

**Comité
Européen
Carrefour**



▼ Ouverture

Sommaire page 02

▼ Amitiés

Béa. part en retraite page 03

▼ Groupe Carrefour

Représentativité page 04

▼ Europe

Intervention de N. Prioux page 10

▼ Comité européen

L'Europe des travailleurs page 08

Carrefour en vrac page 13

▼ Négociations Carrefour

Intergénération page 14

▼ Conditions de Travail

Carrefour condamné page 17

▼ Actions en justice

Crépy en Valois, gagné ! page 18

Amiens, gagné ! page 19

Brive, gagné ! page 20

Bilan des jugements page 21

▼ Actions en magasin

Chartres, consulte ! ! page 23



Amiens

Solidarité inter enseignes.

Les délégués CFDT Carrefour aident les copains de Auchan à distribuer un tract sur la décision de la cour de cassation condamnant Auchan pour non respect du smic. Un sujet que nous connaissons bien !

Mercredi 31 octobre, une nouvelle fois, le magasin de Marseille Le Merlan a subi un braquage violent.

La CFDT tire la sonnette d'alarme face à l'insécurité permanente. Les salariés ont en marre de subir des violences et des incivilités sur leur lieu de travail.

Moins de promesse et plus de sécurité !

36% des caissières s'étaient mises en grève le 9 octobre

**Pendant que certains dansent
d'autres trinquent !**





Béatrice part en retraite

Yannick l'époux de Béatrice est décédé en ce début d'année.

Il avait demandé à quelques amis d'organiser le plus beau des départs le jour de la retraite de Béatrice.

Son vœux est exaucé .

Une soirée plein d'émotion mais aussi festive jusqu'au bout de la nuit attendait Béatrice, surprise !

Mais qui ne connaît pas, à Vannes et dans le Landerneau, Béatrice la déléguée syndicale CFDT de Carrefour Vannes.

Avec son époux Yannick, lui aussi engagé à la CFDT, Béatrice donne depuis 40 ans une image du syndicalisme emprunt des valeurs pour lesquels nous nous battons chaque jour. Un couple syndicalistes à plein temps, on peut cogner à la porte de leur maison ou du local syndical avec la certitude de trouver de l'aide.

Embauchée en juin 72, syndiquée 6 mois plus tard, déléguée chez Continent puis chez Carrefour le nombre de directeurs ou de managers qu'elle a interpellé pour faire aboutir les demandes des salariés sont aussi nombreux que les larmes qu'ont versées ses collègues lors de son départ, à 60 ans et quelques jours, pour une retraite bien méritée. Au pot de départ magasin, directeur présent parce que le mot respect se conjugue avec revendication, ses collègues ne veulent pas en rester là.

Le 20 octobre, ils sont venus ils sont tous là, plus de cent personnes l'attendent pour une soirée "surprise" comme seule savent le faire les bretons, soirée autant inattendue que chargée d'émotions .

"Quelle soirée ! c'est là que l'on se dit que tous les combats toutes les emmerdes valaient le coup ! J'ai été très touchée par la présence de tous. Que Yannick me manque et qu'il m'a manqué hier soir. Mais la vie va ainsi n'est ce pas..." Béa

Parions que Béatrice ne restera pas loin de ces collègues et qu'il nous reste encore pas mal d'année pour la rencontrer à l'occasion de quelques actions syndicales à Carrefour ou ailleurs.

La preuve nous avons rendez-vous avec elle lors de la coordination Carrefour de février. **Syndicaliste toujours !**



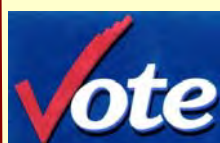
REPRESENTATIVITE GROUPE

Résultats élections au 20 septembre 2012



Représentativité chez Carrefour

Sociétés	Exprimés	CFDT	CGT	FO	CFTC	CGC	CAT	Autres
Carrefour Hypers (15 sociétés)	44031	11366	8941	19403	2107	1266	723	225
<i>62,14% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>25,81%</i>	<i>20,31%</i>	<i>44,07%</i>	<i>4,79%</i>	<i>2,88%</i>	<i>1,64%</i>	<i>0,51%</i>
Guyenne et Gascogne (hyper, super)	601	459	100	42	0	0	0	0
<i>0,84% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>76,37%</i>	<i>16,64%</i>	<i>6,99%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
CSF (Carrefour Market)	18545	3752	6499	4725	2524	655	86	304
<i>26,17% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>20,23%</i>	<i>35,04%</i>	<i>25,48%</i>	<i>13,61%</i>	<i>3,53%</i>	<i>0,46%</i>	<i>1,64%</i>
Supermarchés (32 sociétés)	292	23	123	146	0	0	0	0
<i>0,41% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>7,88%</i>	<i>42,12%</i>	<i>50,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
Logistique (Cash et LCM)	4348	1078	1384	1379	246	185	0	76
<i>6,13% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>24,79%</i>	<i>31,83%</i>	<i>31,72%</i>	<i>5,66%</i>	<i>4,25%</i>	<i>0,00%</i>	<i>1,75%</i>
Services Marchands (9 sociétés)	1671	294	285	629	49	400	0	14
<i>2,35% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>17,59%</i>	<i>17,06%</i>	<i>37,64%</i>	<i>2,93%</i>	<i>23,94%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,84%</i>
Services centraux (7 sociétés)	801	364	34	268	0	126	0	9
<i>1,13% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>45,44%</i>	<i>4,24%</i>	<i>33,46%</i>	<i>0,00%</i>	<i>15,73%</i>	<i>0,00%</i>	<i>1,12%</i>
Groupe (4 sociétés)	308	0	0	252	0	56	0	0
<i>0,43% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>81,82%</i>	<i>0,00%</i>	<i>18,18%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
Proximité (3 sociétés)	226	57	41	74	5	49	0	0
<i>0,31% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>25,22%</i>	<i>18,14%</i>	<i>32,74%</i>	<i>2,21%</i>	<i>21,68%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
Promocash	31	0	0	0	31	0	0	0
<i>0,04% des exprimés</i>	<i>100,0%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>100,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>	<i>0,00%</i>
Total représentativité	70854	17393	17407	26918	4962	2737	809	628
<i>100%</i>	<i>100,0%</i>	<i>24,55%</i>	<i>24,57%</i>	<i>37,99%</i>	<i>7,00%</i>	<i>3,86%</i>	<i>1,14%</i>	<i>0,89%</i>



**CFDT 24,55% des voix tous collèges confondus,
CGT 24,57%, FO 37,99%**



Représentativité chez Carrefour

Trois syndicats représentatifs
dans tous les collèges
(employés, agent de maîtrise et cadre)

CFDT, CGT, FO

Un syndicat représentatif dans
un seul collège (cadre)

CGC

Deux syndicats ne sont
pas représentatifs.

CFTC, CAT

*Dans les hypermarchés
(62% des exprimés)*

CFDT 25,81% des voix

*Dans les supermarchés
(26% des exprimés)*

CFDT 20,23% des voix

*Dans la logistiques
(6% des exprimés)*

CFDT 24,79% des voix

70 854 salariés de 75 sociétés Carrefour votent.

Des sociétés comptent moins de 50 salariés (ex: Limador supermarchés)

Une société plus de 30 000 salariés (ex: Carrefour Hypermarchés)

La CFDT est présente dans 23 sociétés du groupe,

CGT dans 24 sociétés, FO dans 32 sociétés.

17 393 salariés votent pour les candidats CFDT



Intervention de Noël Prioux

A défaut de Georges Plassat absent au comité européen.

Carrefour est en attente de connaître les dispositions de la loi de finances 2013 qui auront un impact sur le résultat du Groupe (nouvelles taxes ou impôts supplémentaires). La croissance en France dans la grande distribution se fait grâce aux Drives, à l'augmentation des m² et à internet, et sur ces trois points Carrefour est en retard par rapport aux concurrents..

Point sur les formats

- **Proxy** : toujours en croissance (+4% en 2013 prévu). Commence à réfléchir au concept d'après.

- **Promocash** : format redevenu en équilibre grâce à la franchise

- **Super** : bonne résistance mais moins d'ouverture que les concurrents, le CA est correct mais le résultat est sous pression. En test, le supermarché des années à venir avec pour objectif de développer un modèle plus attractif. Accélération des drives et retour à plus d'autonomie (régionaliser les assortiments). En 8 ans, le coût de l'heure du travail a augmenté de 33%.

