

LE GUIDE

DES DROITS DES EMPLOYÉS
SALARIÉS DE LA GRANDE DISTRIBUTION



FQ
fgta



**Vous êtes
un aidant ?
Nous sommes
là pour vous
soutenir !**



Nous proposons des solutions concrètes et un accompagnement sur mesure. Avec notre ligne dédiée, vous pourrez bénéficier d'écoute et de conseils adaptés à vos besoins.

Votre contact : relations-exterieures@malakoffhumanis.com

**Scannez et découvrez
l'accompagnement
dont vous bénéficiez**



L'ÉDITO



Angélique Bruneau
Secrétaire
générale-adjointe

Chères et chers camarades,

L'année 2026 s'ouvre sur un paysage de la grande distribution toujours en mouvement. Les restructurations se poursuivent, les modèles économiques évoluent, et les enseignes cherchent à s'adapter à de nouveaux défis: digitalisation accélérée, pression sur les coûts, transformation des métiers... Ces bouleversements ne sont pas sans conséquences pour les salariés, qui voient leurs conditions de travail, leurs horaires, leurs responsabilités et parfois même leur avenir professionnel remis en question.

Dans ce contexte, **connaître ses droits n'est pas un luxe, c'est une nécessité**. Ce guide a été conçu pour vous accompagner, vous informer et vous outiller face aux enjeux du quotidien. Il rassemble les règles essentielles qui encadrent votre activité: congés, temps de travail, rémunération, santé au travail, droits syndicaux... mais aussi les évolutions récentes issues des négociations collectives et des réformes législatives.

Nous sommes fiers de rappeler que **FO reste la première organisation syndicale dans la branche de la grande distribution**. Cette représentativité témoigne de la confiance que vous nous accordez et renforce notre légitimité à négocier, défendre et améliorer vos droits. Grâce à votre engagement et à notre présence sur le terrain, nous continuons à peser dans les discussions avec les employeurs et les instances nationales, pour que vos revendications soient entendues et prises en compte.

À la **FGTA-FO**, nous restons pleinement mobilisés pour défendre vos intérêts. Notre présence au **Conseil**

National du Commerce nous permet de porter votre voix là où se dessinent les orientations stratégiques du secteur. Nous y militons pour une reconnaissance réelle de vos métiers, pour des conditions de travail dignes, et pour que chaque salarié puisse exercer son activité dans le respect de ses droits.

Ce guide est un outil, mais il est aussi le reflet d'un engagement collectif. En 2026, nous poursuivrons notre travail pour vous proposer une version encore plus interactive et accessible, adaptée aux usages numériques et aux besoins concrets du terrain.

Restez informés, solidaires et engagés. Votre mobilisation est notre force, et votre syndicat est votre meilleur allié.

Amitiés syndicales,

Angélique Bruneau
Secrétaire générale-adjointe

SOMMAIRE

● L'ÉDITO	3
● 1- CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE	7
● 2- SALAIRES ET PRIMES	10
● 3- PROTECTION SOCIALE	13
● 4- ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	18
● 5- ORGANISATION DU TRAVAIL	21
● 6- TRAVAIL DU DIMANCHE DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS	25
● 7- ABSENCES AUTORISÉES	30
● 8- CONGÉS	32
● 9- FORMATION PROFESSIONNELLE	39
● 10- COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)	47
● 11- FORMATION SYNDICALE	49
● MODÈLE DE LETTRE TYPE POUR VOTRE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION	53
● 12- CONSÉQUENCES SOCIALES D'UN TRANSFERT D'ÉTABLISSEMENT À UN NOUVEL EMPLOYEUR	54
● 13- QUESTIONS/RÉPONSES	57



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.

> DES COMPÉTENCES ET DES OUTILS AU SERVICE DES SALARIÉS

- Les secrétaires fédéraux sont les coordinateurs nationaux dans les différentes branches d'activités représentées par la FGTA-FO. Ils ont un rôle d'animation: ils négocient, accompagnent les élections, gèrent la communication, aident à la résolution des conflits. Ils relaient, au niveau national, la parole des syndicats qu'ils assistent au quotidien.
- Les secrétaires fédéraux sont accompagnés par des chargés de mission qui sont plus spécifiquement orientés vers le développement de la syndicalisation et l'accompagnement opérationnel des équipes. Ils sont régulièrement appelés à négocier aux côtés des secrétaires fédéraux.
- Un service juridique composé de spécialistes en droit du travail à votre service.
- Un centre de formation très attentif à vos besoins.
- Des formations gratuites en ligne.
- Un service de communication réactif et efficace.
- Différentes commissions: égalité hommes femmes, cadres...
- FGTA-FO Repères: Un magazine bimestriel axé sur les "questions techniques": accords commentés, focus sur les droits de salariés, dossiers juridiques, mémentos de trésorerie, chiffres repères, modèles de documents et de tracts, etc.

1- CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

> RECOURS AU CDD

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 quel que soit le motif de l'absence ou de la suspension du contrat de travail (congrés payés, congrés maladie, par exemple) à l'exception du remplacement d'un salarié gréviste.

Selon le motif, le 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:

- Le CDD pour augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise;
- Le 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);
- Le 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 suivant 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.

Lorsque l'employeur propose à un salarié en CDD que la relation contractuelle de travail se poursuive sous la forme d'un CDI, il doit le faire avant le terme du CDD par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout moyen donnant date certaine à sa réception (C. trav., art. R. 1243-2, I, al. 1^{er}).

L'emploi proposé doit être :

- le même ou similaire ;
- assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente ;
- de la même classification ;
- sans changement du lieu de travail (C. trav., art. L. 1243-11-1, al. 1^{er} et R. 1243-2, I, al. 1^{er}).

Si le salarié refuse deux propositions de CDI qui correspondent à l'ensemble de ces critères dans les douze derniers mois précédant la dernière fin de contrat de travail, France travail pourra rejeter la demande d'ouverture de droit aux allocations chômage. (Circulaire n° 2025-03 du 1^{er} avril 2025 – Règlementation d'assurance chômage applicable à compter du 1^{er} avril 2025)

> LA GRILLE DES SALAIRES

Les salaires sont renégociés tous les ans au niveau de la branche professionnelle et dans les entreprises. 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.

Conditions d'attribution:

- Un 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 six mois et la prime est versée au prorata du temps de présence.
- Être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement.

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).



Si le salarié quitte l'entreprise avant la date de versement de la prime, celui-ci n'a pas droit à la prime.

De même, dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.

À l'inverse, en cas de transfert du contrat de travail chez un nouvel employeur, le salarié conserve le bénéfice de la prime.

