

#2020-2021

LE GUIDE

— DES DROITS DES EMPLOYÉS —
SALARIÉS DE LA GRANDE DISTRIBUTION

FO 
FGTA
Agir au cœur du changement

www.fgtafo.fr





apgis

**Nous
sommes
à vos côtés**

www.apgis.com





ÉDITO

EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION : LA FGTA-FO AUX CÔTÉS DES SALARIÉS DE LA SECONDE LIGNE.

Cher(e)s adhérent(e)s et futur(es) adhérent(es), salarié(e)s de la grande distribution,

L'année écoulée a été pour tous les salariés de la Grande distribution une épreuve inédite.

Il vous a fallu affronter les risques liés à la Covid-19 tout en assurant l'approvisionnement alimentaire de toute une nation dans des conditions souvent dégradées.

La FGTA-FO a, dès le début de la pandémie, mis tous ses moyens au service des salariés du secteur, elle a posé ses revendications pour la prévention santé qui a toujours été une priorité, mais aussi sur l'organisation du travail : heures d'ouverture, dimanche... et sur la reconnaissance de la suractivité.

Les mois à venir seront certainement encore source d'inquiétude et des évolutions sont à prévoir dans notre secteur. La FGTA-FO sera attentive aux promesses du gouvernement sur la reconnaissance des métiers de la seconde ligne...

La mission de la FGTA-FO est d'accompagner les élus dans vos CSE afin qu'ils puissent défendre les intérêts de tous les salariés. Elle est aussi d'informer les adhérents de tout ce qui est en lien avec les conditions de travail et les rémunérations dans leur entreprise.

Ce guide n'a pas vocation à remplacer le Code du travail ou la Convention collective qui est applicable aux employés de la grande distribution alimentaire, mais de vous informer sur des droits importants, applicables dans les hypers - supers et

magasins de proximité du commerce de détail à prédominance alimentaire de plus de 10 salariés (IDCC 2216, CCN 3305 sur la fiche de paie).

Bien sûr, tous les thèmes liés au travail ne sont pas présents mais les questions les plus fréquentes sont abordées le plus simplement possible.

Ce guide ne remplacera toutefois jamais l'échange avec des représentants syndicaux au sein de l'entreprise ou dans les structures syndicales FGTA-FO.

Quand on est isolé dans son magasin, on a besoin d'être soutenu et défendu. C'est une illusion de croire que l'on est assez fort pour se défendre seul. On a besoin d'être renseigné et conseillé, notre syndicat est là pour ça. Une seule ligne de conduite : vos droits doivent être reconnus et vos revendications entendues et défendues. Convention collective, Code du travail, contrat de travail, salaires, formation, horaires, congés, santé et sécurité, discrimination, harcèlement moral et sexuel... Dans tous ces domaines, la FGTA-FO est en mesure de renseigner et de conseiller tous les adhérents.

Vous voulez assurer des responsabilités syndicales, les collègues salariés reconnaissent vos qualités et vous font confiance, alors soyez candidat FGTA-FO aux prochaines élections au Comité Social et Economique (CSE).

Contactez-nous, nous vous aiderons à gagner vos élections !

Carole Desiano - Secrétaire fédérale

Profitez

#DejAlaCarte

Payez au centime d'euro près,
mangez au restau ou au bureau,
profitez d'une pause déjeuner
entre collègues !



- Paiement au centime près
- Plateformes de livraison
- Organisation de déjeuner
- Paiement Mobile

ticketrestaurant.fr

SOMMAIRE

1. ABSENCES AUTORISÉES.....	6	9. FORMATION SYNDICALE.....	21
Absences autorisées		Congé de formation économique,	
pour soigner un enfant.....	6	sociale et syndicale.....	21
Autres absences autorisées.....	6	La certification relative aux compétences	
		acquises dans l'exercice d'un mandat.....	21
		Demande de congé de formation	
		économique, sociale et syndicale.....	22
2. LOCATION-GÉRANCE			
ET FRANCHISES.....	7		
		10. FORMATION DES MEMBRES CSE.....	23
3. CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	8	Conditions et limites.....	23
Recours au CDD.....	8	Dispositions spécifiques Covid 19.....	24
Plusieurs types de CDD.....	8		
Ce que le contrat doit mentionner.....	8	11. FORMATION DES ÉLUS (CSSCT)	25
Indemnité de fin de contrat.....	9	L'organisme de formation.....	25
		La durée de la formation.....	25
4. CONGÉS.....	10	La rémunération versée au salarié	
Congés payés.....	10	pendant la formation.....	25
Congé d'ancienneté.....	10	La prise en charge des coûts	
Congé parental d'éducation.....	10	de la formation.....	25
Congé de présence parentale.....	10		
Congé maternité.....	10	12. ORGANISATION DU TRAVAIL.....	26
Congé paternité pour la naissance		Pause.....	26
ou l'adoption d'un enfant.....	11	Temps partiels.....	26
Permis de conduire.....	11	Affichage des horaires.....	27
5. BULLETIN DE PAIE.....	13	13. SALAIRES ET PRIMES.....	29
Prévoyance - Mutuelle.....	13		
		14. TRAVAIL DU DIMANCHE	
6. LE COMITÉ SOCIAL		DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS.....	30
ET ÉCONOMIQUE (CSE).....	14	Travail du dimanche.....	30
CSE.....	14	Travail de nuit.....	30
Droit syndical.....	14	Jours fériés.....	30
Heures de délégation attribuées			
aux membres du comité social		15. LA FGTA-FO.....	32
et économique.....	15		
		ADHÉSION EN LIGNE.....	33
7. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE.....	17		
		16. QUESTIONS/RÉPONSES	34
8. FORMATION.....	18		
Conseil en évolution professionnel.....	18		
Le bilan de compétence.....	18		
Entretien professionnel.....	18		
La reconversion ou la promotion			
par l'alternance - PRO A.....	19		
Le CPF.....	19		
Le CQP.....	20		

#1. ABSENCES AUTORISÉES

> ABSENCES AUTORISÉES POUR SOIGNER UN ENFANT

Absences autorisées pour soigner un enfant malade ou hospitalisé, sur présentation d'un certificat médical ou d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent :

- Moins de 16 ans : absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée. Le salarié pourra récupérer ces jours d'absence dans des conditions à définir par chaque entreprise.
- Moins de 12 ans : absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée en cas d'hospitalisation ou à la suite d'hospitalisation.

