

LE GUIDE

LOCATION GÉRANCE FO
CARREFOUR LG MARKET

FO.
fgta





ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncea a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

L'ÉDITO



Angélique Bruneau
Secrétaire Générale
du Syndicat

La section syndicale FO LG et Franchisés Carrefour Market a le plaisir de vous offrir ce guide de vos droits pour vous accompagner au quotidien.

Aujourd'hui, ce sont près de 760 magasins Carrefour Market qui sont passés en location-gérance, pour 219 magasins toujours intégrés. En 2024, plusieurs magasins intégrés vont subir la nouvelle vague de passages en location-gérance (LG).

Face à ce phénomène synonyme de casse sociale et dénoncé avec force par la FGTA-FO, il faut continuer à agir et à s'organiser. Notre Fédération a agi pour cela en deux temps.

Tout d'abord, la FGTA-FO a négocié et signé une clause sociale qui permet aux salariés de bénéficier d'avantages liés au groupe Carrefour dont ils ne font désormais plus partie. Vous en retrouverez la liste dans ce guide.



Jessica Goffin
Référénte LG/
Franchise
06 70 19 78 89
titagof@gmail.com

Dans un second temps, une section syndicale dédiée aux salariés des magasins Carrefour Market en LG a été créée en février 2024 au sein du syndicat national LG et franchisés Carrefour. Sa référente, Jessica Goffin, est issue tout comme vous d'un magasin Carrefour Market passé en LG. Pour échanger avec Jessica Goffin et adhérer, contactez-la au 06 70 19 78 89 ou via titagof@gmail.com.

Sur le terrain, elle sillonne les magasins pour vous rencontrer et vous informer. Son objectif est de faire adhérer et de développer des syndicats en capacité de négocier et d'améliorer votre statut. Ce développement passera bien sûr par la réussite de FO aux élections CSE. Engagez-vous pour vos droits et ceux de vos collègues en vous présentant sur les listes FO.

swile

Ce midi, partagez l'addition avec votre boss sans forcément déjeuner avec votre boss.

La Swile Card, c'est la possibilité
de dépenser jusqu'à 25 €
de titres-resto par jour.

Envie d'aller encore plus loin ?

Ajoutez votre CB perso pour
qu'elle prenne le relai sur
vos dépenses quotidiennes.



TOUS LES AVANTAGES SALARIÉS
ENFIN RÉUNIS DANS UNE SEULE CARTE.

TITRES-RESTO | TITRES CADEAUX | DÉPLACEMENTS PRO

swile.co

Vous pourrez également retrouver toutes les informations complémentaires dans l'application FO Carrefour, rubrique LG et franchisés. Je vous invite à la télécharger. Notre force provient de notre poids électoral, mais aussi des adhésions qui nous donnent les moyens de vous proposer des avantages et un accompagnement au quotidien.



Je compte sur votre engagement.