GRILLE DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS HIÉRARCHIQUES - SALARIÉS EN DÉCOMPTÉ HORAIRE

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151 H 67)	SALAIRE MENSUEL MINIMUM GARANTI (1)	SALAIRE ANNUEL MINIMUM GARANTI 12 MOIS (1) (2) (3)
Niveau 1 (1 B - après 4 mois)	11,90 €	1 804,87 €	1 895,08 €	24 636 €
(1 A - période d'accueil)	11,89 €	1 803,36 €	1 893,48 €	24 615 €
Niveau 2 (2 B - après 6 mois ou 3 mois si pro- motion interne depuis 1B)	12,00 €	1 820,04 €	1 911,00 €	24 843 €
(2 A - période d'accueil)	11,91 €	1 806,39 €	1 896,67 €	24 657 €
Niveau 3 (3 B - après 12 mois, ou 6 mois si promotion interne depuis 2B)	12,12 €	1 838,24 €	1 930,11 €	25 091 €
(3 A - période d'accueil)	12,01 €	1 821,56 €	1 912,59 €	24 864 €
Niveau 4 (4 B - après 18 mois, ou 12 mois si promotion depuis 3B)	12,76 €	1 935,31 €	2 032,03 €	26 416 €
(4 A - période d'accueil)	12,14 €	1 841,27 €	1 933,30 €	25 133 €
Niveau 5	13,461 €	2 041,63 €	2 143,66 €	27 868 €
Niveau 6	14,229 €	2 158,11 €	2 265,97 €	29 458 €
Niveau 7	18,471 €	2 801,50 €	2 941,51 €	38 240 €
Niveau 8	24,825 €	3 765,21 €	3 953,38 €	51 394 €
Niveau 9	Hors grille			

(1) Seuls montants à comparer au salaire réel brut ; pour 35 heures effectives.

(2) Pour les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

(3) Montant applicable pour un salarié bénéficiant des dispositions de l'article 3-6 . de la CCN ; se reporter aux règles de calcul de cet article.



ATTENTION:

Aucun salarié ne peut être rémunéré en dessous du SMIC horaire fixé à 11,88 euros brut de l'heure depuis le 1^{er} janvier 2025, soit un salaire de 1801,80 euros brut mensuel.

Vous pouvez également consulter votre grille de salaire sur le site:



➤ 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 (OU E-BULLETIN DE PAIE)

L'employeur doit informer les salariés de sa décision de dématérialiser le bulletin de paie au moins un 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 bulletin de paie 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.
- Le e-bulletin peut être conservé dans un coffre-fort numérique.
- En cas de cessation d'activité, le service paie doit mettre à disposition les bulletins de salaire et doit informer les salariés trois 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 paie 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 paie 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 – MUTUELLE

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 la condition suivante :

- 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);

Pour bénéficier du complément employeur, certaines conditions doivent être remplies :

- Justifier d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au premier jour de l'absence;
- Avoir justifié son incapacité dans les 48 heures par l'envoi du certificat médical à l'employeur;
- Être pris en charge par la Sécurité sociale et être soigné en France, ou dans un État de l'Union européenne;
- Se soumettre, le cas échéant, à une contre-visite médicale.
- 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.

> RÉMUNÉRATION PENDANT UN ARRÊT MALADIE

Il existe un maintien obligatoire de la rémunération du salarié lors d'un arrêt maladie. Ce maintien est composé des indemnités journalières de la Sécurité sociale et du complément employeur.

Le montant et la durée du versement du maintien de salaire

Au délai de carence de trois jours avant versement des indemnités journalières, s'ajoute un délai de carence de sept jours relatif au paiement du complément de salaire par l'employeur.

L'employeur retire de ces montants les IJ et les prestations complémentaires versées par le régime de prévoyance.

La durée de l'indemnisation est augmentée de dix jours par période de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'un mois déterminé, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION POUR LES OUVRIERS/EMPLOYÉS
1 à 5 ans	100 % de la rémunération pendant 30 jours + 15 jours à 90 %
5 à 10 ans	100 % de la rémunération pendant 35 jours + 40 jours à 90 %
10 à 15 ans	100 % de la rémunération pendant 90 jours
15 à 20 ans	100 % de la rémunération pendant 90 jours + 30 jours à 60 %
de 20 ans	100 % de la rémunération pendant 120 jours + 60 jours à 65 %

> L'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

Le médecin du travail est le seul professionnel de santé habilité à constater l'inaptitude physique d'un salarié à son poste de travail.

Le médecin du travail dispose d'un délai maximum de 15 jours pour notifier un avis d'inaptitude à compter du premier examen médical.

Durant le délai de 15 jours, l'administration considère que dans l'attente de la décision d'inaptitude, le travailleur reste en poste et perçoit sa rémunération.

Le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

Le médecin du travail peut aussi préciser que tout maintien du salarié dans un emploi peut être gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, dispensant ainsi l'employeur de toute recherche de poste de reclassement.

À compter de la réception du courrier d'inaptitude du médecin du travail, l'employeur dispose d'un mois pour reclasser le salarié ou le licencier. Durant ce laps de temps, l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer le salarié.

Si le reclassement dans un emploi similaire au précédent est impossible, l'employeur peut proposer un reclassement impliquant une modification du contrat de travail. Dans ce cas, l'accord exprès et préalable du salarié est nécessaire. Si le salarié refuse un poste de reclassement, que son contrat en soit modifié ou non, l'employeur doit :

- soit formuler de nouvelles propositions de reclassement ;
- soit, faute d'un reclassement possible, procéder au licenciement de l'intéressé.

Passé ce délai d'un mois non rémunéré, l'employeur qui est resté inactif doit reprendre le versement du salaire.

Depuis le 1^{er} juillet 2010, le salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, peut bénéficier pendant cette période d'un mois d'un rétablissement des indemnités journalières de la Sécurité sociale s'il ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée ; ce versement est interrompu dès que l'employeur procède au reclassement ou licencie le salarié.

> SUPPRESSION DU DÉLAI DE CARENCE

Depuis 2023, aucun délai de carence n'est applicable pour le complément de salaire en cas d'hospitalisation (maladie ou accident) des employés et ouvriers.

« Seuls sont considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital précédée et ou suivie d'un arrêt de travail, ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire ayant donné lieu à arrêt de travail, ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires. »

➤ LE PRINCIPLE DE NON-DISCRIMINATION

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ; aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison d'un critère discriminatoire prohibé.

Les discriminations liées aux critères suivants sont interdites : origine ; sexe ; mœurs ; orientation sexuelle ; identité de genre ; âge ; situation de famille ; grossesse ; caractéristiques génétiques ; particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ; appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ; opinions politiques ; activités syndicales ou mutualistes ; exercice d'un mandat électif ; convictions religieuses ; apparence physique ; nom de famille ; lieu de résidence ; domiciliation bancaire ; état de santé ; perte d'autonomie ; handicap ; capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Le principe de non-discrimination s'applique pendant toute la relation contractuelle et également lors de l'embauche.

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.

➤ LE PRINCIPLE D'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

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.

