

4^{ème} ÉDITION

ÉDITION 2019 • 2020

LE GUIDE DES DROITS DU SALARIE MARKET



Carrefour Market
Agir au cœur du changement

2 €

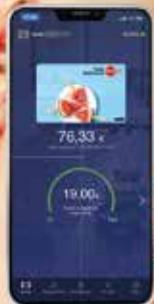


Télécharger l'application FO MARKET

Profitez

#DejaLaCarte

Laissez la carte à la maison,
payez en ligne votre plat préféré,
mangez au restau ou au bureau,
profitez de votre pause déjeuner.



- Paiement sans contact
- Paiement mobile
- Plateformes de livraison

ticketrestaurant.fr

#FOCARREFOURMARKET

Téléchargez
l'application mobile
FO Market



Tapez « Market FO » Google play
ou App Store

Scannez le QR CODE avec votre
smartphone et laissez vous guider....



*FORCE OUVRIERE toujours plus proche de vous.
C'est tous les jours dans votre poche !*

**Ensemble, pour assurer
votre tranquillité**

Institution paritaire, forte de plus de 40 ans d'expérience, nous sommes spécialisés dans l'assurance collective de personnes. Nous proposons aux salariés des branches des garanties de prévoyance (frais de santé, décès, invalidité) prévues par leur Convention Collective Nationale.

Et parce nous faisons des hommes et leur santé notre priorité, nous les accompagnons à chaque étape de leur vie en proposant des services au plus près de leur préoccupation.

APGIS
12, rue Massue
94684 Vincennes cedex
Tél. 01 49 57 16 00
www.apgis.com

SOMMAIRE

INTRODUCTION

VOS CONTACTS 6-7

CONGÉS

ANCIENNETÉ 9
 CET 10
 DON DE CONGÉ 11
 JRTT 12
 FRACTIONNEMENT 13
 MATERNITÉ 14-15
 PATERNITÉ 16
 CP 17-18

PRIMES ET INDEMNITÉS

13^E MOIS 19
 FORFAIT TENUE DE TRAVAIL 20
 INTÉRESSÉMENT 21
 LICENCIEMENT RETRAITE 22
 OUVERTURES FERMETURES 23
 PARTICIPATION 24-25
 VACANCES 26

TEMPS DE TRAVAIL

ABSENCES AUTORISÉES 27-30
 COUPURES 31

FEMMES ENCEINTES 32
 HABILLAGE DÉSHABILLAGE 33
 HEURES COMPLÉMENTAIRES 34
 HEURES SUPPLÉMENTAIRES 35
 INVENTAIRES 36
 JOURS FÉRIÉS 37
 TEMPS DE PAUSE 38

SANTÉ

ARRÊTS MALADIE 39-41
 MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE 42
 MUTUELLE 43-44
 SUBROGATION 45-46

VIE DANS L'ENTREPRISE

CESU 47
 ÉPARGNE SALARIALE 48-49
 FOND DE SOLIDARITÉ 50-51
 FRAIS DE TRANSPORT 52
 HANDICAP 53
 MÉDAILLE DU TRAVAIL 54
 REMISE SUR ACHAT 55
 TITRES RESTAURANT 56

BULLETIN D'ADHÉSION 58

VOS CONTACTS



RENNES (35)

Laurent Boulanger
OUEST
06 63 56 28 68
boulangerlaurent@gmail.com



EVRY (91)

Maria Thomine
ILE DE FRANCE
06 71 66 58 81
mariathomine67@hotmail.fr



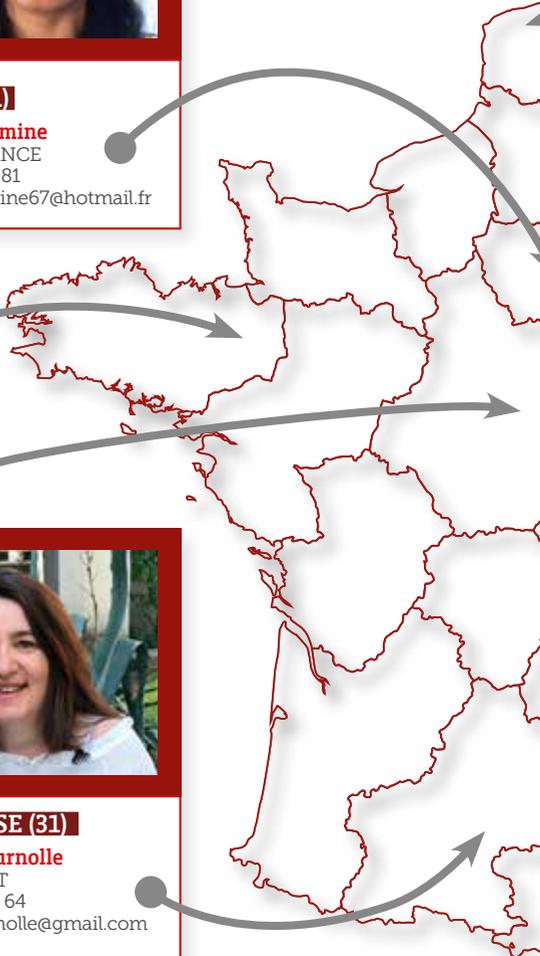
BOURGES (18)

Muriel Savel
CENTRE
06 68 62 93 34
muriel.savel@live.fr



TOULOUSE (31)

Nathalie Jarnolle
SUD OUEST
06 88 79 26 64
nathaliejarnolle@gmail.com





AIRE SUR LA LYS (62)

Sabine Lanois
NORD ET EST
06 60 45 00 98
sabine.lanois.59@gmail.com



Jean-Marc Robin

Délégué Central
06 87 25 90 08
jmarcrob@gmail.com



LAGNIEU (01)

Vincent Thiennot
RHÔNE ALPES
06 98 87 97 52
vthiennot.fo@gmail.com



SALON DE PROVENCE (13)

Christelle Quessary
SUD EST
06 63 23 38 31
catalinasuperstar@hotmail.fr

Connaissez-vous la différence entre...

...FO et la Cgt ?

Il existe des différences entre les syndicats. La preuve chez Market entre FO et la Cgt, la différence se fait, entre autre, dans le combat pour acquérir des droits.

SIGNATURE OU PAS ?

FO

Cgt

PRIME INTERESSEMENT

5 269€ sur 7 ans (*)



PRIME PARTICIPATION

3 125€ sur 5 ans (**)



TICKETS RESTAURANT

1 900€ sur 4 ans payés par l'employeur



PRIME VACANCES

Jusqu'à 125% ½ mois de salaire, presque 4000€ pour un EC2B de plus de 15 ans d'ancienneté sur 4 ans



CESU

1000€ sur 4 ans payés par l'employeur



TENUES DE TRAVAIL

374€ sur 4 ans



REMISE SUR ACHAT 10%

Jusqu'à 4000 € sur 4 ans



(*) en moyenne pour un salarié à temps complet présent toute l'année
(**) incluant la prime Intéressement Groupe

L'un négocie et signe les accords, l'autre non.

A VOUS DE JUGER !

ANCIENNETÉ

Congés d'ancienneté

Les congés supplémentaires d'ancienneté seront accordés dans les conditions suivantes :

Ancienneté / Nombre de jours ouvrés

10 ans : 1 jour
 15 ans : 2 jours
 20 ans : 3 jours
 25 ans : 4 jours
 30 ans : 5 jours
 35 ans : 6 jours
 40 ans : 7 jours

Pour l'année au cours de laquelle l'ancienneté est atteinte, les congés d'ancienneté s'ajoutent aux congés en cours d'acquisition le mois où l'ancienneté est atteinte par rapport à la date anniversaire du contrat. Pour les années suivantes, les congés d'ancienneté sont attribués en début d'année de référence (1^{er} juin).

Négocier et signer des accords, ça sert à quoi ?

Document	CODE DU TRAVAIL	CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE BRANCHE (CCN)	Protocole d'accord sur les négociations annuelles obligatoires 2013
Négocié et signature	Pas besoin de la signature des syndicats pour l'application du code du travail : c'est une LOI ;	Négociée au niveau national de la grande distribution, s'appliquant à l'ensemble des enseignes. Signée par FO.	Négocié dans notre entreprise CSF, revendiqué et signé par FO.
Quels sont mes droits ?	Il n'accorde pas de congé(s) supplémentaire(s) en fonction de l'ancienneté.	10 ans : 1 jour 15 ans : 2 jours 20 ans : 3 jours	10 ans : 1 jour 15 ans : 2 jours 20 ans : 3 jours 25 ans : 4 jours 30 ans : 5 jours 35 ans : 6 jours 40 ans : 7 jours

À NOTER

C'est la mesure la plus favorable qui s'applique. Dans le cas de Carrefour Market, ce sont les dispositions prévues par les NAO 2013.

Compte Epargne Temps

Dès que vous avez 1 an d'ancienneté dans le groupe, le compte épargne temps (CET) vous permet d'épargner des jours de congés et de repos non pris et/ou des éléments de salaires (13^{ème} mois, prime d'objectifs individuels, intéressement collectif et prime de vacances).

ATTENTION : L'adhésion au CET s'effectuera sur la base du volontariat, pour ce faire, il vous suffira de renseigner le formulaire mis à votre disposition par l'encadrement magasin.

Pour alimenter votre compte en jours de congés, deux formulaires vous sont fournis chaque année par la direction (n'hésitez pas à les réclamer) et à retourner avant une date précise :

- pour les CP (6 maxi par an), congé d'ancienneté, congé de fractionnement (avant le 15 avril),
- pour les JRTT/JRS, ou éléments de salaires (avant le 15 novembre).

Ces formulaires sont disponibles sur le « Portail Market ».

La totalité des jours de congés et de repos capitalisés ne doit pas excéder 12 jours ouvrables par année civile.

Pour les salariés ayant plus de 50 ans, le nombre de jours de repos pouvant être capitalisés, est plafonné à 19 jours ouvrables par an, en vue de préparer un congé de fin de carrière.

Le plafond du nombre de jours ouvrables sur le CET :

- moins de 50 ans : 50 jours
- plus de 50 ans et moins de 53 ans : 150 jours
- plus de 53 ans et moins de 58 ans : 155 jours
- plus de 58 ans : 160 jours

L'objectif du CET est de vous permettre de bénéficier d'un congé rémunéré à un moment de votre vie professionnelle que vous estimez opportun. **Pour les détails de ces congés demandez à votre délégué FORCE OUVRIERE ou envoyez un mail à jmarcrob@gmail.com**



DON DE CONGÉS

Le don de congés est un dispositif de cohésion sociale, basé sur les valeurs de solidarité et d'entraide, offrant la possibilité aux collaborateurs de venir en aide à un collègue dans le besoin.

Ce dispositif permet en effet à un salarié de faire un don de jours de congés au profit d'un autre collaborateur ayant un membre de sa famille gravement malade.

L'accord s'applique à l'ensemble du personnel CSF sans condition d'ancienneté et quel que soit le statut.

BÉNÉFICIAIRES DU DON

L'ensemble des salariés de CSF peut bénéficier du dispositif du don de congés à condition de remplir cumulativement, les conditions suivantes :

1°) Le collaborateur qui désire bénéficier de ce dispositif, souhaite soutenir un proche qui est :
- soit son descendant ou le descendant de son conjoint ou de son partenaire de PACS ou de son concubin
- soit son conjoint ou son partenaire de PACS ou son concubin

2°) Cette personne doit être atteinte d'une maladie ou d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Cette situation doit être attestée par un certificat médical établi par le médecin qui suit le patient au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

3°) Au préalable de la prise de congés offerts par les collègues, le salarié devra avoir consommé toutes les possibilités d'absences c'est à dire :

- les congés payés
- les JRTT ou les JRS
- les congés d'ancienneté
- les congés de fractionnement
- les jours épargnés sur le CET
- les absences autorisées pour enfant malade ou hospitalisé.