Angélique Bruneau
Secrétaire Générale du Syndicat

SOMMAIRE

● L'ÉDITO	3
● LE PASSAGE EN LOCATION-GÉRANCE	6
● LES DROITS INDIVIDUELS DU SALARIÉ	16

LE PASSAGE EN LOCATION-GÉRANCE

JE CONSERVE...	
Mon contrat de travail	<p>Sont conservés l'ancienneté et la durée contractuelle de travail, le salaire de base et ses accessoires définis dans le contrat ou ses avenants, la qualification, la classification et le statut.</p> <p>Les droits à congés payés sont transférés au nouvel employeur.</p>
Ma mutuelle	<p>Pendant le délai de survie (15 mois), le salarié continue de bénéficier de la mutuelle (frais de santé) et de la prévoyance, dans les mêmes conditions qu'auparavant.</p> <p>Après le délai de survie, le locataire-gérant a la possibilité de souscrire un contrat d'assurance auprès de l'APGIS ou de tout autre organisme de son choix pour couvrir le salarié et ses ayants droit. Cependant, il doit s'assurer que le contrat choisi est, au moins, aussi avantageux que l'offre proposée par l'APGIS. Dans tous les cas, le locataire-gérant doit financer au moins 50 % du coût total du contrat "de base" qui couvre les salariés et leurs ayants droit. En ce qui concerne la prévoyance, l'entreprise d'accueil s'est engagée à maintenir un régime collectif et obligatoire de prévoyance pour le locataire-gérant. Ce régime couvre les garanties suivantes : capital décès, allocation obsèques, rente éducation, arrêt de travail et invalidité permanente.</p>
Mon volontariat pour le travail du dimanche	<p>Les salariés transférés qui ont bénéficié des règles spécifiques à l'intégré concernant le volontariat du travail pour les ouvertures du dimanche matin, peuvent continuer à être non volontaires, s'ils le souhaitent.</p>
Ma prime vacances	<p>Le locataire-gérant ou le franchisé a l'obligation de verser aux salariés une indemnité différentielle mensuelle ou annuelle, correspondant aux éléments de salaire à périodicité annuelle qui ne seraient pas maintenus en l'état (notamment la prime de vacances et le complément de prime de vacances) et à la maintenir pour les salariés transférés, au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs, et ce conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.</p>

Mon 13^e mois	Le repreneur a l'obligation conventionnelle de verser une prime annuelle dite « 13 ^e mois ».
Mes titres-restaurants	Le maintien du régime des titres-restaurants est valable au-delà du délai légal de survie de 15 mois des accords collectifs, ce qui signifie que les salariés continuent à bénéficier du même avantage, même après expiration des accords collectifs existants.
Ma remise sur achats	Le repreneur locataire-gérant ou franchisé doit s'engager à maintenir, la remise de 10 % sur les achats effectués avec une carte de paiement Pass dans le magasin ou la société qu'il dirige, même après les 15 mois. Cependant, cette remise est conditionnée au maintien de l'exonération actuelle des charges sociales. La remise de 10 % ne s'applique pas aux achats de billetterie/ spectacle, de voyages, d'assurances, de fuel domestique, de location de véhicules Carrefour et sur les sites internet intégrés.

Tous les accords CSF et Groupe Carrefour sont maintenus durant la période de survie de 15 mois :

- Événements familiaux ;
- Primes d'intéressement et de participation (sur l'année en cours de passage au prorata prime siège) ;
- Majoration des dimanches ;
- Indemnité tenue ;
- Prime EC4 ;
- Remboursement de la Cotisation de la Carte Pass (faire la demande au locataire gérant).



Pour les magasins de plus de 50 salariés, tous les avantages peuvent être négociés, soit au moment de l'accord de substitution, soit par la suite lors des Négociations Annuelles Obligatoires.

> COMMENT ÇA SE PASSE ?

Information et consultation du CSE après l'annonce officielle faite lors de l'Instance Paritaire :

- L'employeur doit informer préalablement le CSE de son intention de mettre le magasin intégré en location-gérance.
- Cette information doit être accompagnée de toutes les informations nécessaires pour permettre aux membres du CSE de se prononcer en toute connaissance de cause. Ces informations incluent notamment les modalités de la location-gérance, le profil du futur locataire et les conséquences de cette décision sur les salariés de l'établissement.
- Le CSE dispose d'un délai raisonnable pour étudier ces informations et organiser une consultation.
- L'absence de consultation du CSE ou le non-respect de son avis peut entraîner des sanctions pour l'employeur, notamment l'annulation de la décision de mise en location-gérance.

Information des salariés :

- Il est prévu que les salariés soient informés par la direction ou par son représentant de l'inscription à l'ordre du jour du CSE, dont relève leur magasin, du point relatif du projet.
- Ce point d'information ne doit en aucun cas avoir pour objectif de présenter le projet de mise en location-gérance aux salariés du magasin. Il doit se limiter à les informer de la tenue d'un CSE sur le sujet, de la date d'une réunion d'information du personnel fixée à l'issue de la première réunion d'information en vue d'une consultation du CSE et de la possibilité de préparer et remettre leurs questions aux membres du CSE, afin de rendre les échanges les plus complets possibles.
- Une fois passée la première réunion du CSE, les salariés du magasin concerné doivent recevoir une information collective de la part de leur directeur. Cette réunion permet de répondre aux questions.
- Après avoir réalisé l'information et recueilli l'avis du CSE, la direction doit s'attacher à organiser une réunion avec les salariés du magasin en présence de leur futur employeur, sous réserve de l'accord de celui-ci.