Pas de cumul possible quand les deux parents sont salariés dans la même entreprise.

> AUTRES ABSENCES AUTORISÉES Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- Mariage ou Pacs du salarié : **1 semaine** ;
- Mariage des descendants : **2 jours ouvrés** ;
- Mariage d'un frère ou d'une sœur : **1 jour ouvré** ;
- Baptême, communion d'un enfant pour la pratique d'une religion : **1 jour ouvré**.

Sans condition d'ancienneté :

- Mariage ou Pacs du salarié : **4 jours ouvrés** ;
- Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : **3 jours ouvrés**, (quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer) ;
- Mariage d'un enfant : **1 jour ouvré** ;
- Décès du conjoint, du partenaire Pacs ou d'un enfant à charge : **5 jours ouvrés** ;
- Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beaux-parents : **3 jours ouvrés** ;
- Décès d'un grands-parents du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un petits-enfants : **1 jour ouvré** ;
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : **2 jours ouvrés**.

Si les obsèques ont lieu à plus de 500 kilomètres du domicile du salarié, s'ajoute 1 jour de congé sans solde la veille ou le lendemain de l'événement.

Jour ouvré = un jour qui aurait été normalement travaillé par le salarié.

#2. LOCATION-GÉRANCE ET FRANCHISES

Les enseignes de la grande distribution alimentaire basculent de plus en plus vers les modèles de réseaux en location-gérance ou en franchise. Pour quelles raisons ?

Elles recrutent des futurs locataires-gérants pour tous leurs formats. Même les hypermarchés sont aujourd'hui touchés. Ce modèle permet de relancer les sites en grande difficulté de résultats ou pas, mais à quel prix pour les salariés ?

Le transfert des salariés lors d'un passage du modèle intégré à un modèle "franchise ou location-gérance" inquiète la FGTA-FO. Le repreneur d'un magasin est tenu de conserver les équipes en place, avec leurs anciennetés, leurs qualifications, leurs salaires bruts et leurs acquis individuels issus du contrat de travail.

Il doit respecter la Convention collective de branche mais il n'est pas obligé, en

revanche, d'appliquer les accords collectifs, la politique d'intéressement ou le plan d'épargne, ainsi que les régimes de frais de santé et de prévoyance tels qu'ils existaient précédemment dans l'enseigne intégrée.

La FGTA-FO dénonce ce moyen de mettre en place du dumping social au sein même de l'entreprise. Ce modèle est d'autant plus difficile à combattre dans les petites structures dénuées de représentant du personnel et d'organisations syndicales, qu'il laisse le salarié seul, isolé face à son patron.

Nous sommes attentifs au déploiement de ces modèles qui peuvent avoir des répercussions néfastes sur l'emploi, les conditions de travail, la formation professionnelle, les salaires et les évolutions de carrières et nous revendiquons, partout où nous sommes présents, le maintien des droits attachés à l'enseigne.



#3. CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

> RECOURS AU CDD

Le recours à un CDD ne peut jamais avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Destiné à faire face à des situations temporaires et précises, un CDD doit, pour être valable, répondre aux conditions suivantes :

- être conclu pour une tâche précise et temporaire ou dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- ne pas avoir pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Un CDD peut être conclu pour remplacer n'importe quel salarié de l'entreprise, et ce quelque soit le motif de l'absence ou de la suspension du contrat de travail (congés payés, congés maladie, par exemple) à l'exception du remplacement d'un salarié gréviste.

Selon le motif, de recours un tel contrat n'est pas obligatoirement conclu avec un terme précis. De ce fait, il n'est pas énoncé de date de fin de contrat, ni de durée maximale. En revanche, il doit comprendre une durée minimale.

> IL EXISTE PLUSIEURS TYPES DE CDD ET NOTAMMENT :

Le CDD pour accroissement temporaire d'activité

- CDD pour augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise
- CDD pour l'exécution d'une tâche ponctuelle n'entrant pas dans le cadre de l'activité habituelle de l'entreprise (lancement d'une nouvelle activité, par exemple) ;
- CDD pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Le CDD saisonnier

Il s'agit d'un CDD pour l'exécution de travaux qui se répètent chaque année, à date à peu près fixe, en fonction des rythmes des saisons ou des modes de vie collectifs. L'activité saisonnière ne doit en aucun cas être confondue avec l'accroissement temporaire d'activité.

Cette distinction est importante en pratique car l'embauche en CDD saisonnier ne donne pas droit au versement d'une indemnité de fin de contrat au salarié et le contrat ne comporte pas de terme précis.

> CE QUE LE CONTRAT DOIT MENTIONNER

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un document écrit et comporter un des motifs de recours précités sous peine de requalification en CDI. Il doit également, pour être valable, comporter les mentions suivantes :

- le nom ;
- la désignation du poste à occuper ;
- la qualification, le cas échéant, de la personne remplacée ;
- l'échéance du terme s'il est fixé ;
- une clause de renouvellement (facultatif) ;
- une durée minimale si le terme du contrat est imprécis ;
- la Convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai, si elle est prévue et son éventuel renouvellement ;
- le montant de la rémunération, des primes et accessoires ;
- les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Il est interdit de recourir à un CDD :

- Pour des emplois permanents dans l'entreprise ;
- Pour remplacer un salarié gréviste ;
- Sur le poste d'un salarié licencié économique pendant les six mois suivants le licenciement sauf en cas d'accroissement temporaire d'activité (trois mois maximum non renouvelables).

