

NOUVEAU

# GUIDE FO MARKET 2025



**NOUVELLE  
ÉDITION**

MARKET



**TÉLÉCHARGEZ GRATUITEMENT NOTRE APPLICATION:**

**“MARKET FO”**

**Chers camarades,**

**Plus que jamais, nous sommes au cœur d'un combat essentiel, celui contre la location-gérance, une pratique qui menace nos droits fondamentaux, notre stabilité et notre dignité en tant que travailleurs.**



**Force Ouvrière a toujours porté haut les valeurs de justice sociale et d'égalité, et nous ne pouvons permettre que ces pratiques remettent en cause les acquis pour lesquels nous nous sommes battus.**

**La location-gérance, en déléguant la gestion à des tiers, fragilise non seulement les salariés, mais aussi la pérennité de leurs droits et garanties. C'est pourquoi, il est important de faire améliorer la clause sociale .**

**Cette clause sociale est essentielle pour assurer la protection des salariés dans tous les contextes, en garantissant des conditions de travail dignes et des droits préservés. Les discussions sont exigeantes.**

**Nous revendiquons une clause sociale qui protège véritablement et efficacement chaque employé.**

**Votre mobilisation, vos retours du terrain et votre engagement sont la clé de notre réussite.**

**Ensemble, nous avons le pouvoir de faire bouger les lignes et de défendre un avenir plus juste et solidaire. Continuons de nous battre avec force et conviction, pour que les voix de chaque travailleur soient entendues et respectées.**

**Boulangier Laurent  
DSC FO MARKET**

# ADHESION

## 2025

# FO



CARREFOUR MARKET



**FO** Informé  
Accompagné  
Conseillé

Bulletin d'adhésion à transmettre à votre Délégué Syndical FO à proximité  
ou bien à renvoyer à cette adresse: **FGTA FO -**  
**Boulangier Laurent- Syndicat FO des Carrefour Market -**  
**12 Hameau du sagittaire 62223 ST NICOLAS 06 63 56 28 68**

NOM: .....Prénom : .....

Téléphone: .....

Adresse mail (EN MAJUSCULE) :

@

Adresse Postale Personnelle : .....

CODE POSTAL : ..... COMMUNE.....

Magasin : VILLE : ..... DEPARTEMENT : .....

NOM DU MAGASIN / Société / Franchise / :

.....Région : .....

Statut :  **EMPLOYE COMMERCIAL (138€)**

**AGENT MAITRISE ( 150€)**

**CADRE ( 168€)**

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

### OPTION 1 : Le prélèvement mensuel

Merci de bien vouloir renseigner les données sur le mandat de prélèvement SEPA et fournir un RIB

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

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

**66% du montant total de votre cotisation est déductible de vos impôts  
ou en crédit d'impôts en cas de non imposition (Hors Déclaration en Frais Réels)**

Exemple pour une cotisation de 138.00€, le coût de votre cotisation sera de : **Salarié à Temps  
Complet = 46.92€ /an** (138.00 € - 66% soit 91.08€ de réduction = 46.92€)

**Salarié à Temps Partiel =24.48€/ an** (72.00€ - 66% soit 47.52€ de réduction= 24,48€)

# COTISATION ANNUELLE 2025

## OPTION 1 : Le prélèvement mensuel

TEMPS COMPLET

TEMPS PARTIEL

Renseigner les données sur le mandat de Prélèvement SEPA et fournir un RIB

\* **11,50€** par mois

\* **6,00€** par mois

\*(Montant de cotisation pour le statut d'Employé Commercial)

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

1 chèque de **138 €**

1 chèque de **72 €**

En 2 fois : 2 chèques de **69 €**

En 2 fois : 2 chèques de **36 €**

En 3 fois : 3 chèques de **46 €**

En 3 fois : 3 chèques de **24 €**

En 4 fois : 4 chèques de **34,50 €**

En 4 fois : 4 chèques de **18 €**

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

## MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

En signant ce formulaire de mandat, vous autorisez (**RENSEIGNER LE NOM DU CREANCIER-**) à envoyer des instructions à votre banque pour débiter ce dernier conformément aux instructions de (**RENSEIGNER LE NOM DU CREANCIER-**). Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passé 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 :
<b>F R 2 4 Z Z Z 5 9 8 3 5 9</b>

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 pas le créancier que pour la gestion de sa relation avec son client. Elles pourront 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



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

- Vos contacts nationaux 1
- Vos contacts régionaux 2 à 7

## TEMPS DE TRAVAIL

- Absences Autorisées 8
- Coupures 9
- Temps de pause 10
- Engagement Secteur Caisse 11
- Temps d'habillage / déshabillage 12
- Travail de Nuit 12
- Heures complémentaires 13
- Heures supplémentaires 14
- Inventaires 15
- Astreinte 16
- Jours Fériés 17

## CONGÉS

- Congés maternité 18 à 20
- Congés paternité 21
- Congés payés 22
- Ancienneté 23
- CET 24 à 25
- Temps de travail des Maîtrise 26
- Temps de travail des Cadres 26
- JRTT 27
- Télétravail 28



# SOMMAIRE

## **PRIMES ET INDEMNITÉS**

- Prime de vacances 29
- Ouvertures / Fermetures 30
- Indemnités de Licenciement 31
- Indemnités de départ à la Retraite 31
- 13 ème Mois 32
- Intéressement Collectif 33
- Participation 34
- Intéressement groupe 35
- Epargne Salariale 36 à 39

## **SANTÉ**

- Mutuelle - Apgis 40 à 43
- Surcomplémentaire Santé 44
- Prévoyance 45
- Arrêt Maladie - Accident de travail 46
- Maladie Professionnelle
- Mi-Temps thérapeutique 47 à 48
- Subrogation 49
- Santé Handicap 50

## **VIE DANS L'ENTREPRISE**

- Digiposte 51
- Fonds de solidarité 52 à 53
- Cesu 54 à 55
- Mobilité interne 56
- Médaille du Travail 57
- Titre Restaurant ( carte Swile ) 58
- Remise sur Achat 59 à 60
- La rentrée des Classes 61



# VOS CONTACTS RÉGION NORD



*Employée*

**Sabine Lanois**

Magasin de Marly  
06 60 45 00 98

[sabine.lanois.59@gmail.com](mailto:sabine.lanois.59@gmail.com) [frederic.murroni@gmail.com](mailto:frederic.murroni@gmail.com)



*Employé*

**Frédéric Murroni**

Magasin d'Audruicq  
06 83 97 89 80



**Claudine Scilippa**

Magasin de Beaurains



*Employée*

**Cathy Aubrays**

Magasin de Saint Amand  
06 61 04 44 98

[thyca0912@hotmail.com](mailto:thyca0912@hotmail.com)



*Cadre*

**Philippe Ternisien**

Magasin de Guines  
06 63 33 77 88

[philippe.ternisien62@gmail.com](mailto:philippe.ternisien62@gmail.com) [amandine.danigo@gmail.com](mailto:amandine.danigo@gmail.com)



*Employée*

**Amandine Danigo**

Magasin de Beaurains  
06 82 83 75 51



*Employé*

**Philippe Lubin**

Magasin de Fruges  
06 58 27 98 29

[philippelubin@laposte.net](mailto:philippelubin@laposte.net)



*Employé*

**Moise Pepin**

Magasin de villers-Bocage  
06 04 07 19 97

[pepinmoise@outlook.fr](mailto:pepinmoise@outlook.fr)



*Employée*

**Samantha Grenier**

Magasin de Beaurains  
07 62 60 04 86

[greniersamantha@yahoo.fr](mailto:greniersamantha@yahoo.fr)

**FO DÉFEND TOUS LES SALARIÉS : EMPLOYÉS, AM ET CADRES**



# VOS CONTACTS RÉGION NORD



*Employée*

**Delphine Menard**

Magasin de Pont Audemer

07 88 50 54 31

[delphine.michael@hotmail.fr](mailto:delphine.michael@hotmail.fr)



*Employé*

**DBouchez Dany**

Magasin de Hallicourt

06 34 33 74 61

[danybouchez0@gmail.com](mailto:danybouchez0@gmail.com)



*Cadre*

**Michel**

Magasin d'Audruicq

06.25.84.35.23

[sailly.michel.s@free.fr](mailto:sailly.michel.s@free.fr)



*Agent de maîtrise*

**Sylvie**

Magasin d'Eperlecques

06.98.93.73.86

[rosace45@hotmail.fr](mailto:rosace45@hotmail.fr)



# VOS CONTACTS RÉGION SIEGE



*Cadre*

**Nicolas Gambier**

Siège Aire sur la Lys

06 23 39 52 57

[nicolas\\_gambier@carrefour.com](mailto:nicolas_gambier@carrefour.com)



*Employée*

**Christelle Slagmulder**

Siège Aire sur la Lys

06 03 72 24 51

[cslag@laposte.net](mailto:cslag@laposte.net)



*Employée*

**Valerie Precheur**

Siège Aire sur la Lys

06 14 83 75 22

[v.precheur0@hotmail.fr](mailto:v.precheur0@hotmail.fr)



*Cadre*

**Jérôme Guilbert**

Siège de Toulouse

06 79 81 73 24

[jerome\\_guilbert@carrefour.com](mailto:jerome_guilbert@carrefour.com)