Pour les salariés en CDD, le bénéficiaire de ce dispositif ne pourra en aucun cas prolonger le terme du contrat de travail, ni générer le paiement des jours offerts sur le solde de tout compte.

DONATEUR ET CONGÉS CESSIBLES

Tout salarié CSF, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire un don

de congés à un collègue appartenant à une même Direction Opérationnelle.

Ce don se fait sur la base du volontariat, sans contrepartie et de façon anonyme, il revêt un caractère définitif, sans possibilité pour le donateur de revenir sur son don.

Les jours de congés pouvant être cédés doivent être des jours de congés acquis et non en cours d'acquisition. Il peut s'agir des jours suivants :

- congés au titre de la cinquième semaine de congés payés
- JRTT ou JRS
- congés d'ancienneté
- congés de fractionnement
- congés épargnés sur le CET

Le jour de congés sera exprimé sous la forme d'un jour entier de congé. Il n'est pas possible de faire un don d'une demi-journée de congé. Afin de préserver le repos des salariés donateurs et de garantir leur santé et leur sécurité, il convient de limiter le nombre de jours pouvant être cédés à 6 jours ouvrables par année civile.

Le salarié souhaitant bénéficier de ce dispositif devra adresser sa demande et justifier de sa situation par certificat médical auprès du service de la direction de ressources humaines. Une copie de ces éléments devra être adressée pour information au Directeur de l'établissement dont il relève.

Dans un esprit de solidarité et d'entraide, la société CSF fera un don de 3 jours de congés au bénéficiaire à l'occasion de la 1^{ère} campagne d'appel au don.

La direction s'engage à ne pas communiquer sur les identités du donateur ou du bénéficiaire du don afin de garantir l'anonymat et le respect de la vie privée.

Jours de réduction du temps de travail

La période d'acquisition s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Les droits sont de 5 JRTT pour les employés (titulaire d'un contrat à 37h50) et de 14 JRTT pour les agents de maîtrise et cadres proratisés au temps de travail effectif. Les JRTT devront être pris sur l'année civile et ne pourront être reportés. Les souhaits des salariés pourront être portés à la connaissance de l'employeur en début d'année sous forme de 3 propositions.

Employés :

Les JRTT seront pris :

- soit de manière consécutive (5 jours ouvrés = 1 semaine)
- soit sous la forme de fractionnement 2 jours ouvrés au choix du salarié (avec un délai d'au moins 15 jours). La date des autres JRTT sera fixée par le directeur en respectant un délai d'1 mois.

Agents de maîtrise et cadres :

Les JRTT seront pris :

Pour 30% du droit (arrondi à 5 jours pour un droit complet à 14 JRTT) au choix du salarié sous réserve de prévenir sa hiérarchie 15 jours à l'avance. Ces jours, sauf accord de la direction, ne pourront être pris de façon consécutive.

Pour le reste, les jours seront fixés par le supérieur hiérarchique pour le moins, un mois à l'avance, sauf accord du salarié pour un délai moindre.

Toute modification devra faire l'objet d'une information préalable au salarié d'au moins 15 jours.

Le salarié a la possibilité d'alimenter son compte épargne temps (CET) avec des JRTT avant le 15 novembre sans dépasser le plafond défini qui est de 6 par an.

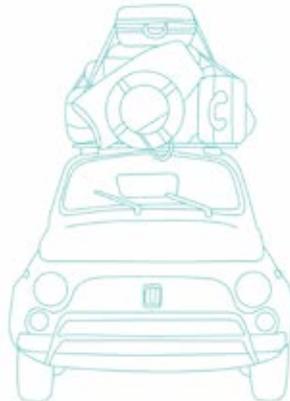
Dérive possible :

Lorsqu'un employé positionne des congés en début d'année sans préciser leur nature (JRTT ou CP), il peut arriver que l'employeur les décompte d'office en JRTT.

Quelles conséquences ?

Le salarié n'a plus de JRTT à positionner sur la période légale d'été, l'employeur est alors en droit de lui imposer la prise d'une 4^{ème} semaine pendant la période estivale (jusqu'à fin octobre). Ce qui aura pour conséquence de lui faire perdre ses droits aux jours de fractionnements ; alors que la prise de JRTT, en période d'été n'a pas d'incidence sur ce décompte.

D'autre part, cette pratique prive le salarié d'alimenter son CET avec son reliquat de JRTT au mois de novembre.



FRACTIONNEMENT

Congés de fractionnement

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Ces jours de congés payés supplémentaires sont crédités sur la paie de novembre aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir acquis un droit complet à ajout de congés payés (CP) pour l'année en question.
- avoir pris sur la période « été » moins de 22 jours (période d'été = 1^{er} mai au 31 octobre) ;
- avoir pris sur la période « hiver » au moins 3 jours ouvrable de CP (pour obtenir 1 jour de fractionnement) ou au moins 6 jours ouvrables de CP (pour obtenir 2 jours de fractionnement) hors congé d'ancienneté et hors 5^{ème} semaine.

Exemples :

1- Le salarié prend 20 jours ouvrables de CP en juillet, puis 4 jours en novembre accolés à la 5^{ème} semaine, cela lui donne droit à 1 jour de fractionnement.

2- Le salarié prend 18 jours ouvrables de CP en juillet, puis 6 jours en novembre accolés à la 5^{ème} semaine, ce qui lui donne droit à 2 jours de fractionnement.

3- Le salarié prend 18 jours ouvrables de CP en juillet, puis 4 jours en octobre et 2 jours en novembre, cela ne lui donne pas droit à des jours supplémentaires.

En conclusion :

- 18 jours de CP pris dans la période légale d'été, soit du 1^{er} mai au 31 octobre = 2 jours de fractionnement acquis.
- entre 18 et 21 jours pris dans cette même période = 1 jour acquis.
- plus de 21 jours posés dans la même période = 0 jour acquis.



À NOTER

**Le renoncement aux congés
de fractionnement n'est pas une obligation.**

MATERNITÉ

Congé de maternité

Le congé maternité vous permet de vous reposer avant et après l'accouchement. Pendant ce congé, vous pouvez, sous certaines conditions, percevoir des indemnités journalières.

Le congé maternité comprend un congé prénatal (avant l'accouchement) et un congé postnatal (après l'accouchement). Sa durée varie selon le nombre d'enfants que vous attendez et le nombre d'enfants que vous avez déjà eus.

Le congé de maternité est obligatoire. De plus, il est strictement interdit d'y renoncer.

Durée du congé maternité

SITUATION FAMILIALE	DURÉE DU CONGÉ PRÉNATAL	DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL	DURÉE TOTALE DU CONGÉ MATERNITÉ
Vous attendez un enfant et vous (ou votre ménage) avez moins de deux enfants à charge ou nés viables	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge effective et permanente (ou à celle de votre ménage) ou vous avez déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Congé de maternité

Avancer le début du congé prénatal

Si vous attendez un enfant et que vous avez déjà au moins deux enfants à charge ou déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal de deux semaines maximum.

Si vous attendez des jumeaux, vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal de quatre semaines maximum.

Dans les deux cas, la durée de votre congé postnatal sera réduite d'autant.

Reporter une partie du congé prénatal sur le congé postnatal

Pour offrir plus de liberté aux femmes dont la grossesse se déroule bien et leur permettre de passer davantage de temps avec leur bébé, les modalités du congé maternité ont été assouplies : vous pouvez demander à reporter une partie de votre congé prénatal

(les 3 premières semaines maximum) sur votre congé postnatal.

Ce report peut se faire avec l'accord de **votre médecin** :

- soit en une seule fois pour une durée maximale de 3 semaines ;
- soit sous la forme d'un report d'une durée fixée par votre médecin et renouvelable (une ou plusieurs fois) dans la limite de 3 semaines.

En pratique : adressez une demande écrite à votre caisse d'Assurance Maladie, accompagnée du certificat de votre médecin ou de votre sage-femme attestant que votre état de santé vous permet de prolonger votre activité professionnelle avant la naissance. Vous devez effectuer votre demande au plus tard 1 jour avant la date initialement prévue de votre congé.

À NOTER

En cas d'arrêt de travail pendant la période de report, celui-ci est annulé. Votre congé prénatal débute alors dès le premier jour de votre arrêt de travail. La durée du report sur votre congé postnatal sera réduite d'autant, que cet arrêt de travail soit en lien ou non avec votre grossesse.



PATERNITÉ

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Attention :

Le congé de paternité est un droit ouvert à tout salarié, il est accordé après la naissance de votre enfant ou celui de votre conjointe(*).

Vous pouvez en bénéficier quelle que soit votre ancienneté ou la nature de votre contrat (CDI, CDD, temps partiel, intérimaire, saisonnier...).

Il vous est ouvert même si vous ne vivez pas avec votre enfant ou avec sa mère.

Durée et modalités du congé :

Le congé paternité, qui s'ajoute aux 3 jours d'absence autorisés rémunérés, est d'une durée maximale de :

- 11 jours consécutifs au plus (samedi, dimanche et jour férié compris) pour un enfant ;
- 18 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple.

Il peut débuter immédiatement après les 3 jours ou à un autre moment mais dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Votre congé peut durer moins de 11 jours si vous le souhaitez, mais il n'est pas fractionnable.

(*) ou partenaire PACS ou de la personne avec qui vous vivez maritalement.

À NOTER

L'employeur ne peut pas refuser d'accorder le congé paternité, mais il doit en être informé au minimum un mois à l'avance. Ce congé ne peut pas non plus être décalé sans son accord.

Les formalités à effectuer auprès de votre employeur :

Vous devez l'informer de la date et de la durée de votre congé, par lettre recommandée avec accusé de réception, un mois au minimum avant la date choisie de début du congé paternité.

Il remplira le formulaire « Attestation de salaire pour le paiement des indemnités journalières maladie-maternité et paternité », puis l'adressera à votre caisse d'Assurance Maladie. Le salarié percevra des indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Les formalités à accomplir auprès de votre caisse d'Assurance Maladie :

Vous devez fournir les pièces justificatives suivantes :

- une copie intégrale de l'acte de naissance de l'enfant ;
- ou une copie du livret de famille mis à jour ;
- ou, le cas échéant, la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant ;
- ou si l'enfant est mort-né, la copie de l'acte d'enfant sans vie et un certificat médical d'accouchement d'un enfant né mort et viable.

A savoir pour les futurs papas

Afin que le rôle du père se construise également avant l'arrivée de l'enfant, Carrefour Market met en place un système d'autorisations spéciales d'absences liées à la paternité. Ainsi, chaque futur père bénéficiera sur justificatif d'une autorisation spéciale d'absence pouvant aller jusqu'à 3 heures pour lui permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future maman. Dans la limite de trois examens par grossesse.

Congés payés

Tout salarié a droit à des congés payés. Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables au cours de la période de référence (entre le 1^{er} juin et le 31 mai) et ne pouvant excéder 30 jours (soit 5 semaines de 6 jours ouvrables).

Pour info : Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Certaines périodes sont considérées comme périodes de travail effectif, notamment :

- Les périodes de congés payés, ainsi que celles du congé maternité, paternité ou d'adoption ;
- Les périodes d'arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an ;
- Les périodes de congé de formation ;
- Les absences autorisées pour circonstances de famille.

La planification des CP

Le responsable valide le planning établi par les collaborateurs. Il conserve un droit de regard et intervient sur d'éventuels désaccords. A cet égard, il pourra au préalable être en possession des souhaits des salariés exprimés sous forme de 3 propositions, et il tranchera en fonction de critères objectifs.

L'ordre des départs en congé est établi par le directeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1^{er} avril pour la période « été » (entre le 1^{er} mai et le 31 octobre) et le 1^{er} octobre pour la période « hiver » (entre le 1^{er} novembre et le 30 avril).