L'employeur doit informer et consulter préalablement le CSE s'il existe. Il doit respecter dans ce cas la priorité de réembauche du salarié licencié pour motif économique.

> INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

À l'issue du CDD, l'employeur doit en principe verser au salarié une indemnité de précarité correspondant à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat. Le montant de cette indemnité peut être limité à 6 % par un accord collectif de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement à la condition que des contreparties en matière d'accès à la formation professionnelle ou de bilan de compétences soient offertes au salarié.

Cette indemnité n'est pas due dans certains cas, notamment en cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD.



#4. CONGÉS

> CONGÉS PAYÉS

Tout salarié a droit à 2,5 jours de congés payés par mois travaillé entre le 1^{er} juin et le 31 mai, soit 30 jours ou 5 semaines (valable pour les temps complets et les temps partiels).

L'ordre des départs en congés est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1^{er} avril.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. L'employeur doit notamment s'efforcer de favoriser le départ en congés, 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 sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

> CONGÉ D'ANCIENNETÉ

- **1 jour** après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- **2 jours** après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- **3 jours** après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce congé est acquis pour la période de congés payés ouverte à compter du 1^{er} mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte.

> CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales. À l'issue de son congé ou dans le mois

suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

> CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

À l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

> CONGÉ MATERNITÉ

Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave. Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

Il est également interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement. La période de suspension du contrat peut être augmentée dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de

l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci sur avis attesté par un certificat médical.

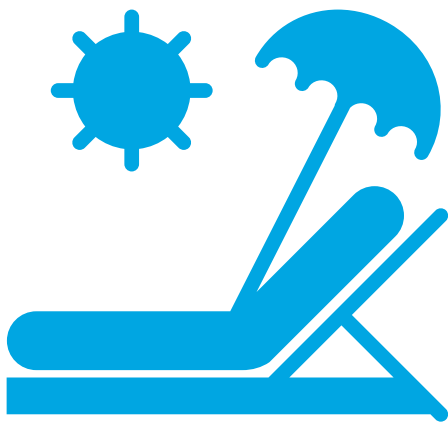
Il est possible de réduire d'1/4 d'heure la durée journalière de travail, sans perte de salaire à l'expiration du 4^e mois de grossesse.

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

La femme enceinte peut, avec un certificat médical à l'appui, rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir à payer d'indemnité de rupture.

Tout certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte, qui a au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, un complément aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, afin de lui assurer le maintien de salaire (voir CCN). Les droits sont les mêmes pour le congé d'adoption.



> CONGÉ PATERNITÉ POUR LA NAISSANCE OU L'ADOPTION D'UN ENFANT

- Le père a droit à 11 jours (samedi, dimanche et jour férié compris) pour la naissance d'un enfant ; à 18 jours consécutifs pour une naissance multiple ;
- Plus les 3 jours d'absence autorisés prévus par le Code du travail (art. L. 3142-4 et L. 3142-5 C. trav.).*

Il doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance des dates de début et de fin du congé.

Pendant ce congé, il peut, sous certaines conditions, percevoir des indemnités journalières.

À compter du 1^{er} juillet 2021, ce congé est doublé et passe de 14 à 28 jours (22 jours de congé paternité + 3 jours de congé de naissance).

> PERMIS DE CONDUIRE

Paiement des absences pour subir les épreuves (théorique et pratique) du permis de conduire (A et B) dans la limite de 2 tentatives pour chacune des épreuves.

*À partir du 1^{er} juillet 2021, la durée du congé paternité pour la naissance d'un enfant sera doublée et donc fixée à 28 jours. 7 jours seront obligatoires et remplaceront les 3 jours de congé naissance. Le bénéficiaire pourra prendre moins de 28 jours de congé s'il le souhaite, mais un minimum de 7 jours restera obligatoire. En cas de naissance multiple, 7 jours supplémentaires seront ajoutés au congé paternité. Le père de jumeaux ou de triplés pourra donc bénéficier de 35 jours de congé. Là encore, le bénéficiaire pourra prendre moins de 35 jours de congé s'il le souhaite, mais un minimum de 7 jours restera toujours obligatoire



L'Art de la Viande



GRUPE BIGARD - Z.I. de Kergostiou - CS 70053 - 29393 QUIMPERLÉ cedex

Tél. : 02 98 06 24 24 - fax : 02 98 06 24 99 - www.bigard.fr

#5. BULLETIN DE PAIE

> PRÉVOYANCE - MUTUELLE

BULLETIN DE PAIE

Un bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié ou dématérialisé, doit comporter les mentions figurant aux articles R. 3243-1 et suivants du Code du travail ; il précise notamment l'intitulé de la Convention collective (CCN 3305 IDCC 2216 pour la grande distribution alimentaire).

Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment.

Il doit comporter, en caractères apparents, une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée. S'agissant de salariés exerçant une activité de représentation syndicale, la nature et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie.

Bulletin de salaire dématérialisé : l'employeur doit informer les salariés de sa décision de dématérialiser le bulletin de paie au moins 1 mois à l'avance.

- Le salarié a le droit de s'opposer à cette transition.
- Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment.
- L'employeur doit garantir la confidentialité des informations contenues dans le document.
- Le e-bulletin peut notamment être conservé dans un coffre-fort numérique.
- Le bulletin de salaire électronique doit être disponible et accessible pour le salarié pendant une durée de 50 ans ou bien jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de 75 ans.
- En cas de cessation d'activité, le service paie doit mettre à disposi-

tion des bulletins de salaire et doit informer les salariés 3 mois avant la fermeture afin qu'ils puissent récupérer leurs fiches.