**FO DÉFEND TOUS LES SALARIÉS : EMPLOYÉS, AM ET CADRES 3**

# VOS CONTACTS RÉGION IDF



*Cadre*

**Mohamed Assani**

Magasin de Velizy

06 60 49 12 46

[mohamed.assani@yahoo.fr](mailto:mohamed.assani@yahoo.fr)



*Employé*

**Abdennour Kabache**

Magasin le pré St Gervais

06 76 19 81 71

[abdennour.kabache@gmail.com](mailto:abdennour.kabache@gmail.com)



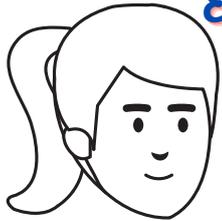
*Employée*

**Alba Père**

Magasin de Paris Maubege

06 70 23 52 37

[albasimplemente@yahoo.com](mailto:albasimplemente@yahoo.com)



*Employée*

**Sandra Garcia**

Magasin de Epinay sur Orge

07 82 33 74 37

[sandrag9183@hotmail.com](mailto:sandrag9183@hotmail.com)



*Employé*

**Achour Delhoum**

Magasin de Paris st Marcel

06 67 04 29 20



*Employée*

**Christelle De Calvario**

Magasin de St Pierre les

nemours

06 61 52 83 62

[christelle-77@orange.fr](mailto:christelle-77@orange.fr)



*Employé*

**Julien Basque**

Magasin de Epinay sur Orge

06 60 16 18 43

[julien.basque91@gmail.com](mailto:julien.basque91@gmail.com)



*Employé*

**Ady Peroumal**

Magasin de Voisins le Bretonneux

06 95 68 07 42

[adyperoumal@hotmail.com](mailto:adyperoumal@hotmail.com)



*Employée*

**Francine Barre**

Magasin de Epinay sur Orge

06 29 14 39 69

[francine.m.barre@gmail.com](mailto:francine.m.barre@gmail.com)

# VOS CONTACTS RÉGION IDF



*Employé*

**Yassine El Ouifaki**

Magasin de Paris 14

06 95 51 77 92

[yassine\\_el\\_ouifaki@hotmail.com](mailto:yassine_el_ouifaki@hotmail.com)



*Employé*

**Boussad Haddou**

Magasin de Epinay sur Orge

06 41 47 49 07

[boussad1973@hotmail.com](mailto:boussad1973@hotmail.com)



*Employée*

**Isabel SEMEDO**

Magasin de IDF

06 01 45 39 69

[semedo.i@hotmail.com](mailto:semedo.i@hotmail.com)

# VOS CONTACTS RÉGION OUEST



*Employée*

**Nathalie Jarnolle**

Magasin de Sarlat

06 88 79 26 64

[nathaliejarnolle@gmail.com](mailto:nathaliejarnolle@gmail.com)



*Employée*

**Nathalie Feraud**

Magasin de Tournefeuille

06 52 15 53 22

[n.feraud955@laposte.net](mailto:n.feraud955@laposte.net)



*Employé*

**Jean Francois Lefort**

Magasin de Sarlat

07 86 12 70 75

[jeffdomme@hotmail.fr](mailto:jeffdomme@hotmail.fr)



*Employé*

**Victor Audrain**

Magasin de Tournefeuille

06 72 27 99 91

[victor-audrain@hotmail.fr](mailto:victor-audrain@hotmail.fr)

# VOS CONTACTS RÉGION OUEST



*Employé*

**David Wojtkowiak**

Magasin de Sarlat  
07 83 86 33 19

[davidwphotographie@free.fr](mailto:davidwphotographie@free.fr)



*Employé*

**Christophe Petit**

Magasin de Toulouse Lombez  
06 71 65 84 32

[christophepetit31@orange.fr](mailto:christophepetit31@orange.fr)



*Employée*

**Corinne Couradette**

Magasin de Argeles Gazost  
06 88 79 86 54

[couradettecorinne@gmail.com](mailto:couradettecorinne@gmail.com)



*Employé*

**Jerome Bouvet**

Magasin de Mulsanne  
06 76 11 35 44

[bouvet.j@neuf.fr](mailto:bouvet.j@neuf.fr)



*Employée*

**Maria da Graça**

Magasin de Fenestrelay  
06 76 91 58 72

[maria.dagraca196018@gmail.com](mailto:maria.dagraca196018@gmail.com)



*Employée*

**Sonia Ramon**

Magasin de Pibrac  
06 76 85 53 31

[soniaramon31@gmail.com](mailto:soniaramon31@gmail.com)

# VOS CONTACTS RÉGION EST



*Employée*

**Audrey Depommier**

Magasin de Bonneville

06 67 68 92 13

[audreyd@live.fr](mailto:audreyd@live.fr)



*Employé*

**Christophe Metenier**

Magasin de Cosne d'Allier

06 76 56 78 43

[metenierchristophe01@gmail.com](mailto:metenierchristophe01@gmail.com)



*Employée*

**Edwige Borrel**

Magasin de Trévoux

06 47 46 05 07

[borrel.edwige@gmail.com](mailto:borrel.edwige@gmail.com)



*Employé*

**Alexandre Genot**

Magasin de Nice

06 05 12 08 91

[alexandre.genotfo@hotmail.com](mailto:alexandre.genotfo@hotmail.com)



*Employée*

**Agnes Landas**

Magasin de Villevielle

06 27 99 02 06

[agnes.30@orange.fr](mailto:agnes.30@orange.fr)



*Employé*

**Albert Ribas**

Magasin de Sassenage

06 70 29 32 15

[albert.ribas38@gmail.com](mailto:albert.ribas38@gmail.com)



*Employée*

**Samia Ziat**

Magasin de Bagnols sur Ceze

06 15 64 89 05

[samia4134@gmail.com](mailto:samia4134@gmail.com)



*Employée*

**Anne Marie Gaudencio**

Magasin de sorbiers

06 23 81 50 02

[annemariegaudencio@hotmail.fr](mailto:annemariegaudencio@hotmail.fr)



*Employée*

**Nadège Bochet**

Magasin de Sorbiers

06 21 90 59 97

[nanou.bochet@gmail.com](mailto:nanou.bochet@gmail.com)

**FO DÉFEND TOUS LES SALARIÉS : EMPLOYÉS, AM ET CADRES**

# ABSENCES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

## *1 jour ouvré*

Mariage d'un enfant (sans conditions d'ancienneté)  
 Mariage d'un frère ou d'une soeur  
 Mariage ou PACS du père ou de la mère du salarié  
 Baptême, communion solennelle ou les équivalents lorsqu'ils existent pour les autres religions de l'enfant (après 1 an d'ancienneté)  
 Décès d'un arrière grand-parent du salarié  
 Hospitalisation d'un enfant de + de 16 ans et encore fiscalement à charge, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation  
 Hospitalisation du conjoint ou concubin (d'urgence ou de + de 24h)  
 Journée d'absence pour la réalisation d'un examen ambulatoire sous anesthésie générale  
 Déménagement pour motif personnel (avoir 1 an d'ancienneté)

## *1 jours d'absence autorisée*

Pour les femmes ayant recours à la PMA, au moment du transfert de l'embryon

## *2 jours ouvrés*

Mariage d'un enfant (après 1 an d'ancienneté)  
 Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, concubin ou partenaire sous PACS, d'un beau frère ou d'une belle soeur

## *3 jours ouvrés*

Naissance ou adoption d'un enfant  
 Décès d'un beau parent, d'un frère ou d'une soeur

## *3 jours d'absence autorisée*

Pour les femmes ayant fait une fausse couche

## *4 jours ouvrés*

Décès d'un beau-fils ou d'une belle-fille

## *5 jours ouvrés (soit une semaine)*

Mariage ou PACS du salarié  
 Décès du conjoint, concubin ou partenaire de PACS, du père, de la mère ou d'un petit enfant  
 Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

## *6 jours par année civile*

(dont 1 payé et 5 jours récupérables en accord avec le supérieur hiérarchique)  
 Soigner un enfant malade de -16 ans

## *8 jours payés maximum par année civile*

Hospitalisation d'un enfant de - 16 ans, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation

## *12 jours*

Décès d'un enfant de + 25 ans

## *12 jours d'absence autorisé*

Pour les femmes souffrant d'endométriose et ayant un document attestant la situation d'handicap

## *14 jours*

Décès d'un enfant de - 25 ans, ou quel que soit l'âge si l'enfant est décédé étant lui même parent ou en cas de décès d'une personne de - de 25 ans à sa charge effective et permanente

## *CSF s'engage à répondre favorablement à un aménagement d'horaire*

Témoin d'un mariage  
 Décès d'un oncle ou d'une tante  
 Rentrée scolaire pour vos enfants (jusqu'en 6 ème)

## *Rémunéré à hauteur de 3h effective*

Entrée d'un enfant à la crèche, 1 ère année de maternelle, CP ou 6 ème

## *Le temps nécessaire sans perte de salaire dans la limite de 2 tentatives*

Permis de conduire catégorie A et B  
 (code et conduite)

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

## 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 rémunéré 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

### 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

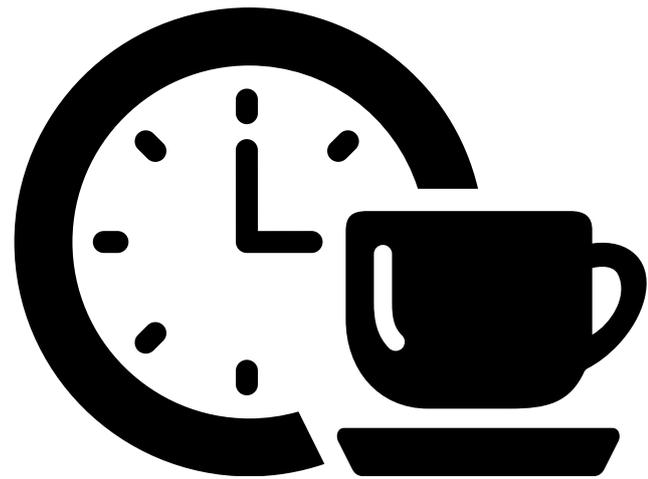
## POUR RAPPEL :

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

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

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.