Cet ordre sera établi en tenant compte, dans la mesure du possible :

- Des désirs exprimés par les intéressés ;
- De leur situation de famille, notamment, le directeur s'efforcera de favoriser le départ en congé, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit ;
- Les congés du personnel dont les enfants

d'âge scolaire fréquentent l'école, seront donnés dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires ;

- Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'1 mois avant la date prévue du départ.

REPORT DES CP EN CAS D'ARRÊT MALADIE

Maladie et congés payés annuels

Lorsque le salarié est malade à des dates durant lesquelles il avait posé des jours de congés payés, ceux-ci ne sont pas perdus. Le salarié a droit au report des jours de congés payés prévus et non pris à cause de la maladie. Il peut également être amené à effectuer une cure thermale pendant ses congés.

Le salarié malade avant le départ en congés a droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail. Le report est possible en cas d'absences liées à une maladie professionnelle ou non professionnelle ou un accident du travail.

Les congés peuvent être reportés même lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels durant la période autorisée.

Les congés payés acquis non pris ne sont donc pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà.

Congés payés

À NOTER

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité compensatrice des congés payés acquis non pris.

En cas de maladie pendant les congés

Lorsque le salarié tombe malade durant la période de congés payés, l'employeur est tenu de reporter les jours de congés restants si des dispositions conventionnelles le prévoient. À défaut, le juge européen considère que le report des congés payés s'impose, mais cette position n'a pas été confirmée par le juge français, ni par CSF.

Si l'employeur n'accorde pas de report au salarié tombé malade durant ses congés, il peut saisir le conseil de prud'hommes pour demander l'obtention de ce report. Dans un tel cas, n'hésitez pas à faire appel à l'expertise des Délégués FO qui vous indiqueront la marche à suivre.



13^{ÈME} MOIS

Prime annuelle ou le « 13^{ème} mois »

Il sera fait application des dispositions de la Convention collective nationale de branche avec les précisions ci-dessous :

Concernant la condition d'une année d'ancienneté, elle est réputée acquise lorsque le salarié est entré dans l'entreprise au plus tard le 2 janvier.

A mi-décembre, chaque salarié potentiellement bénéficiaire percevra un acompte égal à 75 % du montant brut de la prime.

Le versement du solde de la prime annuelle interviendra avec la paye du mois de décembre (en retenant bien évidemment l'acompte et les cotisations afférentes).

La date de versement du solde (31 décembre) est considérée comme date de versement de la prime.

Si à cette date, les conditions d'attribution ne sont pas réunies, l'acompte sera retenu sur la dernière fiche de paie.

Les jours d'absences pour maladie professionnelle ou accident du travail n'ayant pas donné lieu à complément de salaire par l'entreprise n'auront pas d'impact (pas de proratisation) sur le calcul de la prime (NAO 2015, mesure revendiquée, négociée et signée par FO).



- FORFAIT TENUE DE TRAVAIL -

Une indemnité forfaitaire représentative des frais d'entretien des tenues de travail est versée mensuellement aux salariés soumis à l'obligation de porter une tenue de travail fournie par l'entreprise ou siglée « Carrefour ». Y compris les salariés dont les tenues sont partiellement entretenues par l'entreprise.

Sont exclus du paiement de l'indemnité, les salariés pour lesquels l'employeur assure l'entretien de la totalité de la tenue de travail.

À noter :

Toute absence supérieure ou égale à 1 mois calendaire suspend le versement de l'indemnité le temps de l'absence du salariés.

Depuis le 1^{er} janvier 2016 :

- 96 € brut par an (soit 8 €/mois) pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle est supérieur à 12 heures de temps de travail effectif.
- 48 € brut par an (soit 4 €/mois) pour les salariés dont la durée hebdomadaire contractuelle est inférieur ou égale à 12 heures de temps de travail effectif.

À NOTER

Accord Groupe, revendiqué, négocié et signé par FO



INTÉRESSEMENT

Prime d'Intéressement collectif Carrefour Market

L'intéressement est une mesure qui vise à associer les salariés aux résultats ou performances de l'entreprise en leur versant une prime.

Le montant maximal annuel de cet intéressement pour un salarié à temps complet est de 1 300 € (obtenu par FO)

Dans le cas contraire (temps partiel, embauché durant l'année de l'exercice et ayant au moins trois mois d'ancienneté, maladie,), le montant sera calculé au prorata du temps de présence*.

Le calcul de l'ancienneté comprend tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul de intéressement et des 12 mois qui la précèdent.

Trois critères sont nécessaires pour calculer le montant de la prime :

600 € : Chiffre d'affaire

350 € : Taux de démarrage

350 € : Baromètre client mensuel

Les baromètres clients mensuels permettent de recueillir les avis de clients représentatifs de notre clientèle, via un questionnaire « Online ».

Les différents seuils de déclenchement de la prime selon plusieurs critères sont fixés annuellement lors de négociation d'un avenant à l'accord initial.

De plus, un affichage doit être régulièrement renseigné en magasin.

Celui-ci doit reprendre les objectifs et le suivi des résultats, critère par critère

ATTENTION

Ce qui a changé depuis 2015 à cause de la loi « Macron 1 »

Lorsque le salarié ne demande par le versement de sa prime, les sommes dues seront automatiquement affectées au PEG (Plan d'Épargne Groupe).

L'accord d'intéressement collectif est un accord triennal (trois ans), et un avenant est négocié tous les ans pour fixer les taux chiffrés.

Les conquêtes FO ne sont pas que des mots, ce sont aussi des chiffres :

2016 : 785 € / 2017 : 696 € / 2018 : 847 €. Soit 2 328 € en 3 ans.

Prime moyenne globale magasin pour un salarié à temps complet présent toute l'année.

*Sans signature
ya pas !*

(*) : Sachant que sont assimilés à du temps de présence pour les raisons suivantes : congés payés, congés pour événement familiaux (définis par la Convention Collective et les accords CSF), JRTT, heures de délégation, accident de travail, accident de trajet, maladie professionnelles, congé maternité, congé paternité ou adoption, formation, repos compensateur. Il en résulte que toute absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence pour le calcul.

Nota : Pour les salariés à temps partiel thérapeutique, indemnisé par la sécurité sociale pour la partie de la base contrat non travaillé, et par l'employeur pour la partie de leur base contrat travaillée, il sera paie en compte la totalité de cette base contractuelle pour le calcul de la prime.

- LICENCIEMENT RETRAITE -

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ET DE MISE À LA RETRAITE

STATUT	LICENCIEMENT		RETRAITE à l'initiative du salarié qui fait valoir ses droits	
	Employés	1 à 10 ans d'ancienneté	1/5 ^{ème} mois de salaire par année de présence	10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maxi 4 mois de salaire)
+ 10 ans		2/15 ^{ème} mois de salaire par année au delà de 10 ans	3/20 ^{ème} après 10 ans	
Agents de Maîtrise	1 à 10 ans d'ancienneté	1/5 ^{ème} mois de salaire par année de présence	10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maxi 4 mois de salaire)	2/20 ^{ème} mois de salaire par année dans la tranche jusqu'à 10 ans.
	+ 10 ans	2/15 ^{ème} mois de salaire par année au delà de 10 ans		3/20 ^{ème} après 10 ans
Cadres	1 à 5 ans d'ancienneté	1/5 ^{ème} de salaire par année de présence	+ 5 ans (maxi 6 mois de salaire)	2/20 ^{ème} mois de salaire par année jusqu'à 10 ans 3/20 ^{ème} mois de salaire dans la tranche de 10 à 20 ans 5/20 ^{ème} mois de salaire au-delà de 20 ans
	+ 5 ans	3/10 ^{ème} par année de présence pour la tranche 1 à 10 ans 4/10 ^{ème} par année de présence pour la tranche 10 à 20 ans 5/10 ^{ème} par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans		

Pour info : Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul est, selon la formule, la plus avantageuse pour l'intéressé.

- Soit le 12^{ème} de la rémunération brute perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois précédant la rupture de son contrat.
- Soit le tiers des rémunérations perçues au cours des trois derniers mois précédant le licenciement, étant entendu que, dans cette hypothèse, toute prime de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période serait prise en compte au prorata temporis.

A savoir : Pour le salarié qui est mis à la retraite à l'initiative de l'employeur, l'indemnité est fixée comme suit :

1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15^{ème} de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

-OUVERTURES FERMETURES-

LA PRIME D'OUVERTURE DES MAGASINS

Les employés commerciaux de niveau 4 (EC4) habilités pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations d'ouverture des magasins. A cet effet, ils percevront une prime mensuelle brute de 50 €.

LA PRIME DE FERMETURE DES MAGASINS

Les employés commerciaux de niveau 4 (EC4) habilités des magasins dont le chiffre d'affaire annuel est inférieur à 8 millions € (CA hors taxe et hors essence) ou dont la structure d'enca-drement comprend 3 personnes et moins, pourront se voir proposer la responsabilité de participer aux opérations de fermeture du magasin. A cet effet, ils percevront une prime mensuelle brute de 50 €



PARTICIPATION

Prime de Participation aux bénéficiaires⁽¹⁾

La participation est calculée sur les résultats de l'ensemble du groupe Carrefour France : Hypermarchés, Supermarchés, Logistique, Banque...

Toutes les sociétés mettant en place un accord de participation sont liées par un accord légal. Cet accord peut être amélioré par la mise en place d'un accord dérogatoire, revendication défendue par FO. La somme attribuée aux salariés bénéficiaire est appelée la Réserve Spéciale de Participation. Tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans le groupe durant l'année de l'exercice bénéficient de la Participation.

La prime versée en 2020 sera calculée sur les résultats de 2019 pour l'ensemble et versée individuellement en proportion du salaire brut de chacun et du temps de présence.

AU CHOIX DU SALARIÉ

- Je débloque ma participation

Depuis 2008, la loi ne vous oblige plus au blocage de la participation sur 5 ans. Vous pouvez percevoir de suite ce montant. Les sommes perçues sont exonérées de cotisations de Sécurité sociale (hors CSG et CRDS), mais sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu.

- Je répons et j'épargne ma participation (tout ou une partie)
 - dans le PEG (Plan d'Epargne Groupe)
 - dans le PERCO (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif)
 - une partie dans le PEG, une partie dans le PERCO

- une partie débloquée et une partie dans le PEG et/ou PERCO
- je ne répons pas sur mon choix

ATTENTION

Conformément à la loi du 9 Novembre 2010, portant la réforme des retraites :

« Sans réponse de votre part aux dates limites, vos avoirs seront transférés dans le Fonds du PEG choisi par le Conseil de Surveillance comme fonds par défaut et une autre partie dans le PERCO bloqué jusqu'au départ à la retraite (50 % de la part légale).»



Siège Carrefour France à Massy - 1^{er} Mars 2018



PARTICIPATION

Prime de Participation aux bénéfices⁽²⁾ + Prime d'Intéressement Groupe

Historique : 2018 l'accord fixant la prime de Participation, Exercice 2017, était calculé sur le ROC France (Résultat Opérationnel Courant)

Le montant total à distribué, d'après l'accord, était de 38 millions d'euros. Mais la loi ne permet pas de distribuer cette somme, car elle limite le montant total à 50 % du résultat fiscal. En l'occurrence 7 millions d'euros, soit une moyenne de 54 euros par salarié.

Force Ouvrière a su faire le nécessaire le 1^{er} mars 2018 sous les fenêtres du siège de Massy en regroupant 2000 délégués et élus FO, puis en initiant et organisant dans les magasins (Hypers et Supers) et dans les entrepôts un mouvement de grève sans précédent le 31 mars 2018.

Suite à nos différentes actions, Force Ouvrière a obtenu un versement de 550 euros par salarié en 2018.

Mais qu'en est-il pour la prime de Participation pour les années à venir, qu'a obtenu FO suite aux mouvements de grève ?

L'accord fixant la prime de Participation nous indique qu'elle est toujours liée aux résultats économiques. Si bien qu'en gardant un accord fixant le calcul uniquement sur le ROC France, l'histoire allait se renouveler.