- Le salarié doit pouvoir accéder et récupérer simplement (sans manipulations complexes et répétitives) ses bulletins de salaire électroniques.
- Le service en ligne associé au CPA (Compte Personnel d'Activité) doit permettre au salarié qui en est titulaire d'accéder à tous ses bulletins de salaire dématérialisés. Il est de la responsabilité de l'entreprise ou du prestataire agissant pour elle de garantir l'accès aux e-bulletins via ce service.

PRÉVOYANCE

Les salariés bénéficient d'une prévoyance de branche qui a pour objet de verser aux ayants droit une indemnisation sous forme de rente ou de capital (rente éducation...), lors d'un accident grave de la vie : invalidité ou décès du salarié.

MUTUELLE SANTÉ ENTREPRISE

Tout employeur a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

La couverture collective obligatoire doit remplir les conditions suivantes :

- la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le reste est généralement à la charge du salarié) ;
- le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum) ;
- le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans les cas dérogatoires où le salarié peut refuser la mutuelle.

#6. LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

> CSE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, un CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

Il remplace les délégués du personnel et le Comité d'entreprise dans l'entreprise.

Il a pour mission d'assurer une expression collective des salariés. Il permet de prendre en compte leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

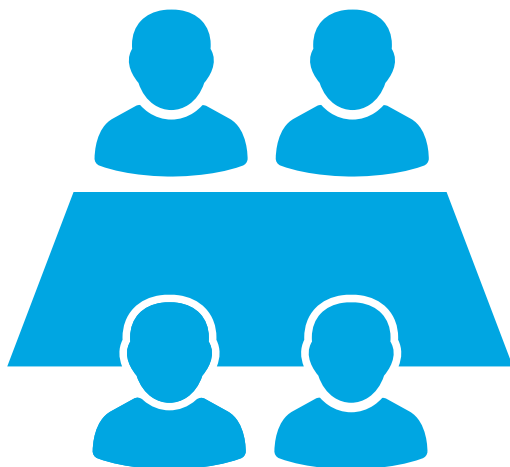
Si vous êtes concerné par la mise en place d'un CSE, n'hésitez pas à prendre contact avec la FGTA-FO, nous vous apporterons toute l'aide nécessaire pour la mise en place des élections.

> DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les entreprises doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.



**ATTENTION : SOUS RÉSERVE DE TOUTES MODIFICATIONS FAISANT SUITE
À LA PUBLICATION DES DÉCRETS D'APPLICATION AU JO**

> HEURES DE DÉLÉGATION ATTRIBUÉES AUX MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Lorsque les membres du comité social et économique sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions défini par l'accord prévu à l'Article L.2313-7 peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'Article L. 2314-7 ou, à défaut du tableau ci-dessous.

Effectif de l'entreprise (nbre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Groupes VYV Unifac - Mutualité de Groupe soumise aux dispositions du
Code de la mutualité, n° Siret 512043133, n° SIREN 8950022481110042.
DirCom Groupe VYV - 8 Daffinoyes - 75 026



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV oeuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. Il protège plus de 11 millions de personnes dans l'ensemble de son écosystème et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GRUPE
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre



#7. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les entreprises sont tenues d'organiser leurs recrutements dans les mêmes conditions pour tous.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un(e) candidat(e) et ses aptitudes à occuper cet emploi.

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

La rémunération comprend le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement.

Les augmentations de salaire applicables aux salarié(e)s de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Un(e) salarié(e) revenant de congé de maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, pendant la durée de son congé (c. trav. art. L. 1225-26).

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels et bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité.

Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste.

Chaque année, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, doivent publier un index d'égalité professionnelle. Il s'agit d'un outil de calcul des écarts de salaire entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise réalisé à partir d'indicateurs (l'écart de rémunération femmes-hommes, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité...).

Le résultat obtenu aboutit à une note sur 100 points qui est publiée sur le site internet de l'entreprise s'il existe. À défaut, elle est portée à la connaissance des salariés par tous moyens.

Si l'index de l'entreprise est inférieur à 75 points sur 100, l'employeur devra mettre en œuvre des mesures de correction lui permettant d'atteindre au moins 75 points dans les 3 ans. Ces mesures seront définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE (c. trav. art. L. 1142-9).

Si, au bout de 3 ans, l'index est toujours inférieur à 75 points, l'entreprise s'expose à une pénalité financière.

Les indicateurs ainsi que la note doivent être mis à la disposition du CSE dans la BDES et communiqués aux services de l'inspection du travail.

#8. FORMATION

Nous avons complété la partie formation avec comme souci d'identifier vos interlocuteurs pour définir votre projet professionnel dans et hors de l'entreprise, les dispositifs de formation accessibles, un focus sur les certifications de la branche, et les formations accessibles pour les militants.

> CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNEL

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) permet au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et de formaliser un projet d'évolution professionnelle (reprise ou création d'activité, reconversion, formation...).

Il accompagne le salarié dans la formalisation et la mise en œuvre de leurs projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les formations et les financements disponibles.

Le CEP est un service gratuit, accessible en présentiel ou à distance à tout salarié indépendamment de son âge, de son statut et de sa qualification.

Pour contacter un CEP, renseigner vous auprès de votre entreprise ou sur le site <https://mon-cep.org/>.

> LE BILAN DE COMPÉTENCE

Les salariés peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles.

Il se passe en trois phases : une phase préliminaire qui permet d'analyser la

demande et le besoin. une phase d'investigation qui permet de construire un projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, et une phase de conclusion qui permet de prévoir les principales étapes pour la réalisation du projet professionnel.

Le bilan de compétence se termine par la présentation d'un document de synthèse.

Le financement passe par le compte personnel de formation (CPF) avec la possibilité d'un abondement de la part de l'entreprise. Des accords d'entreprises peuvent proposer d'autres possibilités. Pour les connaître, rapprochez-vous de vos élus FGTA-FO.

> ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel a pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et comporte des informations relatives :

- Au conseil en évolution professionnelle,
- A la validation des acquis de l'expérience,
- À l'activation du compte personnel de formation du salarié,
- Au crédit annuel résultant des versements de l'employeur et aux abondements qu'il est susceptible de financer en sus de ce versement.