**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  $6 \times 3 \text{ mn} = 18 \text{ mn}$ ),

## **PERSONNEL EN CAISSE:**

«La charte du secteur caisse» prévoit que les hôtesses de caisse bénéficient de 5 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..).

## **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.

# ENGAGEMENTS SECTEUR CAISSE MARKET !



**FO**  
Syndicat  
POUR TOUS

Vos élu(e)s FO Carrefour Sièges  
se tiennent à votre disposition  
pour répondre à vos questions

tel : 01 64 50 69 27  
permanence juridique C1422  
syndicatfocarrefoursiege@gmail.com

**1** Le travail des employés les jours fériés et du dimanche se fait uniquement sur la base du volontariat

**2** Repos consécutifs de 48h :

• Pour tous les salariés du secteur caisse :

1 fois  
toutes les 4 semaines

• Pour tous les salariés du secteur caisse travaillant volontairement le dimanche :

1 fois  
toutes les 8 semaines  
incluant 1 dimanche

• Pour tous les salariés du secteur caisse ne travaillant pas le dimanche :

1 fois  
toutes les 12 semaines  
incluant 1 dimanche

**3** Repos le mercredi : En priorité, pour les salariés ayant des enfants de moins de 11ans ou un enfant handicapé de moins de 16 ans

**4** Aménagements horaires spécifiques : pour accompagner les enfants scolarisés (jusqu'à la 6ème)

**5** Temps partiel : • Priorité aux salariés à temps partiel qui le souhaitent pour augmenter leur base contrat  
• Aménagement d'horaires afin de permettre au salarié d'occuper un deuxième emploi.

**6** La fin de poste : Le manager doit planifier 15 minutes supplémentaires afin de procéder au comptage et nettoyage de la caisse.

**7** La pause : Elle doit intervenir, autant que possible, en milieu de période de travail. 5 minutes supplémentaires sont systématiquement accordées au salarié.

**8** Les Coupures : d'une durée maximale de 2h pour les salariés à temps partiel, d'une durée maximale de 3h pour les salariés à temps complet.

**9** Formation et intégration du nouvel embauché :  
Le nouvel embauché doit être formé et accompagné durant le temps nécessaire.

**10** Entretien individuel : à minima 1 fois par mois.

**11** Santé/Sécurité : La Direction veillera à ce que le personnel puisse bénéficier d'un matériel adapté (ex: repose pieds,...)

**12** Temps de travail maximal : temps maximal de 8h/jours, dans la limite de 3h consécutives en caisses automatiques.

**13** Situation conflictuelle : Le salarié de caisse pourra solliciter l'agent de sécurité ou l'encadrement afin de gérer la situation.

**14** Cohésion d'équipe : Réunion avec toute l'équipe Caisse à minima 1 fois par an. La direction pourra organiser des moments de convivialités (Petit Déj')

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 DANS  
LE TEMPS DE TRAVAIL**



## TRAVAIL DE NUIT

**Est considéré comme travailleur de nuit, tout salarié qui:**

- soit accompli, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.
- soit effectuée, 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 attribuer :**

- 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 22h00 et 5H00 heures.
- Une majoration de 20% de leur salaire horaire brut pour toute heure effectuée entre 21 heures et 6 heures hors 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 :**

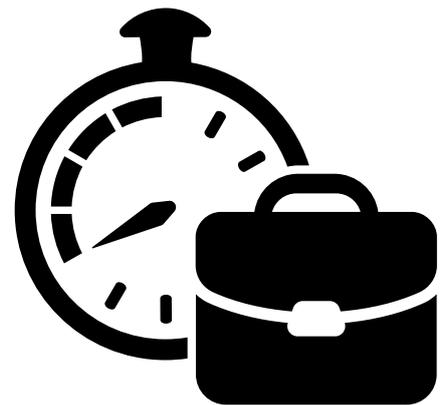
Les heures complémentaires sont limitées au cours d'une semaine, d'un mois ou de toute période sur laquelle s'effectue la répartition du temps de travail.

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%.

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



## **LA DURÉE MAXIMALE DE TRAVAIL**

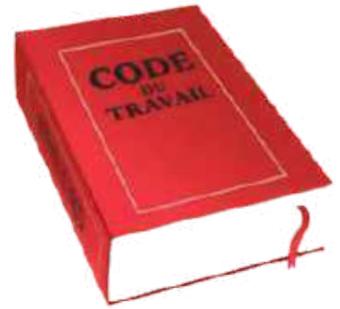
Effectuer des heures supplémentaires ne doit pas aboutir à dépasser les durées maximales du travail fixées à 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

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

## 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.



## 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.

## A 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.*

# L'ASTREINTE

Agents de maîtrise et Cadres



Vos élus FO  
vous informent !

## Les réponses aux questions que vous vous posez :



Qui est concerné ? 01



Managers, Directeur ,  
Encadrant en formation  
(si accord DR)

02 Planning

Affichage du planning d'astreinte  
15 jours à l'avance au minimum



Période d'astreinte 03



Astreinte uniquement aux  
périodes de fermetures du  
magasin.

04 Indemnisation

7 jours consécutifs pour  
obtenir l'indemnisation de  
privation de liberté de 90€  
(PARM ou GTA)



Indemnisation intervention 05



50€ par intervention sur site à  
déclarer sur GTA CODE AS

06 Durée d'intervention

L'intervention est du temps de  
travail effectif (trajet compris)



Indemnisation intervention 05



50€ par intervention sur site à  
déclarer sur GTA CODE AS

Négocié  
par FO

Majoration 07



Le temps d'intervention à  
récupérer est majoré pour  
les AM (trajet compris)

08 Prise de poste

Décalage de l'heure de prise de  
poste si l'intervention  
(trajet compris).  
De ce fait, rattrapage des heures  
dès le lendemain ou au maximum  
dans les 15 jours



Planification 09



Pas de planification  
d'ouverture la semaine  
d'astreinte.

10 Agent de sécurité

Intervention impérative avec un  
agent de sécurité. (même si  
problème froid)



Frais sur Néo 11



Frais de déplacements à  
déclarer sur NEO



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

Lorsqu'un jour férié tombe un jour où le salarié est habituellement en repos, le repos sera décalé dans la semaine.

Pour les employés et Agents de maîtrise, 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.

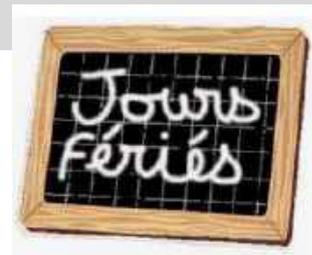
Pour les cadres, majoration à 100% du jour travaillé, le férié sera décompté du forfait annuel de 216 jours.

**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 employé travaille 4H un jour férié

- 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)

**Rappel: Pour les employés, le travail des jours fériés s'effectue sur la base du volontariat**

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

# 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.



*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.*

## **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:

## **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)

## **IMPORTANT:**

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

## **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

## **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



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

# CONGÉ MATERNITÉ

## AVANCER LE DÉBUT DU CONGÉ PRÉNATAL:

Si vous attendez un enfant et que vous avez déjà au moins deux enfants à charge ou déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables, vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal de deux semaines maximum. Si vous attendez des jumeaux, vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal de quatre semaines maximum. Dans les deux cas, la durée de votre congé postnatal sera réduite d'autant.

## REPORTER UNE PARTIE 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***



**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.

### 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.

## 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.

**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**

# CONGÉS PAYÉS

**Tout salarié a droit à des congés payés.**

**Chaque mois de travail ouvre droit à un congé de 2,5 jours ouvrables au cours de la période de référence (entre le 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**

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.



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

# ANCIENNETÉ



## Congés d'ancienneté

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

Ancienneté / Nombre de jours ouvrés :

10 ans : 1 jour

15 ans: 2 jours

20 ans: 3 jours

25 ans: 4 jours

30 ans: 5 jours

35 ans: 6 jours

40 ans: 7 jours



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).

# CET

## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le **C.E.T est un dispositif** qui permet aux salariés qui le souhaitent d'épargner des jours de congé ou des éléments de salaire en vue notamment de financer des congés initialement non rémunérés ( congés parentaux, congés de fin de carrière..)