De ce fait FO a négocié un accord de participation en 2 parties en revendiquant la mise en place d'un système garantissant le versement d'une prime décente.

- Un accord fixant la prime de Participation, accord calculé sur le légal soit 50 % des bénéfices – 5 % des capitaux propres... donc

plafonné suivant les bénéfices, n'apportant aucune garantie sur le versement d'une prime, quel que soit son montant.

- Fort de ce constat alarmiste, FO a négocié un second accord. Mettant en place une prime d'Intéressement Collectif Groupe venant se rajouter à la précédente. Cette prime se calcule ainsi :

TRANCHE DU ROC DE L'EXERCICE	Taux Appliquée à la Tranche
De 0 à 100 millions d'euros	25 %
Plus de 100 à 200 millions d'euros	20 %
Plus de 200 à 400 millions d'euros	15 %
Plus de 400 à 500 millions d'euros	9 %
Plus de 500 millions d'euros et au-delà	5 %

- 1^{ère} tranche : 25 millions**
- 2^{ème} tranche : 20 millions**
- 3^{ème} tranche : 15 millions**
- 4^{ème} tranche : 9 millions**

Soit un montant de 69 millions d'euros à distribuer et à diviser par le nombre de bénéficiaires, ce qui représenterait une prime moyenne individuelle d'au moins 600€.

VACANCES

La prime de vacances est versée avec la paie du mois de juin, calculée au prorata du temps de présence, est attribuée à tout salarié présent dans les effectifs de l'entreprise à la date de son versement.

Dans ce cadre, sont assimilés à du temps présence, les absences pour les raisons suivantes : congés payés, congés pour événements familiaux, JRTT, utilisation des droits ouverts par le compte épargne temps, heures de délégation, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle, congé de maternité ou d'adoption, formation économique, sociale, syndicale, formation effectuée à la demande de l'employeur, repos compensateur légal et exercice des fonctions de conseiller prud'homal.

Il en résulte que pour toute autre absence pour un autre motif sera déduite du temps de présence à raison de 1/365^e par jour d'absence.

EMPLOYÉS

Tout employé, après un an d'ancienneté continue au sein du groupe bénéficiera du droit à la prime dite « de vacances » dont le montant évoluera selon le principe de progressivité suivant :

Avant la 1^{ère} année d'ancienneté (année d'entrée) : pas de prime

Année d'acquisition de la condition de 1 an d'ancienneté révolu (année N) : Calcul de la prime appréciée au 30 juin, au prorata du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 mois (date anniversaire du contrat) : maximum 100 € bruts.

Après 2 ans d'ancienneté (année N+1) : 100 € bruts

Après 3 ans d'ancienneté (année N+2) : 25% d'1/2 mois de salaire brut de base

Après 4 ans d'ancienneté (année N+3) : 50% d'1/2 mois de salaire brut de base

Après 5 ans d'ancienneté (année N+4) : 105% d'1/2 mois de salaire brut de base

Après 10 ans d'ancienneté (année N+9) : 120% d'1/2 mois de salaire brut de base

Après 15 ans d'ancienneté (année N+14) : 125% d'1/2 mois de salaire brut de base

CADRES ET AGENTS DE MAITRISE

620 € : moins de 7 ans d'ancienneté

770 € : entre 7 et 12 ans d'ancienneté

850 € : + de 12 ans d'ancienneté

À NOTER

La condition d'ancienneté s'apprécie au moment du versement de la prime.



— ABSENCES AUTORISÉES —

Absences autorisées et aménagement d'horaires Événements familiaux

Tout salarié aura droit, sur justification à des absences exceptionnelles pour circonstances de famille

ÉVÉNEMENTS	DURÉE DES CONGÉS
Mariage ou PACS du salarié	5 jours ouvrés (soit une semaine)
Mariage d'un enfant : · sans condition d'ancienneté · après un an d'ancienneté	1 jour ouvré 2 jours ouvrés
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré
Mariage ou PACS du père ou de la mère	1 jour ouvré
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés
Baptême, communion solennelle ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religion (après un an d'ancienneté) de l'enfant	1 jour ouvré
Décès du conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, du père de la mère ou d'un enfant, d'un petit-enfant	5 jours ouvrés (soit une semaine)
Décès d'un beau-fils ou d'une belle-fille	4 jours ouvrés
Décès d'un grand parent du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, d'un beau-frère ou d'une belle sœur	2 jours ouvrés
Décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés

— ABSENCES AUTORISÉES —

ÉVÉNEMENTS	DURÉE DES CONGÉS
Décès d'un arrière grand parent du salarié	1 jour ouvré
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés
Entrée d'un enfant en classe maternelle, cours préparatoire ou sixième	Aménagement de l'emploi du temps en accord avec le supérieur hiérarchique
Soigner un enfant malade de moins de 16 ans	6 jours (dont 1 payé et 5 récupérable en accord avec le supérieur hiérarchique) par année civile
Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation.	8 jours jours payés maxi par année civile
Hospitalisation d'un enfant de 16 et encore fiscalement à charge ou pour le soigner pendant sa période de convalescence après hospitalisation	1 jour ouvré
Hospitalisation du conjoint ou concubin (d'urgence ou plus de 24 heures)	1 jour ouvré
Journée d'absence pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale	1 jour ouvré
Déménagement pour motif personnel (avoir un an d'ancienneté)	1 jour ouvré
Épreuve du permis de conduire	Le temps nécessaire sans perte de salaire (limitée à deux tentatives)

— ABSENCES AUTORISÉES —

Les salariés devront justifier de leur situation de concubinage par un certificat de concubinage de la mairie accompagné d'un justificatif de domicile aux deux noms. A défaut de certificat, une déclaration sur l'honneur signée par les 2 concubins devra être fournie.

Dans l'hypothèse d'un décès survenant durant une période de congés payés du salarié, ce dernier sera considéré en absence pour circonstance de famille et, en conséquence, son droit à congés payés ne sera pas impacté.

Ces congés spéciaux doivent en principe être pris au moment de l'événement et, au plus tard, dans un délai de 7 jours suivant le jour de l'événement.

Le congé de naissance de 3 jours, doit être pris lors de la survenance de l'événement et au maximum dans un délai d'un mois suivant le jour de l'événement.

AMÉNAGEMENTS D'HORAIRES

Le salarié, appelé à être témoin lors d'un mariage ou concerné par le décès d'un oncle ou d'une tante, qui ne pourrait prendre une journée de repos ou de congé pour des raisons liées à l'organisation du magasin, pourra demander à bénéficier d'un aménagement d'horaires. Dans ce cas, CSF s'engage à répondre favorablement à sa demande.

Favoriser le cumul d'emplois ou de postes

L'entreprise se doit de faciliter le cumul d'emplois pour les salariés à temps partiel en aménageant les horaires de travail de ces salariés, dès lors que les contraintes organisationnelles le permettent. Ainsi, sur présentation d'un contrat de travail ou d'une attestation d'emploi d'une autre société qui précise les contraintes horaires, et à condition que le salarié n'ait pas précédemment refusé un passage à temps complet au sein de la société CSF, les horaires de travail du salarié pourront être répartis sur 3 journées ou 6 demi-journées par le biais d'un avenant au contrat de travail.

Les salariés engagés dans une procédure de divorce

Un aménagement d'horaires temporaire pourra être demandé par un salarié en cours de procédure de divorce et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants. Cette demande sera ensuite étudiée par le directeur de magasin et fera l'objet d'une réponse écrite et motivée.

Les salariés en situation de veuvage avec enfant(s)

Lors du décès du conjoint, un aménagement d'horaires temporaire pourra être demandé par un salarié en situation de veuvage et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants. Cette demande sera ensuite étudiée par le directeur de magasin.

Autorisation d'absence spéciale liée à la paternité

Afin que le rôle du père se construise également avant l'arrivée de l'enfant, Carrefour Market met en place un système d'autorisations spéciales d'absences liées à la paternité. Ainsi, chaque futur père bénéficiera sur justificatif d'une autorisation spéciale d'absence pouvant aller jusqu'à 3 heures pour lui permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future mère.

— ABSENCES AUTORISÉES —

Aménagements d'horaires liés à l'handicap

La Direction de l'établissement favorise l'aménagement des horaires du salarié ayant à charge fiscalement un descendant, un ascendant ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins, sur présentation d'un certificat médical.

Une journée d'absence autorisée payée sera accordée, par année civile, aux parents d'un enfant handicapé devant réaliser les démarches administratives pour leur enfant (demande d'adaptation du système scolaire, etc.)

ABSENCES PARENTALES POUR ENFANT MALADE

Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.

Si les deux parents sont salariés de la société CSF, ces autorisations d'absence pourront se cumuler sous réserve qu'elles ne soient pas prises simultanément sauf accord du responsable hiérarchique.

Par ailleurs, aucune autorisation n'est à demander lorsque l'un des parents, présent au foyer, peut assurer la garde de l'enfant.

ABSENCE PARENTALE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

La durée de ce congé est au maximum de 6 jours ouvrés par année civile. Ce congé pourra être pris par journées complètes ou par demi-journées à hauteur de 6 jours ou de 6 demi-journées.

La demi-journée se définit comme le nombre d'heures de travail planifiées jusqu'à 14 heures pour la matinée et à partir de 12 heures pour l'après-midi, sans que cette durée ne puisse être supérieure à 5 heures de travail effectif.

Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.

Les jours de congés ne donneront lieu, à aucune rémunération sauf un jour d'absence par enfant malade par année civile. Pour ce jour d'absence par enfant malade, le salarié percevra la rémunération correspondant aux heures planifiées sur cette journée.

Concernant les autres jours d'absences, ils pourront seulement être, le cas échéant, récupérés par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.



COUPURES

Qu'est-ce qu'une coupure ?

C'est l'interruption de la journée de travail de façon collective (fermeture du magasin) ou individuelle (temps imparti par roulement pour le déjeuner par exemple).



Salariés à temps partiel

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de : - 2 heures en cas d'ouverture continue de l'Etablissement.

Plus favorable que la Convention collective nationale.

Salariés à temps complet

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.

POUR RAPPEL :

Les horaires doivent être affichés deux semaines à l'avance.

À NOTER

Cette disposition est applicable dans tous les rayons ainsi que pour le secteur caisse. La Convention collective nationale précise que les entreprises veilleront à prendre en compte les temps de trajet des salariés pour l'organisation des coupures.

— FEMMES ENCEINTES —

Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes



Il est interdit d'occuper les femmes enceintes pendant une période de huit semaines au total avant et après l'accouchement, dont au moins six semaines après l'accouchement. Sauf accord écrit, les salariées enceintes ne pourront se voir imposer de travailler de nuit ou d'assumer des astreintes de nuit.

Il leur est également interdit de travail dans un environnement froid négatif.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le Code de la Santé publique.

Examens prénataux :

- Premier examen prénatal obligatoire effectué avant la fin du 3^{ème} mois de grossesse,
- Autres examens prénataux obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1^{er} jour du 4^{ème} mois de grossesse et jusqu'à l'accouchement (Avenant n°1 à l'accord Égalité Femmes Hommes, signé par FO).

Examen postnatal :

Un examen postnatal devra avoir lieu dans les huit semaines qui suivent l'accouchement. Ces absences sont payées et assimilées à une période de travail pour la détermination des droits à congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels du fait de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

Réduction du temps de travail :

À l'expiration du 3^{ème} mois de grossesse, toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail de 30 minutes en début ou en fin de poste, sans réduction de salaire. (Accord Diversité)

IMPORTANT :

Dans l'accord égalité, l'entreprise s'engage à ce que la salariée retrouve à l'issue du congé maternité son poste précédent.

A savoir pour les futurs PAPAS

Afin que le rôle du père se construise également avant l'arrivée de l'enfant, Carrefour Market met en place un système d'autorisations spéciales d'absences liées à la paternité. Ainsi, chaque futur père bénéficiera sur justificatif d'une autorisation spéciale d'absence pouvant aller jusqu'à 3 heures pour lui permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future maman.

-HABILLAGE DÉSHABILLAGE-

Temps d’habillage et de déshabillage

Les temps d’habillage et de déshabillage des salariés, dont le port d’une tenue de travail est imposé, sont inclus dans leur temps de travail effectif lorsque les opérations d’habillage et de déshabillage doivent nécessairement être réalisées dans l’Entreprise. Les heures indiquées sur les plannings correspondent à un horaire d’arrivée sur le lieu de travail et de départ de l’Entreprise et non à une heure de prise de poste ou de fin de poste. Le temps d’habillage et de déshabillage est payé puisqu’il est inclus dans le temps de travail.



— TRAVAIL DE NUIT —

Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui :

- soit accompli, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l’année, au moins 3 heures de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures
- soit effectué, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Les salariés qui ne sont pas concernés par les deux cas cités ci-dessus se verront toutefois attribués :

- une majoration de 10 % de leur salaire horaire brut pour tout travail effectué entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures.
- une majoration de 20 % de leur salaire horaire brut entre 22 heures et 5 heures.
- une majoration de 20 % de leur salaire horaire brut pour toute heure effectuée entre 21 heures et 6 heures lors des inventaires.

-HEURES COMPLÉMENTAIRES-

Elles ne concernent que les salariés à temps partiel

Tout salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires si le contrat de travail le prévoit.

Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires dans les cas suivants :

- lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues,
- si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les conditions :

Les heures complémentaires sont limitées au cours d'une semaine, d'un mois ou de toute

autre période sur laquelle s'effectue la répartition du temps de travail.

Les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées sont précisées dans le contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires fixé au contrat ne peut pas dépasser 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

La durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise ne doit pas être atteinte. Si c'est le cas, le salarié à temps partiel peut demander la requalification de son contrat à temps plein.

La rémunération :

Toute heure complémentaire travaillée dans la limite de 10% de la durée fixée au contrat fait l'objet d'une majoration de salaire de 10%.

Toute heure complémentaire travaillée au-delà de 10% de la durée fixée au contrat, et dans la limite du tiers, est majorée de 25%.

À NOTER

EXONÉRATION FISCALE

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés sont exonérés d'impôt sur le revenu sur les rémunérations perçues en contrepartie d'heures supplémentaires ou d'heures complémentaires. Ces heures défiscalisées sont toutefois prises en compte dans le revenu fiscal de référence de l'intéressé.

EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

Les mêmes heures complémentaires sont exonérées de cotisations salariales d'assurance-vieillesse et d'assurance-veuvage, dans la limite de 11,31 %.

-HEURES SUPPLÉMENTAIRES-

Le directeur du magasin peut demander aux salariés, à temps complet, de travailler au-delà de la durée légale de 35 heures par semaine. Les heures que vous effectuerez seront alors des heures supplémentaires qui ouvrent droit à certains avantages et dont le volume est limité.

Le contingent d'heures

Il sera fait application du contingent annuel réglementaire en vigueur ; actuellement 220 heures et 130 heures en cas de modulation (dans le cadre de la mise en œuvre effective de la modulation de travail des salariés à temps complet).

Dans cette limite : l'employeur peut utiliser librement les heures supplémentaires. De son côté, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer ces heures.

La durée maximale de travail

Effectuer des heures supplémentaires ne doit pas aboutir à dépasser les durées maximales du travail fixées à 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. Ainsi, si vous travaillez 8 heures tel jour, vous ne pourrez pas effectuer plus de 2 heures supplémentaires. De même, vous ne pouvez pas faire plus de 13 heures supplémentaires en une seule semaine.

Comment les heures supplémentaires sont-elles payées ?

La majoration de salaire

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire :

- 25 % pour les 8 premières heures (soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure incluse) ;
- 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 44^{ème} heure).

Repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires, ainsi que les majorations s'y rapportant, pourront être intégralement compensées en temps de repos. Les heures supplémentaires et leurs majorations, ayant donné lieu intégralement à un repos compensateur équivalent à leur paiement, ne sont pas imputables sur le contingent annuel. Les magasins s'efforceront d'organiser la prise des repos compensateurs équivalents de manière à concilier la bonne organisation des services, les attentes des salariés et la consolidation des emplois existants.

À NOTER

EXONÉRATION FISCALE

Depuis le 1er janvier 2019, les salariés sont exonérés d'impôt sur le revenu sur les rémunérations perçues en contrepartie d'heures supplémentaires. Ces heures défiscalisées sont toutefois prises en compte dans le revenu fiscal de référence de l'intéressé.

EXONÉRATION DE COTISATIONS SOCIALES

Les mêmes heures supplémentaires sont exonérées de cotisations salariales d'assurance-vieillesse et d'assurance-veuvage, dans la limite de 11,31 %.

INVENTAIRES

Que prévoit le code du travail :

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Une convention ou un accord collectif ou un accord d'entreprise peut déroger à la règle minimale de repos quotidien.

Notamment pour les activités suivantes :

- Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail
- Activités de garde, surveillance et permanences en vue d'assurer la protection des biens et des personnes
- Activités nécessitant la continuité de production ou de services par le travail en équipes successives
- Activités de manutention ou exploitation concourant à l'exécution de prestations de transports
- Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée

La règle à appliquer est le repos de 11 heures minimum en période d'inventaire.

Que prévoit la Convention collective nationale :

- La durée quotidienne du travail peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation des inventaires comptables.

- Chaque salarié peut, quelque soit son classement hiérarchique et la filière dont il relève, être amené à participer aux opérations d'inventaire.

La planification dans PARM :

- PARM ne contrôle pas le nombre de journées de 12h sur l'année.
- Si un salarié a déjà travaillé 2 fois 12 heures dans l'année et qu'il est de nouveau programmé pour une nouvelle journée de 12 heures, PARM se contentera de rappeler que la durée maximale journalière « normale » est dépassée.
- Les périodes d'inventaire sont traitées en semaine d'exception.
- Cela signifie que la règle bloquante concernant le repos de 12 heures est momentanément passée en statut « alerte ».
- Sur ces périodes, il sera donc possible techniquement de planifier plus de 12 heures de travail (une simple alerte sera alors activée), puisque la limite du repos minimum sera levée.

À savoir :

Les managers en charge de la planification devront néanmoins respecter l'article 5.3 de la CCN qui limite le travail à 12h00 exceptionnellement (contre 10h00 en temps normal) en cas d'inventaire comptable et respecter le repos quotidien minimum de 12h00.

JOURS FÉRIÉS

L'accomplissement du travail des jours fériés se fera pour les employés sur la base du volontariat.
(Article 24 des statuts collectifs CSF 2015)

Le chômage d'un jour férié n'entraîne aucune réduction du salaire sous réserve d'être présent la veille et le lendemain sauf si l'horaire prévoyait leur absence ou si une autorisation d'absence préalable avait été donnée.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour où le salarié est habituellement en repos, le repos sera décalé dans la semaine.
Les jours fériés travaillés donneront au choix du salarié, soit le paiement des heures effectuées sur la base d'une majoration à 100%, soit la récupération de ces heures en tenant compte de la même majoration.

Exemple :

Un salarié travaille 4H un jour férié au taux horaire de 10 € :

- soit il est payé à 100% ainsi que son temps de pause
- soit il récupère 8H dans les 15 jours qui suivent

Les heures planifiées en cas de travail lors d'un jour férié sont incluses dans la base horaire du salarié, afin d'être certain que la majoration soit appliquée, toute heure effectuée au-delà de la base contrat sera rémunérée en heure supplémentaire ou complémentaire.



TEMPS DE PAUSE



Une pause payée est attribuée à raison de 5% du temps de travail effectif, soit 3 minutes par heure de travail pour les 5 premières heures. Pour la 6^{ème} heure, la pause est de 20 minutes (et non 6 x 3 mn = 18 mn), c'est une disposition légale.

«La charte du secteur caisse» prévoit que les hôtesses de caisse bénéficient de 2 minutes supplémentaires. Ce n'est pas une mesure discriminante par rapport aux autres sala-

riés du magasin, cette disposition est liée aux contraintes imposées par le poste occupée (heures de fermeture et d'ouverture de caisse, non détention d'argent personnel sur le poste de travail, distance entre la ligne de caisse et les vestiaires...).

Pendant ces pauses, les salariés pourront vaquer à leurs occupations personnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement.

Par principe, les collaborateurs ne devront être rappelés pendant leur temps de pause.

Si tel est le cas, le collaborateur est en droit de reprendre une pause d'une durée équivalente à celle initialement programmée.

ARRÊTS MALADIE

Vos démarches et formalités :

Votre médecin vous a remis un avis d'arrêt de travail en trois volets.

Après l'avoir dûment complété, vous devez adresser sous 48 heures :

- les volets 1 et 2 au service médical de votre caisse d'Assurance Maladie ;
- le volet 3 à votre directeur

Prolongation de votre arrêt de travail :

Seul le médecin qui vous a prescrit votre premier arrêt de travail, ou votre médecin traitant ou leur(s) remplaçant(s) peuvent prolonger votre arrêt de travail.

La prescription par un autre médecin est cependant autorisée dans trois situations exceptionnelles :

- par un médecin spécialiste (autre que celui qui vous a prescrit votre premier arrêt de travail), si vous l'avez consulté à la demande de votre médecin traitant
- par le médecin consulté à l'occasion d'une hospitalisation ;
- par tout autre médecin, si le médecin prescripteur du premier arrêt de travail ou votre médecin traitant ou leur(s) remplaçant(s) ne sont pas disponibles.

L'ACCIDENT DE TRAVAIL

Il s'agit d'un accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

Plusieurs critères doivent être réunis pour autoriser la qualification d'accident du travail :

- le caractère soudain de l'événement (éblouissement, coupure, chute...) ou l'apparition soudaine d'une lésion (douleur lombaire à l'occasion d'une manutention)
- l'existence d'une lésion corporelle, quelle que soit son importance.

- le caractère professionnel, c'est-à-dire la survenance de l'accident par le fait ou à l'occasion du travail.

À noter :

L'accident d'un représentant du personnel dans l'exercice de son mandat constitue un accident du travail. En revanche, ne sont pas considérés comme tels les accidents qui se produisent pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés, mise à pied) ou lorsque le salarié s'est soustrait à l'autorité de l'employeur (pour accomplir un travail personnel par exemple).

L'ACCIDENT DE TRAJET

Considéré comme accident du travail, l'accident de trajet est celui qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre :

- le lieu de travail et sa résidence principale - ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité (maison de week-end par exemple)
- le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Il appartient alors à la caisse primaire d'assurance maladie de reconnaître l'origine professionnelle de cette maladie conformément à une liste de maladies professionnelles donnée sous forme de tableaux.

Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans ces tableaux dès lors que certaines conditions cumulatives sont remplies.