De plus, l'ancienneté ne peut pas justifier un salaire supérieur si elle donne déjà lieu à une prime d'ancienneté (Cass. soc. 5 juillet 2023, n° 22-17250 D)

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.

➤ L'INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

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 trois 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 BDESE et communiqués aux services de l'inspection du travail.



5- 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).

La Convention collective nationale prévoit également que chaque salarié doit bénéficier, en plus du jour de repos hebdomadaire, d'une journée 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 heures consécutives de repos. En tout état de cause, ils doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche, au moins toutes les 12 semaines.

L'entreprise ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à trois 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 un 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 quatre heures doit être coupé par une pause (12 minutes) 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 six 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 deux heures. Pour les magasins fermés à la mi-journée, la coupure est réduite à trois heures au lieu de quatre 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

Pour 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).

Pour 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 sept 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 en cas de circonstances exceptionnelles, dans un délai de trois jours ouvrés avant la date prévue.



La **modification de l'horaire** de travail relève, en principe, **du pouvoir de direction de l'employeur** et ne constitue pas une modification du contrat de travail (nécessitant l'accord du salarié).

Si le délai de prévenance n'est pas respecté, vous pouvez **refuser** ce changement d'horaire si ce **changement** est **incompatible** avec **des obligations familiales impérieuses**, la poursuite de vos études, ou encore l'accomplissement d'une activité fixée par un autre employeur ou encore une activité professionnelle non salariée. (Article L.3123-12 Code du travail)

6- TRAVAIL DU DIMANCHE DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS

> TRAVAIL DU DIMANCHE

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

Il est interdit d'occuper plus de six 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 huit 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.

Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche

Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre de l'article L. 3132-13 du Code du travail bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos en principe consécutives. Est notamment considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit. À l'exception des salariés recrutés pour travailler majoritairement les fins de journée et le week-end, ou choix d'autres modalités de repos hebdomadaire définies d'un commun accord, notamment afin de permettre un nombre supérieur de dimanches travaillés à des salariés qui le souhaitent, ils doivent en tout état de cause bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche :

- au minimum dix fois dans l'année dès lors qu'ils travaillent au moins la moitié des dimanches de l'année,
- au minimum six fois dans l'année s'ils travaillent moins de la moitié des dimanches de l'année.

› TRAVAIL DE NUIT

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

Majorations de salaire :

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

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

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

- Un 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 ;
- Deux jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est au moins de 900 heures ;
- Trois jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est supérieur à 1300 heures.

› 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.

› 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 :

- Dans la limite de sept heures, pour les salariés mensualisés à temps complet ;
- Dans la limite de la valeur d'une journée de travail, pour les salariés dont la rémunération est calculée en forfait annuel en jours.
- Dans la limite d'une durée réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail prévue pour les salariés à temps partiel (C. trav. art. L. 3133-8).

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.

› LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À L'INITIATIVE OU AVEC L'ACCORD DU SALARIÉ

Démission

Seul un salarié en contrat à durée indéterminée peut rompre son contrat de manière unilatérale. Le contrat à durée déterminée prend fin en principe à son terme ou lors de la réalisation de son objet.

Le salarié a la liberté de démissionner. Il peut le faire à tout moment, de manière claire et non équivoque, en respectant un préavis et en informant l'employeur de sa décision.

La durée du préavis à respecter diffère selon qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission.



Depuis le 19 avril 2023, l'employeur peut, en cas d'abandon de son poste par un salarié, prendre acte de sa démission, laquelle est dès lors présumée si les conditions cumulatives suivantes sont remplies (C. trav., art. L. 1237-1-1; R. 1237-13):

- Le salarié doit avoir quitté son poste;
- Son employeur doit préalablement lui adresser, par lettre remise en main propre contre décharge ou par lettre recommandée, une mise en demeure de justifier de son absence et ensuite de reprendre le travail, dans un délai dont la durée minimale est fixée à 15 jours;
- Si, malgré cette mise en demeure, le salarié ne reprend pas le travail sans motif légitime, son employeur sera fondé à le présumer démissionnaire.

Si le salarié n'en fait rien, il sera présumé démissionnaire et sera privé des allocations chômage.

Toutefois, pour que la démission puisse être présumée, le salarié doit nécessairement être informé, lors de la mise en demeure, des conséquences pouvant résulter de l'absence de reprise du travail sans motif légitime. (CE, 1^{re}-4^e ch. réunies, 18 déc. 2024, n° 473640)

OUVRIERS/ EMPLOYÉS	TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE	CADRES
1 mois	2 mois	3 mois

Si le salarié ne respecte pas ce préavis, il s'expose à payer une indemnité compensatrice à son employeur, voire à des dommages-intérêts. L'employeur peut cependant dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Si la demande émane de l'employeur, le salarié est dispensé de l'exécuter, et il est payé pendant la durée du préavis non-exécuté.

Le salarié n'a pas droit à l'indemnité compensatrice de préavis s'il a été dispensé d'effectuer son préavis à son initiative ou d'un commun accord avec l'employeur.

Rupture conventionnelle individuelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI). L'avantage de ce mode de rupture consiste dans le fait que le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture conventionnelle au moment de la rupture de son contrat et qu'il pourra prétendre

au bénéfice de l'allocation chômage s'il en remplit les conditions. L'employeur et le salarié doivent tout d'abord convenir du principe de la rupture et d'en prévoir les modalités au cours d'entretiens. Le salarié peut se faire assister durant ces entretiens par une personne de son choix qui appartient au personnel de l'entreprise ou un conseiller choisi sur une liste dressée par l'administration et qui est disponible en Mairie ou dans les sections d'inspection du travail.

La signature de la convention de rupture conventionnelle est alors actée, fixant notamment la date de fin de contrat et le montant de l'indemnité due.

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle due au salarié est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, sous réserve de respecter le minimum légal ou, le cas échéant, conventionnel prévu pour l'indemnité de licenciement.

Le salarié a donc le droit à au moins :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années,
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Le salaire pris en compte, appelé salaire de référence, est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant la date de la rupture.
- Soit la moyenne mensuelle des trois derniers mois.

L'employeur et le salarié ont chacun un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter, ce délai débutant le lendemain du jour de la signature et s'achevant le 15^e jour à minuit. Enfin, à l'issue du délai de rétractation, la convention de rupture conventionnelle est envoyée à l'administration pour homologation, laquelle s'assure du respect des conditions de forme et de la liberté de consentement des parties.

La DRIEETS dispose alors de 15 jours ouvrables pour se prononcer. L'absence de décision explicite de sa part à l'issue du délai d'examen, vaut acceptation de la convention de rupture conventionnelle.

> ABSENCES AUTORISÉES POUR SOIGNER UN ENFANT

Une absence est autorisée 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, dans les conditions suivantes :

- 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.