Pour **en bénéficier**, il vous suffit d'avoir un an d'ancienneté dans le Groupe et de faire une demande d'alimentation sur le C.E.T

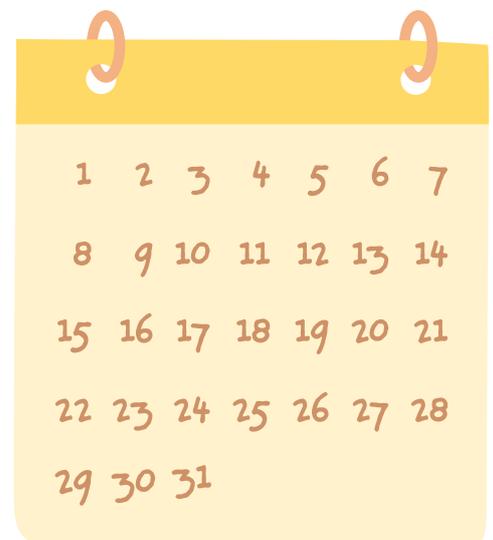
### ALIMENTATION DU COMPTE EN ELEMENTS MONETAIRES

Tout salarié peut décider d'alimenter son C.E.T. par tout ou partie de :

- sa prime annuelle (prime de 13ème mois) ;
- -sa prime d'objectifs individuels ou « rémunération variable » ;
- -sa prime de vacances.

### 3 DATES À RETENIR

- *Avant le **15 avril** : Placement des CP*
- *Avant le **15 Novembre** : Placement JRTT / JRS , 13ème mois*
- ***Prime d'objectifs individuels et prime vacances avant le 15 du mois** qui précède le versement de chaque prime*



# CET

## COMPTE ÉPARGNE TEMPS

### LES TYPES DE PLACEMENT ET PLAFONDS

**12 jours ouvrables de repos et de congés par an, dont :**

- Congés payés (6 jours maxi)
- JRTT/JRS
- Congés de fractionnement et congés d'ancienneté
- Repos compensateur

Tout ou partie de la prime annuelle  
Compteur C.E.T plafonné à 50 jours

### PLAFONDS SPÉCIFIQUE POUR LES SÉNIORS

**Les collaborateurs âgés de plus de 50 ans** peuvent épargner jusqu'à **19 jours ouvrables de repos et de congés par an, uniquement en vue de préparer un congé de fin de carrière.** Pour ces collaborateurs, le C.E.T est plafonné selon les tranches d'âges comme suit:

- 150 jours pour les salariés âgés de plus de 50 ans et de moins de 53 ans
- 155 jours pour les salariés âgés de 53 ans et de moins de 58 ans
- 160 jours pour les salariés âgés de 58 jours et plus



# TEMPS DE TRAVAIL DES AGENTS DE MAÎTRISE

## **“FORFAIT HEURES” ETABLI POUR LES AGENTS DE MAÎTRISE DE NIVEAU 5 ET 6 SUR UNE BASE HEBDOMADAIRE DE 43 HEURES ET 15 MINUTES DE PRÉSENCE PAR SEMAINE (43,25 H PAUSES INCLUSES)**

(A l'exception de quelques salariés Agents de maîtrise des sièges)

La conclusion de ce forfait horaire (43h15m) tient compte des 172 heures supplémentaires à l'année ainsi que l'attribution de 14 JRTT (en sus des repos hebdomadaires légaux et conventionnels).

L'amplitude de travail ne peut pas excéder 12h.

Le repos hebdomadaire est de 36h minimum consécutifs et le repos quotidien est de 12 heures consécutives minimum. Il bénéficiera d'une 2ème journée de repos ou de 2 demi-journées.

## **TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES**

### **LES CADRES AUTONOMES DES NIVEAUX 7 ET 8 SIGNENT UN RÉGIME DE “FORFAIT ANNUEL DE 216 JOURS” POUR UNE ANNÉE COMPLÈTE DE TRAVAIL (JOURNÉE DE SOLIDARITÉ INCLUSE).**

Le calcul de la durée du travail est réalisé sur l'année civile.

Les cadres ne sont pas soumis aux durées maximales journalières et hebdomadaires de travail.

Lorsque le nombre de jours travaillés par le salarié au cours d'une année civile échue dépasse son forfait annuel, le salarié bénéficiera alors des possibilités suivantes :

- soit le paiement de tout ou partie de ces jours (6 jours max), avec les majorations légales.
- soit placer des jours dans son CET (10 jours max) en sus des possibilités de placement existantes.
- soit convertir des jours de repos en valeur monétaire après les avoir placés sur le CET pour alimenter le PERCO conformément à l'accord de plan d'Épargne pour la retraite.

Les sommes issues du CET et transférées sur le PERCO bénéficieront de l'abondement correspondant et pourront bénéficier d'une exonération de charges fiscales et sociales selon les dispositions légales au moment de l'alimentation;

L'ensemble des jours travaillés en dépassement du plafond du forfait et pouvant alimenter le CET et/ou le PERCO et/ou pouvant être payés, est limité à 10 jours (dont un maximum de 6 jours pouvant être payés). Au-delà de ces 10 jours, pour les jours travaillés en dépassement du plafond annuel, le salarié bénéficiera d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement.

### **RESPECT DES REPOS QUOTIDIENS ET HEBDOMADAIRES**

Les cadres autonomes doivent bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 12 heures consécutives et au minimum d'un repos hebdomadaire de 35 heures continues.

La notion de demi-journée de repos telle que définie par la convention collective de branche ne s'applique pas aux cadres en forfait jours. Ainsi, toute journée ayant donné lieu à un travail constitue une journée travaillée. Un compteur apparaît sur la fiche de paie de chaque mois (cumul des jours).

### **RAPPEL DE L'AUTONOMIE DU SALARIE CADRE**

Du fait de l'autonomie de ses fonctions, tout cadre au forfait jours est libre dans l'organisation de son emploi du temps et de son travail, et veille au respect de ses repos quotidiens et hebdomadaires.

# JOURS DE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La période d'acquisition s'étend du 1<sup>er</sup> 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'un mois



### AGENTS DE MAITRISE 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.

Le télétravail ne modifie ni l'horaire habituel, ni la charge de travail, ni l'amplitude de travail effectif applicable en temps normal lorsque le salarié effectue son activité au sein des locaux de l'entreprise.

## LES CONDITIONS :

- 6 mois d'ancienneté minimum
- la demande doit être faite par le salarié (via "mon contact RH")
- le métier doit être compatible avec le télétravail.



Le formulaire d'acceptation du télétravail précise à titre indicatif les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté, qui peuvent être modifiées unilatéralement par l'entreprise.

L'accord de télétravail est valable 1 an, mais peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties. (délai de 15 jours à respecter)

Le principe de joignabilité ne doit pas faire obstacle au respect des durées minimales légales et conventionnelles de repos quotidien et hebdomadaire applicables, ainsi qu'au droit à la déconnexion dont tous les salariés bénéficient.

## NOMBRE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL :

- 2 jours maximum par semaine pour les salariés à temps plein ou supérieur à 80% d'un temps plein
- 1 jour maximum pour les salariés supérieurs à 60% d'un temps plein, ou inférieur à 60% mais justifiant d'un mi-temps thérapeutique ou RQTH

## FORMATIONS :

Les télétravailleurs bénéficient du même accès à la formation que les salariés en situation comprable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Ils bénéficient, en outre d'une formation appropriée au télétravail, portant notamment sur les équipements mis à leur disposition.

## LES MOYENS :

- Un matériel adéquat (ordinateur portable, téléphone portable)
- Une allocation mensuelle : forfait de 10€ (1jour/semaine), 20€ (2jours/semaine), 30€ max (3jours/semaine)
- Chaque jour télétravaillé donne droit à un ticker restaurant
- Participation de 70€ sur justificatif, à la fin de la période d'adaptation (dans la limite de 50% des frais engagés pour chaise ergonomique ou caisson)



## 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€** Brut
- 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 : **135%** d'1/2 mois de salaire brut de base

## POUR LES CADRE ET AGENTS DE MAITRISE :

- Moins de 7 ans d'ancienneté : **693€** Brut
- Entre 7 ans et 12 ans d'ancienneté : **860€** Brut
- Entre 12 ans et 15 ans d'ancienneté : **950€** Brut
- Entre 15 ans et 20 ans d'ancienneté : **985€** Brut
- Entre 20 ans et 25 ans d'ancienneté : **1050€** Brut
- Après 25 ans d'ancienneté : **1125€** Brut



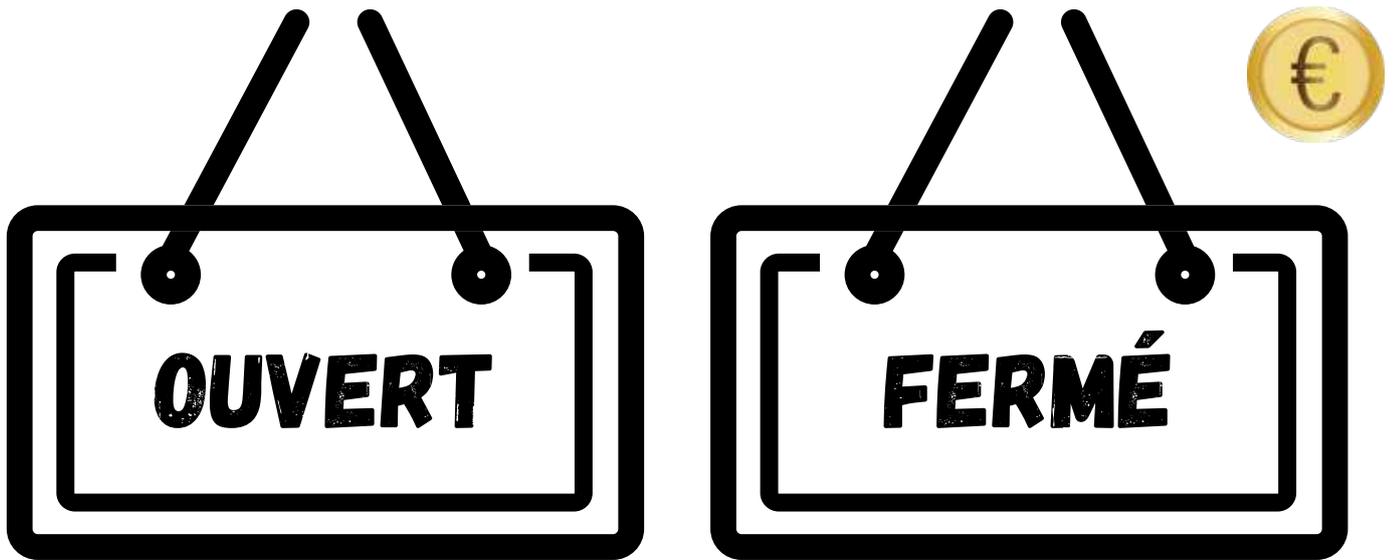
# Très bonnes vacances



## 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) 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.

## INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ET DEPART A LA RETRAITE

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

### 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.

**POUR LE SALARIÉ (EMPLOYÉ OU AM)  
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.**

# LE 13 ÈME MOIS

## PRIME ANNUELLE OU "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 paye



***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)***

**NÉGOCIÉ  
PAR FO**

\* pour les sièges : périmètre France

## 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 1350 € (obtenu par FO)

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

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

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

**650 € : Chiffre d'affaires**

**350 €: Taux de démarque**

**350 € : Baromètre client mensuel**



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

**2019 : 819€**

**2020 : 1072€**

**2021 : 851€**

**2022 : 799€**

**2023 : 795€**

**2024 : 690€**



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

## 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.**

**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 2025 sera calculée sur les résultats de 2024 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 réponds 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)

Pour toutes questions à ce sujet, Contactez:

- une partie dans le PEG, une partie dans le PERCOL
- une partie débloquée et une partie dans le PEG et/ou PERCO

#### *Je ne réponds pas sur mon choix*

« 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).»

# PARTICIPATION + INTÉRESSEMENT GROUPE



**FO A NÉGOCIÉ DEUX ACCORDS COMPLÉMENTAIRES, EN REVENDIQUANT LA MISE EN PLACE D'UN SYSTÈME GARANTISSANT LE VERSEMENT D'UNE "PRIME DÉCENTE".**

Face au constat d'un niveau de participation aux bénéfices ayant diminué ces dernières années, Il a fallu réagir !

- **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<sup>ère</sup> tranche : 25 millions
- 2<sup>ème</sup> tranche : 20 millions
- 3<sup>ème</sup> tranche : 15 millions
- 4<sup>ème</sup> 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 %

Entre 2018 et 2025

Intéressement :  
Revendiqué, Négocié et signé par FO

**+741€**

Avec la signature de FO

**+133 % en 6**

ans

557€  
2018

941€  
2022

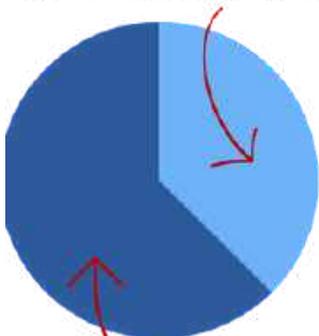
1035€  
2023

1162€  
2024

1298€  
2025

+ 11,70 %

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



Participation :  
Part légale

# ÉPARGNE SALARIALE CARREFOUR

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 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)  
À noter : ce plafond est distinct des plafonds d'abondement s'appliquant sur les versements sur le PEG.

**FLASHEZ CE QR CODE**



**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](http://www.interepargne.natixis.fr)
- Par téléphone: 02 31 07 74 00

**Vous pouvez aussi télécharger l'application "Natixis"**



## **Le PEG (Plan d'Epargne Groupe) est composé**

de 6 FCPE bloqués minimum 5 ans sauf déblocages exceptionnels :

- Carrefour ACTION
- Carrefour LONG TERME
- Carrefour DYNAMIQUE
- 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 déblocage exceptionnel :

- Carrefour LONG TERME
- Carrefour DYNAMIQUE
- Carrefour ÉQUILIBRE SOLIDAIRE
- Carrefour PRUDENCE SOLIDAIRE
- Carrefour COURT TERME
- SÉLECTION DNCA ACTIONS EURO PME (gestion pilotée)

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

## 3 nouveaux cas de déblocage anticipé pour le PEG

Valables depuis la publication du décret n° 2024-590 le 5 juillet 2024

- Les dépenses liées à la rénovation énergétique de la résidence principale
- L'activité de proche aidant exercée par le salarié, son conjoint ou partenaire de pacs et dont le proche aidé présente un handicap ou une perte d'autonomie :
- L'acquisition d'un véhicule "propre"
  - soit un véhicule qui utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux,
  - soit un cycle à pédalage assisté neuf

### DES QUESTIONS ?

**CONTACTEZ VOS RÉFÉRENTS  
FO MARKET CONCERNANT  
L'ÉPARGNE SALARIALE :**

<p><b>Audrey Depommier</b> Téléphone : 06 67 68 92 13 Mail : audreyd@live.fr</p>	<p><b>Vincent Thiennot</b> Téléphone : 06 98 87 97 52 Mail : vthiennot.fo@gmail.com</p>
<p><b>Jean-François Lefort</b> Téléphone : 06 77 28 80 58 Mail : jeffdomme@hotmail.fr</p>	<p>Déblocages anticipés Transfert Anciennceté Capital Abonnement Fidélisation Partage Intéressement</p> <p>PERCO Migration Loi Macron Participation K.Sis-CHOS Retrait</p> <p>Plans d'épargne PEE Collectif</p>

# PREPARER SA RETRAITE !

**Le PERO**  
c'est nouveau!  
c'est quoi?

**Le PERCOL**  
c'est quoi?

<b>Définition :</b>	Le Plan d'Epargne Retraite Obligatoire	Le Plan d'Epargne Retraite Collectif
<b>Qui est concerné ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les Agents de maîtrise et les Cadres ayant 12 mois d'ancienneté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les collègues (Employés, Agents de maîtrise et Cadres)</li> </ul>
<b>Types de versements :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Versements obligatoires :</b> par prélèvement sur salaire de 0,4% de la rémunération annuelle brute.</li> <li><b>Versements volontaires :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Epargne temps,</li> <li>- Epargne salariale par transfert uniquement,</li> <li>- Versements volontaires (déductibles ou non du revenu imposable)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Versements volontaires UNIQUEMENT :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Epargne temps,</li> <li>- Epargne salariale par transfert uniquement,</li> <li>- Participation</li> <li>- L'intéressement</li> <li>- Versements volontaires (déductibles ou non du revenu imposable)</li> </ul> </li> </ul>
<b>L'abondement versé par l'entreprise :</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Abondement UNIQUEMENT sur la partie versement obligatoire :</b> L'employeur verse 0,5% de la rémunération annuelle brute.</li> <li><b>ATTENTION !!</b> Aucun Abondement sur les versements volontaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>LA PARTICIPATION :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 30%</li> </ul> </li> <li><b>L'INTERESSEMENT :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 50% jusqu'à 1000€</li> <li>◆ 20% au delà*</li> </ul> </li> <li><b>LES VERSEMENTS VOLONTAIRES :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 100% jusqu'à 550€</li> <li>◆ puis 50% jusqu'à 2000€</li> <li>◆ puis 25% au-delà*</li> </ul> </li> <li>*Abondement plafonné à 2500€ par an.</li> </ul>
<b>Gestionnaire du Fonds</b>	AXA	Natixis Interépargne
<b>Cas de déblocage ?</b>	OUI, mais ... pour les cas évoqués ci-dessous	OUI (exemples : Acquisition résidence principale, Surendettement, Expiration des droits chômage, Cessation du contrat de travail, ...)

**CAS DE DEBLOCAGE DU PERO :** 1)- Expiration de droits d'allocation chômage suite à un licenciement ou une rupture involontaire du contrat de travail (ou fin de mandat depuis plus de 2 ans pour un mandataire social) ; 2) - Cessation d'activité non salariée suite à une liquidation judiciaire, ou toute situation justifiant le rachat selon le Président du Tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation ; 3) - Invalidité de l'assuré de 2ème ou de 3ème catégorie (comme défini par le Code de la Sécurité Sociale), des enfants, du conjoint, ou du partenaire de PACS ; 4)- Décès du conjoint ou partenaire de PACS (ne fonctionne pas pour le concubinage) ; 5)- Surendettement (le président de la commission de surendettement des particuliers ou le juge demande un rachat du contrat pour apurer le passif de l'assuré) ; 6) - l'achat d'une résidence principale (uniquement pour les sommes issues des versements volontaires).

L'équipe FO est à votre disposition pour répondre à vos questions ! Contactez-nous !

**FO**  
Syndicat  
POUR TOUS

Vos élu(e)s FO Carrefour Sièges se tiennent à votre disposition pour répondre à vos questions

tel : 01 64 50 69 27

permanence juridique C1422

syndicatfocarrefoursiège@gmail.com

## 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.**



Les salariés concernés devront faire la demande

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.

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

**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 rentrés en cours d'année:**

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

### POSSIBILITÉ DE DISPENSE DE LA MUTUELLE DANS LES CAS

#### SUIVANTS:

Assurez-vous de préciser le jour de la signature du contrat de travail.

**Délai de 10 jours à respecter**

**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 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:**

**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.



Notre référente APGIS  
chez FO MARKET :

**Patricia BEC**



Téléphone : 06 31 71 66 04

Mail : [patoujj@orange.fr](mailto:patoujj@orange.fr)

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.

## 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.

Les présentes Garanties sont prises en charge conformément aux dispositions relatives aux contrats dits "responsables" telles que définies à l'article L871-1 du Code de la Sécurité sociale et à la couverture minimale prévue à l'article L911-7 du Code de la Sécurité sociale, ainsi que par leurs décrets d'application.

Dans ce cadre, les remboursements indiqués peuvent donner lieu à une majoration ou une minoration et couvrent l'intégralité des frais engagés pour les actes inclus dans le panier « 100% Santé ».

Sauf mention contraire, les prestations ci-dessous s'entendent « EN COMPLEMENT DES PRESTATIONS VERSEES PAR LE REGIME

**OBLIGATOIRE (RO) », c'est-à-dire que la prestation s'additionne à celle du Régime obligatoire à l'exclusion des Garanties monture, verres, aides auditives et dentaires.**

Sauf mention expresse, seuls les actes remboursés par le RO sont pris en charge.

Les Garanties exprimées avec une limitation « par an et par Bénéficiaire » sont des forfaits annuels, valables du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

**Dans tous les cas, le total des remboursements du Régime obligatoire, de l'Institution, et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées.**

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS <sup>(1)</sup>	
<b>HOSPITALISATION (y compris maternité)</b>		
Forfait journalier hospitalier	100 % FR	
Frais de séjour	100 % TM + 300 % BR	
Honoraires (consultations et actes)	Adhèrent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
	100 % TM + 300 % BR	100 % TM + 100 % BR
Chambre particulière non remboursée par le RO	2,5 % PMSS par jour	
Frais d'accompagnement d'un bénéficiaire âgé de moins de 17 ans non remboursés par le RO	2,5 % PMSS par nuit	
<b>SOINS COURANTS (y compris maternité)</b>		
	Adhèrent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires maîtrisés)	Non adhérent OPTAM ou OPTAM-CO (avec dépassement d'honoraires libres)
Honoraires médicaux		
Consultations et visites de médecins généralistes	100 % TM + 120 % BR	100 % TM + 100 % BR
Consultations et visites de médecins spécialistes	100 % TM + 170 % BR	100 % TM + 100 % BR
Actes techniques médicaux	100 % TM + 270 % BR	100 % TM + 100 % BR
Actes d'imagerie médicale	100 % TM + 270 % BR	100 % TM + 100 % BR
Déplacements et majorations	100 % TM	
Honoraires paramédicaux	300 % BR	
Analyses et examens de laboratoire	300 % BR	
Médicaments remboursés par le RO	100 % TM	
Matériel médical (hors aides auditives)	600 % BR - RSS	
<b>AIDES AUDITIVES : Les prestations s'entendent y compris les remboursements versés par le RO.</b>		
Renouvellement limité par bénéficiaire à 1 appareil/oreille tous les 4 ans, à compter de la date d'acquisition de l'appareil. Cette limite prend effet le 1 <sup>er</sup> janvier 2021 en tenant compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours de la période susmentionnée		
Équipement « 100% SANTE » * Classe I		A compter du 01/01/2021 : 100% FR *
Prothèse auditive (toute prothèse auditive en 2020 et Hors « 100% Santé » Tarif libre à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2021)		
Bénéficiaire de 20 ans ou plus	1400 € par oreille appareillée	
Bénéficiaire de moins 20 ans ou atteint de cécité	1700 € par oreille appareillée	
Matériel médical aides auditives : consommables, piles et accessoires	600 % BR	
<b>OPTIQUE : Les prestations des garanties monture et verres s'entendent y compris les remboursements versés par le RO.</b>		
Renouvellement limité à 1 équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter de la date d'acquisition, ramené à un an en cas d'évolution de la vue et pour les bénéficiaires de moins de 16 ans, hors exception réglementaire. Cette limite tient compte des éventuelles prises en charge antérieurement effectuées par le RO au cours des périodes susmentionnées		
Équipement « 100% SANTE » * Classe A Monture, verres, prestations d'appairage, prestations d'adaptation et filtres		100 % FR *
Équipement Hors « 100% SANTE » - Tarif libre * Classe B		
Monture : Bénéficiaire de 16 ans ou plus	100 € par monture	
Bénéficiaire de moins de 16 ans	90 € par monture	
Verres :	Voir grille garantie par verre ci-dessous	
Prestations d'adaptation :	4 €	
Lentilles correctrices		
Remboursées par le RO	100% FR - RSS	
Non remboursées par le RO (y compris lentilles jetables)	8 % PMSS par an et par bénéficiaire	

## 2. Résumé garanties frais de santé

NATURE DES GARANTIES	PRESTATIONS <sup>(1)</sup>
<b>DENTAIRE : Les prestations s'entendent y compris les remboursements versés par le RO.</b>	
Soins et prothèses dentaires « 100% SANTE » * : (2) 	100% FR *
Soins Hors « 100% SANTE » * Soins dentaires Inlays-Onlays Tarif maîtrisé et libre	100% FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% BR
Prothèses dentaires Hors « 100% SANTE » * Prothèses dentaires Tarif maîtrisé et libre Prothèses dentaires non remboursées par le RO (sont uniquement concernées les couronnes sur dents vivantes) Inlays-Core Tarif maîtrisé et libre	440 % BR 440 % BRR 210 % BR
Orthodontie Remboursée par le RO Non remboursée par le RO limité à 6 semestres par bénéficiaire	100% FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% BR 100% FR pour la fraction des frais n'excédant pas 350% BRR + 50% FR pour la fraction des frais comprise entre 350% et 500% BRR
Autres prestations dentaires Implantologie dentaire (pilier implantaire et l'implant) (3)	300 € par implant, limité à 2 implants par an et par bénéficiaire
<b>AUTRES GARANTIES</b>	
Transport	100 % TM
Natalité (3) Forfait maternité : naissance (doublé en cas de naissance multiple)	10 % PMSS par naissance
Cure thermale (3) Remboursée par le RO	6 % PMSS
Médecine douce (3) Ostéopathie, chiropractie, étioopathie, acupuncture, psychothérapie, psychomotricité pour les enfants, nutritionnistes, diététiciens, homéopathie, pédicure.	30 € par séance, limité à 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention / Dépistage Ensemble des actes de prévention remboursés par le RO (L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale) Ostéodensitométrie osseuse non remboursée par le RO	100 % TM 40 € par consultation

**QUELQUES INFORMATIONS :**  
 BR : Base de remboursement du Régime Obligatoire. En secteur non conventionné, l'institution applique le tarif d'autorité de cet organisme  
 BRR : Base de remboursement reconstituée d'après la Base de remboursement qu'aurait retenu le Régime Obligatoire s'il était intervenu  
 FR : Frais réels  
 OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée Chirurgie et Obstétrique L'OPTAM et l'OPTAM-CO sont des dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées négociés par l'Assurance Maladie et les syndicats médicaux et auxquels peuvent adhérer les médecins autorisés à pratiquer des honoraires différents ou titulaires du droit permanent à dépassement.  
 Pour savoir si le médecin adhère à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, rendez-vous sur <http://annuaire.sante.amei.fr/>  
 PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif 3428 € pour 2020)  
 RO : Régime Obligatoire de Sécurité sociale dont dépend le bénéficiaire  
 RSS : Remboursement du Régime Obligatoire de Sécurité sociale  
 TM : Ticket modérateur. Différence entre le tarif retenu par la Sécurité sociale et le remboursement effectué par l'organisme Complémentaire