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant pour objet l'évaluation du travail du salarié.

C'est un outil d'accompagnement des parcours professionnels du salarié dans l'entreprise qui lui permet également d'être acteur de son évolution.

Il doit avoir lieu en moyenne tous les deux ans, de telle sorte que le salarié puisse bénéficier d'au moins 3 entretiens professionnels pour chaque période de 6 années.

Un entretien professionnel est de droit, à la demande du salarié, lorsque celui-ci n'en n'a pas bénéficié depuis plus de 24 mois.

Il doit être proposé au salarié après un mandat syndical et au retour de certaines absences longue comme une absence maladie ou un congé maternité.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié pouvant permettre notamment la formalisation des propositions énoncées lors de l'entretien.

Le salarié peut s'appuyer sur son bilan de compétence s'il le souhaite.

> LA RECONVERSION OU LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE - PRO A -

La Pro A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession par des actions de formation en alternance, pour obtenir "le certificat CléA," ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

La Pro A concerne les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* correspondant au grade de licence.

Les titres et diplômes qui peuvent être suivis sont définis par un accord de branche.

La Pro A est mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et se traduit par un avenant au contrat de travail.

Elle peut se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail. La partie de la

Pro A se déroulant sur le temps de travail n'entraîne pas de réduction de la rémunération. La formation est prise en charge par la branche.

> LE CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)

Chaque salarié dispose sur le site officiel www.moncompteformation.gouv.fr d'un compte personnel de formation sécurisé qu'il doit lui-même activer.

Il est abondé annuellement de 500 € (maximum 5 000 €) pour tous les salariés travaillant plus de 803,5 heures/an et au prorata pour les autres temps partiels. 300 € supplémentaires (maximum 8 000 €) sont versés aux salariés peu ou pas qualifiés et aux travailleurs reconnus handicapés.

Les formations éligibles au CPF sont les certifications du RNCP, l'accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétence, le permis de conduire ou le stage de reprise d'entreprise.

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Le salarié peut néanmoins en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le calendrier de la formation, le prestataire de formation et le lieu de la formation.

Elle est de droit pour les salariés titulaires au plus d'un CAP pour la formation CléA et pour les salariés titulaire d'un bac pour la formation CléA numérique.

*Répertoire national des certifications professionnelles

Dans le cadre de l'accord de branche, le salarié bénéficie d'un abondement de droit dans la limite d'un montant égal à 50 % des droits inscrits sur le compte, lorsque la mobilisation du CPF intervient pour un CQP de la branche, de CléA et CléA numérique et dans le cadre d'un bilan de compétences.

Date limite, le 31 juin 2021.

Les salariés, qui disposent d'heures de DIF non utilisées, ont jusqu'au 31 juin 2021 pour les déclarer sur le site moncompteactivite.gouv.fr et conserver désormais leurs droits, sans limitation de durée.

> LE CQP (CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE)

Le CQP permet aux salariés de la branche d'attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences, auprès de toutes les entreprises de la branche et des entreprises du commerce.

Il existe 15 CQP de branche qui sont tous inscrits au RNCP.

- Vendeur charcuterie
- Boulanger
- Poissonnier
- Boucher
- Caviste
- Vendeur fruits et légumes
- Vendeur fromages
- Animateur opérationnel en entrepôt

- Manager opérationnel en entrepôt
- Préparateur de commandes
- Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente
- Manager opérationnel en magasin
- Animateur opérationnel en magasin
- Employé de commerce
- Vendeur de produits non alimentaires
- Agent logistique (CQPI)

Il existe deux voies pour préparer un CQP de la branche : soit par la formation, soit par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La formation peut être mise en œuvre par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences. Elle peut être aussi réalisée à votre initiative en utilisant votre compte personnel de formation avec un abondement de votre employeur pendant le temps de travail avec l'accord de votre employeur.

Le CQP pourra être également préparé par l'alternance, la Pro A. Renseignez vous sur ce point auprès de la FGTA-FO (vae@fgta-fo.org).

Vous pouvez aussi l'obtenir dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), pour les salariés si vous justifiez d'au moins un an d'expérience en relation avec le CQP préparé. L'accompagnement peut-être financé par votre entreprise, votre CPF ou la Pro A.



#9. FORMATION SYNDICALE

> CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est ouvert à tous les salariés, élus ou non.

La durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

Le salarié bénéficiant du congé de formation, économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

> LA CERTIFICATION RELATIVE AUX COMPÉTENCES ACQUISES DANS L'EXERCICE D'UN MANDAT

Les élus du personnel ou les mandataires syndicaux peuvent faire reconnaître leurs compétences avec une certifica-

tion du ministère du Travail depuis le 26 juin 2018.

Il a été créé 6 certificats de compétences professionnelles dans les domaines suivant : encadrement et animation d'équipe, gestion et traitement de l'information, assistance dans la prise en charge d'un projet, mise en œuvre d'un service de médiation sociale, prospection et négociation commerciale, et suivi de dossier social d'entreprise.

L'AFPA propose après une 1^{re} réunion d'information d'identifier avec vous la certification correspondant à votre expérience et à votre projet professionnel. Elle vous accompagne ensuite dans la réalisation d'un dossier, sur 5 séances. Ce dossier est présenté devant un jury composé s'un professionnel et d'un membre d'une organisation syndicale.

Le positionnement et l'accompagnement sont gratuits. Vous bénéficiez d'une autorisation d'absence rémunérée.

Le certificat obtenu permet entre autres de réduire le parcours de formation pour obtenir un titre professionnel associé aux compétences validées.

COMMENT S'INSCRIRE ?

Contactez le secrétariat de l'INACS au 01 86 90 43 79 ou par e-mail : secretariat@inacs.fr.