Hypers : amélioration de la tendance grâce aux diverses mesures prises. La suppression de la promo en trop a permis de baisser les prix. Cela commence à se voir dans le panel image / prix. On a aussi travaillé sur les ruptures ces 6 derniers mois et on est l'enseigne qui a le moins de rupture maintenant. Le non alimentaire reste difficile, mais on commence à réduire les pertes en ayant baissé les stocks de façon considérable.

On simplifie l'organisation des sièges tant dans l'alimentaire que dans la non alimentaire, on maintient la pression sur les prix, en réduisant le budget pub. Nous devons aussi adapter les promos aux régions, le nord est trop consommateur de promo par rapport au sud, pour cela, il nous faut un modèle économique par région.

Axes à développer

- Renforcement de l'alimentaire et optimisation de l'assortiment
- Continuer à améliorer l'image prix
- Valoriser l'expérience achat : améliorer le passage en caisse (plus

de moyens), avoir de bons caddies, continuer à rénover les magasins (50 hypers prévus en 2013), travailler sur les ruptures promos.

Un important travail reste à faire sur le gaspillage, notamment sur la démarque. Il faut aussi redonner la main aux magasins, en terme d'assortiment, de fixation des quantités, montant tarifaires et mettre en place des magasins écoles pour former nos managers.

Patrick Armand

(directeur exécutif finances Europe)

Les taux de croissance dans la zone Europe ont tous été révisés à la baisse (Espagne -2.8%, Belgique -2% etc) cela pose un problème pour la consommation et pour le moral des consommateurs. Les parts de marché se détériorent sur l'ensemble de la Zone Europe en raison d'une politique agressive de la concurrence en termes d'ouverture de magasins.

Les priorités de la zone Europe pour Carrefour sont les suivantes : développement des produits frais, adapter assortiments et actifs à chaque pays, offrir la meilleure qualité, innover dans l'offre et la théâtralisation, viser l'excellence opérationnelle.

Intervention CFDT

Inquiétude sur la stratégie de la France (et des autres pays), sur la location de surface Shushies, etc) et sur le développement de la sous traitante (marchandiseurs etc). Question aussi sur le retour du hard discount avec SUPECO.

Réponse: Il faut être ouvert sur les spécialités que nous ne savons pas faire et SUPECO référence 3500 produits (hard discount 800).



Carrefour est membre de l'AFEP, signataire de cette tribune

LISTE DES ADHERENTS

ACCOR	INGENICO
ADECO FRANCE	INTERNATIONAL SOS
AIR FRANCE	JC DECAUX
AIR LIQUIDE	LAFARGE
ALCATEL-LUCENT	LAGARDERE SCA
ALSTOM	LAZARD FRERES
APERAM	LOREAL
ARCELOMITTAL FRANCE	LVMH - MOET HENNESSY LOUIS VUITTON
ARKEMA	MANPOWER
ATOS	MERSEN
AVIVA FRANCE	MICHELIN
AXA	NATIXIS
BNP PARIBAS	NESTLE FRANCE
BOURBON	NEULIZE OBC
BOUYGUES	NEXANS
CAPGEMINI	PAGESJAUNES GROUPE
CARREFOUR SA	PATHE SAS
CASINO GUICHARD PERRACON	PERNOD RICARD

"Nous, dirigeants des plus grandes entreprises..."

Les PDG des 98 plus importantes sociétés françaises pressent le président de la République de baisser le coût du travail.

Compétitivité

Baisser le coût du travail et rendre l'État plus économe

1) Avec une dépense publique record de 56% du PIB, nous sommes arrivés au bout de ce qui est supportable. L'État doit réaliser 60 milliards d'euros d'économies (3 points de PIB) au cours des cinq prochaines années.

2) Pour les entreprises, il faut baisser le coût du travail d'au moins 30 milliards d'euros sur deux ans, en réduisant les cotisations sociales qui pèsent sur les salaires moyens (2 smic et plus). Un transfert financé pour moitié par un relèvement de la TVA de 19,6% à 21% (la moyenne européenne) et l'autre moitié par une baisse des dépenses publiques.

3) Il faut garantir aux entreprises un environnement fiscal favorable et stable en baissant notamment l'impôt sur les sociétés pour le ramener au niveau de nos voisins européens.