La mobilité :

1. AVANT LA REPRISE DU MAGASIN PAR LE LOCATAIRE GÉRANT

Chaque salarié peut bénéficier d'une possibilité de mobilité après sollicitation d'un entretien avec le service Ressources Humaines, pour demander sa mutation au sein d'un établissement intégré du groupe, il faut cependant réunir les conditions suivantes :

- Être affecté au magasin concerné par le projet de mise en location-gérance.
- Avoir une ancienneté d'au moins cinq ans au sein du Groupe Carrefour, calculée à la date prévue de la mise en location-gérance.

La demande de mutation doit être formulée par écrit dans les 30 jours suivant la fin des procédures d'information et de consultation du Comité Social et Économique (CSE) concernant le projet. Elle doit préciser le type de poste souhaité ainsi que le magasin ou la zone géographique désirée (ville ou département).

Dans tous les cas, si la mutation n'a pas eu lieu avant la date de passage en location-gérance, le contrat de travail sera automatiquement transféré en vertu de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Cependant, les mutations ne pourront pas dépasser 30 % de l'effectif en contrat à durée indéterminée (CDI) du magasin.

Dans le cas où le nombre de demandes dépasserait ce seuil, un critère d'ordre basé sur l'ancienneté la plus élevée doit être appliqué.

2. APRÈS LA REPRISE DU MAGASIN PAR LE LOCATAIRE GÉRANT

Si le salarié a travaillé pour Carrefour pendant au moins cinq ans et qu'il demande à être réembauché dans les six mois suivant le transfert de votre contrat de travail, il a la priorité pour être réintégré dans un établissement intégré du groupe Carrefour. De plus, s'il est réintégré, son ancienneté précédente sera prise en compte.

➤ APRÈS LE DÉLAI DE SURVIE (15 MOIS)

LES ABSENCES AUTORISÉES		
POUR SOIGNER UN ENFANT	AUTRES ABSENCES AUTORISÉES Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise	AUTRES ABSENCES AUTORISÉES Sans condition d'ancienneté
<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Pas de cumul possible quand les deux parents sont salariés dans la même entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 beau-parent : 3 jours ouvrés • Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un petit-enfant : 1 jour ouvré • Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés <p>Si les obsèques ont lieu à plus de 500 kilomètres du domicile du salarié, s'ajoute un jour de congé sans solde la veille ou le lendemain de l'événement.</p>
	<p>Jour ouvré : un jour qui aurait été normalement travaillé par le salarié.</p>	

LES CONGÉS

Congés payés	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.</p>
Congé d'ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>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.</p>
Congé maternité	<p>Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, 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.</p> <p>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.</p>

<p>Congé maternité</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>La femme enceinte peut, certificat médical à l'appui, rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir à payer d'indemnité de rupture.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Congé paternité pour la naissance ou l'adoption d'un enfant</p>	<p>Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance. Il s'agit d'un congé accordé après la naissance d'un enfant et sans condition d'ancienneté.</p> <p>Les bénéficiaires:</p> <p>Ce congé est ouvert au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant né. Il est accordé quel que soit le type de contrat de travail et également aux stagiaires et aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement. Ce congé est également ouvert au père d'un enfant mort-né, ou né viable et décédé.</p> <p>La durée du congé:</p> <p>Le congé est de 25 jours calendaires, depuis le 1^{er} juillet 2021. En cas de naissances multiples, le congé de paternité est composé de 32 jours calendaires.</p>

**Congé paternité
pour la naissance
ou l'adoption
d'un enfant**

Au total, le père bénéficie donc au minimum, de 28 jours de congé (dont 3 jours ouvrables attribués pour la naissance).

Le congé paternité est composé de deux périodes:

- 4 jours calendaires consécutifs et obligatoires, suivant immédiatement le congé de naissance, prolongé de droit, à la demande du salarié en cas d'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours.
- 21 jours (ou 28 jours) qui doivent être pris à la suite des 4 jours ou au plus tard, dans les 6 mois suivant l'événement. Pendant cette première période de 4 jours calendaires, il est interdit d'employer le salarié. Cependant, celui-ci n'est pas tenu de prendre les 4 jours de congé de paternité, s'il ne peut pas bénéficier des indemnités journalières de Sécurité sociale de paternité, faute d'en remplir les conditions d'ouverture du droit. Le reste du congé (21 jours) peut être fractionné en deux périodes de 5 jours minimum chacune.

Les formalités à accomplir pour la prise du congé :

Le salarié avertit son employeur au moins un mois avant la date de début du congé :

- De la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci ;
- Des dates de prise du congé ;
- De la durée du congé ou, s'il fractionne son congé, des durées des périodes de congés, au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Aucune condition de forme n'est prévue quant à l'information de l'employeur.

L'employeur régulièrement informé par le salarié de la date de prise du congé ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au congé de paternité peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts. En outre, l'employeur est passible d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe.

<p>Congé parental d'éducation</p>	<p>À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant ou diminuer son temps travail en concluant un avenant à son contrat de travail pour un passage à temps partiel. Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation, sous conditions:</p> <ul style="list-style-type: none">• Avoir au moins un an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption;• Un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, ou deux mois avant le début du congé parental, le salarié doit informer son employeur (par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge) du point de départ et de la durée du congé parental. <p>La durée initiale maximale du congé est d'un an. Le congé peut être renouvelé deux fois et prend fin au plus tard lorsque l'enfant atteint son troisième anniversaire ou au 3^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer. Lorsque l'enfant adopté a plus de trois ans et moins de 16 ans, le congé ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.</p> <p>La prise du congé à temps partiel Pendant les trois ans qui suivent la naissance de l'enfant (ou l'arrivée d'un enfant de moins de trois ans au foyer de l'adoptant), le père ou la mère peuvent choisir de travailler à temps partiel pour une durée hebdomadaire qui ne peut être inférieure à 16 heures.</p> <p>Si l'enfant adopté a plus de trois ans et moins de 16 ans, le parent peut également choisir de travailler à temps partiel mais pour une durée d'un an au maximum.</p> <p>Si l'employeur et le salarié ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la fixation des horaires à réaliser, c'est l'employeur qui fixe les horaires de travail du salarié.</p> <p>Le refus du salarié d'accepter les horaires proposés n'est pas constitutif d'une faute grave dès lors que la proposition de l'employeur s'avère incompatible avec des obligations familiales impérieuses.</p>
--	--

<p>Congé parental d'éducation</p>	<p>Les conséquences de la suspension du contrat de travail:</p> <p>Le congé parental suspend le contrat de travail et n'ouvre pas droit à des congés payés (excepté si le congé est pris à temps partiel).</p> <p>La durée du congé parental est prise en compte, pour moitié, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.</p> <p>Le congé parental à temps complet n'est pas rémunéré, sauf dispositions contraires, mais le salarié peut, sous certaines conditions, prétendre à une indemnité versée par la caisse d'allocations familiales.</p> <p>En cas de passage à temps partiel, le salarié est rémunéré normalement pour son activité à temps partiel et conserve une ancienneté totale.</p> <p>À l'issue d'un congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son emploi ou, si celui-ci n'est pas disponible, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>
<p>Congé de présence parentale</p>	<p>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.</p> <p>À l'issue de son congé, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p>
<p>Permis de conduire</p>	<p>Les absences pour subir les épreuves (théorique et pratique) du permis de conduire (A et B) sont payées dans la limite de deux tentatives pour chacune des épreuves.</p>

> LES TEMPS DE 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.

La « coupure » interrompt la journée de travail de façon collective (fermeture de l'établissement) ou individuelle (temps imparti par roulement, pour le déjeuner par exemple).

Les pauses et coupures sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement en fonction de l'organisation du travail en vigueur.

Une pause payée est attribuée à raison de 5 % du temps de travail effectif.

Les conditions de prise des pauses sont fixées au niveau de chaque entreprise ou établissement.

À défaut d'entente sur ce point, tout travail consécutif d'au moins quatre heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la cinquième 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 six heures sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

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

> LES TEMPS PARTIELS

La FGTA-FO a négocié et signé en 2014 l'Avenant 48 de la CCN pour les temps partiels.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein en ce qui concerne les congés payés, les avantages sociaux, et la protection sociale.

En cas de modification des horaires de travail, l'employeur doit en informer les salariés à temps partiel au moins sept jours à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

La durée minimale du travail pour les salariés à temps partiel est fixée à 26 heures (ou 29 heures en cas de modulation). Les demandes de temps partiel inférieur à cette durée doivent être écrites et motivées, et sont examinées par l'employeur.

Les salariés à temps partiel ont la possibilité de demander une augmentation de leur horaire de travail, qui doit être examinée par l'employeur. Cependant, cette augmentation ne peut pas porter la durée de travail au-delà de la durée légale du travail, sauf en cas de modulation.

Les principales caractéristiques de l'organisation du travail sont les suivantes :

- Les plages de travail doivent durer au moins trois heures et 30 minutes consécutives.
- Les coupures sont limitées à deux heures pour les magasins ouverts en continu et trois heures pour les magasins fermés à la mi-journée.
- Les heures complémentaires ne peuvent pas remplacer les embauches en CDI et sont limitées à 1/3 de la durée contractuelle de travail.
- Les heures complémentaires sont majorées de 10 % jusqu'à 1/10^e de la durée contractuelle et de 25 % au-delà.
- Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet en termes de promotion, formation, accès au logement et droits liés à l'ancienneté.
- Les salariés à temps partiel ont un droit prioritaire pour obtenir un emploi à temps complet de la même catégorie professionnelle ou équivalent.

> L’AFFICHAGE DES HORAIRES

Pour les salariés à temps complet, il n'y a pas de délai de prévenance à respecter pour la transmission de leurs horaires, mais l'employeur doit respecter un délai de prévenance suffisant pour ne pas porter atteinte aux droits du salarié.

Pour les salariés à temps partiel, les horaires de travail doivent être notifiés au moins deux semaines à l'avance.

Pour l'organisation du travail sur une période supérieure à la semaine, le délai de prévenance des salariés quant à leur planning est d'au moins sept jours.

Pour l'organisation du travail sur une base annuelle, les horaires doivent être communiqués avec un délai de prévenance de quinze jours calendaires. Cependant, ces horaires peuvent être modifiés dans certains cas, dans un délai de trois jours ouvrés avant la date prévue.

> L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, sauf cas prévus dans la convention collective nationale (CCN). Cela signifie que, en règle générale, un salarié ne peut pas travailler plus de 10 heures par jour.

Chaque salarié doit bénéficier d'une période de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives entre deux journées de travail. Cela signifie qu'un salarié doit avoir au moins 11 heures de repos ininterrompu entre la fin d'une journée de travail et le début de la suivante.

Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 35 heures consécutives. Cela comprend 24 heures de jour de repos et 11 heures de repos quotidien. Le repos hebdomadaire permet au salarié de se reposer et de récupérer de son travail.

En plus du repos hebdomadaire, la convention collective nationale prévoit que chaque salarié bénéficie d'une journée ou de deux demi-journées supplémentaires par roulement. Cela permet aux salariés de bénéficier de repos supplémentaires réguliers.

Les entreprises doivent essayer d'organiser le roulement de manière que les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier, une semaine sur quatre, de 48 heures consécutives de repos.

Cela permet aux salariés d'avoir un repos prolongé pour se reposer davantage.

En tout état de cause, les salariés doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutif comprenant le dimanche, au moins toutes les 12 semaines. Cela garantit que les salariés ont régulièrement l'opportunité de se reposer le dimanche et d'avoir un repos prolongé.

L'entreprise ne peut pas imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à trois heures de temps de travail effectif, hors pauses. Cela signifie que le salarié doit travailler au moins trois heures consécutives sans interruption, en excluant les pauses.

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. Cela garantit que la durée de travail d'un salarié sur une période de 12 semaines ne dépasse pas en moyenne 42 heures par semaine.

› LE TRAVAIL DU DIMANCHE

Le volontariat du travail du dimanche est conservé pour les salariés transférés au-delà des 15 mois.

Les salariés qui travaillent le dimanche régulièrement ou occasionnellement bénéficient de différentes compensations financières et de temps de repos. Pour ceux qui travaillent régulièrement le dimanche matin jusqu'à 13 heures, le repos dominical doit commencer à 13 heures et les heures effectuées sont rémunérées à au moins 30 % de plus pour les magasins de plus de 400 m².

De plus, les salariés doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutif comprenant le dimanche au moins toutes les huit semaines.

Pour ceux qui travaillent le dimanche de manière occasionnelle ou exceptionnelle, cela doit être basé sur le volontariat et ils bénéficient d'une majoration de salaire de 100 % qui vient s'ajouter à leur rémunération mensuelle. Ils ont également droit à la récupération du jour de repos travaillé dans les 15 jours qui suivent ou précèdent le dimanche travaillé.

› LES JOURS FÉRIÉS :

Chaque salarié bénéficie de six 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 :

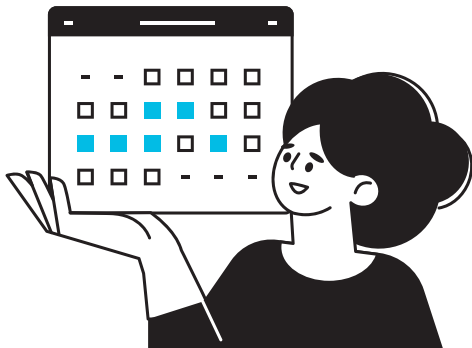
- Soit au paiement, au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en plus de la rémunération mensuelle,
- Soit à un repos payé équivalent à prendre dans les 15 jours (précédant ou suivant le jour férié).

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, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

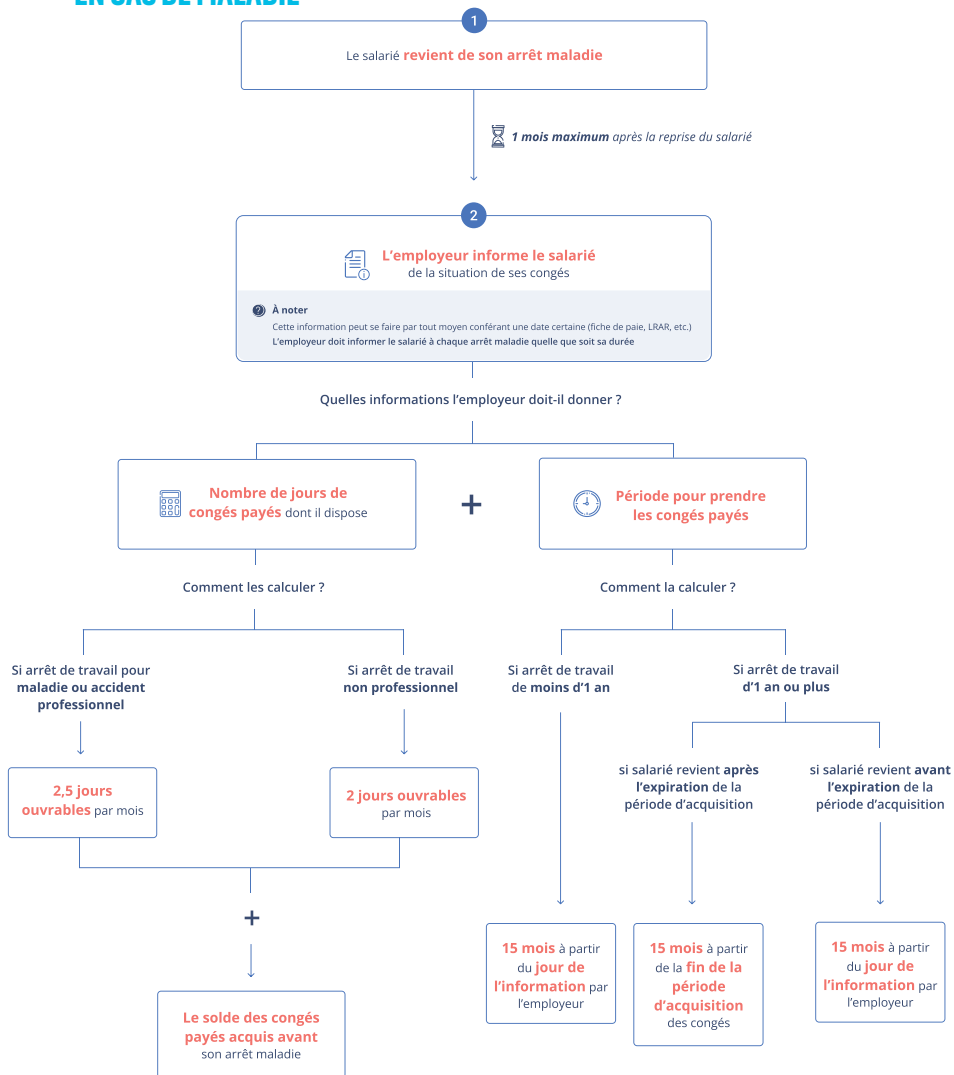
> LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité, instituée afin d'assurer le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.