Vous pouvez également consulter notre site : www.inacs.fr

Les informations à communiquer concernent : vos nom, prénom, nom de l'entreprise, adresse personnelle, téléphone et adresse e-mail.

Une fois votre inscription enregistrée, vous recevrez par e-mail vos identifiants et mot de passe. Ils vous permettront d'accéder à votre formation en ligne.

Nous comptons sur votre participation.



> DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Tout salarié peut demander un congé afin de participer à des stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale. Les stages ou sessions de formation doivent être organisés par des organismes habilités dont la liste est fixée par arrêté.

(Nom).....
(Prénom)
(Adresse)

Monsieur le Directeur de...
Madame la Directrice de...
(Adresse)

Lettre simple/ou lettre R avec A/R
Objet : Demande de congé de formation
économique et sociale ou syndicale

(Lieu)....,
le (Date) *

M. ... (civilité, éventuellement le prénom, nom),

Je sollicite, en vertu des dispositions de l'article L. 2145-5 du code du travail, un congé du...au..., soit [...jours ou ...demi-journées] afin de participer à un stage de formation économique et sociale ou syndicale.

Je vous informe qu'il s'agit d'une session organisée par ...(indiquer le nom de l'organisme) , qui est un organisme agréé par le ministère du Travail.

Je vous prie d'agréer, M....., l'expression de mes sincères salutations.

... (signature)

#10. FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Dorénavant, les titulaires du CSE peuvent bénéficier de formations.

- Ces formations seront renouvelées lorsque les représentants auront exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutif ou non.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.
- Le salaire sera maintenu par l'employeur et les frais de la formation seront pris en charge par le budget de fonctionnement.
- Cette formation sera imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. (Art. L.2315-63 du c. trav.).

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

> CONDITIONS ET LIMITES

Cette formation sera de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. (Article L2145-11 du Code du travail).



> DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES COVID 19

À la suite de la crise sanitaire de 2020, l'employeur a été contraint de prendre des mesures afin de satisfaire à son obligation de sécurité des salariés (Article L. 4121-1 c. trav.).

L'employeur a dû notamment réorganiser l'entreprise en limitant les contacts directs entre les salariés ou avec les clients, favoriser les réunions en visioconférence, permettre un lavage régulier des mains, faire respecter une distanciation d'au moins 1 mètre, veiller à la désinfection les locaux, favoriser le télétravail et associer les représentants du personnel dans les décisions prises.

Depuis le 1^{er} septembre 2020, le port du masque est devenu obligatoire pour toutes les entreprises, l'employeur devant assurer l'approvisionnement des salariés (Protocole sanitaire du 31 août 2020 ; Questions-réponses du gouvernement).

Outre le port du masque, le protocole sanitaire à usage des entreprises prévoit notamment l'actualisation du règlement intérieur pour y intégrer les nouvelles règles en vigueur dans l'entreprise et la mise en place d'un référent Covid.

LE RÉFÉRENT COVID

Ce référent est chargé d'informer les salariés et de veiller au respect des mesures sanitaires par les collaborateurs et par les personnes externes qui peuvent être amenées à pénétrer dans l'entreprise.

Il participe aussi à la prise en charge des salariés symptomatiques et l'identification des cas contacts évalués à risques (salariés ayant été contacté avec un salarié positif à moins d'un mètre et pendant plus de 15 minutes sans masque) dans l'entreprise, selon la procédure prédéfinie (elle doit prévoir l'isolement pendant une période de 7 jours, la mobilisation du médecin du travail ou du médecin traitant permettant un dépistage).

En raison de l'importance de sa mission, son identité et ses attributions sont communiquées à l'ensemble des salariés.

Pour information, les employeurs n'ont pas le droit de recourir à des tests sérologiques en entreprise. Cependant, les salariés volontaires peuvent se voir proposer des tests rapides de dépistages du Covid, qui seront effectués par du personnel de santé (dans le respect du secret médical) et qui seront intégralement financés par eux-mêmes.



#11. FORMATION DES ÉLUS

DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

Les élus de la CSSCT et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (C. trav., art. L.2315-18).

La formation est dispensée dès la première désignation des membres du CSE (C. trav., art. R.2315-10) et doit être renouvelée lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans (C. trav., art. L.2315-17 et R.2315-11).

> L'ORGANISME DE FORMATION

Les salariés ont le choix de l'organisme chargé d'organiser la formation (C. trav., art. R.2315-17), à condition qu'il figure sur la liste arrêtée par le ministre du Travail ou qu'il soit agréé par le préfet de région.

Choisissez l'INACS, l'institution de formation recommandée par la FGTA.

Contact : secretariat@inacs.fr

> LA DURÉE DE LA FORMATION

La durée minimale de la formation pour les membres de la commission est (C. trav., art. L. 2315-40) :

- De 5 jours dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
- De 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Le congé de formation est pris en une seule fois, à moins d'un commun accord avec l'employeur (C. trav., art. R.2315-18).

> LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AU SALARIÉ PENDANT LA FORMATION

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et le salarié a droit au maintien total de sa rémunération. Ces heures de formation ne sont pas déduites des heures de délégation (C. trav., art. L.2315-16).

> LA PRISE EN CHARGE DES COÛTS DE LA FORMATION

Le coût de cette formation est pris en charge par l'employeur (C. trav., art. L.2315-18). Cependant, ce montant ne doit pas dépasser par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le smic horaire (C. trav., art. R.2315-21).

Les frais de déplacement des salariés sont aussi pris en charge par l'employeur, à hauteur du tarif SNCF seconde classe, applicable au trajet le plus direct du siège de l'établissement au lieu de la formation (C. trav., art. R. 2315-20).

Les frais de séjour sont pris en charge à hauteur du montant de l'indemnité de mission applicable aux fonctionnaires. (C. trav., art. R. 2315-20). Cette indemnité varie entre 85 et 127 euros, en fonction du lieu de la formation.



#12. ORGANISATION DU TRAVAIL

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, sauf cas prévus dans la CCN.

Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives ((24 h de jour de repos + 11 h de repos quotidien). L'entreprise ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes pause rémunérée comprise).

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.

Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures.

> PAUSE

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

Les pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de l'organisation du travail qui y est en vigueur. Une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif.

Tout travail consécutif d'au moins

4 heures doit être coupé par une pause (12 min) payée et prise avant la réalisation de la 5^e heure. Il est, en outre, rappelé qu'en application de l'article L. 220-2 du Code du travail, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

> TEMPS PARTIELS

Dans la grande distribution, les employeurs ont trop régulièrement recours au travail à temps partiel. La FGTA-FO a négocié et signé en 2014 l'Avenant 48 de la CCN pour les temps partiels, dont les principaux points sont les suivants :

La durée minimale du travail est portée à 26 heures (ou 29 heures en cas de modulation).

Les heures de travail doivent être fixées de telle façon que les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en ont exprimé le souhait par écrit à leur employeur puissent exercer une autre activité ou, autant que faire se peut, gérer leurs obligations familiales.

Les demandes individuelles pour un temps choisi inférieur à 26 heures sont obligatoirement écrites et motivées.

L'organisation du travail se fait sur des plages d'au moins 3 h 30 de travail continu au lieu de 3 heures.

Les coupures : pour les magasins ouverts en continu, la durée maximale de la coupure est de 2 heures. Pour les magasins fermés à la mi-journée, la coupure est réduite à 3 heures au lieu de 4 heures.

Avenant compléments d'heures : ils sont réservés à des besoins temporaires d'activité et ne peuvent se substituer à des embauches en CDI.

Enfin, a été mis en place un droit opposable pour les salariés à temps partiel à se voir proposer les heures de travail, par priorité, avant tout recrutement.

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10^e de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la Convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en termes de promotion, de formation, d'accès au logement et pour les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet bénéficient d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

> AFFICHAGE DES HORAIRES LES SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Il n'existe pas de délai de prévenance à respecter pour la transmission de leurs horaires. L'employeur doit toutefois respecter un délai de prévenance suffisant, de sorte que cette répartition du temps de travail ne porte pas une atteinte excessive au droit du salarié, au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos (Cass. soc., 3 nov. 2011, n°10-14.702).

LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

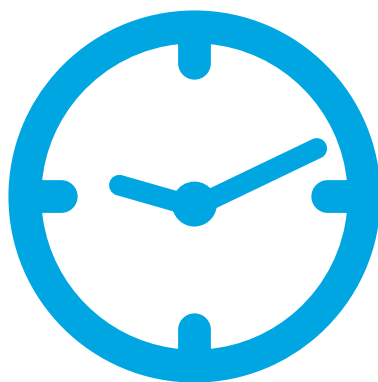
Les horaires de travail doivent être notifiés au salarié au moins deux semaines avant la date prévue.

ORGANISATION DU TRAVAIL SUR UNE PÉRIODE SUPÉRIEURE À LA SEMAINE

Le délai de prévenance des salariés quant à leur planning est d'au moins 7 jours.

ORGANISATION DU TRAVAIL SUR UNE BASE ANNUELLE

Les horaires doivent être communiqués avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Cependant, les horaires peuvent être modifiés dans certains cas, dans un délai de 3 jours ouvrés avant la date prévue.



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

#13. SALAIRES ET PRIMES

Les salaires sont renégociés au niveau de la branche professionnelle et dans les entreprises tous les ans. En l'absence d'accord majoritaire d'entreprise, c'est la grille des minima de branche (IDCC 2216) qui s'applique à tous les salariés, après validation par le ministère du travail, et selon leur niveau de classification.

Prime annuelle

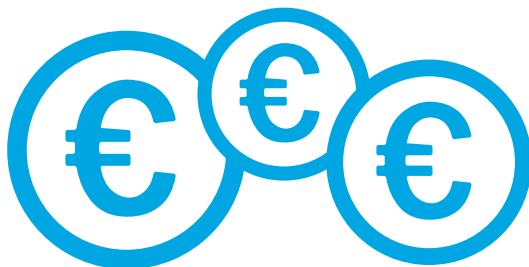
Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle versée en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

- Être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement.

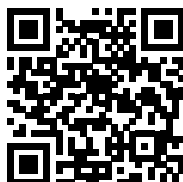
Conditions d'attribution :

- 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement : en cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois et la prime est versée au prorata du temps de présence.

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



**Pour consulter la dernière grille de salaire :
consultez le site
www.fgtafo.fr (rubrique grande distribution)**



#14. TRAVAIL DU DIMANCHE DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS

> TRAVAIL DU DIMANCHE

Dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche. Ce repos hebdomadaire est d'une durée de 24h + 11h de repos quotidien obligatoire.

Il est interdit d'occuper plus de 6 jours d'affilée un même salarié. En fonction de dérogations de plein droit ou temporaires instituées par la loi, les salariés peuvent être amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

Travail régulier ou habituel le dimanche matin jusqu'à 13 h : le repos dominical doit commencer à 13 h. Dans ce cas, les heures effectuées sont rémunérées à au moins + 30 % pour les magasins d'une surface de vente supérieure à 400 m².

Les salariés doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

Travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche : il repose sur le volontariat avec une majoration égale à 100 % du salaire horaire qui vient s'ajouter à la rémunération mensuelle + récupération du jour de repos travaillé dans les 15 jours qui suivent ou précèdent le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

> TRAVAIL DE NUIT

Tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. Une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures peut être fixée par accord d'entreprise.

Majorations de salaire :

Toute heure travaillée entre 21 heures et 22 heures donne lieu à une majoration de 5 % du salaire horaire de base.

Toute heure travaillée entre 22 heures et 5 heures donne lieu à une majoration de 20 % du salaire horaire de base.