Il n'y a 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 : quatre jours ouvrés ;
- Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : trois jours ouvrés, (quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer) ;
- Mariage d'un enfant : un jour ouvré ;
- Décès du conjoint, du partenaire Pacs : 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 : trois 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 : un jour ouvré ;
- Décès d'un enfant : 12 jours pour le décès d'un enfant ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même

parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente (C. trav. art. L. 3142-4, 4°) ;

- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : cinq jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant. (C. trav. art. L. 3142-4, 6°).

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.

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

> 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 cinq 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 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.



PRÉCISION JURISPRUDENTIELLE DU 13 NOVEMBRE 2025 :

« la maladie qui intervient pendant la période de report »

Si le salarié tombe malade pendant cette période de report et qu'il est de nouveau empêché de prendre ses congés payés qui ont été à l'origine reportés du fait d'un arrêt maladie, la jurisprudence considère que les congés payés ne sont pas perdus à l'issue de la fin de la période de report de 15 mois. L'employeur doit de nouveau les reporter si le salarié a été empêché de les prendre pendant cette période. (cass. soc 13 nov. 2025 n° 24-14084 FSB)

Depuis le 24 avril 2024 le salarié en arrêt maladie d'origine professionnelle acquiert des congés payés à hauteur de 2,5 jours ouvrables par mois d'arrêt pendant toute la durée de son arrêt (C. trav. Art, L. 3141-5, nouv.)

Pour un arrêt maladie d'origine non-professionnelle chaque salarié acquiert désormais deux jours de congés payés par mois d'arrêt, dans la limite d'une attribution, à ce titre, de 24 jours ouvrables par période de référence. (C. trav., art. L. 3141-5-1, nouv.).

À l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident et quelle que soit sa durée, l'employeur doit informer le salarié

du nombre de jours de congé dont il dispose et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information doit intervenir dans le mois qui suit la reprise du travail par tout moyen conférant date certaine à leur réception, notamment via le bulletin de paie (C. trav., art. L. 3141-19-3 nouv.).

La loi encadre également une durée de report des congés payés acquis qui n'auront pas pu être posés au cours de la période de prise des congés en raison d'un arrêt de travail, d'origine professionnelle ou non.

La durée de report est de 15 mois. Mais il s'agit là d'un minimum. Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir une durée de report plus longue (C. trav., art. L. 3141-20 mod. et L. 3141-21-1 nouv.).

À l'issue de cette période de 15 mois, les congés non pris sont définitivement perdus. Le délai de report débutera à compter de la date à laquelle le salarié recevra postérieurement à sa reprise d'activité, les informations sur le nombre de jours dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé pourront être pris (C. trav., art. L. 3141-19-1, al. 2, nouv.).

> CONGÉ D'ANCIENNETÉ

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. Il est de :

- 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.

> CONGÉ MATERNITÉ

Pendant la période du congé de maternité ou d'adoption (que la salariée use ou non de ce droit) aucun licenciement ne peut prendre effet ou être notifié à la salariée en état de grossesse médicalement constaté, (Même en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat) (C. trav., art. L. 1225-4 ; C. trav., art. L. 1225-38).

Pendant les dix semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, ou à l'expiration des congés payés pris le cas échéant directement après le congé maternité, l'employeur ne peut pas licencier la salariée, sauf faute grave non liée à son état de grossesse ou impossibilité, pour un motif étranger à la grossesse de maintenir son contrat. (Peu importe que la salariée ait ou non pris effectivement la totalité du congé de maternité auquel elle avait droit).

Il est également interdit d'employer les femmes enceintes pendant une période de :

- Huit 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 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de
- Quatre 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, 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 suivant le début de l'absence ou l'expiration du congé de maternité.

Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte, qui a au moins un 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 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.

Les bénéficiaires

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.

La durée du congé

Le congé est de 25 jours calendaires, depuis le 1^{er} juillet 2021. En cas de naissances multiples, le congé de paternité est prolongé jusqu'à 32 jours calendaires.

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

Le congé paternité est composé de deux périodes :

- Quatre jours calendaires consécutifs et obligatoires, suivant immédiatement le congé de naissance (prolongée 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 quatre jours ou au plus tard, dans les six mois suivant l'évènement.

Pendant cette première période de quatre jours calendaires, il est interdit d'employer le salarié. Cependant, le salarié n'est pas tenu de prendre les quatre jours de congé de paternité, s'il ne peut pas bénéficier des indemnités journalières de paternité de la Sécurité sociale, faute d'en remplir les conditions d'ouverture du droit.

Le reste du congé (21 jours), peut être fractionné en deux périodes de cinq 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, il est toutefois conseillé d'envoyer celle-ci en lettre recommandée avec accusé de réception.

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 dans ce cas passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe.

> CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

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, aux conditions suivantes :

- 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.

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 3^e anniversaire ou au 3^e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer. Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans et moins de 16 ans, le congé ne peut excéder 1 année à compter de l'arrivée au foyer.

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 3 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.

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 de 1 an au maximum.

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.

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.

Les conséquences de la suspension du contrat de travail

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).

La durée du congé parental est prise en compte, pour moitié, pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

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.

En cas de passage à temps partiel, le salarié est rémunéré normalement pour son activité à temps partiel et conserve une ancienneté totale.

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

> CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants peut s'absenter pendant une période de 310 jours ouvrés au moment du traitement de l'enfant (sur une période maximale de trois ans).

Il bénéficie à cette occasion, d'une allocation journalière de présence parentale versée par la CAF.

Un renouvellement de ce congé et du versement de cette allocation est prévu à titre dérogatoire, avant le terme de cette période de trois ans au titre de la même maladie, ou du même handicap. (C. trav. Art. L.1225-62).

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant son congé.

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

> PERMIS DE CONDUIRE

Les absences relatives au passage des épreuves (théorique et pratique) du permis de conduire (A et B) sont payées dans la limite de deux tentatives pour chacune des épreuves.

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 PROFESSIONNELLE

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 ses 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 programmes et offres de formation et les financements disponibles. Le site "moncompteformation" permet maintenant au salarié de trouver un conseiller en évolution professionnelle près de chez vous.

La recherche d'une formation a été très nettement améliorée et les propositions faites sont pertinentes.

Il est possible de trouver également une assistance en ligne de qualité.

> 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 DE PARCOURS PROFESSIONNEL

a) La périodicité

À l'occasion de son embauche, le salarié n'est plus informé qu'il bénéficie d'un entretien avec son employeur tous les deux ans mais une nouvelle périodicité s'applique à compter du 1^{er} octobre 2026.

L'entretien de parcours professionnel doit avoir lieu :

- Au cours de la première année suivant son embauche puis tous les quatre ans,
- À l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical, si le salarié n'a bénéficié d'aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d'activité.
- Dans un délai de deux mois à compter de la visite médicale de mi-carrière.

Un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de branche peut définir une périodicité des entretiens de parcours professionnels différente, sans que celle-ci excède quatre ans.

b) Les modalités d'organisation de l'entretien

L'entretien est organisé par l'employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de la direction de l'entreprise et se déroule pendant le temps de travail.