ARRÊTS MALADIE

Tableau des formalités en accident du travail

	ACCIDENT DU TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIE PROFESSIONNELLE
FORMALITÉS	<ul style="list-style-type: none"> - Information de l'employeur par la victime dans les 24 heures, sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime - Déclaration de l'accident par l'employeur à la CPAM dans les 48 heures de la prise de connaissance de l'accident 	<ul style="list-style-type: none"> - Information de l'employeur par la victime dans les 24 heures, sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime - Déclaration de l'accident par l'employeur à la CPAM dans les 48 heures de la prise de connaissance de l'accident 	<ul style="list-style-type: none"> - Déclaration par la victime à la CPAM dans les 15 jours qui suivent la cessation de travail
INDEMNISATION	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, sans délai de carence - Prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques... - Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle - Rente aux ayants droit de la victime décédée 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, après délai de carence - Prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques... - Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle - Rente aux ayants droit de la victime décédée 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, sans délai de carence - Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle - Rente aux ayants droit de la victime décédée
PROTECTION DU SALARIÉ	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciement interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident - En cas d'inaptitude constatée par le médecin de travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation est faite à l'employeur de reclasser l'intéressé. En cas d'impossibilité, versement d'une indemnité de licenciement majorée 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de protection spécifique mais, conformément au droit commun, interdiction de licencier ou de sanctionner l'intéressé pour un motif lié à son état de santé 	<ul style="list-style-type: none"> - Licenciement interdit pendant l'arrêt de travail, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident - En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation est faite à l'employeur de reclasser l'intéressé. En cas d'impossibilité, versement d'une indemnité de licenciement majorée

ARRÊTS MALADIE

Le complément de salaire

En cas de maladie ou d'accident de travail, l'employeur complètera les indemnités journalières du régime de sécurité sociale suivant les règles établies ci-dessous, sous condition d'un an d'ancienneté en cas d'arrêt maladie et sans condition d'ancienneté en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle :

Employés

Délai de carence : le délai est de 3 jours. L'indemnité complémentaire ne sera versée qu'à compter du 4ème jour d'arrêt. Si dans les 12 mois il y a déjà eu un arrêt, le délai de carence sera de 6 jours mais restera de 3 jours pour la Sécurité sociale. Si l'arrêt est supérieur à 28 jours, le délai de carence revient à 3 jours. Pour une hospitalisation, il n'y a pas de carence.

INDEMNITÉS

En cas de maladie :

Ancienneté	100 % des appointements nets	% et durée au-delà
1 à 5 ans	30 jours	90% pendant 15 jours
5 à 10 ans	35 jours	90% pendant 40 jours
10 à 15 ans	90 jours	/
15 à 20 ans	90 jours	60% pendant 30 jours
Plus de 20 ans	120 jours	65% pendant 60 jours

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle :

Ancienneté	100% des appointements nets	% et durée au-delà
Moins de 5 ans	45 jours	/
5 à 10 ans	75 jours	/
10 à 15 ans	90 jours	/
15 à 20 ans	90 jours	60% pendant 30 jours
Plus de 20 ans	120 jours	65% pendant 60 jours

Retrouvez les dispositions prévues pour les agents de maîtrise et cadres dans la Convention d'Entreprise aux articles 4.13.3.2 et suivants.

NOTA

Mon Directeur n'a pas déclaré mon accident de travail ! Que puis-je faire ?

Si l'accident peut être clairement situé « au temps et au lieu du travail », la victime ou ses ayants droit bénéficient alors de la présomption d'imputabilité. C'est à dire que le caractère professionnel de l'accident est présumé établi : « Tout fait accidentel survenu au temps et au lieu de travail est présumé être un accident de travail ».

Cette présomption d'imputabilité est essentielle pour la victime.

Déclarez vous-même votre accident du travail : si votre employeur ne déclare pas votre accident du travail (ou de trajet), VOUS AVEZ 2 ANS POUR LE FAIRE VOUS-MÊME. Il vous suffit d'envoyer un imprimé de déclaration (à télécharger : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R14587) d'accident du travail à votre caisse par lettre recommandée avec accusé de réception, en indiquant avec précision : le lieu et les circonstances de l'accident, et l'identité du, ou des témoin(s) éventuel(s).

- MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE -

Le mi-temps thérapeutique permet à un salarié de reprendre progressivement son activité suite à un arrêt de travail pour maladie. Nous parlerons de mi-temps thérapeutique bien que la reprise du travail puisse se faire de 10% à 90 % selon la prescription. Le terme exact étant le « temps partiel thérapeutique ».

Cette notion est encadrée par deux fondements différents, selon si l'on se trouve suite à une maladie de droit commun ou suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Pour une maladie de droit commun, il est prévu qu'en cas de reprise du travail, l'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou en partie pendant une durée fixée par la caisse, mais ne pouvant excéder une durée déterminée :

- Soit si la reprise du travail et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré
- Soit si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Sauf cas exceptionnel que la caisse appréciera, le montant de l'indemnité maintenu ne peut porter le gain total de l'assuré à un chiffre excédant le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle ».

Pour un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est prévu que l'indemnité journalière peut être maintenue en tout ou partie en cas de reprise d'un travail léger autorisé par le médecin traitant, si cette reprise est reconnue par le médecin-conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure.

Le montant total de l'indemnité maintenue et du salaire ne peut dépasser le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle ou, s'il est plus élevé, le salaire sur lequel a été calculée l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité est réduite en conséquence.

LA PROCÉDURE

La reprise du travail est prescrite par le médecin traitant. Il considère que son patient peut reprendre son travail mais pas à temps complet. Cela va permettre la reprise progressive du travail.

Le salarié transmet sa demande à la Caisse Primaire dont il dépend. Le médecin-conseil rend un avis. La CPAM établit la durée (maximum 1 an reconductible) et le montant des indemnités journalières.

L'employeur reçoit alors la prescription médicale et doit organiser la visite de reprise avec le médecin du travail. Ce dernier va apprécier la faculté pour le salarié à reprendre son travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Le salarié doit également obtenir l'accord de son employeur pour reprendre son travail dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. L'employeur peut refuser, mais doit faire connaître son motif de refus.

La rémunération du salarié en mi-temps thérapeutique se compose d'une part du salaire (versée par l'employeur) correspondant aux heures de travail effectuées et, d'autre part, du versement des indemnités journalières (versée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie) qui viennent compenser la perte de salaire.

Un avenant au contrat de travail est établi par l'employeur. En effet, les conditions de durée de travail et de rémunération étant modifiées, il est préférable de le formaliser par un avenant.

MUTUELLE

Le régime prévoyance : APGIS

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les collaborateurs CSF bénéficient de la protection sociale complémentaire mise en place par les accords Groupe Carrefour du 30 juin 2014 (**revendiqués, négociés et signés notamment par FO**).

Cette protection sociale comprend :

- un régime Maladie-Chirurgie-Maternité ayant pour objet de garantir le versement de prestation en remboursement de frais médicaux engagés à l'occasion d'une maladie, d'un accident ou d'une maternité (consultations, radiologie, prothèses dentaire, optique,...) ;
- un régime Incapacité / Invalidités / Décès ayant pour objet de compléter les prestations servies par la Sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, mais également en cas de décès.

Des valeurs fortes : Le Paritarisme et la Solidarité

Le paritarisme :

L'APGIS a été retenue pour assurer et gérer nos régimes.

L'APGIS est une institution paritaire. Les partenaires sociaux ont toujours piloté le régime APGIS Carrefour en ajustant les cotisations et les garanties chaque fois que nécessaire. Son conseil d'administration est composé à parts égales de représentants des salariés et des entreprises. Cette gestion paritaire garantit les intérêts des salariés, des anciens salariés et de l'entreprise.

La Solidarité :

Ces régimes s'inscrivent dans le cadre de régimes collectifs à adhésion obligatoire. Pour le Régime Maladie-Chirurgie-Maternité.

Une dispense d'affiliation a été retenue pour les conjoints ou pacés travaillant tous les 2 dans le Groupe CARREFOUR.

Cette clause ne sera pas automatique : les personnes concernées devront la demander explicitement auprès du Service Paie (Directeur du magasin).

Dans ce cas, le salarié qui bénéficiera de la plus forte rémunération supportera la coti-

sation et l'autre salarié sera ayant-droit et ne payera pas de cotisation (salaire de base mensuel avec pauses).

FRAIS MEDICAUX : MALADIE CHIRURGIE MATERNITÉ

L'ancienneté requise est de trois mois, la cotisation est mensuelle et répartie à hauteur de 50% à la charge de l'entreprise et 50% à la charge du salarié.

Pour les salariés en temps très partiels la cotisation est plafonnée à 6,5% de leur salaire mensuel de base du salarié (salaire de base + pauses conventionnelles), ce qui limitera son montant.

Comment s'affilier ?

La cotisation du salarié se déclenche automatiquement à partir du 3^{ème} mois d'ancienneté et est prélevée tous les mois sur la fiche de paie.

Toutefois, pour les salariés qui souhaitent bénéficier de la mutuelle dès l'embauche, il sera possible de cotiser dès le 1^{er} jour.

Ce bulletin d'affiliation devra être accompagné de la copie de l'attestation Sécurité sociale jointe à la carte vitale de chacun des membres de la famille à garantir.

MUTUELLE

DÉCÈS INCAPACITÉ INVALIDITÉ

Grâce au régime de prévoyance, le salarié est couvert en cas de décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité permanente reconnue par la Sécurité sociale.

La cotisation est fixée en pourcentage du salaire brut, prélevée tous les mois directement sur la feuille de paie. La cotisation se déclenche automatiquement à partir du 1^{er} jour d'embauche au sein de l'entreprise (sur le même principe que les frais de santé à savoir 50/50 employeur/salariés)

Quelles couvertures ?

Le Régime prévoit :

Décès :

- un capital Décès évolutif selon la situation de famille, versé aux ayants-droits légaux sauf désignation particulière ;
- une rente éducation, pour chaque enfant à charge, jusqu'au 26^{ème} anniversaire (sous conditions), et viagère si l'enfant est handicapé.

Complément sur les indemnités journalières en cas d'arrêt de travail :

En cas d'arrêt de travail du salarié uniquement suite à une maladie, une maladie professionnelle ou un accident du travail donnant droit au paiement par la Sécurité sociale de

prestation, le régime prévoit le versement d'une indemnité complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale. Cette indemnité viendra en complément des indemnités de Sécurité sociale jusqu'à 75 % du salaire brut.

Le cumul des sommes versées par l'APGIS, la Sécurité sociale et la rémunération du travail ne peut excéder 100 % du traitement de référence. Le dépassement éventuel réduit d'autant la prestation de garantie.

Passage en invalidité :

Que le salarié exerce une activité partielle ou qu'il soit incapable d'exercer une activité professionnelle, une rente complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale sera versée, jusqu'à la liquidation de la pension de retraite du salarié.

LA TÉLÉCONSULTATION MÉDICALE

Les salariés affiliés au Régime Groupe Carrefour de l'APGIS bénéficient de la Téléconsultation Médicale qui permet d'avoir accès 24h/24h, 7j/7j partout dans le monde à une consultation de médecine générale réalisée par téléphone avec un médecin.

01 55 92 13 98

ou depuis l'étranger +33 1 55 92 13 98

**Retrouvez tous les documents APGIS
(Notice Prévoyance et Frais Médicaux, bulletin d'affiliation
et de changement de bénéficiaires...)**

**sur notre application FO Market,
rubrique Adhérents, chapitre APGIS, CESU, 1 %**

*Sans signature
ya pas !*

SUBROGATION

Définition :

La subrogation par l'employeur, dans le paiement des indemnités journalières de la Sécurité sociale, est un dispositif permettant d'assurer le maintien du revenu des salariés CSF en situation de maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle.

En application de ce dispositif, la Direction s'engage à verser aux salariés, dans les conditions prévues ci-dessous, les avances de trésorerie équivalentes aux indemnités journalières de la sécurité sociale, ce qui a pour effet, d'une part, de décharger les salariés d'une partie de leurs démarches vis-à-vis des organismes de Sécurité sociale et, d'autre part, de supprimer les retards de paiement par la Sécurité sociale.

Mise en œuvre :

Le système de subrogation concerne les salariés CSF titulaire d'un CDD ou un CDI, à temps partiel ou à temps complet :

- dès lors qu'ils bénéficient du complément de salaire « employeur » tel que prévu,
- dès lors qu'ils sont indemnisés par la Sécurité sociale dans les situations visées par le paragraphe précédent.

Le bénéfice de la subrogation prend fin lorsque le salarié n'a plus droit au complément employeur. L'ensemble des conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier du complément employeur et donc de la subrogation sont rappelées dans les tableaux ci-après.