(\*) Tels que définis réglementairement : Le dispositif 100 % Santé permet d'accéder à des offres sans reste à charge pour certaines prestations au niveau des postes optique, dentaire et aides auditives, sous réserve que les professionnels de santé respectent les Prix Limites de Vente (P.L.V.) ou les Honoraires Limites de Facturation (H.L.F.).  
 Les actes relatifs aux soins et prothèses dentaires remboursés par le Régime Obligatoire et faisant partie du «tarif maîtrisé» sont pris en charge à hauteur des garanties mentionnées au présent tableau dans la limite des Honoraires Limites de Facturation (H.L.F.) sous déduction des remboursements effectués par la Régime Obligatoire.  
 Les actes et équipements remboursés par le Régime Obligatoire et faisant partie du tarif libre sont pris en charge à hauteur des garanties mentionnées au présent tableau.  
 (1) Selon les dispositions prévues au contrat.  
 (2) Entrée en vigueur progressive à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 du dispositif « 100% Santé » en fonction de la localisation de la dent et du type de prothèse dentaire, tel que défini par la réglementation.  
 (3) Précisions sur les garanties (voir ci-dessous)

Implantologie dentaire	Pour chaque implant dentaire, l'Institution prend en considération pour le versement de la Prestation, la première date effective de soins réalisé par le professionnel de santé. Les prothèses sur implant sont garanties au titre du poste "Prothèses dentaires".
Natalité	Sur présentation de l'extrait d'acte de naissance ou du jugement d'adoption plénière du ou des enfants. Les dépenses médicales remboursées par le Régime Obligatoire au titre de l'assurance maternité sont prises en charge dans les conditions fixées aux Garanties
Cure thermale	Remboursement du forfait de surveillance médicale, du forfait thermal, des frais de transport et d'hébergement (nuitée) à l'exclusion des frais de repas. Les autres dépenses médicales relatives à la cure thermale sont prises en charge dans les conditions fixées au Contrat pour chaque acte.
Médecine douce	Les actes doivent être pratiqués par un professionnel de santé diplômé d'état ou ayant obtenu un diplôme délivré par des établissements agréés par le Ministère de la Santé, dans sa spécialité et disposant d'un numéro de SIRET.

## REMBOURSEMENT OPTIQUE VERRE - Grille applicable : couverture hors « 100% santé »

Remboursement par verre y compris le remboursement versé par le RO (Régime Obligatoire)

	Bénéficiaire de 16 ans ou plus	Bénéficiaire de moins de 16 ans
Verre uni-focal de sphère inférieure ou égale à 6 et cylindre inférieur ou égal à 4	115 €	100 €
Verre uni-focal de sphère supérieure à 6 ou cylindre supérieur à 4	165 €	110 €
Verre multifocal ou progressif sans cylindre de sphère inférieure ou égale à 4	180 €	120 €
Verre multifocal ou progressif sphère-cylindre de sphère inférieure ou égale à 8.	250 €	130 €
Autre verre multifocal ou progressif	350 €	200 €



## DÉCÈS INCAPACITÉ INVALIDITÉ

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

La cotisation est fixée en pourcentage du salaire brut, prélevée tous les mois directement sur la feuille de paie. La cotisation se déclenche automatiquement à partir du 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

**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 AFGIS**

**RETROUVEZ TOUS LES DOCUMENTS AFGIS**

**SUR NOTRE APPLICATION FO MARKET**

**RUBRIQUE "ADHÉRENTS"/ "AFGIS".**

**(NOTICE PRÉVOYANCE ET FRAIS MÉDICAUX, BULLETIN D'AFFILIATION ET DE CHANGEMENT DE BÉNÉFICIAIRES...)**

## 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 :



### 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 en page 44 de ce livret, les dispositions prévues pour les Agents de Maitrise et Cadres dans la Convention d'Entreprise aux articles 4.13.3.2 et suivants

**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 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](http://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 ».

*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 maintenue 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.

**1** Prendre rendez-vous avec **son médecin traitant**

**2** Formuler sa demande à l'employeur et **obtenir son accord**

**3** Assister à la **visite médicale de reprise**

**4** Transmettre la prescription médicale et l'attestation de l'employeur à la **CRAM**

*Mi-temps thérapeutique en 4 étapes*

## 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»**

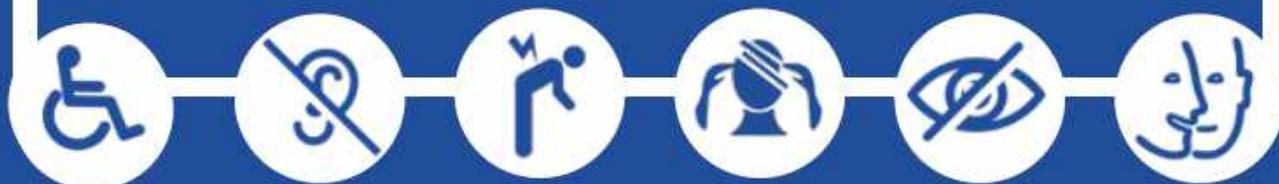
Catégorie	Ancienneté	Maintien du salaire	Complément employeur
<b>Employés</b>	de 1 à 5 ans	100 %	pendant 30 jours puis 90 % pendant les 15 jours suivants
	de 5 à 10 ans	100 %	pendant 35 jours puis 90 % pendant les 40 jours suivants
	de 10 à 15 ans	100%	pendant 90 jours
	de 15 à 20 ans	100 %	pendant 90 jours puis 60 % pendant les 30 jours suivants
	plus de 20 ans	100 %	pendant 120 jours puis 65 % pendant les 60 jours suivants
<b>Agents de Maîtrise</b>	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
<b>Cadres</b>	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

# Santé & Handicap

**Vous avez des questions sur le Handicap ? Vous êtes en situation de Handicap et n'êtes pas encore reconnu travailleur handicapé ?**

**Contactez l'IncluLine Carrefour**

**Un service externe dédié à l'information et à l'accompagnement dans vos démarches de RQTH (Reconnaissance de la qualité travailleur handicapé).**



**Appelez ce numéro**

**09 80 80 99 60** Service gratuit et confidentiel

**Prenez rendez-vous en scannant le QR Code**

**Confidentiel - Gratuit**

**Service accessible  
du lundi au vendredi  
de 8H30 à 12H30  
et de 13H30 à 17H30**





## Afin de pouvoir accéder à votre Bulletin de Paie sur Digiposte :

1

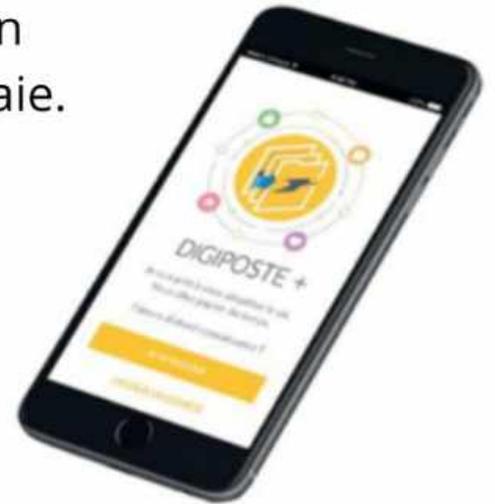
Activez votre compte Digiposte en vous rendant sur: [adherer.digiposte.fr/carrefour](https://adherer.digiposte.fr/carrefour)

2

Saisissez votre numéro 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: Il est important de vous munir de votre dernier bulletin de paie car le code EK change à chaque régulièrement.**



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 sur :

<https://aide.digiposte.fr/contact>  
et/ou par téléphone:

09 69 36 60 09



# FONDS DE SOLIDARITE

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 2025 est de 100 000€.***  
***Ce budget est utilisable du 1er avril 2025 au 31 mars 2026.***

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](mailto:patoujj@orange.fr)

**Le Fonds de Solidarité au sein de Carrefour permet d'aider les salariés en difficulté passagère de facteurs personnels ou extérieurs.  
(Retards loyers, changement de vie personnelle, séparation, divorce, décès, ...)**

**Bénéficiaire : Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté**

## JUSTIFICATIFS A JOINDRE A LA DEMANDE DE PRISE EN CHARGE CI DESSOUS :

### 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 ASSEDIC ou indemnités journalières de la Sécurité Sociale, RMI, ...
- Pension militaire, pension d'invalidité, rente accident du travail, rente prévoyance
- Allocation compensatrice, 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 FO  
avec l'ensemble des pièces justificatives.**

Le Ticket CESU est aussi appelé "Chèque Emploi Service Universel"  
C'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 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 partagé 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](http://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.

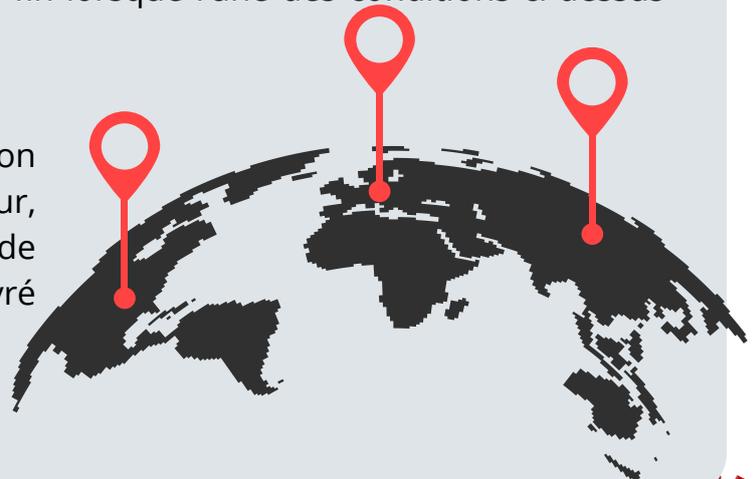
SI vous avez choisi des Ticket CESU électroniques, ils seront crédités directement sur votre Espace Bénéficiaire Ticket CESU.

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



## INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE MOBILITÉ (HORS NOUVEAUX EMBAUCHÉS)

- Les salariés faisant l'objet d'une mutation à la demande de l'employeur (hors mutation disciplinaire), soit dans une commune entrant dans la définition des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien », soit au sein d'une commune dont la liste figure en annexe 1 du Statut collectif CSF, pourra bénéficier d'une indemnité compensatrice de mobilité dans les conditions ci-dessous :
- **INDEMNITE COMPENSATRICE DE MOBILITE DE NIVEAU 1**
- Afin de pouvoir bénéficier de l'indemnité visée dans le présent article, les salariés doivent respecter les conditions cumulatives suivantes : - le lieu de résidence se situe dans une commune entrant dans la définition des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien » (et ses textes d'application) relative à l'immobilier locatif, - le lieu de travail se situe également dans cette zone A ou dans une des communes définies en annexe 1 du Statut collectif CSF, - fourniture semestrielle des justificatifs du loyer, - mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique. Le montant de l'indemnité correspond à 30% du nouveau loyer dans la limite de 350€ brut par mois. Le versement de cette indemnité prendra fin lorsque l'une des conditions ci-dessus ne sera plus remplie.
- **INDEMNITE COMPENSATRICE DE MOBILITE DE NIVEAU 2**
- Afin de pouvoir bénéficier de l'indemnité visée dans le présent article, les salariés doivent respecter les conditions cumulatives suivantes : - le lieu de résidence se situe dans une des communes définies en annexe du Statut collectif CSF, - le lieu de travail se situe dans une de ces communes définies en annexe ou dans une des communes reconnues comme étant les plus chères (zone A) selon la définition de la loi « De Robien » - fourniture semestrielle des justificatifs du loyer, - mutation ouvrant droit aux dispositions relatives à la mobilité géographique. 169 CONVENTION D'ENTREPRISE CSF 1er septembre 2024 Le montant de l'indemnité correspond à 20% du nouveau loyer dans la limite de 250 € brut par mois. Le versement de cette indemnité prendra fin lorsque l'une des conditions ci-dessus ne sera plus remplie.
- **CONGES DE DEMENAGEMENT**
- Par ailleurs, dans le cadre d'une mutation géographique à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'un congé de déménagement d'un jour ouvré rémunéré, sans condition d'ancienneté.



# PRIME MEDAILLE D'HONNEUR DU TRAVAIL

*La Médaille du Travail est accordée aux salariés français ou étrangers travaillant en France, dans les départements et territoires d'outre mer ou à l'étranger.*

## La Médaille d'honneur du travail comporte 4 échelons :

### 1) Médaille d'Argent : Prime de 300€

20 ans de service dont 13 ans d'ancienneté dans le Groupe

### 2) Médaille Vermeil : Prime de 450€

30 ans de service dont 20 ans d'ancienneté dans le Groupe

### 3) Médaille d'Or : Prime de 600€

35 ans de service dont 23 ans d'ancienneté dans le Groupe

### 4) Médaille Grand Or : Prime de 750€

40 ans de service dont 26 ans d'ancienneté dans le Groupe

*Médaille d'honneur du Travail*



Demande de candidature en préfecture faite avant le 30 avril 2025 et sous obtention du diplôme pour un versement en juillet 2025.

Demande de candidature en préfecture faite après le 1 er mai 2025 et avant le 14 octobre 2025 au soir et sous obtention du diplôme pour un versement en janvier 2026.

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

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

**Procédure :** Demande à effectuer en ligne sur le site

Toute personne remplissant les conditions doit signaler sa candidature à son directeur de magasin.



## PRIME ANIA ARGENT : 250€

### PRIME ANIA ARGENT:

Conditions : Salariés totalisant 20 années d'ancienneté de services au sein agro-alimentaire et 13 années d'ancienneté dans le Groupe Carrefour



Concernant les personnes ne justifiant pas de 20 ans d'ancienneté chez CSF, vous devez transmettre le / ou les certificats de travail antérieurs dans d'autres sociétés.

Demande à votre directeur/directrice faite avant le 31 mai 2025 pour un versement en juillet 2025. **57**

# TITRES RESTAURANTS

Les titres restaurants sont aujourd'hui d'un montant de 6 €uros.

**Le financement est assuré, à hauteur de:**

- 60% (3,60€) par l'employeur
- et 40% (2,40€) par les employés.



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

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

- Etre planifié **au moins sur 6H de travail continu**
- 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.

**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.

**Les Titres restaurants obtenus en 2011 à l'occasion des NAO (signées par FO) et faisant suite à la grève initiée par FO.**



**Une remise de 12% est accordée aux salariés faisant leurs achats dans les magasins Carrefour Market, Carrefour Hypermarchés France Intégrés (Station 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.

*Le plafond des achats donnant droit à remise a été fixé à 12000€ par année et par salarié bénéficiaire, soit une remise annuelle de 1440€ (NAO signées par FO)*

## **Augmentation de la remise sur achat et du plafond annuel d'achats à titre temporaire pour l'année 2025**

A titre temporaire, pour la période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026, le personnel de la société CSF remplissant les conditions pour bénéficier de la Remise Sur Achats, bénéficiera d'une Remise Sur Achats portée exceptionnellement à 12%.

Ainsi, pour l'année 2025, la Remise Sur Achats sera calculée sur un plafond annuel d'achats de 12.000 € par salarié bénéficiaire, soit une Remise Sur Achats maximale totale de 1.440 € pour l'année 2025.

# 12%

### **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.



# REMISE SUR L'ACHAT D'UN PRODUIT NUMERIQUE

(SMARTPHONE/ TABLETTE/ORDINATEUR)



12 % DE REMISE EMPLOYÉ +  
10% DE REMISE  
SUPPLÉMENTAIRE

SOIT UNE REMISE TOTALE DE:  
**22%**  
1 FOIS PAR AN

AU PERSONNEL DE CSF REMPLISSANT LES  
CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE LA RSA ( REMISE  
SUR ACHAT) DONC REMISE SUPPLÉMENTAIRE DE 10 %  
POUR L'ACHAT D'UN PRODUIT NUMÉRIQUE EN  
UTILISANT LA CARTE PASS  
Remise sur les Markets et Hypers intégrés

Une remise supplémentaire de 10% est  
également accordée aux salariés pour  
l'achat d'une trottinette électrique  
avec la Carte Pass  
Remise sur les Markets et Hypers Intégrés



La

# RENTRÉE DES CLASSES

approche...



Votre enfant fait sa 1ère rentrée à la crèche ?

\_\_\_\_\_

Rentre en première année de maternelle ?

\_\_\_\_\_

Ou entre en 6ème ?

\_\_\_\_\_

**PAS DE PANIQUE SI VOUS VOULEZ ACCOMPAGNER VOTRE ENFANT, VOTRE ABSENCE SERA AUTORISÉE SI VOUS LE DEMANDER AVEC UN JUSTIFICATIF**



Elle est rémunérée à hauteur de 3 heures de travail effectif

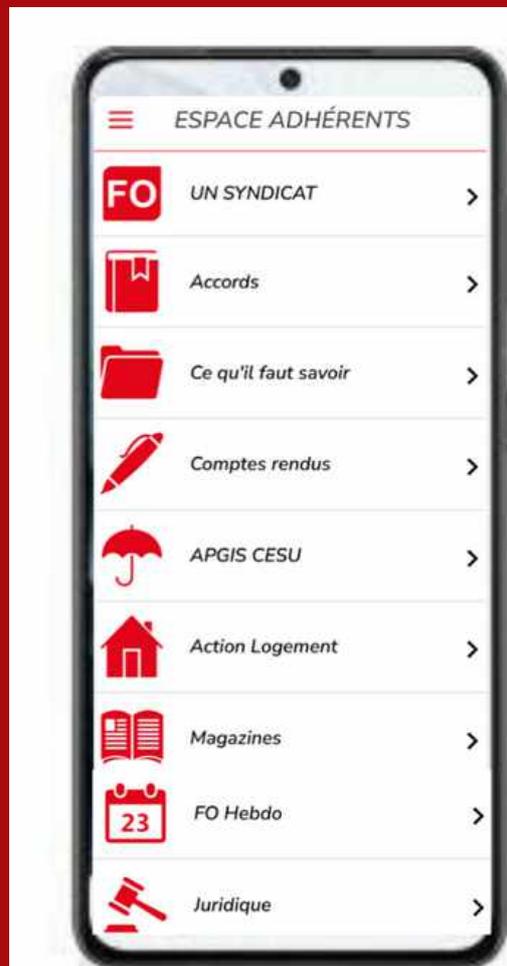
Aménagement d'horaires pour toutes rentrée scolaire jusqu'en 6ème





## GUIDE FO MARKET

# Les bonnes raisons de télécharger l'application Market fo



**L'ACTUALITÉ ET VOS DROITS C'EST TOUS  
LES JOURS DANS VOTRE POCHE**