À défaut d'accord collectif, l'employeur fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité après consultation du CSE s'il existe. En principe, l'accomplissement de la journée de solidarité s'effectue le lundi de Pentecôte mais l'employeur peut fixer une autre date dans l'année. Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, il peut refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que cela constitue une faute.



SYNTHÈSE, ACQUISITION ET REPORT DES CONGÉS PAYÉS EN CAS DE MALADIE



Un accord d'entreprise ou une convention collective de branche peut fixer une période de report plus longue.



Bulletin d'adhésion

Syndicat National LG-Franchisés

Section Syndicale FO Carrefour Market

Je soussigné(e), déclare adhérer au syndicat :

Nom et Prénom :

Adresse personnelle :

Code Postal : Ville :

Tel fixe : Tel portable :

Date de naissance :

Adresse mail sur laquelle vous souhaitez recevoir les messages du syndicat (en MAJUSCULE) :

Tel professionnel :

Nom du magasin :

Date d'adhésion : Signature :

- Ouvrier Employé Agent de maîtrise Cadre Retraité
 Temps plein Temps partiel Temps partiel +100h

Montant de la cotisation annuelle

Employés / Ouvriers • Temps plein 138 €	Agents de Maîtrise • Temps plein 162 €
• ¾ temps / ½ temps 78 €	Cadres • Temps plein 192 €
• Etudiants 35 €	

La cotisation est due pour l'année civile.

➤ **Par prélèvement** (cochez le mode choisi) (temps complet 11,50€, temps partiel 6,50€)
Mensuel

➤ **Par chèque** à l'ordre de : Syndicat national LG-Franchisés FO Carrefour
Vous pouvez régler en plusieurs fois et noter au dos de vos chèques la date à laquelle vous souhaitez qu'ils soient encaissés.

➤ **Paiement en espèces**

Dès la réception de votre règlement, vous recevrez votre carte d'adhérent.

Renvoyez le bulletin d'adhésion avec votre règlement, l'autorisation de prélèvement et votre RIB à :

Syndicat National LG/Franchisés FO Carrefour

FGTA FO-Jessica GOFFIN – 15 avenue Victor Hugo 92170 VANVES

Vos contacts FO

Référente Location Gérance Market : Jessica GOFFIN – 06 70 19 78 89 - titagof@gmail.com

Secrétaire générale du syndicat : Angélique Bruneau - 01 86 90 43 64 - angelique.bruneau@fgta-fo.org

CRÉDIT D'IMPÔT : La cotisation syndicale donne droit à un crédit d'impôts. Ainsi, vous récupérez 66% de votre cotisation que vous soyez imposable ou non (sauf si vous déclarez aux frais réels).

Pour une cotisation d'un montant de 138,00 € vous bénéficiez d'un crédit d'impôts de 66 % (92,00 €).

apgis


Santé - Prévoyance - Solidarité



Engagés à vos côtés



L'apgis, partenaire
de la protection sociale :

- de la Boucherie
- de la Poissonnerie
- des métiers du commerce de détail alimentaire spécialisé
- de Carrefour 

Retrouvez-nous
sur [apgis.com](https://www.apgis.com)



apgis - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles L931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale, SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex



FO
fgta

www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