Repos compensateur. Le salarié a droit à un repos de :

- 1 jour ouvré, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période retenue par l'entreprise est compris entre 300 heures et 900 heures ;
- 2 jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est au moins de 900 heures ;
- 3 jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est supérieur à 1 300 heures.

> JOURS FÉRIÉS

Chaque salarié bénéficie de 6 jours fériés en sus du 1^{er} mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés.

Les jours fériés travaillés donnent lieu, au choix du salarié :

- soit au paiement, au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en plus de la rémunération mensuelle,
- soit à un repos payé équivalent à prendre dans les 15 jours (précédant ou suivant le jour férié).

Les employés dont la journée, ou la demi-journée de repos habituel, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chôme collectivement dans l'établissement, bénéficient, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1 demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.



#15. LA FGTA-FO

Fédération regroupant une partie importante des activités du secteur privé, la FGTA-FO est aujourd'hui une force majeure au sein de la branche d'activités liées à la grande distribution alimentaire, développant jour après jour la présence et le crédit de FO auprès des salariés.

Une assistance juridique

Avec le service juridique de la FGTA-FO, vous pouvez vous faire assister sur vos questions relatives au droit du travail.

juridique@fgta-fo.org
01 86 90 43 73



Se former avec l'Inacs

Découvrez une offre complète de formations DS, CSE, CSSCT, communication, etc.
www.inacs.fr

secretariat@inacs.fr
01 86 90 43 79



S'informer

Retrouvez toute l'actualité sociale et juridique sur www.fgtafo.fr et les réseaux sociaux : le trimestriel FGTA Mag, la revue juridique Repères, la veille bi-hebdomadaire, etc.

communication@fgta-fo.org
01 86 90 43 86



POUR ADHÉRER www.fgtafo.fr

**CLIQUEZ SUR ADHÉRER.
VOUS POUVEZ TÉLÉCHARGER LE BULLETIN
D'ADHÉSION OU ADHÉRER EN LIGNE.**



**Avec, *FO*
donnez
l'avantage
à votre
famille**



Plateforme Avantages

- Boutique en ligne
- Soutien scolaire
- Consultations juridiques gratuites
- Formation
- Espace famille
- Emploi et apprentissage
- Coup de cœur
- Vie syndicale
- Solidarité

**En exclusivité
pour nos
adhérent(e)s**

Rendez-vous sur :
avantagespourtous.com



**Avantages
POUR
tous**

#16. QUESTIONS/RÉPONSES

À combien de temps de repos le salarié a-t-il droit dans la semaine ?

Le salarié a tout d'abord droit à 11 heures consécutives de repos quotidien et à un jour de repos hebdomadaire ainsi que d'une journée supplémentaire ou de deux 1/2 journées supplémentaires par roulement.

Les entreprises doivent s'efforcer d'organiser le roulement, de telle sorte que les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier, une semaine sur quatre, de 48 h de repos consécutives. En tout état de cause ils doivent bénéficier d'un repos de 48 h consécutives comprenant le dimanche, au moins toutes les 12 semaines.

De plus, tout travail consécutif d'au moins quatre heures doit être coupée par une pause payée prise avant la réalisation de la 5^e heure. Le temps de pause pris s'élève à au moins 20 minutes (pour 6 heures effectuées). Cette pause est payée et attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif.

L'employeur peut-il imposer la réalisation d'heures supplémentaires ?

Pour rappel, la durée légale du travail s'élève à 35 heures par semaine. Toute heure effectuée en outre, dans certains cas au-delà constitue une heure supplémentaire, dont le paiement doit être majoré.

Le salarié ne peut, en principe, refuser de rester travailler plus longtemps car les heures supplémentaires sont obligatoires lorsqu'elles sont demandées par l'employeur.

Cependant, le nombre d'heures supplémentaires demandées est limité par le respect des durées maximales de travail (le salarié ne devant pas travailler plus de 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines).

En outre, dans certains cas, le salarié est en droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires. C'est le cas par exemple quand l'employeur ne prévient pas le salarié suffisamment tôt (le délai de prévenance ne doit pas être trop court) ou encore quand le salarié a déjà effectué plus de 180 heures

dans l'année et que ces heures n'ont pas donné lieu à une contrepartie en repos.

L'employeur peut-il imposer la prise des congés des salariés ?

La loi impose à l'employeur de faire bénéficier ses salariés de 4 semaines pendant les vacances d'été c'est-à-dire durant la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre. L'employeur a donc la possibilité d'imposer la prise de 24 jours de congé durant cette période mais il doit toutefois tenir compte des désirs des salariés quant aux dates retenues, de leurs situations familiales (présence d'enfant au sein du foyer, possibilités de congés du conjoint), et de leur ancienneté.

Cependant, l'employeur ne peut pas imposer un fractionnement du congé aux salariés sans leur accord (prise d'au moins 12 jours consécutifs de congé pendant la période d'été et prise des 12 autres jours du congé principal après le 31 octobre).

Enfin, sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas modifier les dates de congés moins d'un 1 mois avant la date prévue du départ.

Tous les jours fériés sont-ils chômés par les salariés et s'ils sont travaillés sont-ils rémunérés plus favorablement ?

Le Code du travail prévoit une liste de 11 jours de fêtes légales (c. trav. art. L. 3133-1).

Chaque salarié bénéficie chaque année de 6 jours fériés chômés en plus du 1^{er} mai. Ces jours sont fixés par l'entreprise et ne doivent ni réduire la rémunération des salariés ni donner lieu à récupération.

Les quatre autres jours fériés seront travaillés et donneront lieu au choix du salarié :

- soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.
- soit au paiement des heures effectuées le jour férié, en plus de la rémunération mensuelle.



Alternance de CAP à BAC+5 sur de nombreux métiers

toutes nos opportunités sur :

recrute.carrefour.fr



Scannez-moi
avec
SnapPress





Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie, **votre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre **accompagnement social**, consultez notre site internet **malakoffhumanis.com**

 **malakoff
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE