

LA CFTC chez MARKET

L'ESSENTIEL DE VOS DROITS

TEMPS DE TRAVAIL



REMUNERATION



AVANTAGES



ACCORDS



VOS ELUS



Absences autorisées	6
Absences parentales	7
Aménagements d'horaires	8
CESU	19
CET	9
Congés annuels	3
Congés d'ancienneté / Congés de paternité	5
Femmes enceintes	20
Fond de solidarité	18
Fractionnement / JRTT	4
Heures de nuit	26
Heures supplémentaires / Complémentaires	26
Intéressement collectif	14
Inventaires	21
Jours fériés	24
Maladie / Complément de salaire	22/23
Médaille du travail	13
Participation	15
Pauses / coupures	27
Prime annuelle	10
Prime de naissance	12
Prime de vacances	11
Remise sur achats	17
Séniors	29
Temps de travail / Temps d'habillage	28
Titre restaurant	16
Transport	16
Travail du dimanche	25

Calcul des Congés Payés

L'année de référence pour l'acquisition des droits aux congés payés est fixée du 1er juin de l'année précédente au 30 mai de l'année en cours. Le congé annuel s'acquiert à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. La période de prise des congés doit s'effectuer entre **le 1er juin et le 31 mai de l'année suivante**.

Les congés non pris durant cette période ne pourront pas être reportés sur l'année suivante et ne pourront pas donner lieu à indemnisation. Toutefois il sera possible de reporter une partie des congés pour alimenter un compte épargne temps (CET).

Sont également comptés comme du temps de travail effectif, donc avec maintien du droit aux congés payés :

- Les Congés de maternité, de paternité et d'adoption
- Les RTT
- Les Accident du travail ou maladie professionnelle (limité à un an d'arrêt consécutif)
- Les arrêts maladie dans la limite de deux mois dans l'année pour les salariés comptant deux ans d'ancienneté au sein de l'entreprise. En cas de dépassement seulement deux mois seront dus pour les congés payés.
- Les absences autorisées pour circonstances de famille
- Les formations économiques, sociales et syndicales
- La journée de préparation à la défense nationale

Prise des Congés

Les dates et l'ordre des départs en congé sont établis par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par le salarié et de sa situation familiale (enfants en âge scolaire, membres d'une même famille, vacances du conjoint). Le salarié indique sur le planning les dates de congés souhaitées en tenant compte des éventuelles semaines au cours desquelles la prise de congés n'est pas envisageable.

Le congé principal (**du 1er mai au 31 octobre**) favorise la prise de 4 semaines consécutives avec, dans la mesure du possible, un seul fractionnement permettant la prise d'au moins 3 semaines consécutives.

En cas de désaccord le responsable demandera 3 propositions aux salariés concernés et tranchera en fonction de critères objectifs.

Le planning des congés d'été (du 1^{er} mai au 31 octobre) est affiché au plus tard le 1er avril.

Pour les congés d'hiver (**du 1er novembre au 30 avril**), les critères et les modalités sont identiques, le planning est affiché au plus tard **le 1er octobre**.

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

Les salariés nouvellement embauchés peuvent, avec l'accord de la direction, prendre une partie de leurs congés payés par anticipation.

La Direction s'engage à accepter, sur demande, le départ en congés d'été des employés le vendredi soir. Ainsi, pour le départ en congés d'été :

- pour les collaborateurs dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail se fait sur 5 jours, le jour de repos sera accordé le samedi ;
- pour les collaborateurs dont la répartition de la durée hebdomadaire du travail se fait sur 6 jours, il sera accepté, sur demande, la pose d'un jour de repos le samedi. »

Fractionnement JRTT

Les congés de fractionnement sont attribués au salarié qui répond aux conditions suivantes :

- Être présent à l'issue de la période d'été.
- Avoir acquis 30 jours de congés (droit complet annuel).
- Avoir pris moins de 22 jours de congés sur la période d'été.
- Prendre sur la période d'hiver (du 1er novembre au 30 avril) un minimum de 3 jours ouvrables de congés payés acquis lors de la période d'été (hors 5ème semaine et congés d'ancienneté).

Pour 3 jours ouvrables de congés d'été pris l'hiver = 1 jour de fractionnement.

Pour 6 jours ouvrables de congés d'été pris l'hiver = 2 jours de fractionnement.

Les jours de fractionnement sont attribués et pris en compte sur la fiche de paie de novembre.

Toute journée de fractionnement qui ne serait pas prise au 31 mai de l'année suivante est perdue.

Les règles ci-dessus ne font pas obstacle à la possibilité légale relative à la renonciation par le salarié à l'attribution des jours de fractionnement.

Les JRTT

La période d'acquisition s'étend du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les droits sont de :

- 5 JRTT pour les employés titulaires d'un contrat à 37h50
- 14 JRTT pour les agents de maîtrise et cadres

Les JRTT devront être pris sur l'année et ne pourront donc pas être reportés sur l'année suivante, soit :

Pour les employés :

- De manière consécutive (5 jours ouvrés = 1 semaine)
- Sous forme de fractionnement :

2 jours ouvrés au choix du salarié sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. La date des autres JRTT sera fixée par le supérieur hiérarchique en respectant un délai d'un mois.

Pour les agents de maîtrise et cadres:

- Pour 30% du droit (arrondi à 5 jours pour un droit à 14 JRTT) au choix du salarié sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. Ces jours, sauf accord de la direction ne pourront être pris de façon consécutive. La date des autres JRTT sera fixée par le supérieur hiérarchique en respectant un délai d'un mois.

Si cette planification devait faire l'objet d'une modification, elle devra faire l'objet d'une information du salarié au moins 15 jours à l'avance.

Sauf accord de la hiérarchie, les 5 jours ouvrés ne pourront être accolés à des congés payés.

Congés d'ancienneté

Congés de paternité

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

- 1 jour ouvré après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours ouvrés après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours ouvrés après 20 années d'ancienneté dans l'entreprise
- 4 jours ouvrés après 25 années d'ancienneté dans l'entreprise
- 5 jours ouvrés après 30 années d'ancienneté dans l'entreprise
- 6 jours ouvrés après 35 années d'ancienneté dans l'entreprise
- 7 jours ouvrés après 40 années d'ancienneté dans l'entreprise

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 (1er juin).

Congé paternité :

Après la naissance de son enfant, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs ou de 18 jours calendaires consécutifs en cas de naissances multiples, entraînant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur par écrit (lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge) au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

Ce congé de paternité doit nécessairement être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois, ce congé peut être reporté au-delà des quatre mois dans l'un des cas suivants :

- Hospitalisation de l'enfant : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation.
- Décès de la mère : dans ce cas, le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L 1225-28 du Code du Travail, c'est à dire un congé correspondant à une suspension de contrat de travail pendant une durée de 10 semaines à compter du jour de la naissance de l'enfant.

Absences autorisées

Motif	Durée des congés
Mariage du salarié	5 jours ouvrés
PACS du salarié	5 jours ouvrés
Mariage d'un enfant : <ul style="list-style-type: none"> Moins d'un an d'ancienneté Plus d'un an d'ancienneté 	1 jour ouvré 2 jours ouvrés
Mariage du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré
PACS du père ou de la mère	1 jour ouvré
Naissance ou adoption	3 jours ouvrés
Baptême, communion solennelle ou équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions (après un an d'ancienneté)	1 jour ouvré
Décès du conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, du père, de la mère, d'un enfant ou d'un petit-enfant	5 jours ouvrés
Décès d'un beau-fils ou d'une belle-fille	4 jours ouvrés
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent	3 jours ouvrés
Décès d'un grand parent du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, d'un beau-frère, d'une belle-sœur	2 jours ouvrés
Décès d'un arrière grand parent	1 jour ouvré
Examen ambulatoire sous anesthésie générale du salarié ayant un an d'ancienneté	1 jour ouvré
Déménagement pour motif personnel <ul style="list-style-type: none"> Avoir un an d'ancienneté 	1 jour ouvré
Démarche administrative pour une demande ou un renouvellement de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	1 jour ouvré
Accompagnement pour les examens médicaux et/ou démarches administratives d'un conjoint, enfant ou ascendant handicapé	2 jours ouvrés
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrés
Epreuve du permis de conduire	Le temps nécessaire sans perte de salaire (limité à 2 tentatives)
Jurés d'assises	Pas de perte de salaire

Pour chaque congés ou absence, il est impératif de le justifier (acte de naissance ou de décès, convocation aux épreuves du permis...). Ils sont en principe pris au moment de l'évènement (ou au plus tard 7 jours après celui-ci).

Absences parentales

Absences rémunérées

Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant

- Enfants de moins de 16 ans :

Pour veiller un enfant à charge âgé de moins de 16 ans, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale de 8 jours ouvrés par année civile.

- Enfants de plus de 16 ans :

Pour veiller un enfant âgé de plus de 16 ans et encore fiscalement à charge de ses parents, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence payée d'un jour ouvré par année civile.

8 jours
ouvrés/an

Absences en cas d'hospitalisation du conjoint, du concubin ou partenaires sous PACS

Sous réserve de justifier d'un bulletin de présence ou de situation, le salarié a le droit de bénéficier d'une journée d'absence rémunérée pour la 1^{ère} journée d'hospitalisation :

- En cas d'hospitalisation d'urgence de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

- Ou en cas d'hospitalisation d'une durée de plus de 24h (hors examens médicaux) de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

- Ou en cas d'hospitalisation de jour ne nécessitant pas une nuit d'hospitalisation de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS.

Dans les autres cas, le jour d'absence prévu dans le cadre du présent article ne donnera lieu à aucune rémunération et pourra seulement être, le cas échéant, récupéré par le collaborateur en accord avec son supérieur hiérarchique.

1 jour
ouvré/an

Absences non rémunérées

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.

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.

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 prévus 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.

6 jours
ouvrés/an
dont 1 jour
rémunéré
par enfant

Congé de présence parentale pour enfant malade

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut demander à bénéficier d'un congé de présence parentale en vertu de l'article L 1225-62 du code du travail.

La durée du congé dont peut bénéficier le parent pour un même enfant et pour une même pathologie est au maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois. Aucun de ces jours ne peut être fractionné.

Non rémunéré, ce congé ouvre droit à l'allocation de présence parentale.

Conformément à l'article L 1225-64 du code du travail, à l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

310 jours
ouvrés sur une
période de 36
mois

Des aménagements d'horaires sont autorisés dans certaines circonstances :

Evènements familiaux

- Témoin lors d'un mariage
- Décès d'un oncle ou d'une tante

Aménagements liés à l'handicap

Salarié ayant à charge fiscalement un descendant, un ascendant ou un conjoint handicapé, nécessitant des soins, sur présentation d'un certificat médical.

Maternité

Réduction d'horaire d'une demi-heure par journée travaillée à partir du 1er jour du 4ème mois de grossesse sans perte de rémunération.

Lors du retour des congés maternité jusqu'à l'âge d'entrée en première année de maternelle de l'enfant.

Procréation Médicalement Assistée

Pour se rendre aux examens médicaux pendant la durée de traitement.

Rentrée scolaire

Jusqu'à l'entrée en classe de 6ème inclus.

Favoriser le cumul d'emplois ou de postes

Salariés à temps partiel cumulant deux emplois, horaires 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

- Aménagement temporaire pour un salarié en cours de procédure de divorce et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants.
- En cas de garde alternée des enfants fixée par décision de justice.
- Afin d'aider les couples divorcés, la société favorisera le positionnement des congés, en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires.

Les salariés en situation de veuvage avec enfant(s)

Aménagement d'horaires temporaire pour un salarié en situation de veuvage et dont les horaires ne lui permettent pas de faire garder ses enfants.

Le CET

Compte Epargne Temps

Bénéficiaires du C.E.T.

Tout salarié justifiant d'une ancienneté d'un an dans le groupe à la date de la demande d'ouverture du compte.

Placement du CET

- **12 jours** ouvrables par an (dont 6 jours ouvrables de CP maxi) plafonné à **50 jours**
- **19 jours** ouvrables par an pour les seniors de 50 ans et plus plafonné à :
 - 150 jours pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 53 ans
 - 155 jours pour les salariés âgés de 53 ans et de moins de 58 ans
 - 160 jours pour les salariés âgés de 58 ans et plus

Au-delà des 160 jours, les salariés seniors pourront placer les jours dans le PEG et/ou le PERCO.

Alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. pourra être alimenté, au choix du salarié, par des jours et/ou des éléments de salaire.

- Avant le 15 mars : Prime d'objectifs individuels ou « rémunération variable, prime de vacances
- Avant le 15 avril : CP, congés de fractionnement, ancienneté
- Avant le 15 novembre : CP, JRS/JRTT, prime annuelle

Utilisation du C.E.T. pour rémunérer un congé

Les jours épargnés au C.E.T. peuvent être utilisés pour indemniser tout ou partie d'un congé, à savoir :

- Un congé pour convenance personnelle
- Un congé de longue durée (formation, création d'entreprise, sabbatique)
- Un congé lié à la famille (parental d'éducation, proche aidant, solidarité familiale, présence parentale)
- Un congé de fin de carrière à temps partiel
- Un congé de fin de carrière à temps complet

Utilisation du C.E.T. sous forme monétaire

Le salarié a le droit de demander le déblocage, sous forme monétaire, de tout ou partie des droits acquis au C.E.T.

dans les cas suivants :

- Mariage ou Pacs du salarié,
- Naissance ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption
- Divorce ou dissolution d'un Pacs, décès du conjoint ou du cosignataire d'un Pacs, ou d'un enfant
- Suite à des problèmes de santé entraînant une hospitalisation d'une durée supérieure à deux mois, continus ou discontinus, au cours des 12 mois précédant la demande
- Invalidité totale ou partielle du salarié, du conjoint ou du cosignataire d'un Pacs, reconnu par la sécurité sociale
- Surendettement du salarié

Utilisation du CET dans le cadre de l'épargne salariale

Le salarié peut utiliser ses droits affectés sur le CET pour alimenter le PEG ou le PERCO.

Les montants versés seront abondés selon les règles suivantes :

- **Sur le PEG** : 20 % du montant versé. L'abondement est plafonné à 2 300 € par année civile. Ce plafond est porté à 3 450 € pour le fonds CARREFOUR ACTIONS.
- **Sur le PERCO** : 100 % du montant versé pour les 450 premiers euros puis 50 % jusqu'à 2000€ puis 25% au delà. L'abondement est plafonné à 2 300 € par année civile.

Prime Annuelle ou 13^{ème} mois

Le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) :

- Absences pour exercice du mandat syndical
- Absences rémunérées pour recherche d'emploi
- Absences pour congés payés
- La durée des absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne temps
- La durée du congé légal de maternité et d'adoption, la durée du congé légal de paternité
- Les absences autorisées pour circonstances de famille et pour soigner un enfant malade
- Jours d'absence pour maladie ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise
- Jours d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail n'ayant pas donné lieu à complément de salaire versé par l'entreprise.
- Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

Conditions d'attribution :

- Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement (réputé acquis au plus tard le 02 janvier).
- Etre titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement. Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu depuis plus d'un an au moment du versement répondent à cette condition.

En cas de départ au cours de l'année, le salarié perd ce droit sur la prime, toutefois la prime sera versée au prorata temporis en cas de :

- Départ ou de mise à la retraite ;
- Décès ;
- Licenciement économique ;
- Départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année.

Date de versement :

A mi décembre les salariés perçoivent un acompte de leur prime annuelle d'un montant égal à 75 % du montant brut de leur prime.

Le versement du solde de la prime interviendra avec la paie du mois de décembre.

Prime de vacances

Quand ?

Elle est payable avec le bulletin de paye du mois de Juin, chaque année. Elle est attribuée à tout salarié présent dans les effectifs de l'Entreprise à la date de son versement.

Conditions ?

Avoir un an d'ancienneté révolu.

Combien pour les Employés ?

Voici le principe de progressivité :

- Avant la 1ère année d'ancienneté (Année d'entrée) : **pas de prime**
- Année d'acquisition de la condition de 1 an d'ancienneté révolue (Année N) : calcul de la prime apprécié au 30 juin, au prorata du nombre de mois d'ancienneté au-delà de 12 mois (date anniversaire du contrat) : **maximum 100 €**
- Après 2 ans d'ancienneté (Année N+1) : **100 €**
- Après 3 ans d'ancienneté (Année N+2) : **25% d'1/2 mois** de salaire de base,
- Après 4 ans d'ancienneté (Année N+3) : **50% d'1/2 mois** de salaire de base,
- Après 5 ans d'ancienneté (Année N+4) : **105% d'1/2 mois** de salaire de base,
- Après 10 ans d'ancienneté (Année N+9) : **120% d'1/2 mois** de salaire de base,
- Après 15 ans d'ancienneté (Année N+14) : **125% d'1/2 mois** de salaire de base,

Combien pour les agents de maîtrise et cadres ?

- **620 €** pour les Cadres et AM ayant **moins de 7 ans d'ancienneté**,
- **770 €** pour les Cadres et AM ayant **entre 7 et 12 ans d'ancienneté**,
- **850 €** pour les Cadres et AM ayant **au moins 12 ans d'ancienneté**.

A savoir :

Cette prime est versée selon la progressivité ci-dessus mais aussi au prorata du temps de présence dans le Groupe sur les 12 derniers mois écoulés à la date du versement (les absences assimilées conventionnellement à du temps de présence n'étant pas décomptées). Chaque jour d'absence pris en compte sera déduit du temps de présence pour le calcul à raison de 1/365^{ème}.



Prime de naissance

Montant

10% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
(PMSS = 3 311€ au 1^{er} janvier 2018, ce plafond est revalorisé chaque année)

Soit une prime de 331,10€.

Doublement de l'indemnité en cas de naissances multiples.
La même allocation est versée en cas d'adoption.

Comment percevoir la prime :

Envoyez à votre mutuelle :

- un acte de naissance original
- une attestation de la sécurité sociale ou figure le nom de l'enfant

Versement de l'indemnité par virement.

BON CADEAU

Une carte cadeau Carrefour d'une valeur de 30€ sera envoyée au père et au mère ayant déclaré la naissance de leur enfant auprès du service paie.



Médaille du travail

Pour chaque médaille il est attribué une gratification à condition d'avoir une ancienneté minimum au sein du Groupe CARREFOUR.

Médaille ANIA (Association industrielles Nationale des Industries Agroalimentaire :

20 ans d'ancienneté dans une ou plusieurs entreprises relevant du secteur agroalimentaire si le salarié justifie d'au moins 13 ans dans le Groupe : **250 €**

Médaille ARGENT :

20 ans de carrière professionnelle, 13 ans d'ancienneté dans le Groupe : **300 €**

Médaille VERMEIL :

30 ans de carrière professionnelle, 20 ans d'ancienneté dans le Groupe : **450 €**

Médaille OR :

35 ans de carrière professionnelle, 23 ans d'ancienneté dans le Groupe : **600 €**

Médaille GRAND OR :

40 ans de carrière professionnelle, 26 ans d'ancienneté dans le Groupe : **750 €**

Constitution du dossier :

Le salarié doit remplir un formulaire disponible dans les mairies, sous-préfectures et préfectures ou auprès de votre hiérarchie et y joindre les documents suivants :

- certificats de travail et attestation récente du dernier employeur
- photocopie d'une pièce d'identité
- le cas échéant, état signalétique et des services militaires ou photocopie du livret militaire
- le cas échéant, pour les mutilés du travail, un relevé des rentes.

Le dossier ainsi constitué est à déposer auprès du préfet de département ou auprès de la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) du lieu de domicile du candidat avant le :

- 1er mai pour la promotion du 14 juillet
- 15 octobre pour la promotion du 1er janvier



L'intéressement collectif :

L'objectif de l'intéressement collectif est de faire participer les salariés de CSF France aux résultats économiques durables et à ses performances.

Le montant maximum annuel pour un salarié à temps complet est de 1300€

Le montant sera calculé **au prorata du temps de présence** pour les temps partiel, les nouveaux embauchés ayant au moins 3 mois d'ancienneté, les absences...

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

- 1) Chiffres d'affaires : **600€**
- 2) Taux de démarque hors essence, hors décote : **350€**
- 3) Notation issue des baromètres clients mensuels France : **350€**

Un affichage doit être régulièrement renseigné en magasin, celui-ci doit reprendre les objectifs et le suivi des résultats critère par critère.

L'accord d'intéressement collectif est un accord triennal. Toutefois un avenant est renégocié entre la direction et les partenaires sociaux tous les ans, il fixe les seuils déclencheurs et les critères d'attribution pour le calcul de l'année en cours.

Un bulletin d'option est envoyé début mars, vous pouvez :

- 1) Investir le montant de l'intéressement sur un fond Carrefour de votre choix :
 - Le PEG avec un abondement de 40% sur les 400 premiers euros puis 20% au-delà.
 - Et/ou le PERCO avec un abondement de 50% sur les 1000 premiers euros puis 20% au-delà.
- 2) Obtenir le règlement immédiat de votre prime qui sera alors imposable.
- 3) Répartir votre prime d'intéressement entre l'investissement et le règlement.

En absence de réponse, votre prime d'intéressement sera investie automatiquement dans le PEG.

La prime sera versée au plus tard le 15 avril.



La participation :

La participation concerne les résultats du Groupe Carrefour et ne sont pas calculés uniquement sur les résultats de notre enseigne Carrefour Market.

Sont bénéficiaires les salariés ayant **3 mois d'ancienneté** dans le groupe durant l'année de l'exercice.

Elle est calculé **au prorata du temps de travail**, elle est versée proportionnellement au salaire brut de chacun.

3 options pour le placement :

1) Investir votre participation sur un fond Carrefour de votre choix **exonéré d'impôts** sur le revenu et les plus-values réalisées (hors prélèvement sociaux).

- PEG (Plan d'Épargne Groupe)

Les avoirs sont disponibles à l'expiration d'un **délai de 5 ans**, mais l'épargne peut continuer au-delà.

Des débloquages anticipés sont prévus par la loi.

- PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif)

Il permet de se constituer une **épargne bloquée jusqu'à la liquidation de sa retraite** afin de s'assurer un capital ou une rente viagère. Des débloquages anticipés sont prévus par la loi.

Un **abondement de 30%** est versé (l'abondement est un versement complémentaire effectué par le Groupe Carrefour pour soutenir l'effort d'épargne des salariés.

- PEG + PERCO

2) Obtenir le **règlement immédiat** de votre participation qui sera alors **imposable** au titre de l'année de la perception de ce règlement.

3) Répartir votre participation entre l'investissement et le règlement.

En absence de réponse, votre prime de participation sera investie automatiquement sur le fond de placement désigné par le conseil de surveillance.

Le bulletin d'option est envoyé début mars, la prime de participation est versée fin avril.



Titre restaurant Frais de transport

Titre restaurant

Valeur de **6 €** par jour.



Prise en charge dans les conditions suivantes :

- 3,60 € à la charge de la Direction;
- 2,40 € à la charge du salarié.

Cette disposition s'applique aux salariés ayant **un an d'ancienneté** et dont l'horaire journalier de travail comprend l'heure habituelle de prise des repas c'est à dire :

- Travailler le matin ET l'après midi quelque soit le nombre d'heures de travail
- Ou travailler le matin jusqu'à 13h30 minimum
- Ou travailler l'après-midi à partir de 12h30 au plus tard
- Ou travailler l'après-midi jusqu'à 20h minimum
- Ou pour ceux qui travaillent le soir commencer au plus tard à 19h30
- Ou pour les salariés travaillant tôt le matin et amenés à prendre un petit déjeuner, avoir travaillé 6 heures le matin sur la tranche 3h-13h30 (exemple : 5h - 11h ou 6h30 - 12h30).

Remboursement des frais de transport

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 vélos entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.





Remise sur achats

Une remise de 10% est réalisée sur les achats effectués dans l'ensemble des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

Les avantages spécifiques sur les achats en magasin s'adressent à l'ensemble des collaborateurs CSF.

Pour pouvoir bénéficier de la remise sur achat de 10%, hors magasins franchisés, les collaborateurs doivent détenir une carte PASS.

La remise est calculée sur un plafond annuel d'achats de 11 000€ par salarié bénéficiaire et par année civile, soit **une remise maximale de 1 100€ par an**. Elle est subordonnée au maintien du bénéfice de l'exonération de charges sociales.

Par ailleurs, le bénéfice de cette remise est également applicable à la billetterie/spectacles, aux voyages, aux assurances, au fuel domestique, à la location de véhicules Carrefour, aux achats effectués aux drives accolés aux magasins CSF intégrés et aux magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

A compter du 1er juillet 2015, le bénéfice de cette remise est étendue aux achats effectués aux drives solos intégrés, aux achats réalisés en ligne sur le site « Ooshop » de livraison à domicile de Carrefour ainsi qu'à l'achat de **carburant** effectué dans les stations-services des magasins CSF intégrés et des magasins Carrefour Hypermarchés intégrés.

La cotisation de la carte PASS Mastercard classique **est offerte à tout collaborateur CSF** de façon permanente sous réserve d'être toujours présent dans les effectifs CSF. La seconde carte libellée au nom du conjoint et rattachée au même compte bancaire est également gratuite.

Pour les salariés qui choisissent la carte Gold, la cotisation sera égale au montant dû au titre de la carte Gold auquel sera soustrait le montant de la carte PASS Mastercard classique.

Depuis le 1er janvier 2015, le remboursement de la cotisation carte PASS dont bénéficie le salarié relève de la réglementation des avantages en nature et est donc soumis à cotisations sociales (et csg-crds) et à l'impôt sur le revenu.

Cas particulier :

Les collaborateurs en situation d'interdit bancaire peuvent disposer de la remise sur achat selon des modalités spécifiques. Les collaborateurs CSF résidant dans un pays frontalier de la France (exemple : Belgique, Espagne, Allemagne) pourront aussi disposer de la remise sur achats selon les modalités spécifiques similaires à celles mises en place pour les salariés en situation d'interdit¹⁷ bancaire.

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

Le fonds intervient pour plusieurs motifs : Endettement, situation personnelle ou sociale difficile, frais médicaux, handicap, décès, catastrophes naturelles

Situation	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

La Commission veillera avant la prise en charge, à ce que toutes les autres voies de recours aient été épuisées (CPAM, CAPAVES, IONIS, CAF, Conseil général,...)

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 (CE-DP-CHSCT-RS)
- 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 satellite.

Le dossier doit comporter la demande de prise en charge par le fond de solidarité dûment remplie, ainsi que toutes pièces nécessaires.



Le CESU

Chèque Emploi Service Universel

Le Ticket CESU est un mode de paiement qui permet de régler les frais de garde de vos enfants ou de service à la personne à domicile.

GARDE D'ENFANTS :

Conditions d'attribution :

Réservé aux salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc..) et remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir une ancienneté supérieure à 1 an et inférieure à 5 ans.
- Avoir un enfant de moins de 6 ans ou un enfant handicapé de moins de 18 ans.

Montant :

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

MULTI SERVICES :

Conditions d'attribution :

Réservé aux salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu (congé parental, congé sabbatique, etc..) et remplissant la condition suivante :

- Avoir une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans.

Montant :

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

OBTENIR VOS TICKET CESU

Vous pourrez commander tout ou partie de vos droits en vous connectant à votre Espace Bénéficiaire Ticket CESU ebeneficiaire.cesu-as.fr grâce aux identifiants génériques valables 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.

A SAVOIR :

La participation de l'employeur est exonérée de charges sociales et non soumise à l'impôt sur le revenu. Le montant restant à la charge du salarié ouvre droit à 50% de crédit d'impôt sur le revenu.

***RAPPEL :** Afin de favoriser l'accès aux formations pour les salariés ayant des contraintes familiales, une prime de garde d'enfant de 20 euros par jour et par enfant ou un chèque CESU, au choix du salarié, est notamment attribué aux salariés ayant au moins un enfant à charge et ayant dû engager des frais de garde d'enfant à la suite d'une formation se déroulant en dehors des horaires habituels de travail.*

Aménagement des conditions de travail des femmes enceintes

Il est interdit d'occuper les femmes enceintes pendant une période de 8 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.

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

- Premier examen prénatal obligatoire effectué avant la fin du 3ème mois de grossesse,
- Autres examens prénatals obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1er jour du 4ème mois de grossesse et jusqu'à l'accouchement.
- Un examen postnatal devant avoir lieu dans les huit semaines qui suivent l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effective pour la détermination des congés payés, ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels du fait de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

Toute salariée sera autorisée à réduire sa durée journalière de travail **d'1/2 d'heure à l'expiration du 3ème mois de grossesse**, en début ou en fin de poste, sans réduction de salaire.

Autorisation d'absence spéciale liée à la paternité

Afin que le rôle du père se construise également avant l'arrivée de l'enfant, l'entreprise 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.



Durée quotidienne du travail :

Habituellement limitée à 10 heures par jour (temps de travail effectif, Art.212-4 C.T.), elle peut lors de la **réalisation d'inventaires** comptables être portée à titre exceptionnel à **12 heures dans la limite de 2 fois par an**.

Amplitude journalière de repos :

Habituellement de 12 heures consécutives minimum par période de 24 heures, elle peut lors de la **réalisation d'inventaires**, et ce dans la limite de **2 fois par an**, être exceptionnellement **réduite à 11 heures**.

Amplitude journalière de la journée de travail :

12 heures maximum, c'est le nombre d'heures comprises entre le commencement et la fin de votre travail. Elle est calculée sur une **même journée de 0 heures à 24 heures**.

Coupure :

La journée de travail **ne pourra pas comporter**, outre les temps de pause (toujours de 3 minutes par heure de travail effectif), **plus d'une coupure** (art.5.3 CCN).

Heures complémentaires :

Il n'est pas possible de s'opposer à les effectuer puisqu'elles sont prévues dans le contrat mais elles ne doivent **pas dépasser 1/3 de la base** de votre contrat. La réalisation d'heures complémentaires ne doit en aucun cas permettre d'atteindre un temps complet.

Les heures complémentaires effectués dans la limite de 1/10ème de l'horaire prévu au contrat sont majorées, dès la première heure, à hauteur de **10 %**., au-delà et jusqu'au 1/3 de la base contrat, elles sont majorées de **25%**.

Elles ne doivent pas être récupérées mais rémunérées.

Heures supplémentaires :

Elles sont contingentées et **majorées** qu'elles soient rémunérées ou **récupérées** (dans la quinzaine suivante ou précédente).

Horaires d'inventaire :

Ils doivent être affichés, pour chaque salarié, au moins une semaine avant, en **respectant les contrats et les amplitudes de travail et de repos quotidiennes et hebdomadaires**.

Heures de nuit :

Lors de l'exécution d'heures de travail pour les inventaires, il se peut que le salarié ait des majorations supplémentaires pour travail de nuit (les heures de nuit effectuées entre 21H et 6H seront rémunérées avec une majoration de 20%, Accord AOTT du 30 Décembre 2008).

En cas de maladie ou d'accident du travail, l'employeur complètera les indemnités journalières versées par le régime général de Sécurité Sociale en vertu des dispositions suivantes :

Condition d'ancienneté : Un an d'ancienneté pour la maladie et sans condition d'ancienneté en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Délai de carence :

Employés : 6 jours.

Pas de délai de carence pour le premier arrêt de travail intervenant après une période continue de 12 mois sans arrêt de travail ou en cas d'hospitalisation.