COMPLÉMENT DE SALAIRE «EMPLOYEUR» EN CAS DE MALADIE

Durée et montant de l'indemnisation

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire	Complément employeur
Employés	de 1 à 5 ans	100 % pendant 30 jours puis 90 % pendant les 15 jours suivants	
	de 5 à 10 ans	100 % pendant 35 jours puis 90 % pendant les 40 jours suivants	
	de 10 à 15 ans	100 % pendant 90 jours	
	de 15 à 20 ans	100 % pendant 90 jours puis 60 % pendant les 30 jours suivants	
	plus de 20 ans	100 % pendant 120 jours puis 65 % pendant les 60 jours suivants	
Agents de Maîtrise	moins de 5 ans	100 %	Pendant 55 jours
	de 5 à 10 ans	100 %	Pendant 75 jours
	de 10 à 15 ans	100 %	Pendant 90 jours
	de 15 à 20 ans	100 %	Pendant 105 jours
	de 20 à 25 ans	100 %	Pendant 125 jours
	de 25 à 30 ans	100 %	Pendant 135 jours
	plus de 30 ans	100 %	Pendant 160 jours
Cadres	moins de 5 ans	100 %	Pendant 90 jours
	de 5 à 10 ans	100 %	Pendant 120 jours
	de 10 à 30 ans	100 %	Pendant 150 jours
	plus de 30 ans	100 %	Pendant 155 jours

SUBROGATION

COMPLÉMENT DE SALAIRE « EMPLOYEUR » EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

Catégorie	Ancienneté	IJSS (% du salaire journalier)		Complément employeur maintien à 100% du salaire pour les salariés ayant au moins un mois d'ancienneté
		28 premiers jours	à partir du 29 ^{ème} jour	
Employés	moins de 5 ans	60 %	80 %	Pendant 1,5 mois
	de 5 à 10 ans	60 %	80 %	Pendant 2,5 mois
	de 10 à 20 ans	60 %	80 %	Pendant 3 mois
	plus de 20 ans	60 %	80 %	Pendant 4 mois
Agents de Maîtrise	moins DE 5 ans	60 %	80 %	Pendant 2 mois
	de 5 à 10 ans	60 %	80 %	Pendant 3 mois
	de 10 à 20 ans	60 %	80 %	Pendant 4 mois
	plus de 20 ans	60 %	80 %	Pendant 6 mois
Cadres	moins DE 5 ans	60 %	80 %	Pendant 4 mois
	de 5 à 10 ans	60 %	80 %	Pendant 5 mois
	plus de 10 ans	60 %	80 %	Pendant 7 mois

COMPLÉMENT DE SALAIRE «EMPLOYEUR» POUR LA MATERNITÉ

Ancienneté	Durée de versement de l'indemnité complétant les IJ pour atteindre le salaire mensuel net		
	Employés et Agents de Maîtrise	Cadres	Congé d'adoption
après 1 mois		4 mois (*)	
après 1 an	8 semaines		8 semaines
après 2 ans	12 semaines		12 semaines
après 3 ans	16 semaines	5 mois (*)	16 semaines
après 5 ans			
après 10 ans			

Le Ticket CESU (Chèque Emploi Service Universel) est un mode de paiement qui permet de régler les frais de garde d'enfants ou de services à la personne à domicile :

1. GARDE D'ENFANTS

MONTANT : 300 € par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié

POUR :

- > la garde d'enfant à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile,...),
- > la garde d'enfants hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée) ;

CONDITIONS :

- > le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique...)
- > avoir 1 an d'ancienneté au moment de la demande,
- > avoir 1 enfant à charge âgé de moins de 6 ans,
- > ou un enfant handicapé jusqu'à 18 ans inclus.

2. MULTI-SERVICES

MONTANT : 500 € par an avec une participation de l'employeur à hauteur de 50%, l'autre partie restant à la charge du salarié.

POUR :

- > la garde d'enfant à domicile (notamment Baby-Sitter, garde partagée à domicile, ...)
- > la garde d'enfant hors du domicile (crèche, jardin d'enfants, halte-garderie, garderie périscolaire, assistante maternelle agréée) ;
- > les services à la personnes à domicile (ex : assistance aux personnes handicapées, ménages, repassage, jardinage, bricolage, etc...).

CONDITIONS :

- > le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique...)
- > avoir au moins 5 ans d'ancienneté

DISPOSITIONS COMMUNES

Le montant s'apprécie par foyer. Cependant, lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF, le bénéfice du CESU pourra être accordé deux fois au sein du foyer. Les deux dispositifs (1 et 2) ne peuvent se cumuler pour un même salarié.

OBTENTION

Commander tout ou partie de vos droits quant vous le souhaitez, entre le 17 du mois en cours et le 15 du mois suivant, en vous connectant à votre Espace Bénéficiaire Ticket CESU (www.ticket-cesu.fr) grâce aux identifiants génériques : valable uniquement pour votre première commande.

Identifiant : 4472427

Mot de passe : ticketcesu

Dès votre inscription vous recevrez votre identifiant/mot de passe personnel pour vous connecter.

Si vous ne possédez pas de connexion internet, rapprochez vous de votre direction pour effectuer votre commande.

Si vous avez choisi des Ticket CESU papier, ils seront livrés à votre domicile en fin de mois. Si vous avez choisi des Ticket CESU électroniques, ils seront crédités directement sur votre Espace Bénéficiaire Ticket CESU.

Attention : les Tickets CESU sont valables jusqu'au 31 janvier de l'année N+1.

POUR INFO :

Assistance téléphonique : 0821 610 610

*Sans signature
ya pas !*

— ÉPARGNE SALARIALE —

L'épargne salariale du groupe Carrefour est gérée par Natixis Intérepargne et contrôlé par le Conseil de Surveillance.

Le Conseil de Surveillance est composé de 38 membres titulaires.

- 20 membres désignés par les Organisations Syndicales pour 4 ans.
- 18 membres désignés par la Direction des Ressources humaines du Groupe.

Le rôle du Conseil de Surveillance qui se réunit 2 à 3 fois par ans :

- examen des comptes annuels des FCPE (Fonds Communs de Placement Entreprise),
- examen de la gestion financière, administrative des FCPE,
- adoption des rapports annuels des fonds,
- changement de gestionnaire,
- communication aux salariés (plaquette d'information...).

Le PEG (Plan d'Épargne Groupe) est composé de 6 FCPE bloqués minimum 5 ans sauf débloquages exceptionnels (page 49) :

- ACTION
- LONG TERME
- ÉVOLUTION
- ÉQUILIBRE SOLIDAIRE
- PRUDENCE SOLIDAIRE
- COURT TERME

Le PERCO (Plan d'Épargne Retraite Complémentaire) est composé de 6 FCPE, bloqués jusqu'au départ à la retraite, sauf débloquage exceptionnel (page 49) :

- LONG TERME
- ÉVOLUTION
- ÉQUILIBRE SOLIDAIRE
- PRUDENCE SOLIDAIRE
- COURT TERME
- SÉLECTION OSTRUM ACTION EURO PME

Pour toutes modifications de vos données personnelles :

- Par internet : www.interepargne.natixis.fr
- Par téléphone : 02.31.07.74.00

Les performances des fonds sont affichées mensuellement en magasin par les directeurs.



ÉPARGNE SALARIALE

Si vous faites des placement sur le PEG ou le PERCO
l'entreprise peut abonder votre placement

PLACEMENT	PEG	PERCO
Abondement annuel	PEG (bloqué 5 ans sauf motif de déblocage anticipé)	PERCO (Bloqué jusqu'à la retraite sauf motif de déblocage anticipé)
Sur la Participation	PAS D'ABONDEMENT	30 %
Sur l'Intéressement Collectif	40 % sur les 400 premiers € puis 20 % au-delà	50 % sur les 1000 premiers € et 20% au-delà
Sur versement volontaires (dont transferts CET)	20%	100 % sur les 450 premiers €, puis 50 % entre 450 € et 2000 €, puis 25 € au-delà de 2000 €
Plafond d'abondement	2300 € par an, porté à 3450 € sur CARREFOUR ACTIONS	2300 € par an

RÈGLES DE DÉBLOCAGE

RÈGLES DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ	PEG	PERCO
Mariage PACS	OUI	NON
Naissance / Adoption	OUI	NON
Divorces / Dissolution PACS	OUI	NON
Décès	OUI	OUI
Cessation du contrat de travail	OUI	NON
Création ou reprise d'une entreprise	OUI	NON
Résidence Principale	OUI	OUI
Surendettement	OUI	OUI
Expiration des droits à l'assurance chômage	NON	OUI
Invalidité	OUI	OUI

Retrouvez toutes les fiches concernant les règles de déblocage sur notre Application FO MARKET rubrique «Accords» Chapitre «Épargne salariale».



— FOND DE SOLIDARITÉ —

Le fonds de solidarité Carrefour Market a pour objectif de venir en aide aux salariés en difficultés financières exceptionnelles liées à des facteurs personnels ou extérieurs.

Attention, le fond n'est accessible que pour les salariés ayant un an d'ancienneté au sein de la société.

Le budget alloué pour l'année N (jusqu'au 31 mars N+1) est de 250 000 € (le montant est revu chaque année dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires). Une partie de ce budget sera consacrée, à hauteur de 40 000 €, aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant justifier de dette. Ce budget permettra d'apporter une aide à des salariés présentant un dossier et rencontrant temporairement d'importantes difficultés financières pouvant notamment être liées à un changement de situation de famille, à une catastrophe naturelle...

Le fonds intervient pour plusieurs motifs :

- endettement
- situation personnelle difficile
- situation sociale difficile
- frais médicaux
- handicap
- décès
- catastrophes naturelles



FOND DE SOLIDARITÉ

SITUATIONS	CAS DE PRISE EN CHARGE	MONTANT MAXIMUM ALLOUÉ
Endettement	Loyers impayés, factures EDF impayées, factures d'eau impayées... Pas de prise en charge des crédits à la consommation	2000 €
Situation personnelle difficile	Séparation, divorce, plusieurs personnes à charge...	2000 €
Situation sociale difficile	Problème de logement, perte d'emploi du conjoint	2000 €
Frais médicaux*	Salarié, conjoint, enfant	Frais d'hospitalisation non remboursés, et frais générés pour l'accompagnement d'un enfant hospitalisé.
Handicap*	Salarié, conjoint, enfant	Soins récurrents, aménagement d'une chambre ou d'une voiture, achat d'un fauteuil roulant, déplacements en vue de soins hospitaliers.
Décès*	Salarié, conjoint, enfant, parents, grands parents	Aide au paiement des obsèques
Catastrophes naturelles		Attribution immédiate d'une aide financière

Dans la mesure du possible, les aides seront versées directement aux créanciers ou aux entreprises et services financés par le fonds de solidarité.

Saisine de la Commission :

- Les organisations syndicales
- Les représentants du personnel
- La direction
- L'assistante sociale de la ville

Les dossiers sont transmis à la Commission de Solidarité par l'intermédiaire du service des Relations Sociales de chaque Direction Opérationnelle. Le dossier doit comporter la demande de prise en charge par le fonds de solidarité dûment remplie, ainsi que toutes les pièces justificatives nécessaires.

FRAIS DE TRANSPORT

Les frais de transport et de parking

TRANSPORT

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'entreprise remboursera, sur justificatifs, au salarié 50 % du prix du titre d'abonnement souscrit pour leur déplacement effectué au moyen des transports publics de voyageurs (ou de services publics de location de vélo) entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

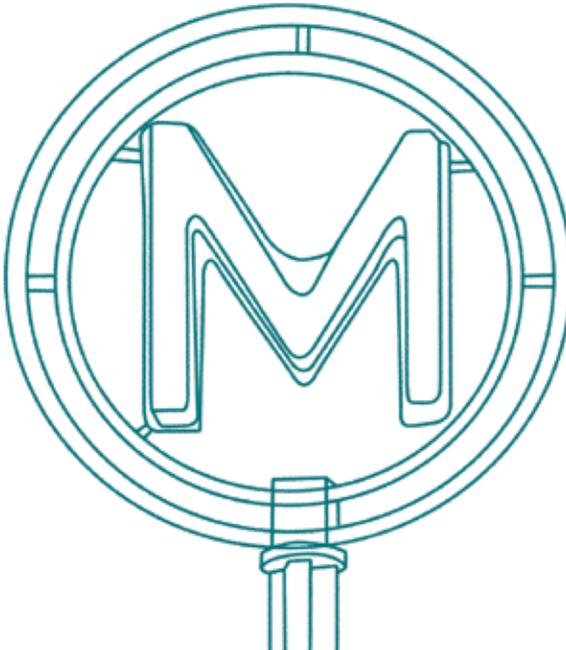
Les autres dispositifs visant à indemniser les salariés de leurs frais de transport entre leur domicile et leur lieu de travail ont été supprimés par l'accord du 30 janvier 2004. Toutefois, pour les salariés étant CSF à la date du 30 juin 2004 ayant bénéficié, antérieurement à la date d'entrée en vigueur dudit accord, du remboursement de leur

frais de transport, le remboursement a été maintenu et gelé dans son montant journalier (valeur novembre 2003).

PARKING

Dans l'hypothèse où des salariés travaillent sur un magasin disposant d'un parking payant, CSF s'engage à examiner les solutions envisageables permettant aux salariés utilisant leur véhicule personnel pour se rendre à leur travail de se garer gratuitement ou à moindre coût.

FO revendique la prime transport pour tous. En particulier pour ceux qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre tous les jours au travail.



HANDICAP

L'accord handicap vise à favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les acteurs

Un pilote national « Mission Handicap » est chargé d'impulser, de coordonner et d'animer l'ensemble du programme en interne et en externe.

Les chargés de mission

Désignés par la direction opérationnelle, ils veillent particulièrement à la mise en œuvre des aménagements de postes et à la recherche de solutions pour les salariés en difficulté de santé au travail. Les salariés handicapés peuvent bénéficier d'une formation spécifique et adaptée à leur handicap, en particulier au cours de la première année qui suit leur embauche ou la reconnaissance de leur handicap.

Le référent « mission handicap »

C'est la personne vers laquelle le salarié handicapé du magasin peut s'adresser en cas de besoin. Son rôle est de faciliter l'intégration du travailleur handicapé, d'aider au maintien de l'emploi, d'informer le salarié sur les mesures para-professionnelles ainsi que d'accompagner les salariés dans leurs démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Le référent Handicap sera présenté à tout nouvel embauchés qu'il soit en situation de handicap ou non.

Il est important que le salarié se fasse reconnaître afin de pouvoir bénéficier

des aides prévues par la mission handicap. Ce dispositif peut lui faciliter la vie quotidienne, en lui permettant l'aménagement par exemple de poste de travail ou d'horaires de travail adaptés.

Ce statut permet à l'entreprise d'étudier et de financer des solutions de maintien dans l'emploi si l'évolution rend difficile la bonne tenue du poste. Le référent a à sa disposition des moyens variés, dont une formation « E Learning », des échanges périodiques avec le directeur de magasin, chaque référent Handicap bénéficie de cinq heures par année civile pouvant être fractionnées et des heures complémentaires pourront être octroyées sur validation du Directeur, pour promouvoir la mission handicap, et des réunions de sensibilisation et d'échanges avec les chargés de mission.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée généralement pour une durée de 5 (voire 10) ans par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées du département (CDAPH).

Tout collaborateur qui souhaite obtenir ou renouveler sa demande de « RQTH » bénéficie d'une journée ou de deux demi-journées d'absence rémunérées au titre des démarches administratives.

À NOTER

Le salarié parent d'un enfant handicapé pourra bénéficier d'une journée d'absence payée pour réaliser les démarches administratives pour son enfant. Un aménagement d'horaire est également prévu pour le salarié ayant fiscalement à charge un descendant, ascendant ou un conjoint handicapé nécessitant des soins, sur présentation d'un certificat médical.

— MÉDAILLE DU TRAVAIL —

Un salarié du secteur privé peut, sous conditions, recevoir la médaille d'honneur du travail en récompense de l'ancienneté de service et de la qualité des initiatives prises dans son travail.

TYPE DE MÉDAILLE	ANCIENNETÉ DE SERVICE	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE CARREFOUR	PRIME
ARGENT	20 ans	13 ans	300 €
VERMEIL	30 ans	20 ans	450 €
OR	35 ans	23 ans	600 €
GRAND OR	40 ans	26 ans	750 €

Nota : Les services pris en compte pour la détermination de l'ancienneté des candidats peuvent avoir été effectués chez un nombre illimité d'employeurs.

Périodes assimilées à du travail

Certaines périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail. Il s'agit des périodes suivantes :

- le temps passé au titre du service national,
- les congés de maternité et les congés d'adoption (dans la limite d'une année d'ancienneté maximum),
- les stages rémunérés de la formation professionnelle, les congés individuels de formation (CIF), les congés de conversion,
- la période de suspension du contrat de travail est prise en compte à hauteur de 50% (ainsi un congé parental d'un an équivaut à 6 mois d'ancienneté),

Procédure

Le salarié doit faire une demande de médaille auprès du directeur qui la remontera au service paie.

Constitution du dossier

- Formulaire CERFA n° 11796*01 rempli, daté et signé : (à télécharger sur le site Service-Public.fr ou sur simple demande à jmarcrob@gmail.com)
- Photocopie d'une pièce d'identité
- Photocopie des certificats de travail de chaque employeur
- Attestation récente du dernier employeur
- Attestation des services accomplis au titre du service national ou photocopie du livret militaire

- Pour les mutilés du travail : photocopie du relevé des rentes

L'attribution de la médaille donne lieu à la délivrance d'un diplôme par la mairie. Il faut remettre une copie de ce diplôme à votre directeur pour le déblocage de la prime. Les médailles métalliques sont frappées et gravées aux frais de l'entreprise.

LA MÉDAILLE ANIA

Depuis 1970, la médaille ANIA est décernée aux salariés qui ont consacré plus de 20 ans de leur carrière au service de l'industrie alimentaire.

Elle comporte deux grades :

Échelon Argent : 20 ans d'ancienneté

Échelon Vermeil : 30 ans d'ancienneté

Une prime de 250 € si le salarié justifie de 13 ans d'ancienneté dans le Groupe

Procédure

Le salarié doit faire une demande de médaille auprès du directeur qui la remontera au service paie qui vérifiera les conditions d'ancienneté chez CSF et dans le Groupe. Si l'ancienneté n'est pas suffisante, le salarié devra justifier des années restantes par une attestation de l'ancien employeur. Le service paie renseigne le dossier, y joint les pièces demandées et les envoie à l'organisme concerné.

REMISE SUR ACHAT

Une remise de 10 % est accordée aux salariés faisant leurs achats dans les magasins CSF (Carrefour Market intégrés) et Carrefour Hypermarchés France intégrés.

Le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances et au fuel domestique, ainsi qu'à la location de véhicules Carrefour et Drive accolés.

Pour bénéficier de cette remise, les salariés devront être détenteur de la carte PASS.

La carte PASS Universelle est gratuite pour le salarié, ainsi que la seconde carte libellée au nom de son conjoint.

La carte GOLD est ramenée à 36 € (au lieu de 50 €) pour le salarié.

Le montant des cotisations est prélevé à la date anniversaire de la souscription puis reversé sur le Compte Epargne.

Le plafond des achats donnant droit à remise a été fixé en mars 2017 (NAO signé par FO) à

11 000 € par année et par salarié bénéficiaire (soit une remise annuelle de 1 100 €).

Les salariés non éligibles à la carte PASS (en situation d'interdit bancaire) bénéficient de l'ensemble de ses avantages.

Pour les obtenir, ils devront toutefois faire la demande de carte PASS. Un refus par écrit leur sera délivré, il suffira ensuite de le présenter mensuellement avec les preuves d'achats (tickets de caisse) au responsable du magasin qui les transmettra au service paie. Dans ce cas de figure, la remise s'effectuera sous forme de bons d'achats Carrefour.

Pour bénéficier des mêmes droits que les salariés détenteur de la carte PASS, vous avez la possibilité d'acheter une carte CZAM en magasin. Les frais de gestion du compte ainsi que les frais de 5 € d'achat du coffret CZAM seront remboursés, sur le compte fidélité du salarié. Attention, la remise sur achat n'est valable que sur une seule des deux cartes à votre choix.

À NOTER

La remise est également applicable sur les achats effectués via le site Rue du Commerce (rueducommerce.fr), à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour ainsi qu'aux achats effectués aux Drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés. Pour les voyages, certaines agences demandent une attestation de droit de remise, il suffit d'en faire la demande auprès de votre directeur.



TITRES RESTAURANT

Les salariés ayant un an d'ancienneté peuvent bénéficier d'un titre restaurant par jour dans les conditions suivantes :

VALEUR FACIALE : 6 €

3,60 € à la charge de la direction CSF

2,40 € à la charge du salarié

Répartition 60% employeur et 40% salarié, c'est le maximum autorisé par la loi.

Cette disposition s'applique aux salariés dont l'horaire journalier de travail comprend l'heure habituelle du repas, c'est-à-dire :

- travailler le matin et l'après midi quelque soit le nombre d'heures de travail
- travailler jusqu'à 13H30 minimum
- travailler l'après midi à partir de 12H30, travailler l'après midi jusqu'à 20H

- pour ceux qui travaillent le soir, commencer au plus tard à 19H30
- pour les salariés commençant tôt le matin et amenés à prendre un petit déjeuner, être planifiés au moins sur 6H de travail

Cette disposition ne s'applique pas :

- aux salariés qui bénéficient d'une participation de l'employeur aux frais de repas
- aux salariés qui prennent leurs repas à l'extérieur et qui bénéficient d'un remboursement par le biais de notes de frais
- les salariés absents de leur poste de travail quelqu'en soit le motif ne bénéficient pas des titres restaurant.



À NOTER

La direction s'est engagée à ce que la planification des horaires ne soit pas modifiée de manière à exclure des salariés de l'attribution des titres restaurant.



CSE-CSSCT
comprendre
et réussir

Avec l'INACS :

Ma formation santé et sécurité (CSSCT) est prise en charge intégralement par mon employeur : aucune perte de salaire

Ma formation est sur mesure : avec mon équipe je choisis mon lieu et ma date de formation

Ma formation CSE (congé de formation économique, sociale et syndicale) me donne droit au maintien total de ma rémunération par mon employeur

Ma formation est assurée par des professionnels directement issus du monde syndical



Pour formaliser ma demande de formation,
je contacte l'INACS – secretariat@inacs.fr – www.inacs.fr

ADHÉSION

**Crédit d'impôt de 66 %
sur le montant
de la cotisation.
N'hésitez plus !**



J'adhère à FO :

Nom :

Prénom :



.....

.....

.....



.....

Nom du magasin :

Fait à :

Le :

Signature :

**Bulletin à remettre à votre délégué syndical
ou envoyer le à : FGTA-FO - 15 avenue Victor Hugo - 92170 VANVES**



PRIMES VERSEES EN 2019

**Intéressement Collectif Market
+ Participation
+ Intéressement Groupe Carrefour**

1467 €

**En moyenne pour un salarié à temps plein
présent toute l'année 2018**

Intéressement Collectif Carrefour Market : 847€ (prime globale moyenne par magasin)
Participation + Intéressement Groupe : 625€ en moyenne

Ces primes ont été obtenues par la négociation et surtout grâce à la signature des accords par FO principalement.

Pour rappel, l'Intéressement Groupe a été mis en place suite à la grève historique de 2018, dont FO est à l'origine.

Sans signature de **FO**
y'a pas

DONNEZ UN VRAI VISAGE AU CSE !



Le CSE c'est...

Défendre nos emplois et l'égalité

Améliorer nos conditions de travail

Mener des actions sociales et syndicales

Voter FO c'est aussi...

Négocier nos salaires et accords collectifs



et j'en suis fier !