

5^{ème} ÉDITION
2023 / 2024



***Téléchargez gratuitement notre application :
" MARKET FO "***

***L'actualité et vos droits,
c'est tous les jours dans votre poche***





**Crédit d'impôt de 66%
sur votre cotisation
N'hésitez plus !**



Adhésion FO MARKET

NOM : **Prénom :**

Téléphone :

Adresse mail (EN MAJUSCULE) :@.....

Adresse Postale Personnelle :

Rue :

CODE POSTAL : **COMMUNE :**

Ville du MARKET : **DEPARTEMENT :**

DO

LG ou FRANCHISE ☐

Bulletin d'adhésion à remettre à votre

Délégué Syndical FO ou à envoyer :

Syndicat FO des Carrefour MARKET

15 Avenue Victor Hugo

92170 VANVES

COTISATION ANNUELLE

OPTION 1 : Le prélèvement mensuel

TEMPS COMPLET ☐

TEMPS PARTIEL ☐

Renseigner le mandat de prélèvement SEPA au dos et fournir un RIB

10,90€ par mois

5,45€ par mois

Statut : EC/HC ☐ – AM (140,50€) ☐ – CADRE (155,75€) ☐

OPTION 2 : Par chèque à l'ordre de « **FO Market** »

1 chèque de 130,80 € ☐

1 chèque de 65,40 € ☐

En 2 fois : 2 chèques de 65,40 € ☐

En 2 fois : 2 chèques de 32,70€ ☐

En 3 fois : 3 chèques de 43,60 € ☐

En 3 fois : 3 chèques de 21,80 € ☐

En 4 fois : 4 chèques de 32,70€ ☐

En 4 fois : 4 chèques de 16,35€ ☐

En cas de règlement par plusieurs chèques, indiquer au dos de chacun la date à laquelle vous souhaitez qu'il soit débité.

A renvoyer à : Syndicat National Carrefour Market – FGTA FO – 15, avenue Victor Hugo – 92170 VANVES

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (**RENSEIGNER LE NOM DU CRÉANCIER**) à envoyer des instructions à votre banque pour débiter ce dernier conformément aux instructions de (**RENSEIGNER LE NOM DU CRÉANCIER**).

Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé,
- sans tarder et au plus tard dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé.

Vos droits concernant le présent mandat sont expliqués dans un document que vous pouvez obtenir auprès de votre banque.

DEBITEUR
Nom :
Prénom :
Adresse :
Code postal :
Ville :
Pays :

CREANCIER
Raison Sociale : SYNDICAT FO CARREFOUR MARKET
Adresse : 15 avenue Victor Hugo
Code postal : 92170
Ville : VANVES
Identifiant Créancier SEPA :
F R 2 4 Z Z 5 9 8 3 5 9

Référence Unique du Mandat (à remplir par le créancier)

RUM

Numéro d'identification du compte bancaire – IBAN (International Bank Account Number)

IBAN

Code international d'identification de votre banque – BIC (Bank Identifier Code)

BIC Type de paiement : **récurrent**

Fait à :

Le :/...../.....

Les informations contenues dans le présent mandat, sont destinées à n'être utilisées que par le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourraient donner lieu à l'exercice, par ce dernier, de ses droits d'oppositions, d'accès et de rectification tels que prévus aux articles 38 et suivants de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et libertés.

Joindre un
RIB/IBAN

Signature

INTRODUCTION

VOS CONTACTS NATIONAUX.....	5
VOS CONTACTS REGIONNAUX.....	6 à 10

TEMPS DE TRAVAIL

ABSENCES AUTORISÉES	12 à 14
COUPURES	15
TEMPS DE PAUSE	16
HABILLAGE DÉSHABILLAGE	17
HEURES COMPLÉMENTAIRES	18
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	19
INVENTAIRES	20
JOURS FÉRIÉS	21
FEMMES ENCEINTES	22

CONGÉS

CONGÉS MATERNITÉ	23 à 24
CONGÉS PATERNITÉ	25
CONGÉS PAYES	26 à 27
ANCIENNETÉ	28
CET	29
DON DE CONGÉ	30
JRTT FRACTIONNEMENT	31
JOURS RTT	32

PRIMES ET INDEMNITÉS

VACANCES	33
FORFAIT TENUE DE TRAVAIL	34
OUVERTURES FERMETURES	35
LICENCIEMENT RETRAITE	36
13 ^{ème} MOIS	37
PRIME INTÉRESSEMENT	38
PRIME PARTICIPATION	39 à 40
ÉPARGNE SALARIALE	43 à 45

SANTÉ

MUTUELLE APGIS	46 à 48
ARRÊT MALADIE/ ACCIDENT DU TRAVAIL	49 à 51
MI TEMPS THERAPEUTIQUE	52
SUBROGATION	53 à 54

VIE DANS L'ENTREPRISE

DIGIPOSTE	55
FOND DE SOLIDARITÉ	56 à 57
HANDICAP	58
FRAIS DE TRANSPORT	59
CESU (Chèques Emploi Services Uniques)	60
MÉDAILLE DU TRAVAIL	61
TITRES RESTAURANT (Carte SWILE).....	62
REMISE SUR ACHAT	63



Membre au Comité de Groupe
AIRE SUR LA LYS (62)
Sabine Lanois
Déléguee Syndicale National
06 60 45 00 98
sabine.lanois.59@gmail.com



Référent Encadrement FO Market
AIRE SUR LA LYS (62)
Philippe Ternisien
Déléguee Syndical National
06 63 33 77 88
philippe.ternisien62@gmail.com



Membre au CSSCT Central Market
EVRY (91)
Maria Thomine
Déléguee Syndicale National
06 71 66 58 81
mariathomine67@hotmail.fr

CSE Nord:
Aire sur la Lys

CSE Ile de France:
Evry



Secrétaire Européen Carrefour
EVRY (91)
Jean Marc Robin
Déléguee Syndical National
06 87 25 90 08
jmarcrob@gmail.com

CSE Ouest:

CSE Est:
Lagnieu



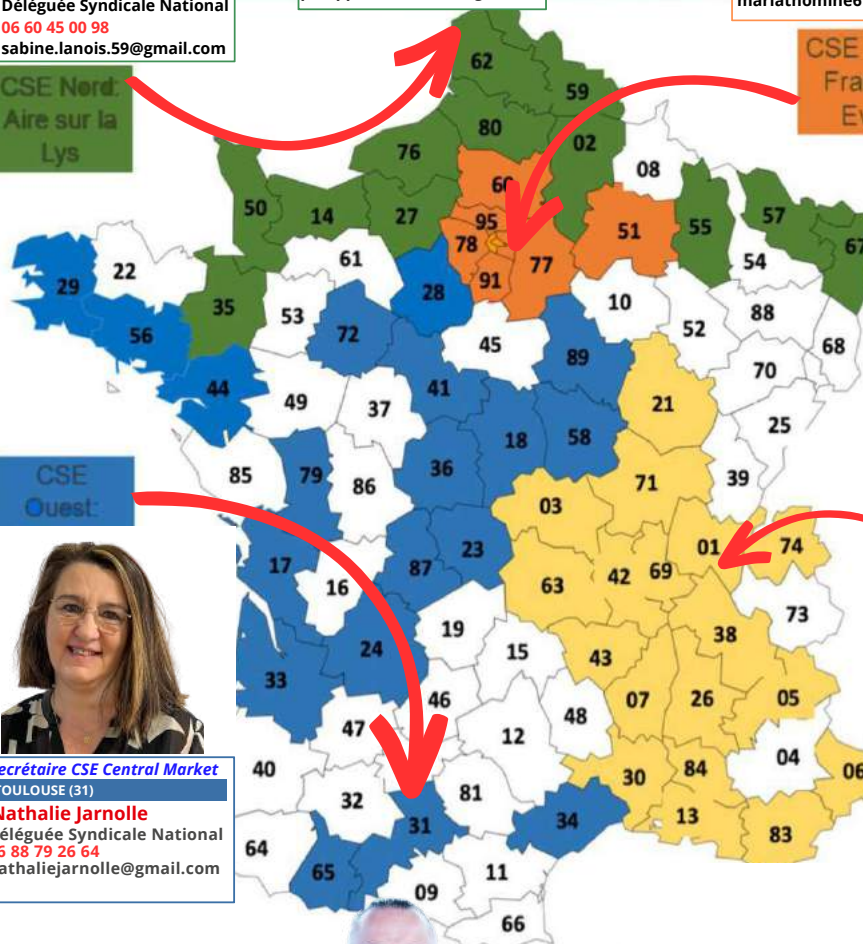
Secrétaire CSE Central Market
TOULOUSE (31)
Nathalie Jarnolle
Déléguee Syndicale National
06 88 79 26 64
nathaliejarnolle@gmail.com



Conseiller Epargne Salariale
LAGNIEU (01)
Vincent Thiennot
Déléguee Syndical National
06 98 87 97 52
vthiennot.fo@gmail.com



Conseiller Prud'hommes
Siège CSF MARKET (91)
Laurent Boulanger
Déléguee Syndical Central
06 63 56 28 68
boulangerlaurent@gmail.com



Note: Les départements en blanc n'ont pas de magasins CSF Market intégrés

Vos CONTACTS Région NORD



**Sabine
LANOIS**

Magasin de Marly

06 60 45 00 98

sabine.lanois.59@gmail.com



**Frédéric
MURRONI**

Magasin de Audruicq

06 83 97 89 80

frederic.murroni@gmail.com



Cathy AUBRAYS

*Magasin de
Saint Amand*

06 61 04 44 98

thyca0912@hotmail.com



Philippe LUBIN

Magasin de Fruges

06 58 27 98 29

philippelubin@laposte.net



Claudine SCILIPPA

Magasin de Beaurains

06 60 90 18 77

claudinescilippa@gmail.com



Moise PEPIN

*Magasin
de Villers-Bocage*

06 04 07 19 97

pepinmoise@outlook.fr



**Christophe
DEMILLY**

Magasin de Nesles

06 85 15 80 81

loutoff@hotmail.fr



Philippe TERNISIEN

*Magasin
Boulogne sur Mer*

06 63 33 77 88

philippe.ternisien62@gmail.com

Vos CONTACTS Région ILE DE FRANCE

	Thomine Maria <i>Magasin de Paris</i>	06 34 46 13 13	mariathomine67@hotmail.fr
	Abdenour Kabache <i>Magasin Le Pré St Gervais</i>	06 76 19 81 71	abdenour.kabache@gmail.com
	Alba Père <i>Magasin de Paris Maubeuge</i>	06 70 23 52 37	albasimplemente@yahoo.com
	Mohamed Assani <i>Magasin Velizy Villacoublay</i>	06 60 49 12 46	mohamed.assani@yahoo.fr
	Dominique Focroulle <i>Magasin de Croissy</i>	06 43 02 38 52	dominique.focroulle@live.fr
	Abderezak Deghar <i>Magasin de Montreuil</i>	07 69 18 52 61	laboliboli2016@gmail.com
	Christelle De Calvario <i>Magasin St Pierre les Nemours</i>	06 61 52 83 62	christelle-77@orange.fr
	Julien Basque <i>Magasin Epinay sur Orge</i>	06 60 16 18 43	julien.basque91@gmail.com
	Jean-Marc ROBIN <i>Magasin St Pierre les Nemours</i>	06 87 25 90 08	jmarcrob@gmail.com

Vos CONTACTS Région OUEST

	Nathalie Jarnolle <i>Magasin de Sarlat</i>	06 88 79 26 64	nathaliejarnolle@gmail.com
	Jean-François Lefort <i>Magasin de Sarlat</i>	06 77 28 80 58	jeffdomme@hotmail.fr
	Nathalie Feraud <i>Magasin de Tournefeuille</i>	06 52 15 53 22	nathalou64@gmail.com
	Victor Audrain <i>Magasin de Beauzelle</i>	06 72 27 99 91	victor-audrain@hotmail.fr
	Isabelle Benyoucef <i>Magasin de Toulouse St Michel</i>	06 07 38 08 00	isabelle.benyoucef@gmail.com
	Christophe Petit <i>Magasin de Toulouse Lombez</i>	06 71 65 84 32	christophepetit31@orange.fr
	Jean Loïc Taillé <i>Magasin de Tournefeuille</i>	07 77 89 98 04	loic1er@hotmail.com
	Jacques Barraille <i>Magasin de Toulouse Lombez</i>	07 86 12 35 20	jackbarraille@orange.fr

Vos CONTACTS Région OUEST

	Jessica Goffin <i>Magasin de Lamotte Beuvron</i>	06 70 19 78 89	titagof@gmail.com
	Hichame Ghazi <i>Magasin de Bourganeuf</i>	06 62 27 83 15	hichame.ghazi@orange.fr
	Marie-Laure Bailly <i>Magasin de Fenestrelay</i>	06 95 69 47 96	diabie69@free.fr
	Gerryc Guitton <i>Magasin de Montpellier Justice</i>	06 30 66 53 07	gerryc.montpellierjustice@gmail.com
	Nathalie VILTARD <i>Magasin de Vannes Tohannic</i>	06 42 77 48 56	fonathouest@gmail.com
	Marcello Torsello <i>Magasin de Montpellier Justice</i>	06 34 55 86 78	marcello.taurus@gmail.com
	Maria Da Garcia <i>Magasin de Fenestrelay</i>	06 67 06 16 46	marieminou2526@gmail.com

Vos CONTACTS Région EST

	Audrey Depommier <i>Magasin de Bonneville</i>	06 67 68 92 13	audreyd@live.fr
	Christophe Metenier <i>Magasin de Cosne d'Allier</i>	06 76 56 78 43	metenierchristophe01@gmail.com
	Edwige Borrel <i>Magasin de Trévoux</i>	06 47 46 05 07	borrel.edwige@gmail.com
	Alexandre Genot <i>Magasin de Nice Mont Boron</i>	06 05 12 08 91	alexandre.genotfo@hotmail.com
	Agnes Landas <i>Magasin de Villevieille</i>	06 27 99 02 06	agnes.30@orange.fr
	Albert Ribas <i>Magasin de Sassenage</i>	06 70 29 32 15	albert.ribas.fo@gmail.com
	Nadège Bochet <i>Magasin de Sorbiers</i>	06 21 90 59 97	nanou.bochet@gmail.com
	Samia Ziat <i>Magasin de Bagnols Sur Ceze</i>	06 15 64 89 05	samia4134@gmail.com
	Anne-Marie Gaudencio <i>Magasin de Sorbiers</i>	06 23 81 50 02	annemariegaudencio@hotmail.fr
	Vincent Thiennot <i>Magasin d'Irigny</i>	06 98 87 97 52	vincent.thiennot.fo@gmail.com

Vos Représentants FO chez Carrefour MARKET



Voter FO au 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 **signer** des accords collectifs

et j'en suis fier !

ABSENCES AUTORISEES

EVENEMENTS

DUREE DES CONGES

Mariage ou PACS du salarié	5 jours ouvrés
Mariage d'un enfant (sans condition d'ancienneté)	1 jour ouvré
Mariage d'un enfant (après 1 an d'ancienneté)	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré
Mariage ou PACS du père ou de la mère du salarié	1 jour ouvré
Témoin d'un mariage	CSF s'engage à répondre favorablement à un aménagement d'horaire
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés
Baptême, communion solennelle ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions de l'enfant (Après 1 an d'ancienneté)	1 jour ouvré
Décès du conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, du père, de la mère ou d'un petit enfant	5 jours ouvrés (soit une semaine)
Décès d'un enfant	12 jours
Décès d'un enfant lorsque l'enfant est décédé avant ses 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanent	14 jours
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
Décès d'un arrière grand parent du salarié	1 jour ouvré
Décès d'un oncle ou d'une tante	CSF s'engage à répondre favorablement à un aménagement d'horaire
Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	5 jours ouvrés
Entrée d'un enfant à la Crèche, 1ère année de Classe Maternelle, Cours Préparatoire ou Sixième	Rémunéré à hauteur de 3 heures effectives (Ne pas oublier de prévenir en amont son supérieur hiérarchique)
Rentrée scolaire pour les autres classes	CSF s'engage à répondre favorablement à un aménagement d'horaire
Soigner un enfant malade de moins de 16 ans	6 jours par année civile (dont 1 payé et 5 jours récupérables en accord avec le supérieur hiérarchique)
Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation	8 jours payés maximum par année civile
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 1 an d'ancienneté)	1 jour ouvré
Epreuve du permis de conduire pour les catégories A et B	Le temps nécessaire sans perte de salaire (limitée à 2 tentatives)
Pour les femmes souffrant d'endométriose et ayant un document attestant la situation de handicap	12 jours d'absence autorisée par an
Pour les femmes suite à une fausse couche	3 jours d'absence autorisée
Pour les femmes ayant recours à la PMA, au moment d'un transfert d'embryon	1 journée d'absence autorisée

NOUVEAU

NOUVEAU

NOUVEAU

Pour chaque congé ou absence, il est impératif de le justifier en transmettant:

Acte de naissance, acte de décès, convocation....

Ces congés ou autorisation d'absences sont à prendre au moment de l'évènement (ou au plus tard 7 jours après celui-ci).

Dans l'hypothèse d'un décès tel que mentionné dans le tableau ci-dessus, et survenant durant une période de congés payés du salarié, ce dernier sera considéré en absence pour circonstance de famille et son droit à congés payés ne sera pas en conséquence impacté.

Concernant le congé de naissance de 3 jours, celui-ci est à prendre lors de la survenance de l'évènement le justifiant et au maximum dans un délai d'un mois suivant le jour de l'évènement à l'origine du congé.

L'actualité et vos droits,
c'est tous les jours dans votre poche



Mariage, PACS,....

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.

Décès :

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, la Direction CSF s'engage à répondre favorablement à sa demande.



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.

Favoriser postes le cumul d'emplois:

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.

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 salarié en accord avec son supérieur hiérarchique.



Pour toutes questions complémentaires à ce sujet

Contactez:



Sabine LANOIS



Téléphone : 06 31 71 66 04

Mail : patoujj@orange.fr

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 a 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.
(Soit la semaine en cours + les 2 semaines qui suivent)**



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.

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 6ème heure, la pause est de 20 minutes
(et non $6 \times 3 \text{ mn} = 18 \text{ mn}$),

c'est une disposition légale.

PERSONNEL EN CAISSE:



«La charte du secteur caisse» prévoit que les hôtesse de caisse bénéficient de 2 minutes supplémentaires.

Ce n'est pas une mesure discriminante par rapport aux autres salariés du magasin, cette disposition est liée aux contraintes imposées par le poste occupé

(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.



Important:

Par principe, les salariés ne doivent pas être rappelés pendant leur temps de pause.

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

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 accomplit, 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 effectue, 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.

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 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 1/10ème 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

Vos heures supplémentaires sont à déclarer.

Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € (rémunération nette imposable) par an, pour les revenus de l'année 2022.

Exemple : En tant que salarié, vos heures supplémentaires vous ont rapporté 1 500 € brut (soit 1 215 € net fiscal) en 2022.



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 ? Comment les heures supplémentaires sont-elles payées ?

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 majoration de salaire

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire :

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



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.

À NOTER

Vos heures supplémentaires sont à déclarer.

Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7 500 € (rémunération nette imposable) par an, pour les revenus de l'année 2022.

Exemple : En tant que salarié, vos heures supplémentaires vous ont rapporté 1 500 € brut (soit 1 215 € net fiscal) en 2022.

Ce 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.

Ce 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 FERIES

Accord d'entreprise CSF MARKET en 2015 (Article 24 des statuts collectifs):

"L'accomplissement du travail des jours feries se fera pour les employés sur la base du volontariat"

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.

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.

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



Calcul horaires hebdomadaire si jour férié

MAGASIN OUVERT :

1/2 Journée : Base hebdomadaire - (1/10ème de la base hebdo)

Journée : Base hebdomadaire normale

Férié non travaillé : Base hebdo - (1/5 ème de la base hebdomadaire)

BASE HEBDO DU CONTRAT DE TRAVAIL	FERIE TRAVAILLE TOUTE LA JOURNEE	FERIE AVEC 1 DEMI-JOURNEE TRAVAILLEE	FERIE NON TRAVAILLE
43H25	43H25	39H	34H75
37H50	37H50	33H75	30H
36H75	36H75	33H75	29H15
35H	35H	31H50	28H
32H	32H	28H75	25H50
30H	30H	27H	24H
26H	26H	23H50	20H75

RAPPEL : Le travail des jours feries s'effectue sur la base du volontariat !

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 travailler dans un environnement froid négatif.

Réduction du temps de travail :

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

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. **(3 absences/an)**

Ainsi, chaque futur père bénéficiera sur justificatif d'une autorisation spéciale d'absence pouvant aller jusqu'à 3h30 pour chaque examen fin de lui permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse de la future maman.

Examens prénataux :

- Premier examen prénatal obligatoire effectué avant la fin du 3ème mois de grossesse,
- Autres examens prénataux obligatoires, d'une périodicité mensuelle à partir du 1er jour du 4ème 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



**Accord
Diversité
SIGNÉ PAR FO:**

A l'expiration du 3 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.



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
et vous (ou votre ménage) avez moins de deux enfants	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



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.

Procédure : 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.





Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité est un droit ouvert à tout salarié, il est accordé après la naissance de votre enfant ou celui de votre conjoint/ conjointe (ou partenaire PACS ou de la personne avec qui vous vivez maritalement).

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 :

- 25 jours consécutifs au plus (samedi, dimanche et jour férié compris) pour un enfant ;
- 32 jours consécutifs au plus pour une naissance multiple. (+7 jours supplémentaires)

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.

Vous pouvez prendre ces 21 jours en une seule fois ou en 2 périodes au plus.

Chacune des périodes doit comporter une durée minimale de 5 jours.

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.

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.

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.

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.





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 1er juin et le 31 mai) et ne pouvant excéder 30 jours (soit 5 semaines de 6 jours ouvrables).

Pour information: 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 1er avril pour la période « été » (entre le 1er mai et le 31 octobre) et le 1er octobre pour la période « hiver » (entre le 1er 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.



Maladie et congés payés annuels

EN CAS D'ARRÊT MALADIE : REPORT DES CP

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 des jours de congés payés prévus et non pris à cause de la maladie. Il peut également être amené à effectuer une cure thermique 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.



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.



Congés payés et arrêt maladie

Pour toutes questions à ce sujet,

Contactez :



Nathalie JARNOLLE



Téléphone : 06 88 79 26 64

Mail : nathaliejarnolle@gmail.com

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



Ancienneté

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).

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: 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
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	

À NOTER

**C'est la mesure la plus favorable qui s'applique.
(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 (13ème 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» ou sur «WorkPlace».

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 Syndical FORCE OUVRIERE ou envoyez un mail à boulangerlaurent@gmail.com
Laurent BOULANGER : Délégué Syndical Central





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 18 jours
(Période d'été = 1er mai au 31 octobre) ;
- Avoir pris sur la période « hiver » au moins 3 jours ouvrable de CP afin d'obtenir 1 jour de fractionnement)

Ou au moins 6 jours ouvrables de CP afin d'obtenir 2 jours de fractionnement
(Hors congé d'ancienneté et hors 5ème semaine).

Exemples :

- 1- Le salarié prend 20 jours ouvrables de CP en juillet, puis 4 jours en novembre accolés à la 5ème 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 5ème 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 1er 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.



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 : Congés à un collègue appartenant à une même région.

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

1°) Le salarié 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.



A savoir :

Pour les salariés en CDD, le bénéfice 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.

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.

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 donateur 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 1ère campagne d'appel au don.

A NOTER:

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 1er 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 4ème 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.



Conditions de versement :

Tout salarié après 1 an d'ancienneté continue au sein du Groupe Carrefour bénéficiera de cette prime.

(Versement **75%** début juin
et le solde au 30 juin)



Pour les employés :

Après 2 ans d'ancienneté:	100€	bruts
Après 3 ans d'ancienneté:	25%	d'1/2 mois de salaire brut de base
Après 4 ans d'ancienneté:	50%	d'1/2 mois de salaire brut de base
Après 5 ans d'ancienneté:	105%	d'1/2 mois de salaire brut de base
Après 10 ans d'ancienneté:	120%	d'1/2 mois de salaire brut de base
Après 15 ans d'ancienneté:	125%	d'1/2 mois de salaire brut de base
Après 25 ans d'ancienneté:	130%	d'1/2 mois de salaire brut de base

Très bonnes vacances !

Pour les Cadres ou Agents de Maîtrise :

Moins de 7 ans d'ancienneté :	630 €	bruts
Entre 7 ans et 12 ans d'ancienneté :	782 €	bruts
Entre 12 ans et 15 ans d'ancienneté :	863 €	bruts
Entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté :	900 €	bruts
Entre 20 ans et 25 ans d'ancienneté :	950 €	bruts
Après 25 ans d'ancienneté :	1000 €	bruts



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.

Depuis le 1er janvier 2016:

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

- 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 savoir

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

À NOTER

Accord Groupe, revendiqué, négocié et signé par FO



OUVERTURES /FERMETURES

LA PRIME D'OUVERTURE 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 12 millions € (CA hors taxe et hors essence) ou dont la structure d'encadrement 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 de 60 € Brut.



Le salarié ne devra pas, en tout état de cause, réaliser plus de 15 ouvertures par mois en moyenne sur l'année.

(soit 90 ouvertures par semestre ou 180 ouvertures par an au maximum).

Tout salarié EC4 dont la candidature a été retenue pour réaliser les fermetures bénéficiera d'une formation incendie et de secouriste du travail préalablement à son habilitation ou au plus tard dans les trois mois qui suivent celle-ci, et sera informé sur les procédures de gestion du coffre.



LICENCIEMENT RETRAITE

INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ET DE MISE À LA RETRAITE

STATUT	LICENCIEMENT	RETRAITE à l'initiative du salarié qui fait valoir ses
Employés	1 à 10 ans d'ancienneté	1/5ème mois de salaire par année de présence
	+ 10 ans	2/15ème mois de salaire par année au delà de 10 ans
Agents de Maîtrise	1 à 10 ans d'ancienneté	1/5ème mois de salaire par année de présence
	+ 10 ans	2/15ème mois de salaire par année au delà de 10 ans
Cadres	1 à 5 ans d'ancienneté	1/5ème de salaire par année de présence
	+ 5 ans	3/10ème par année de présence pour la tranche 1 à 10 ans 4/10ème par année de présence pour la tranche 10 à 20 ans 5/10ème par année de présence pour la tranche au-delà de 20 ans

Pour information :

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

- Soit le 12ème 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.

A savoir :

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

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

Pour toutes questions complémentaires ..
Contactez :



Philippe TERNISIEN

Téléphone : 06 63 33 77 88

Mail : philippe.ternisien62@gmail.com



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.

Début-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
Mesure revendiquée, négociée et signée par FO (NAO 2015)

INTERESSEMENT

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 peut atteindre 1450 € (obtenu par FO)

A savoir que sur les 1450€ possibles, une enveloppe de 100€ a été proposée pour 13% des magasins ayant obtenu au dessus des résultats au dessus de leurs objectifs

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 :

650 € : Chiffre d'affaire

350 € : Taux de démarque

350 € : Baromètre client mensuel

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

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'Epargne 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 €	2019 : 819 €
2020 : 1072 €	2021 : 851 €	2022 : 799 €	

Sans signature y a pas !

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

(*) : 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.

Prime de Participation aux bénéfices

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 et Obtenue 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 2024 sera calculée sur les résultats de 2023 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 PERCOL (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif)
- une partie dans le PEG, une partie dans le PERCOL
- 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). »

Pour toutes questions à ce sujet, Contactez:



Vincent Thiennot

Téléphone : 06 98 87 97 52

Mail : vthiennot.fo@gmail.com



PARTICIPATION

Prime de Participation aux bénéfices

+

Prime d'Intéressement Groupe

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.

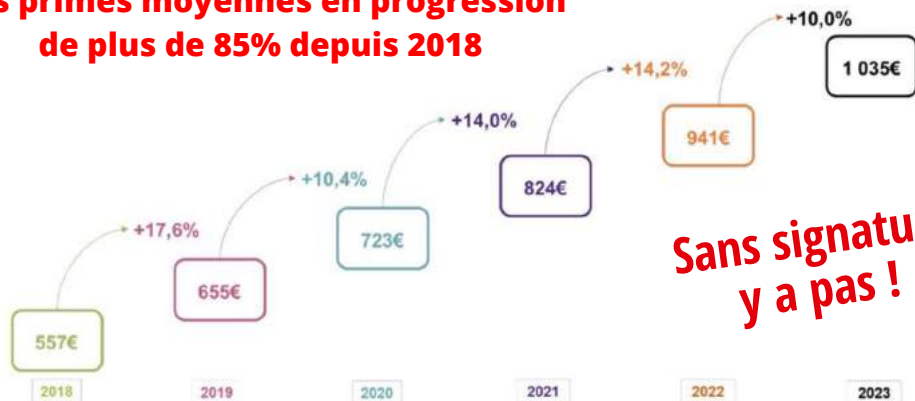
Mettant en place une prime d'Intéressement Collectif Groupe venant se rajouter à la précédente.

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

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 %

Les primes moyennes en progression de plus de 85% depuis 2018



Sans signature y a pas !

PRIMES ET INDEMNITÉ

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 PRIME PARTICIPATION

4745 € sur 6 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 4400 € sur 4 ans (1100€/an)



(***)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 !!!



PRIMES VERSEES EN 2023

Intéressement Collectif Market

799 € (prime globale moyenne par magasin)

+

Participation

et

Intéressement Groupe Carrefour

(1035 € en moyenne)

=
1834 €

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

*Ces primes ont été obtenues par la négociation et par
les efforts de chacune et chacun des salariés*

Pour Rappel :

**L'Interessement Groupe
a été mis en place suite à la
Négociation et Signature
de différents Accords d'Entreprise**

Sans signature de

y'a pas

FO





Les accords d'entreprise négociés et signés par des Organisations Syndicales permettent aux salariés de percevoir chaque année des primes d'intéressement magasin, prime d'intéressement groupe et des primes de participation aux bénéfices.

Conditions:

- Avoir travaillé au moins 3 mois sur l'année précédente (CDD/CDI).
- Calcul au prorata du temps de présence et par rapport au contrat de travail.

A quoi sert l'épargne salariale Carrefour ?

L'Épargne Salariale Carrefour est un dispositif qui vous permet de vous constituer une épargne à des conditions avantageuses avec l'aide d'un abondement (versement supplémentaire effectué par Carrefour).

Pour créer votre compte, vous pouvez contacter Natixis au 02.31.07.74.00

(Précisez votre numéro entreprise : 03154)

Chaque salarié a la possibilité de percevoir par virement bancaire ses primes d'intéressement / de participation ou bien de les placer sur son compte NATIXIS.

Pour ceux qui décident le placement financier d'une partie de leur prime, un abondement sera automatiquement ajouté de la part de l'entreprise lors de versements volontaires que vous pouvez effectuer et sur :

- l'intéressement collectif (selon les résultats de votre magasin)
- l'intéressement groupe (selon les résultats du groupe Carrefour)
- la Participation groupe (selon les résultats du groupe Carrefour)

QU'EST CE QUE VEUT DIRE PEG" : " PLAN D'EPARGNE GROUPE"

IL PERMET DE SE CONSTITUER UNE ÉPARGNE DISPONIBLE AU BOUT DE 5 ANS.

Modalités d'abondement du PEG		
Origine du versement	Tranche de versement	Abondement par tranche %
Versements volontaires (y compris jours de CET/ jours non pris affectés dans le PEG)	-	20 %
	Jusqu'à 450€	40 %
Intéressement	Au - delà	20 %
	-	Non abondée

Montant maximum d'abondement total PEG : 2300€ (toutes origines de versement confondues)
Montant maximum d'abondement porté à 3450€ pour le FCPE Carrefour Actions exclusivement (toutes origines de versement confondues)

QU'EST CE QUE VEUT DIRE "PERCOL" : " PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF"

IL PERMET DE SE CONSTITUER UNE ÉPARGNE BLOQUÉE JUSQU'À LA RETRAITE.

Modalités d'abondement du PERCOL		
Origine du versement	Tranche de versement	Abondement par tranche %
Versements volontaires (y compris jours de CET/ jours non pris affectés dans le PERCOL)	Jusqu'à 550€	100 %
	De 550.01€ à 2000€	50 %
	Au-delà de 2000€	25 %
Intéressement	Jusqu'à 1000€	50 %
	Au-delà	20 %
Participation	-	30 %

Montant maximum d'abondement total PERCOL : 2500€ (toutes origines de versement confondues)
A noter : ce plafond est distinct des plafonds d'abondement s'appliquant sur les versements sur le PEG.



IMPORTANT :

IL EST POSSIBLE DE DEBLOQUER VOTRE ÉPARGNE EN ANTICIPE

Pour connaître ces cas de déblocage possibles, tous les détails sont sur votre compte NATIXIS :

[HTTPS://WWW.INTEREPARGNE.NATIXIS.COM](https://www.interepargne.natixis.com)



FLASHEZ CE QR CODE



EPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale du groupe Carrefour est gérée par Natixis Interépargne 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.

Rôle du Conseil de Surveillance

- 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 d'investissement,
- Choix et changement si besoin des gestionnaires de fonds,
- Communication aux salariés (plaquette d'information...).



Pour toutes modifications de vos données personnelles :

Contactez les services de NATIXIS que ce soit :

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

Vous pouvez aussi télécharger l'application "Natixis"

pour gérer et suivre régulièrement votre dispositif d'épargne salariale.

Filib'



Le PEG (Plan d'Epargne Groupe) est composé

de 6 FCPE bloqués minimum 5 ans sauf débloages exceptionnels :

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

Le PERCOL (Plan d'Epargne Retraite Complémentaire) est composé de

6 FCPE, bloqués jusqu'au départ à la retraite, sauf débloages exceptionnels :

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

RÈGLES DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ	PEG	PERCOL
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

Des Questions?

Contactez vos référents FO MARKET

concernant l'épargne salariale:



Audrey Depommier

Téléphone : **06 67 68 92 13**

Mail : **audreyd@live.fr**



Vincent Thiennot

Téléphone : **06 98 87 97 52**

Mail : **vthiennot.fo@gmail.com**



Jean-François Lefort

Téléphone : **06 77 28 80 58**

Mail : **jeffdomme@hotmail.fr**

Déblocages anticipés
Transfert PEE
Ancienneté
Capital Abondement
Fidélisation
Partage
Intéressement
PERCOL
Avantage fiscal
Exonération d'impôt
Loi Macron
Participation
CSG-CRDS
Retrait
Collectif
Versement volontaire

Retrouvez toutes les fiches concernant les règles de déblocage sur notre Application FO MARKET "Adhérents" / "Accords" / "Epargne salariale"



ADHESION OBLIGATOIRE A LA MUTUELLE A PARTIR DU 1ER JOUR DANS L'ENTREPRISE

L'APGIS est une couverture familiale pour chaque salarié incluant les conjoints, concubins, personnes liées à un PACS et les enfants.

Pour les couples mariés ou Pacsés travaillant dans le Groupe Carrefour la mutuelle peut être prélevée sur le salaire le plus haut si le couple le souhaite en une seule affiliation pour toute la famille.

Cette clause ne sera pas automatique, les personnes concernées devront la demander auprès du service paie (Directeur/Directrice)

Possibilité de DISPENSE de la MUTUELLE dans les cas suivants:

- **Pour les salariés rentrés en cours d'année:**

Ne pas oublier de fournir une attestation de dispense lors de la signature du contrat d'embauche.

- **Pour les salariés de moins de 25 ans** qui poursuivent des études et sont rattachés fiscalement au lieu de résidence de leurs parents, ils peuvent bénéficier d'une dispense de mutuelle en fournissant chaque année un certificat de scolarité

- **Pour les salariés bénéficiant de la CMU:** ils peuvent bénéficier d'une dispense de mutuelle, bien penser à transmettre vos justificatifs.

(Attention: il faut demander une dispense d'affiliation et la retourner au service paie)

Pour les anciens salariés chez Carrefour:

La couverture peut être maintenue par les retraités à des conditions tarifaires avantageuses négociés par vos élus FO, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de l'APGIS.

Vous devez recevoir chaque année votre propre carte mutuelle incluant vos enfants jusqu'à 18 ans inclus, si ce n'est pas le cas, vous avez la possibilité de l'imprimer sur votre espace Apgis.

Pour tout ce qui concerne les soins dentaires, optiques et hospitalisation, n'oubliez pas de demander un DEVIS au praticien pour connaître le montant à votre charge

Vous pouvez suivre et consulter l'ensemble de vos remboursements, devis, documents sur votre espace Apgis:

<https://www.apgis.com>

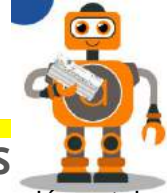


Service téléphonique pour les salariés Carrefour : 01 49 57 17 17

FONDS DE SOLIDARITE Apgis

Les salariés peuvent aussi faire une demande d'aide au Fonds De Solidarité de l'APGIS pour tout ce qui concerne le niveau médical (soins dentaires, auditifs, aménagements pour personnes handicapés...)

Cette aide est uniquement valable pour le salarié et sa famille affiliés à la mutuelle Apgis.



Vos régimes mutuelle et prévoyance : APGIS

Les salariés CSF MARKET bénéficient de la protection sociale complémentaire mise en place par les accords Groupe Carrefour
(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 pacsés travaillant tous les 2 dans le Groupe CARREFOUR.

FRAIS MEDICAUX :

MALADIE CHIRURGIE MATERNITÉ

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.

Notre référente Apgis chez FO MARKET :

Patricia BEC



Téléphone : 06 31 71 66 04

Mail : patoujj@orange.fr



Comment s'affilier ?

La cotisation du salarié se déclenche automatiquement à partir du 1er jour de travail (prélevée tous les mois sur la fiche de paie).

Le 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 ainsi qu'un RIB pour le paiement des prestations

Vous pouvez trouver ce bulletin d'affiliation auprès de votre employeur ou bien grâce à votre application FO/ Rubrique adhérent.

LA TÉLÉCONSULTATION MÉDICALE

Les salariés affiliés au Régime 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.