Agents de Maîtrise et Cadres : pas de délai de carence.

Indemnités : Le montant des indemnités complémentaires sera calculé de façon à assurer au salarié le maintien de ses appointements nets mensuels suivant les règles ci-dessous :

Complément de salaire en cas de maladie

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire	
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	De 1 à 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	De 1 à 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

Complément de salaire

Complément de salaire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire	
		Montant	Durée
Employés	Moins de 5 ans	100%	Pendant 45 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 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 60 jours
	De 5 à 10 ans	100%	Pendant 90 jours
	De 10 à 20 ans	100%	Pendant 120 jours
	Plus de 20 ans	100%	Pendant 180 jours
Cadres	Moins de 5 ans	100%	Pendant 120 jours
	De 5 à 10 ans	100%	Pendant 150 jours
	Plus de 10 ans	100%	Pendant 210 jours

Complément de salaire 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*		16 semaines
Après 5 ans		5 mois*	
Après 10 ans		7 mois*	

*Ces durées seront prolongées de :

- 4 semaines en cas de naissances multiples.
- 2 semaines lorsque la salariée assume déjà la charge d'au moins deux enfants âgés de moins de 16ans.

Rémunération :

Heures travaillées un jour férié :

- Paiement au taux horaire contractuel des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.
- Ou, à la demande du salarié, récupération sous forme de repos du nombre d'heures travaillées le jour férié à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié.

Jour férié chômé :

- pas d'incidence sur la rémunération.

Planning hebdomadaire :

Deux cas de figure doivent être distingués :

Cas n°1 : salariés avec des horaires fixes qui chôment les jours fériés

Pour les salariés avec des horaires fixes, qui chôment le jour férié, la règle du 1/5ème ou du 1/10ème ne

s'applique pas. Pour ces salariés, la planification des horaires sur une semaine comprenant un jour férié ne change donc pas.

Exemple (jour férié = le mercredi) : une personne a une base contrat de 36h75 avec un horaire fixe, dont 10 heures tous les mercredis. Elle ne souhaite pas travailler le jour férié. Par conséquent, elle chômera le jour férié et travaillera 26h75 sur la semaine, selon l'horaire habituel pour les autres jours de la semaine.

Cas n°2 : salariés avec des horaires changeants

- Semaine incluant une ouverture du magasin sur une journée complète sur un jour férié travaillé par le salarié
=> le planning est établi sur la base horaire hebdomadaire contractuelle .
- Semaine incluant une fermeture du magasin sur une demi-journée sur un jour férié travaillé par le salarié
=> il sera fait application de la règle du 1/10e. La planification des heures sur la semaine considérée sera établie en prenant en compte de la déduction de 1/10e de la base horaire contractuelle du salarié.
- Semaine incluant un jour férié chômé par le salarié
=> le planning est établi sur 4/5ème de la base horaire hebdomadaire contractuelle.
- Semaine incluant un jour férié chômé collectivement (1^{er} janvier, 1^{er} mai, 25 décembre)
=> les plannings de tous les salariés sont établis sur 4/5ème de la base horaire hebdomadaire contractuelle.

Si un jour férié fixe chômé collectivement (magasin fermé le lundi de Pâques ou de Pentecôte, ou le jeudi de l'Ascension) coïncide avec le jour (ou ½ journée) de repos habituel d'un salarié, celui-ci aura droit au décalage de son jour (ou ½ journée) de repos habituel.



Le Travail du Dimanche

L'accomplissement du travail du dimanche des employés ne s'effectue que sur la base du volontariat

Les établissements de la société CSF pourront, en fonction des dérogations permanentes ou temporaires prévues par la loi, être amenés à ouvrir régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche bénéficient des dispositions suivantes :

Travail occasionnel du dimanche

Pour les employés et agents de maîtrise, chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

Le jour de repos est récupéré dans les 15 jours précédents ou suivants.

Pour les cadres, le travail occasionnel du dimanche donnera lieu à une majoration égale à 1/22ème du salaire mensuel venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

Travail régulier du dimanche

Les employés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre des articles L 3132-13 du Code du travail, y compris les étudiants, auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base **de 50%** pour chaque heure travaillée effectuée ce jour-là.

Les Agents de Maîtrise travaillant habituellement le dimanche, dans le cadre des articles L.3132-13 du Code du travail auront droit à une majoration fixée forfaitairement à **70€ brut** par dimanche travaillé.

Pour les cadres autonomes, la majoration dans la situation du travail régulier du dimanche est fixée forfaitairement à **70€ brut** par dimanche travaillé.

Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche

Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre de l'article L 3132-13 du Code du travail bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos en principe consécutives. Est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

Ils doivent bénéficier d'un repos de 48 H consécutives comprenant le dimanche au moins **25 toutes les 8 semaines.**

Heures supplémentaires, complémentaires heures de nuit

Les heures supplémentaires concernent exclusivement les salariés à temps complet :

- Les heures supplémentaires sont toutes les heures accomplies au-delà de 35h de temps de travail effectif par semaine (sauf en cas de modulation)
- Elles se décomptent par semaine civile (du lundi 0h au dimanche 24h). Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220h (130h en cas de modulation)

Le salarié ne peut pas s'opposer à la demande de l'employeur pour effectuer des heures supplémentaires.

Rémunération des heures supplémentaires :

- Taux horaire contractuel + 25% au-delà de la 36^{ème} heure jusqu'à 43h
- Taux horaire contractuel + 50% au-delà de la 44^{ème} heure jusqu'à 48h

Repos compensateur équivalent :

Possibilité de remplacement, en totalité ou partie, du paiement des heures supplémentaires et des majorations correspondantes par un repos équivalent.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai de 6 mois, par journée ou demi-journée.

Les heures complémentaires concernent les salariés à temps partiel :

Les heures complémentaires interviennent au-delà de l'horaire prévu par le contrat. La faculté d'effectuer des heures complémentaires doit être prévue par le contrat.

Lorsqu'elles sont prévues au contrat, elles pourront être effectuées dans la limite du tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle sans atteindre une durée totale hebdomadaire de 35h de temps de travail effectif.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise devra respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévisible) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours. A défaut, le refus d'effectuer les heures complémentaires prévues au contrat ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Les heures complémentaires seront majorées de :

- 10% dès la première heure pour les heures effectuées dans la limite de 1/10^{ème} de l'horaire contractuel ;
- 25% pour les heures effectuées au-delà de 1/10^{ème} de l'horaire contractuel.

Les heures complémentaires ne sont pas récupérables.

Majoration heures de nuit

Pour toute heure effectuées entre :

- 21h et 22h : 10% de salaire horaire brut
- 22h et 5h : 20% de salaire horaire brut
- 5h et 6h : 10% de salaire horaire brut
- Lors des inventaires, entre 6h et 21h : 20% de salaire horaire brut

Le temps de pause

On entend par "pause" un temps de repos, payé ou non, compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.

Les pauses sont fixées au niveau de chaque magasin en fonction de l'organisation du travail qui y est en vigueur.

Une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif (soit 3mns par heure travaillées pour les 5 premières heures).

Ces pauses devront, dans la mesure du possible, être prises en milieu de période de travail.

A défaut d'entente sur ce point, tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la 5ème heure. Il est, en outre, rappelé qu'en application de l'Art. L.220-2 du Code du travail, **aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6H sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 mn.**

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

La durée des pauses et le paiement correspondant doivent figurer sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Coupures

Salarié à temps partiel

Une journée de travail ne peut comporter, outre les temps de pauses rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de :

- 2h en cas d'ouverture continue de l'établissement
- 4h en cas de fermeture à mi-journée de l'établissement

Salarié à temps complet

- 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.
- Pas de durée maximale en cas de fermeture à la mi-journée de l'établissement

Ces temps de coupure ne sont ni rémunérés ni assimilés à du temps de travail effectif.

Temps de travail

Temps d'habillage

Temps de travail

Durée maximale quotidienne :

La durée du travail effectif ne peut excéder 10 heures de travail effectif (sans les pauses) et être inférieure à 3h (sans les pauses).

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimal de 12 heures consécutives.

La durée quotidienne du travail peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation de l'inventaire comptable.

Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié

Le repos hebdomadaire d'une durée de 24h, auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien (soit 12h) est obligatoire.

La durée maximale de travail hebdomadaire est de 48h.



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.

En conclusion :

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.

Dispositions entre activité et retraite :

Temps partiel

Deux ans avant le départ à la retraite :

Possibilité pour les temps complet de passer à temps partiel à 80% deux ans avant leur départ à la retraite. Les cotisations patronales ainsi que la part de cotisations salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un travail à temps plein et celles calculées sur la base du travail à temps partiel, sont prises en charge par l'employeur dans la limite de 2 ans.

Un an avant le départ à la retraite :

Les salariés pourront bénéficier à leur demande d'un temps partiel égal à 80%, 70% ou 60% de leur horaire ou forfait de référence (base temps plein) au cours des 12 mois précédant leur départ à la retraite. Cette durée sera majorée de 6 mois pour les salariés ayant la qualité de travailleurs handicapés.

Le salaire mensuel brut de base sera majoré de 10%.

La société prendra également en charge les cotisations de retraite, sécurité sociale et complémentaire (part employeur) calculées sur le salaire reconstitué à temps plein, sous condition que le salarié décide aussi de cotiser sur la même base.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire à temps plein reconstitué.

Congé de fin de carrière

Possibilité de prendre un congé de fin de carrière à temps complet ou à temps partiel pendant 12 mois avant la retraite en utilisant les jours épargnés sur le compte CET.

Aide au rachat de trimestres

Possibilité de percevoir, pour les salariés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite mais ne disposant pas de trimestres suffisants pour bénéficier d'une retraite à taux plein, une aide à hauteur de 250 euros bruts maximum par trimestre racheté, dans la limite globale maximum de quatre trimestres, soit 1000 euros bruts maximum.

INDEMNITÉS DE DÉPART À LA RETRAITE

Employés Agents de Maîtrise	10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maxi 4 mois de salaire)	2/20 ^{ème} de mois de salaire par année pour la tranche jusqu'à 10 ans
		3/20 ^{ème} de mois de salaire par année au-delà de 10 ans
Cadres	+ 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (maxi 6 mois de salaire)	2/20 ^{ème} de mois de salaire par année jusqu'à 10 ans
		3/20 ^{ème} de mois de salaire par année pour la tranche de 10 à 20 ans
		5/20 ^{ème} de mois de salaire par année au-delà de 20 ans



Pour plus d'informations sur vos droits
et sur l'actualité chez Market

Consultez le site **CFTC**
<http://carrefourmarket.csfv.fr>