L'entretien est consacré :

- Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- À sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- À ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- À ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien suivant l'embauche.

Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées, en plus des sujets mentionnés ci-dessus, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

> LE CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)

L'utilisation du CPF

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Il a une vocation universelle et s'adresse à tous les actifs salariés peu ou pas qualifié et aux travailleurs reconnus en situation de handicap.

Chaque salarié dispose sur le site officiel moncompteformation.gouv.fr d'un compte personnel sécurisé qu'il doit lui-même activer avec son numéro de Sécurité sociale.

Ce compte est crédité de 500 € par an pour se former (plafonné à 5000 €), au prorata pour les temps partiels ayant effectué sur l'année moins de 803,5 h. 800 € (plafonné à 8000 €) pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), et pour les travailleurs reconnus en situation de handicap.

Les droits acquis sont comptabilisés en euros et mobilisés à l'initiative du salarié. Ils ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès du salarié.

Le refus de recourir à son crédit en euros inscrit au compte personnel de formation (CPF) ne constitue pas une faute.

L'entreprise doit s'assurer auprès des salariés qu'ils ont donné un accord exprès à la mobilisation de leur CPF.

La campagne de saisie des heures DIF (Droit Individuel à la formation) est terminée depuis le 5 juillet 2021.

Désormais plus aucune demande ne peut être acceptée concernant le transfert des heures de DIF dans le CPF.

Les heures DIF déclarées avant cette date sont intégrées automatiquement dans le compte en euros, dans la limite du plafond de 5000 €.

Les heures non déclarées avant cette date sont donc perdues.

Formation CPF

La formation doit être choisie parmi les formations éligibles au compte personnel de formation : les certifications du RNCP (registre national des certifications professionnelles) ainsi que certains dispositifs : la VAE, le bilan de compétence, le permis de conduire ou le stage pour reprise d'entreprise... Pour accompagner le salarié dans son projet et dans le choix de sa formation, celui-ci peut rencontrer un conseiller en évolution professionnelle (CEP).

Plus de renseignements sur <https://www.mon-cep.org/>

Mobilisation du CPF hors du temps de travail

La formation financée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) n'est pas soumise à l'autorisation de l'employeur.

Le salarié peut informer son employeur pour examiner en commun comment articuler ses heures de travail et de formation si besoin.

Abondement

L'abondement est une somme supplémentaire au crédit du salarié pour le financement du CPF qui peut être sollicité auprès de l'employeur.

Cet abondement est de droit dans la limite d'un montant de 50 % des droits déjà inscrits sur le compte pour :

- Un CQP de branche ou CQPI en lien avec la branche
- Un bilan de compétence
- L'évaluation ou les formations CléA

L'abondement de l'employeur implique son accord sur le choix du prestataire et le lieu de formation.

Un accord d'entreprise peut prévoir un abondement supérieur à 50 %.

CPF sur le temps de travail

Lorsque la formation est suivie pendant le temps de travail, dans une logique de co-construction entre l'employeur et le salarié :

- Le salarié doit demander une autorisation d'absence rémunérée à son employeur, au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus.
- L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.
- Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits du salarié ou aux plafonds d'alimentation, l'employeur peut financer, à la demande du titulaire, des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation (L6323-4, II) ;

- Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir parmi les actions de formation éligibles au CPF celles pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, de tels abondements (L. 6323-11, al.5).

Mobilisation de plein droit sur le temps de travail

Le certificat CléA, socle de compétence, prouve que le salarié dispose des connaissances et des compétences professionnelles solides et qu'il peut occuper différents postes dans son entreprise.

L'autorisation d'absence est de plein droit pour l'évaluation ou pour la formation nécessaire pour les salariés titulaires du CAP ou d'une certification de niveau 3.

Le CléA numérique est un module complémentaire qui prouve que le salarié dispose des compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

L'autorisation d'absence est de plein droit pour l'évaluation ou pour la formation nécessaire pour les salariés au plus titulaires du baccalauréat ou d'une certification de niveau 4.



Soyez vigilant dans l'utilisation de votre CPF. Ne répondez pas aux demandes par courriel ou par téléphone non sollicitées. Ne transmettez pas votre numéro de Sécurité sociale et votre mot de passe.

Vérifiez les conditions d'annulation de formation. Si vous êtes victime d'une escroquerie, signalez-la directement depuis votre espace.

Pour tout renseignement, contacter: **secretariat@inacs.fr**

> LE CQP (CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE)

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

15 CQP de branche sont inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (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 l'initiative du salarié en utilisant son compte personnel de formation avec un abondement de son employeur pendant le temps de travail et avec l'accord de l'employeur.

Le CQP peut être également préparé par l'alternance ou la Pro-A.

Il peut également être obtenu dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), pour les salariés qui

justifient d'au moins un an d'expérience en relation avec le CQP préparé. L'accompagnement peut être financé par l'entreprise, le CPF ou la Pro-A.

Utilisation du CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le reste à charge obligatoire pour les salariés utilisant leur Compte Personnel de Formation (CPF) est fixé à 102,23 €, contre 100 € auparavant.

Qu'est-ce que le reste à charge CPF ?

Il s'agit d'un montant forfaitaire que tout salarié doit payer, même si son CPF couvre intégralement le coût de la formation. Cette mesure a été introduite notamment pour alléger la charge financière de l'État et encourager le co-financement par les employeurs.

Cas pratiques :

1. Le CPF couvre toute la formation : vous devez quand même payer 102,23 €.
2. Le CPF couvre presque tout (ex. : 1450 € sur une formation à 1500 €) : vous devez compléter jusqu'à 102,23 €.
3. Le CPF ne couvre pas tout (ex. : 1300 € sur une formation à 1500 €) : vous payez la différence (200 €), le reste à charge est inclus.

Exonérations possibles

Vous pouvez être exonéré du reste à charge si vous êtes :

- Demandeur d'emploi.
- Salarié bénéficiant d'un financement par l'employeur, un OPCO, ou un accord de branche.
- Utilisateur du Compte professionnel de prévention (C2P).
- Bénéficiaire d'un abondement pour accident du travail ou maladie professionnelle.

La FGTA-FO est contre le reste à charge imposé aux salariés pour l'utilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF). C'est une mesure qui remet en cause un droit individuel acquis, en créant une barrière financière à l'accès à la formation, notamment pour les travailleurs les plus précaires. Le CPF doit garantir un accès universel à la formation tout au long de la vie professionnelle et doit rester à la main du salarié.

> 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.

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, et sont rémunérées comme tel.

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

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

Les suppléants ne disposent pas légalement d'heures de délégation.

Toutefois, les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

11- FORMATION SYNDICALE



➤ L'INACS, INSTITUT DE FORMATION DE LA FGTA-FO : UN OUTIL INDISPENSABLE À VOTRE SERVICE

Des formations sur-mesure

Le renouvellement des CSE et les récentes évolutions législatives en matière de droit du travail obligent plus que jamais la FGTA-FO à former les nouveaux élus, mettre à jour les connaissances des plus expérimentés, ainsi qu'à proposer aux adhérents et salariés de monter en compétences.

Détenir un mandat syndical ou être élu(e) au CSE nécessite de maîtriser des savoirs diversifiés qui vont de l'art de la négociation à la gestion des budgets, en passant par l'évaluation des risques professionnels ou la maîtrise des outils de bureautique (Excel, Word, etc.) et de communication (Canva, réseaux sociaux, etc.).

De la pleine maîtrise de ces connaissances dépend directement notre capacité à défendre durablement les intérêts des salariés.

L'Inacs a revu l'ensemble de son catalogue de formations et son équipe de formateurs. Tous nos formateurs sont des experts reconnus pour leur expérience et leur pédagogie. Ils se déplacent partout sur le territoire et s'adaptent au contexte de votre entreprise pour délivrer des formations sur-mesure adaptées à vos besoins.

Comment s'inscrire ?

Pour la bonne organisation et la réussite de votre stage, toute demande d'inscription doit nous parvenir deux mois minimum avant le début de la formation.

La demande d'autorisation d'absence doit être adressée à votre employeur au moins 30 jours avant la date de la formation (C. trav. art. R. 2145-4).

En cas de refus de l'employeur, vous pouvez assister à la formation en utilisant vos heures de délégation et vous rapprocher du syndicat pour une éventuelle prise en charge des coûts de la formation.

L'Inacs vous propose des formations régionalisées qui s'adaptent en toute souplesse à votre calendrier. C'est vous qui choisissez le lieu et les dates de formation avec votre équipe, ce qui permet de ne pas désorganiser votre vie personnelle. Les formations sont dispensées en petits effectifs (10/12 personnes maximum) pour un suivi optimal de chaque stagiaire.

Inscription en ligne

Rendez-vous sur :

www.inacs.fr

Inscription par mail

secretariat@inacs.fr



> PRÉSENTATION DES DIFFÉRENTS CONGÉS DE FORMATION DES ÉLUS ET DU MONDE SYNDICAL

Congé de formation économique

« Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient [...] d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ». (C. trav. art. L. 2315-63)

À noter que la durée de ce congé s'impute sur le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

Lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non, la formation est renouvelée (C. trav. art. L. 2315-17).

« Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. » (C. trav. art. L. 2315-63)

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel par l'employeur. Il n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav. art. L. 2315-16).



Il est possible de prévoir, dans le règlement intérieur du comité, la possibilité pour les élus suppléants et les représentants syndicaux de réaliser une telle formation avec une prise en charge du CSE (maintien de salaire et frais de formation).

Congé de formation en santé, sécurité et conditions de travail

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'un congé au titre de la formation en santé, sécurité et conditions de travail (C. trav., art. L. 2315-18).

La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat des membres de la délégation du personnel. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale :

- De trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. » (C. trav., art. L. 2315-18)

Comme pour le congé de formation économique, le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail. L'employeur doit le rémunérer comme tel et il n'est pas déduit des heures de délégation (C. trav., art. L. 2315-16). Le financement de cette formation est à la charge exclusive de l'employeur.

Congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale

Un congé est accordé à tous les salariés pour participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (C. trav. art. L. 2145-5).

La durée totale d'un tel congé « *pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.* » (C. trav. art. L. 2145-7)

Durant ce congé, l'employeur maintient la rémunération du salarié et s'acquitte des cotisations et contributions correspondantes, indépendamment de toute demande d'un syndicat (C. trav. art. L. 2145-6).

Bilan de compétences

Un bilan de compétences peut être réalisé à l'initiative du salarié via son compte personnel de formation.

Il a pour objet de « permettre à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ». (C. trav. art. L. 6313-4).

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

➤ DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE 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.

MODÈLE DE LETTRE TYPE POUR VOTRE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION

Nom _____
Prénom _____
Adresse _____

Monsieur le Directeur de _____
Madame la Directrice de _____
(Adresse) _____
(Lieu) _____

Le _____ (Date)*

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

Monsieur le Directeur/Madame la Directrice,

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

> LE TRANSFERT DES CONTRATS

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds ou mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

C'est notamment le cas lors d'une location gérance qui consiste dans l'exploitation d'un magasin par un commerçant, permis par le propriétaire du fonds de commerce, moyennant une rétribution financière.

C'est aussi le cas lors de la vente d'une enseigne à une autre enseigne ou lors de la conclusion d'un contrat de collaboration avec un franchisé ayant le droit d'exploiter une entreprise, conformément aux règles mises en place par le franchiseur.

Tous les contrats de travail des salariés affectés à l'entité transférée se poursuivent auprès du nouvel employeur, sans modification et les salariés n'ont pas la possibilité de s'opposer au transfert même quand il s'agit de salariés protégés.

Les salariés transférés continuent à exercer leur prestation de travail, sans changement. Ils conservent leur rémunération, leur ancienneté et les droits qui y sont attachés.

Le repreneur peut toutefois proposer aux salariés transférés une modification du contrat de travail. Le repreneur doit obtenir l'accord des salariés puisqu'il ne peut pas imposer une modification unilatérale du contrat.

Toutefois, dans l'hypothèse où le cessionnaire n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, il lui appartient alors, en cas de refus des salariés, de formuler de nouvelles propositions ou de tirer les conséquences du refus en engageant une procédure de licenciement. Ce licenciement sera jugé justifié dès lors que le transfert ne pouvait pas s'opérer sans modification du contrat de travail (Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-21143).



Pour rappel, il y a modification du contrat de travail quand un élément essentiel du contrat est modifié tel que :

- la rémunération contractuelle ;
- la durée du travail ;
- le lieu de travail, dans la mesure où le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique distinct ;
- la qualification professionnelle.

Lors d'une modification d'un élément essentiel du contrat, l'accord du salarié est nécessaire.

Toutefois, si cette modification résulte d'une difficulté économique de l'entreprise, l'employeur pourra licencier le salarié économiquement si le salarié refuse cette modification.

> LE TRANSFERT DU STATUT COLLECTIF

En cas de transfert d'entreprise, les usages, les engagements unilatéraux pris par l'ancien employeur continuent à s'appliquer aux salariés de l'entreprise transférée tant que le repreneur ne procède pas à leur remise en cause ou à leur dénonciation.



Cette procédure s'articule autour de trois principes :

- information préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe ;
- information préalable des salariés ;
- respect d'un délai de prévenance suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

En revanche, le règlement intérieur s'imposant à l'employeur et aux salariés avant le transfert des contrats de travail n'est pas transféré au nouvel employeur.

13- QUESTIONS/RÉPONSES

Le règlement intérieur est un document par lequel l'employeur fixe notamment les mesures en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ainsi que les règles générales et permanentes relatives à la discipline, lequel document est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Le nouvel employeur doit alors établir un nouveau règlement intérieur si l'entité transférée comporte au moins 50 salariés.

En ce qui concerne les accords collectifs, le transfert légal des contrats de travail constitue un cas de mise en cause des accords.

Il y a mise en cause de la convention collective et des accords collectifs lorsque survient un événement qui rend cette convention et ces accords inapplicables dans l'entreprise.

La convention et les accords collectifs mis en cause continuent à produire effet pendant une durée totale de 15 mois (un délai de préavis qui s'élève à trois mois, ajouté à un délai de survie qui s'élève à douze mois).

Si, au terme du délai de survie, aucun accord de substitution n'a été conclu, les salariés se trouvent automatiquement soumis à la convention et aux accords collectifs appliqués par le nouvel employeur s'ils existent et à défaut à la convention collective nationale applicable.

Cependant, les salariés conservent une rémunération, en application de la convention ou de l'accord mis en cause, dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut pas être inférieur à la rémunération versée lors des 12 derniers mois. Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle.

Cette indemnité tient compte des heures supplémentaires effectuées, de la majoration des dimanches travaillés inclus, de l'indemnité de congé payé, des primes et avantages en nature... (CA RIOM, 5 juillet 2022, n° 20/01380). Ne sont toutefois pas compris dans cette assiette de calcul: l'intéressement, la participation, le remboursement des frais professionnels.

• *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 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 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 onze jours de fêtes légales (C. trav. art. L. 3133-1).

Chaque salarié bénéficie chaque année de six 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.

• *Un salarié à temps partiel annualisé peut-il accomplir en moyenne plus de 35 h de travail ?*

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Le temps de travail par semaine ne doit toutefois pas dépasser les limites maximales journalières et hebdomadaires.

La durée quotidienne du travail effectif est au maximum de dix heures. Elle peut être portée, à titre exceptionnel, à douze heures lors de la réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

La durée de travail effectif dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur l'année ne peut toutefois dépasser 44 heures par semaine, ni 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Les heures complémentaires, dont le volume est constaté, en fin de période, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne sur la période de plusieurs semaines ou de 1607 heures sur l'année.

De même, en ce qui concerne le temps partiel décompté au mois, la Cour de cassation a récemment précisé que la durée de travail du salarié à temps partiel ne peut pas être portée à 35 h au cours d'une semaine du fait de la réalisation d'heures complémentaires, sous peine de requalification en contrat à temps plein. Peu important que cette limite ait été respectée au global sur l'année.

La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée concernant le temps partiel annualisé. Il semble toutefois préférable d'appliquer la limite prévue à l'article L. 3123-9 de manière hebdomadaire à toutes les situations.

• *Les avantages octroyés par notre ancien employeur vont-ils continuer à s'appliquer à la suite de la vente de notre magasin ?*

En cas de transfert d'entreprise, les usages, les engagements unilatéraux pris par l'ancien employeur continuent à s'appliquer aux salariés de l'entreprise transférée tant que le repreneur ne procède pas à leur remise en cause ou à leur dénonciation (Cass. soc. 12 mars 2008, n° 06-45147).

Pour dénoncer un usage, une procédure doit être respectée : (Cass. soc. 18 mars 1997, n° 93-43989)

- information préalable du « CSE » comité social et économique ;
- information préalable des salariés ;
- respect d'un délai de prévenance suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.

Ainsi, en cas de dénonciation d'un usage par le repreneur, des négociations pourront être organisées afin de préserver ces avantages.

• *Mon employeur doit-il me rembourser mes frais de transport ?*

Tout employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagés par ses salariés pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (C. trav., art. L. 3261-2; C. trav., art. R. 3261-1).

Le non-respect de cette obligation est sanctionné de l'amende prévue pour les contraventions de quatrième classe (soit 750 € pour les personnes physiques et 3 750 € pour les personnes morales).

• *La rémunération d'un salarié peut-elle être diminuée pendant ses congés payés ?*

La loi propose deux méthodes de calcul pour les indemnités de congés payés à savoir (C. trav. art. L. 3141-24) :

- soit le maintien de salaire (la rémunération que le salarié aurait dû toucher s'il avait travaillé);
- Soit la méthode du 1/10^e de la rémunération brute perçue pendant la période de référence.

La méthode de calcul retenue est celle qui est la plus favorable au salarié. Dans tous les cas, l'indemnité de congé payé versée ne peut être inférieure à la rémunération qui aurait été normalement perçue si le salarié avait travaillé dans l'entreprise au lieu de prendre ses congés.

Pour le calcul de l'indemnité sur la base du dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence, il faut prendre en compte la rémunération totale brute effectivement perçue entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (C. trav. art. L. 3141-24 et s.).

Tous les compléments ayant le caractère de rémunération entrent en compte dans le calcul. (À ce titre, sont retenus uniquement les salaires et accessoires afférents à cette période d'emploi et non ceux versés au cours de celle-ci mais dus au titre d'une période d'emploi antérieure.)

Par principe, les primes liées à l'exécution du travail, qui ont un caractère de régularité, constituent, par nature,

un complément de rémunération et doivent être prises en compte dans le calcul.

• *Est-ce que je risque d'être licencié suite au rachat de mon magasin ?*

Le licenciement intervenu lors du transfert notifié en violation de l'article L. 1224-1 du code du travail est « sans effet » (Cass. soc. 3 avril 2001, n° 98-44778).

La seule hypothèse de licenciement justifiée est celle d'un refus de modification de contrat de travail du salarié, dès lors que le transfert ne pouvait pas s'opérer sans modification du contrat de travail (Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-21143).

• *L'employeur peut-il refuser une demande de congés payés ?*

L'employeur peut refuser une demande de congé payé, si ce refus n'est pas abusif.

Cette décision de refus peut être justifiée pour les raisons suivantes :

- Pour assurer la continuité du service;
- Pour répondre à une période d'activité intense (ex : période de solde, période estivale, fêtes de fin d'année...);
- En cas de circonstances exceptionnelles.

Toutefois, en l'absence de réponse de l'employeur avant la date demandée, le salarié peut raisonnablement penser que sa demande est acceptée (Cass. soc. 14 novembre 2001, n° 99-43454).

• *Quel est le rôle du CSE en cas de cession pour un franchisé ?*

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE doit être informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les modifications de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-8).

Ainsi, le CSE doit être informé et consulté en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production, d'acquisition ou de cession de filiales.

• *Est-ce que le CSE peut désigner un expert dédié à la session (une expertise) en cas de cession pour un franchisé?*

Dans le cadre de cette consultation, le CSE peut désigner un expert.

Le CSE doit prendre en charge sur son budget de fonctionnement 20 % des frais d'expertises, le solde devant être assumé par l'employeur (C. trav. art. L. 2315-80).

• *Je suis en arrêt maladie, est-ce que je vais recevoir ma prime de 13^e mois?*

Selon l'article 3-6.2 de la convention collective (IDCC 2216) pour percevoir la prime annuelle et sauf accord plus favorable, il faut «être titulaire au moment du versement d'un contrat de travail en vigueur, ou suspendu depuis moins d'un an.»

Ainsi, si le salarié est en arrêt de travail, et dont le contrat a donc été suspendu depuis plus d'un an, la prime est supprimée.

À l'inverse, si l'arrêt de travail a une durée inférieure, il percevra la prime..

De plus, concernant le montant de la prime, seules les absences donnant lieu à complément de salaire par l'entreprise sont prises en compte. (Art. 3-6.4 - CCN IDCC 2216).



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.

FGTA-FO

Siège social:

WWW.FGTAFO.FR

FGTA-FO – 15 avenue Victor Hugo – 92170 Vanves

Tél.: 01 86 90 43 60 – fgtafo@fgta-fo.org

DEMANDE D'ADHÉSION

Nom _____ Prénom _____

Né(e) le _____ à _____

Adresse complète _____

Code postal _____ Ville _____

Tél. _____ E-mail _____

☐ Je souhaite

☐ Je ne souhaite pas recevoir les informations syndicales par e-mail.

Appartenez-vous à un Groupe d'entreprise? ☐ OUI ☐ NON

Nom de l'Entreprise _____

Adresse _____

Code Postal _____ Ville _____

Tél. _____ E-mail professionnel _____

☐ Ouvrier ☐ Employé ☐ Agent de Maîtrise ☐ Cadre

☐ Temps plein ☐ Temps partiel

À RENVoyer À L'ADRESSE MAIL OU POSTALE SUIVANTE:

15, avenue Victor Hugo – 92170 Vanves

01 86 90 43 60 – fgtafo@fgta-fo.org

<https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere>

<https://twitter.com/fgtaFO> – www.fgtafo.fr

Conformément au règlement européen pour la protection des données, les données collectées sur ce bulletin le sont dans le but de gérer les adhésions, permettre l'accès à l'espace adhérent sur le site www.fgtafo.fr ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui se sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.

**UNE GESTION DE LONG TERME,
RESPONSABLE
ET DE CONVICTION,
EN ÉPARGNE SALARIALE
ET EN ÉPARGNE RETRAITE**

Fonds

- Thématiques
- Actions
- Multi-actifs
- Obligataires
- Monétaire
- Hybrides

40 Mds€
encours global

AVEC

28,6 Mds€
encours gestion cotée

Données au 31/12/2024

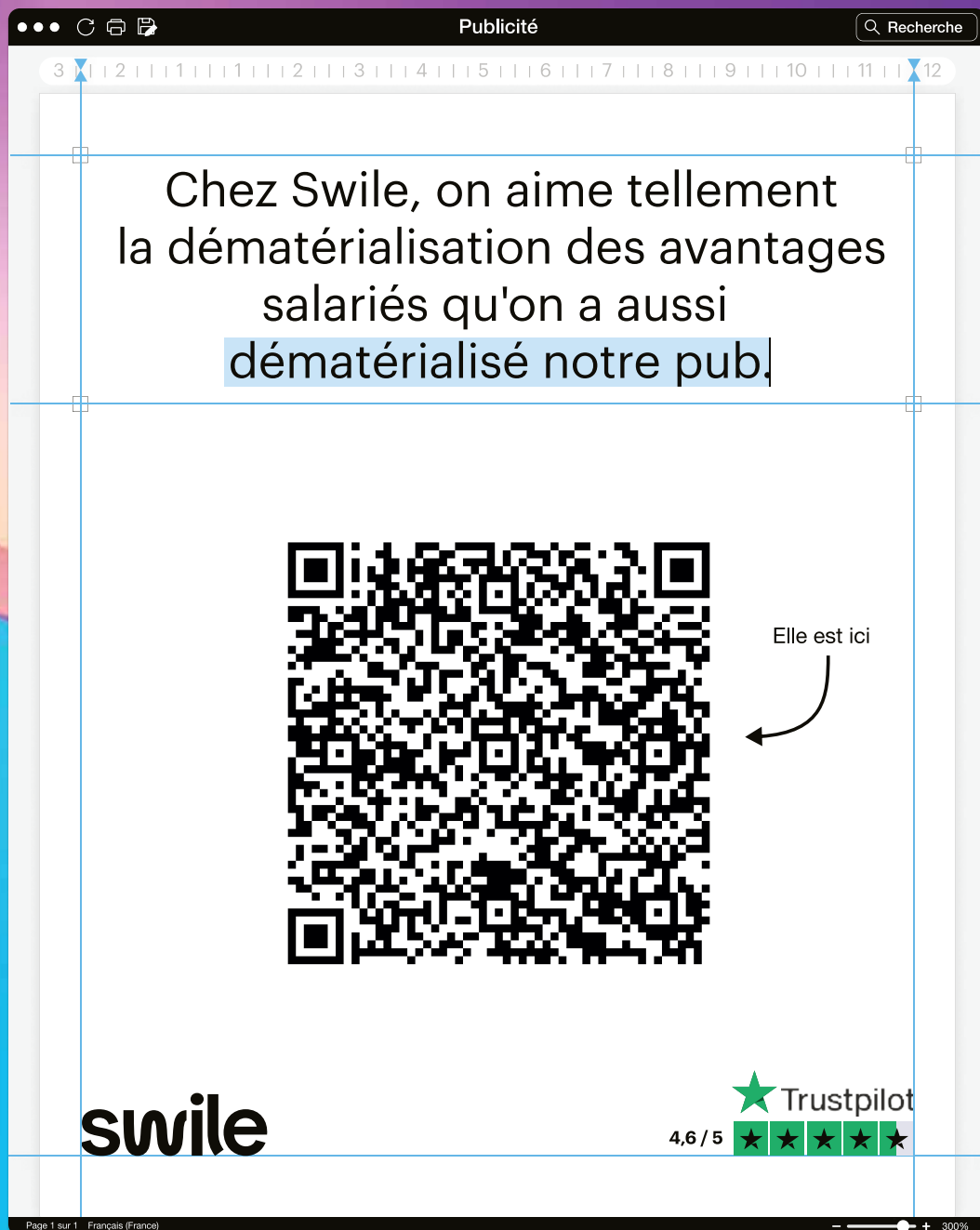
**Acteur indépendant, non bancaire et de proximité,
l'expertise en gestion cotée accompagne les
négociateurs pour servir au mieux les intérêts des
salariés.**



Pierre-Antoine NONOTTE-VARLY

Directeur du Développement, Listed Assets

pa.nonotte-varly@sienna-im.com



Téléchargez l'application FGTA-FO

Emportez avec vous toute l'actualité et les services de la FGTA-FO



Scannez ce QR code pour télécharger gratuitement l'application **FGTA-FO**





www.fgtafo.fr

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

