des organisations représentatives des employeurs et des salariés au niveau national.

2.2 – Travail de nuit au sein de l'UES Carlson Wagonlit Travel France

2.2.1 – Définition du travail de nuit

Les parties conviennent que, au sein des sociétés composant l'UES Carlson Wagonlit Travel France, et compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, la période de travail de nuit s'étend entre 21 heures et 6 heures.

2.2.2 – Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit au sein des sociétés composant l'UES Carlson Wagonlit Travel France, le salarié qui :

- soit accomplit au moins 2 fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail quotidien en horaire de nuit ;

- soit effectue sur l'année civile au moins 270 heures de travail de nuit.

Cette qualité peut s'apprécier a priori, en fonction notamment des dispositions contractuelles et/ou des horaires habituels de travail, ou se constater a posteriori en fonction de l'activité réalisée et des heures réputées accomplies au cours de la période de travail de nuit sur l'année civile écoulée.

Article 3 MISE EN PLACE DU TRAVAIL DE NUIT

3.1– Volontariat

La société appliquera le volontariat dans le cadre du recours au travail de nuit.

Ainsi, et sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste de nuit d'un salarié occupé sur un poste de jour est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

L'affectation à un poste de nuit fera donc l'objet d'un avenant au contrat de travail, à durée déterminée, fixant les modalités d'organisation du travail de nuit. Une période de test pourra être envisagée.

3.2 – Durée du travail de nuit

En application des articles L.3122-34 et R.3122-9 du Code du travail, et compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité du service, la durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit est fixée à 12 heures.

En application de l'article L.3122-35 du Code du travail, la durée hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit est fixée à 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

3.3 – Organisation du travail des travailleurs de nuit

Les dispositions de l'accord collectif portant sur l'aménagement du temps de travail au sein de l'UES Carlson Wagonlit Travel France, conclu le 17 avril 2007, ne sont pas applicables aux travailleurs de nuit tels que définis dans le présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L.3122-2 du Code du travail, le temps de travail des travailleurs de nuit est aménagé sur une période de quatre semaines.

Constitueront des heures supplémentaires les heures de travail effectif :

- excédant 40 heures de travail effectif par semaine ;

- excédant la moyenne de 35 heures, calculée sur la période de décompte de quatre semaines, déduction faite des heures effectuées au-delà de 40 heures de travail effectif et déjà comptabilisées.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel, et calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Le CHSCT et le CE seront informés et consultés sur le programme indicatif de l'organisation du travail de nuit au sein de l'UES Carlson Wagonlit Travel France et en cas de modification importante de cette organisation.

Le planning prévisionnel sera transmis aux salariés 1mois avant son entrée en vigueur. Il pourra être modifié en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

3.4. – Respect des temps de repos obligatoires

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, qui doit être pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

Les travailleurs de nuit doivent également bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

3.5. – Organisation des temps de pause

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une pause repas d'une heure fixée en général en milieu de période de travail.

Ce temps de pause n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Ils bénéficieront également d'une pause de 15 minutes consécutives par demi-journée de travail prévue par l'article 34 de la Convention collective des agences de voyage et de tourisme, augmentée chacune de 5 minutes, soit au total une pause de 40 minutes par nuit de travail, fractionnable en 2 ou 3 fois. Ce temps de pause est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 4 CONTREPARTIES DU TRAVAIL DE NUIT

4.1 – Attribution de repos compensateur

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'un repos compensateur au titre des périodes de travail de nuit.

Ce repos compensateur est calculé sur la base de 5 % (en temps) des heures de travail effectif comprises dans la période de travail de nuit telle que définie à l'article 2.2.1 du présent accord.

Le repos compensateur est obligatoirement pris dans les 3 mois civils suivant sa date d'acquisition et au plus tard le 31 décembre de l'année civile.

Ce repos compensateur sera planifié en accord avec le responsable du service concerné. Dans l'intérêt de la santé des salariés concernés, le repos compensateur devra être pris et ne pourra être transformé en indemnité.

Ce repos compensateur pourra être accolé à des jours de congés payés ou à des week-end.

Les jours de repos ne sont pas fractionnables.

4.2 – Contrepartie financière

Les travailleurs ayant le statut de travailleur de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'une majoration de salaire de 20 % par heure de travail effectif comprise dans la période de travail de nuit telle que définie à l'article 2.2.1 du présent accord.

Article 5 SURVEILLANCE MEDICALE RENFORCEE

Conformément à l'article L3122-42 du code du travail, les parties à l'accord rappellent la nécessité de mettre en place une surveillance médicale renforcée au profit des travailleurs de nuit qui s'exerce dans les conditions suivantes :

1) le travailleur ne peut être affecté à un poste de nuit que s'il a fait l'objet d'un examen préalable par le médecin du travail et si la fiche d'aptitude atteste que son état de santé est compatible avec une telle affectation. Cette fiche indique la date de l'étude du poste de travail et celle de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise lorsqu'elle est exigible.

2) le travailleur de nuit bénéficie d'une visite médicale tous les six mois, afin de renouveler la fiche d'aptitude ;

3) le médecin du travail est informé par l'employeur de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit ;

4) en dehors des visites périodiques, le travailleur peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des

examens spécialisés complémentaires, lesquels sont à la charge de l'employeur.

Après avis du médecin du travail, le salarié devra être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour si son état de santé l'exige. Ce poste de jour devra correspondre à sa qualification professionnelle et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

En cas d'inaptitude à tenir un poste de nuit, l'employeur ne pourra pas rompre le contrat pour inaptitude au poste, sauf à justifier par écrit soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste de jour (en télétravail ou sur site) correspondant à la qualification du salarié, soit du refus du salarié d'accepter un tel poste.

Toutes les procédures légales et/ou conventionnelles devront alors être respectées.

Article 6 FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS DE NUIT

Les travailleurs de nuit bénéficieront, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, du droit à la formation, ou d'un congé individuel de formation.

L'employeur prendra toutes dispositions afin que le travail de nuit ne nuise pas à l'évolution de carrière des salariés concernés et notamment à leur possibilité de suivre des formations.

L'entreprise prendra notamment en compte les spécificités d'exécution du travail de nuit pour l'accès et l'organisation des actions de formation définies au plan de formation.

Article 7 MESURES DESTINEES A FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- Pour embaucher un salarié à un poste comportant du travail de nuit et conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit,
- Pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Article 8 MESURES DESTINEES A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES COLLABORATEURS : LE TELETRAVAIL

Le travail de nuit pourra s'exercer sous forme de télétravail, ce qui permet d'offrir une souplesse et une simplicité d'organisation aux collaborateurs.

Le choix du télétravail permet également de limiter les risques relatifs à la sécurité des sites et des transports durant les périodes nocturnes.

Pour rappel, le télétravail se définit comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Les conditions de mise en place du télétravail de jour (espace dédié dans le logement, autorisation du propriétaire pour les salariés locataires, installation du matériel informatique, prise de connaissance du code d'éthique ...) s'appliqueront de la même manière aux travailleurs exerçant leur activité professionnelle de nuit à leur domicile.

Par ailleurs, d'autres pré-requis (autonomie, polyvalence, expertise, maîtrise de la langue anglaise, maîtrise de 2 GDS, ...) pourront être demandés aux collaborateurs souhaitant travailler de nuit.

Il est par ailleurs précisé que, compte tenu du fait que les collaborateurs exerceront leur activité professionnelle depuis leur domicile, ils ne bénéficieront d'aucune prise en charge patronale concernant leurs frais de repas (ni tickets-restaurant, ni prime repas, ni subvention cantine) et leurs frais de transport (ni remboursement du pass navigo ou d'un quelconque abonnement transport, ni PCFT).

En revanche, dans le cadre de leurs déplacements professionnels (réunions sur site, EAC, formations), la politique voyages en vigueur dans l'entreprise leur sera appliquée (remboursement de notes de frais sur justificatifs avec validation préalable de la hiérarchie).

La charte relative au télétravail de nuit sera annexée au présent accord.

Article 9 CHANGEMENT DE POSTE

9.1 – Passage d'un poste de jour à un poste de nuit

Conformément à l'article L3122-43, les travailleurs de jour souhaitant occuper ou reprendre un poste de nuit sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle.

La liste des emplois disponibles correspondants sera portée à la connaissance des salariés.

9.2 – Passage d'un poste de nuit à un poste de jour

Conformément à l'article L3122-43, les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle.

La liste des emplois disponibles correspondants sera portée à la connaissance des salariés.

9.3 – Cas particulier des femmes enceintes

Sur sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché est affectée à un poste de jour pendant toute la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération (salaire de base et majoration) et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée (article L1225-9 du code du travail).

Si l'employeur ne peut pas proposer à la salariée un autre emploi de jour, il lui fait connaître par écrit ainsi qu'au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail de l'intéressée est alors suspendu jusqu'au début du congé de maternité et la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération (article L1225-10 du code du travail).

Article 10 AUTRES MESURES DESTINEES A FACILITER l'ARTICULATION DE L'ACTIVITE NOCTURNE AVEC L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES ET SOCIALES

L'employeur veillera à la répartition des horaires de travail de chaque travailleur de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Par ailleurs, un travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour s'il justifie d'obligations familiales impérieuses (garde d'un enfant, prise en charge d'une personne dépendante...).

TITRE 2 - TRAVAIL DU DIMANCHE OU DES JOURS FERIES

Article 11 TRAVAIL DU DIMANCHE

11.1 – Recours au travail du dimanche

Les parties au présent accord sont convenues de la nécessité de recourir au travail du dimanche, conformément aux articles L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail, le fonctionnement du service H24 le dimanche étant rendu nécessaire par les contraintes de cette activité de service permanent pour assistance aux voyageurs.

Dans ce cadre, le repos hebdomadaire des salariés concernés sera attribué par roulement, sur un autre jour que le dimanche.

11.2– Volontariat

La société appliquera le volontariat dans le cadre du recours au travail du dimanche.

Ainsi, et sauf lorsqu'elle est expressément prévue par le contrat de travail, l'affectation à un poste comportant du travail le dimanche, est soumise à l'accord exprès de l'intéressé.

Une telle affectation fera donc l'objet d'un avenant au contrat de travail.

11.3 – Contrepartie financière

Les salariés travaillant le dimanche bénéficient, à titre de contrepartie, d'une majoration de salaire de 15 % de leur salaire horaire par heure travaillée le dimanche.

Article 12 TRAVAIL DES JOURS FERIES

12.1 – Rémunération des jours fériés ordinaires

Les salariés travaillant un jour férié ordinaire bénéficient, à titre de contrepartie, d'une majoration de salaire de 15 % de leur salaire horaire par heure travaillée un jour férié ordinaire.

12.2 – Cas particulier du 1er mai

En application de l'article L3133-6 du code du travail, les salariés qui travaillent le 1er mai bénéficient d'une rémunération majorée de 100%.

Dans le cas d'une nuit travaillée le 1er mai, (nuit du 30 avril au 1er mai), cette majoration s'ajoute avec celle prévue à l'article 4.2 (majoration pour travail de nuit) du présent accord.

TITRE 3 - DISPOSITIONS COMMUNES

Article 13 CUMUL DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DU TRAVAIL DE NUIT

Lorsque les collaborateurs sont appelés à travailler dans la nuit du samedi au dimanche (le dimanche de minuit à 6h) et du dimanche au lundi (le dimanche de 21h à minuit), la majoration relative au travail du dimanche prévue à l'article 11.3 s'ajoute à celle relative aux heures de nuit prévue à l'article 4.2, chacune restant calculée sur une base non majorée.

Article 14 COMMISSION DE PILOTAGE ET DE SUIVI

Pour le suivi du présent accord, une Commission sera constituée, dont la composition sera la suivante :

- 2 membres désignés par la Direction ;
- 1 membre désigné par organisation syndicale représentative au sein de l'UES et signataire du présent accord ;
- 1 membre par CHSCT de chacune des sociétés composant l'UES et désigné respectivement au sein de chacune de ses instances parmi ses membres ;
- le manager en charge de l'équipe de nuit.

Cette Commission se réunira, sur demande, 2 fois par an afin d'analyser les éventuelles difficultés d'application du présent accord et étudier, le cas échéant, toute solution d'organisation pouvant participer à améliorer l'application du dispositif.

Article 15 DISPOSITION SPECIFIQUE RELATIVE A LA CELLULE ASSISTANCE AU SEIN DE CWT DISTRIBUTION

Pour la cellule Assistance hébergée au sein de CWT Distribution, une négociation sur l'attribution du repos compensateur sera prochainement ouverte.

Article 16 DUREE DE L'ACCORD – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du jour suivant le dépôt auprès des services compétents, sous réserve de l'exercice éventuel d'un droit d'opposition par des syndicats représentatifs majoritaires non signataires.

Article 17 REVISION – DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé, conformément aux dispositions de l'article L 2222-5 du Code du travail, par voie d'avenant.

La partie souhaitant une révision devra transmettre aux autres parties signataires, un mois à l'avance, un projet de révision.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou règlementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, des discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la publication de la loi ou du décret.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, conformément aux dispositions de l'article L 2222-6 du Code du travail.

Article 18 DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du code du travail, dès sa conclusion, le présent accord fera l'objet d'un :

1) Dépôt en 2 exemplaires, par la Direction, à la DIRECCTE de Paris (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) :

   - 1 exemplaire original signé par courrier recommandé avec avis de réception au Service Conventions et Accords Collectifs, et

   - 1 exemplaire « électronique » à l'adresse suivante :
     - dd-75.accord-entreprise@direccte.gouv.fr

2) Dépôt d'un exemplaire original signé au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

3) Dépôt d'un exemplaire certifié conforme à l'original pour information à la DIRECCTE des Hauts de Seine.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'UES et dans les sociétés la composant et non signataires de celui-ci.

Enfin, en application de l'article L.2262-5 du code du travail, le présent accord sera transmis aux représentants du personnel et mention de cet accord sera faite sur les panneaux réservés à cet effet, au sein de chaque société et/ou sera consultable sur l'intranet des sociétés composant l'UES.

Fait le 10 février 2015,

Pour l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France
Monsieur Bertrand MABILLE dûment habilité à l'effet des présentes :

P/-

Pour les Organisations Syndicales représentatives au sein des sociétés composant l'UES CARLSON WAGONLIT TRAVEL France :

Pour le **Syndicat National SNEPAT-FO**, Madame Odile PANZA OLMEDO, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes.

Pour la **Fédération du Commerce, Distribution et des Services CGT**, Madame Zilda COUTEAU, Déléguée Syndicale Centrale dûment habilitée à l'effet des présentes.