Tél : 01 55 92 13 98 ou depuis l'étranger +33 1 55 92 13 98

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 déclenchera automatiquement à partir du 1er 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 de prévoyance prévoit :

Décès :

- un capital Décès évolutif selon la situation de famille, versé aux ayant-droits légaux sauf désignation particulière ;
- une rente éducation, pour chaque enfant à charge, jusqu'au 26ème 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.

filapgis

Prévenir, Conseiller, Accompagner

Les salariés affiliés au Régime Groupe Carrefour bénéficient d'un service de soutien et d'accompagnement sur les problèmes de la vie quotidienne.

Pour contacter le service, téléphonez au 09 69 36 02 83

ou vous pouvez aussi prendre rendez vous sur votre espace APGIS

**Retrouvez tous les documents APGIS
sur notre application FO Market
Rubrique "Adhérents"/ "APGIS",...**

**(Notice Prévoyance et Frais Médicaux,
Bulletin d'affiliation et de changement de bénéficiaires...)**

Sans signature y a pas !





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 per- sonnel 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.



Tableau des formalités en accident du travail

	ACCIDENT DU TRAVAIL	ACCIDENT DE TRAJET	MALADIE PROFESSIONNELLE
FORMALITÉS	- 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	- 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	- Déclaration par la victime à la CPAM dans les 15 jours qui suivent la cessation de travail
INDEMNISATION	- 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	- 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	- 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	- 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'incapacité 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	- 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	- 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'incapacité 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

Employés



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 :

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

INDEMNITÉS 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 du 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 d'accident du travail à votre caisse par lettre recommandée avec accusé de réception, en indiquant avec précision :

Indiquer le lieu et les circonstances de l'accident, et l'identité du, ou des témoin(s) éventuel(s).
(à télécharger : www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R14587)



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 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.



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.

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:

EN CAS DE MALADIE (Durée et montant de l'indemnisation)

COMPLÉMENT DE SALAIRE «EMPLOYEUR»

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

EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE

COMPLÉMENT DE SALAIRE EMPLOYEUR :

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 29ème 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

En cas de MATERNITÉ

Complément de salaire employeur :

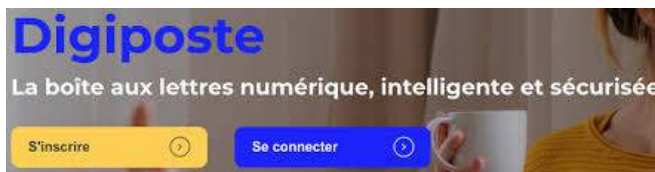
Ancienneté	Durée de versement de l'indemnité complétant les Indemnités journalières pour atteindre le salaire mensuel net		
	Employés et Agents de Maîtrise	Cadres	Congé d'adoption
après 1 mois		4 mois (*)	
après 1 an	8 semaines		8 semaines
après 2 ans	12 semaines		12 semaines
après 3 ans	16 semaines		16 semaines
après 5 ans		5 mois (*)	
après 10 ans		7 mois (*)	

Calculer Le
Complément
De Salaire En
Cas De Maladie



Afin de pouvoir accéder à votre Bulletin de Paie sur Internet

FO vous rappelle la démarche à suivre:



1 Activez votre compte Digiposte en vous rendant sur:

adherer.digiposte.fr/carrefour

2 Saisissez votre numéro de matricule (**N°de Salarié**) en haut à droite de votre bulletin de paie.

3 Saisissez votre **"code EK"** en haut à droite de votre bulletin de paie.

Attention: Important, il faut vous munir de votre dernier bulletin de paie car le code EK change à chaque fois.

4 Vérifiez les informations pré-remplies et cochez la case **"j'accepte la convention de dématérialisation"** et cliquez sur **"Valider"**.

En cas de problème, le service Digiposte est en mesure de vous aider en ligne:

<https://aide.digiposte.fr/contact>

et/ou par téléphone:

09 69 36 60 09

Recevez vos documents RH CARREFOUR dans votre coffre-fort numérique personnel Digiposte



N'hésitez pas à solliciter l'aide de vos élus FO et/ou de vos Délégués Syndicaux Force Ouvrière

FONDS 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 fonds n'est accessible que pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté au sein de la société.

Le Fonds de Solidarité intervient pour plusieurs motifs :

- Endettement
- Situation personnelle difficile
- Situation sociale difficile
- Frais médicaux
- Handicap
- Décès
- Catastrophes naturelles

Le budget alloué pour l'année 2023 est de 180 000 Euros.

Ce budget est utilisable du 1er avril 2023 au 31 mars 2024.

Pour l'année 2023, une partie de ce budget sera consacrée à hauteur de 40.000 € aux salariés ayant de graves difficultés financières sans pour autant avoir à justifier de dettes.

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 familiale, à une catastrophe naturelle...

Le montant est revu chaque année dans le cadre des NAO (Négociations Annuelles Obligatoires).



Notre représentante à la Commission Fonds de Solidarité chez FO MARKET :



Patricia BEC

Téléphone : 06 31 71 66 04

Mail : patoujj@orange.fr



FONDS DE SOLIDARITE

Bénéficiaires : Tout salarié avec 1 an d'ancienneté

Le Fonds de Solidarité au sein de Carrefour permet d'aider les salariés en difficulté passagère de facteurs personnels ou extérieurs:

SITUATIONS		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.

VIE DANS L'ENTREPRISE

JUSTIFICATIFS A JOINDRE A LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE FONDS DE SOLIDARITE CSF:

ETAT CIVIL

☐ Photocopie du livret de famille (pages se rapportant aux actes d'état civil)

DANS TOUS LES CAS, POUR CHAQUE PERSONNE VIVANT AU FOYER, JOINDRE :

RESSOURCES

☐ Dernier avis d'imposition ou de non-imposition complet

☐ Relevés bancaires ou postaux mentionnant les différentes retraites : CNAV, MSA, retraites complémentaires, autres...

☐ Trois derniers bulletins de salaire, relevés ASSÉDIC ou indemnités journalières de la Sécurité Sociale, RMI, ...

☐ Pension militaire, pension d'invalidité, rente accident du travail, rente prévoyance

☐ Allocation compensatoire, Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA)

☐ Prestations Familiales

☐ Allocation logement ou Aide Personnalisée au Logement (APL)

☐ Autres revenus : pensions alimentaires, placements, revenus mobiliers ou immobiliers...

CHARGES

☐ Dernière quittance de loyer ou relevé de charges de copropriété

☐ EDF, assurances, taxe d'habitation, taxe foncière, ...

☐ Crédits en cours

☐ En cas de surendettement, plan proposé par la Banque de France ou si seulement au stade du dépôt du dossier devant la Banque de France, joindre un justificatif

DIVERS

☐ Accords ou refus d'aides financières d'autres organismes (Fonds de secours de la Sécurité Sociale, CAF, CCAS, Conseil Général,...)

☐ Toutes pièces utiles justifiant l'objet de votre demande (factures, devis,...)

MERCI DE RETOURNER CE DOSSIER COMPLETER A L'ADRESSE CI-DESSOUS

Commission Solidarité Carrefour Market
102 Avenue de Paris
TSA 21433
91343 MASSY CEDEX

Besoin de faire face à des impayés ?
Remplissez un dossier "Fonds de Solidarité"
Transmettez-le à vos élus
avec l'ensemble des pièces justificatives.
(Factures, aides de la CAF, APL, Prime d'activité...)





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).

A SAVOIR :

**AUX NAO 2023,
NOUS AVIONS OBTENU LA
PRISE EN CHARGE PAR
L'ENTREPRISE À HAUTEUR DE
75% DU TITRE TRANSPORT
(AU LIEU DE 50%)**

**MAIS LA CGT, CFDT ET CFTC
ONT REFUSÉ DE SIGNER
CET AVANTAGE
AU DETRIEMENT DU COLLECTIF**



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

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.



Le Ticket CESU appelé aussi "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 :

DISPOSITIONS COMMUNES :

Ces deux dispositifs ne peuvent pas se cumuler pour un même salarié.

A savoir: lorsque les conjoints travaillent tous les deux au sein de CSF MARKET, le bénéfice de la participation CESU de l'employeur pourra être accordé deux fois au sein du foyer.

A partir d'1 an d'ancienneté :

MONTANT de 350 €uros /AN

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 pour pouvoir commander le chéquier CESU de 350 euros/AN :

- Le contrat de travail ne doit pas être suspendu (congé parental, congé sabbatique...)
- Avoir au moins 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.



Au moins 5 ans d'ancienneté :

MONTANT de 550 €uros/AN

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,...)

Comment obtenir ces Chèques Emploi Services Uniques ??

Commandez tout ou partie de vos droits quand vous le souhaitez entre le 1er et le 10 du mois.

Connectez vous sur votre Espace Bénéficiaire Ticket CESU (www.ticket-cesu.fr) avec ces identifiants génériques : valable uniquement pour votre première commande.

Dès votre inscription, vous recevrez votre identifiant/mot de passe pour vous connecter:

Identifiant : 4472427

Mot de passe : ticketcesu

Assistance téléphonique : 0821 610 610

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.



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.

Pour le calcul de l'ancienneté, les périodes suivantes sont prises en compte :

- Le Congé Maternité,
- Le Congé Parental d'Education ou d'Adoption à concurrence d'1 an maximum

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

Médaille d'honneur du Travail

MÉDAILLE DU TRAVAIL

Depuis 1970, les médailles de l'ANIA sont décernées aux salariés qui nourrissent les Français depuis plus de 10 ans.

Cette médaille valorise une carrière, un engagement au sein d'une entreprise dès 10, 20, 30 ans...

Comment l'obtenir ?



20 ans

30 ans

35 ans

40 ans

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.

TITRES RESTAURANT

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

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

VALEUR du Ticket : 6 €uros

3,60 € à la charge de la direction CSF Market

2,40 € à la charge du salarié



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 quel que 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 quel qu'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.

**Une remise de 10 % est accordée aux salariés faisant leurs achats dans les magasins Carrefour Market intégrés, Carrefour Hypermarchés France intégrés.
(Stations de carburant incluses)**

Le Bénéfice de cette remise est également applicable sur la location de véhicules dans les Carrefour et Drive accolés, et aux achats réalisés en ligne sur le site de livraison à domicile de Carrefour « Carrefour livré chez vous » ainsi que sur:

- La Billetterie/ Spectacles,
- Carrefour Voyages,
- Assurances,
- Fuel domestique, ainsi que

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 41 €/an (au lieu de 55 €) pour le salarié.

Avantages Carte GOLD:

- Des garanties Voyages supplémentaires incluses pour toute la famille.
- Des garanties d'assurance et d'assistance Neige et Montagne incluses
- Des retraits gratuits dans toute la zone euro.



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 à 11 000 € par année et par salarié bénéficiaire, soit une remise annuelle de 1 100 € (NAO signé par FO)

Salariés en situation d'interdit bancaire:

Les salariés non éligibles à la carte PASS 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.



À NOTER

La remise est subordonnée au maintien du bénéfice actuel de l'exonération de charges sociales.

L'application de la remise sur achats sera étendue aux achats réalisés dans les magasins « Market » ou « Carrefour Market », en franchise ou en location-gérance (hors carburant et fuel).

A compter du 1er juin 2020, la remise sur achats sera également applicable aux achats effectués aux drives des magasins « Market » ou « Carrefour Market » en franchise ou en location-gérance (hors carburant et fuel) s'ils sont réalisés à partir du site Carrefour.fr et payés directement via ce site en sélectionnant le logo CB Pass au moment du choix du paiement par carte.

REMISE SUR ACHAT CARTE PASS

**SUITE AU REFUS DE SIGNATURE
DE L'ACCORD NAO 2023
PAR 3 ORGANISATIONS SYNDICALES
(CFDT, CGT et la CFTC)
BAISSE DE LA REMISE SUR ACHAT !
PASSAGE DE**



**PERTE DE POUVOIR
D'ACHAT
DE PLUS DE 120 € EUROS
SUR UNE ANNÉE !**



**N'oubliez pas
de les remercier !**

**Téléchargez gratuitement notre application :
" MARKET FO "**

L'actualité et vos droits, c'est tous les jours dans votre poche



PAS D'AUGMENTATION DE SALAIRE AU 1ER JUILLET 2023

**Suite au REFUS DE SIGNATURE
par 3 Organisations Syndicales
(CGT,CFDT, CFTC)
de l'ACCORD NAO 2023**



***Pas d'augmentation
de salaire de 1%***

***C'est plus de 230 €uros
en moins/AN pour
chaque salarié****

RAPPEL:

**Augmentation de salaire
dans toutes les sociétés
du Groupe Carrefour
sauf chez Market !**

***Exemple : Pour un EC2B CHEZ MARKET**

**CHEZ FO ON NE JOUE PAS AVEC
LE POUVOIR D'ACHAT DES SALAIRES
SANS SIGNATURE Y'A PAS !**

**Téléchargez gratuitement notre application :
" MARKET FO "**

L'actualité et vos droits, c'est tous les jours dans votre poche



LES BONNES RAISONS de télécharger l'application **MARKET FO**



**L'actualité et vos droits
c'est tous les jours dans votre poche**