Emploi et formation

Intégrer les jeunes et établir un meilleur dialogue social en amont

Innovation

Créer un véritable écosystème

Environnement-Énergie

Lutter contre le changement climatique sans abîmer notre compétitivité

Gouvernance et image des entreprises

Renforcer notre code de gouvernance

Quand nos patrons font de la politique et remettent en cause le vote des urnes.

Les allègements de charges accordés aux employeurs, concentrés sur les bas salaires, s'élèvent actuellement à 24 milliards d'euros.

Qui va payer les 90 milliards demandés ou subir l'absence de l'Etat dans les organismes sociaux ?

Le modèle américain, non merci !!!

"Je serais chef d'entreprise aujourd'hui, j'aiderais le gouvernement, au lieu de me dire : 'est-ce que mes actionnaires vont être contents parce que je vais peut-être réduire un peu ce que je leur apporte ? Martine Aubry



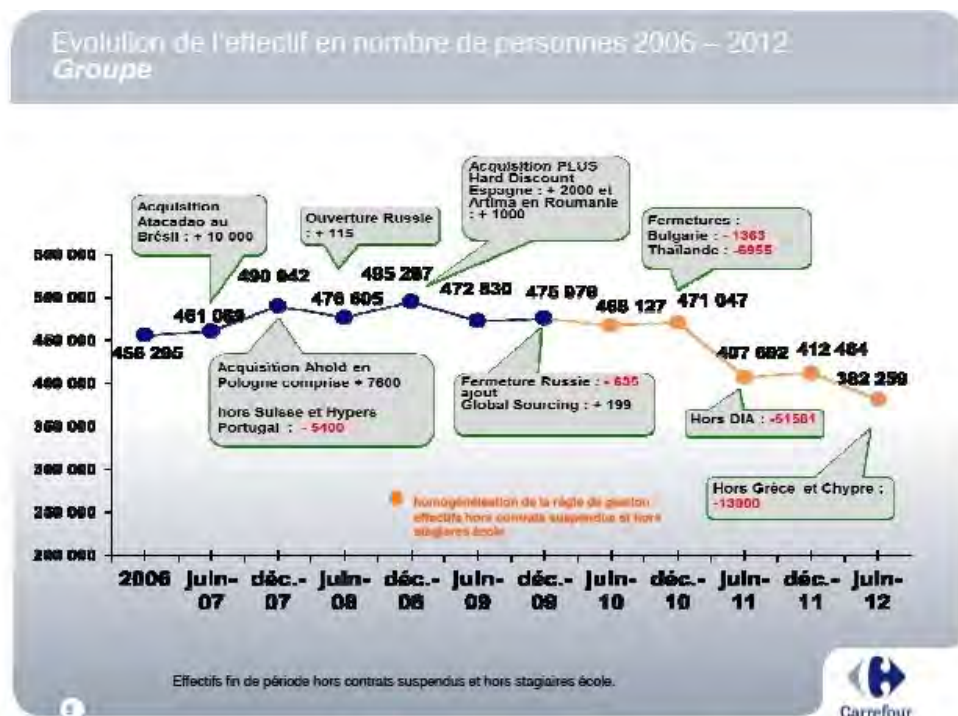
Situation des salariés Carrefour en Europe

1/2 journée de préparatoire entre syndicat des pays Européens Italie, Espagne, France, Belgique, Pologne, Roumanie, Turquie

2 jours de réunion avec la direction (grand absent Georges Plassat)

2 jours de réunion avec les pays de l'alliance mondiale dont le Brésil et l'Argentine

La semaine était chargée.



Election interne

Le nouvel accord instituant le CICE prévoit la création d'un poste de secrétaire adjoint..

Rita Peeters (BBTK-SETCA Belgique) est élue au poste de secrétaire adjointe.

Pour la CDFT, cette candidature correspond à notre choix d'appliquer la parité tout en disant les responsabilités sur d'autres pays que la France.

Ce qui se passe en Europe chez Carrefour

Italie : Dénonciation des accords justifiés par Carrefour au regard de la situation économique, pour la seconde fois. Déjà en 2008, Carrefour avait usé de cette méthode. Le nombre de salarié est passé de 26000 en 2008 à 19000 aujourd'hui. Carrefour a cédé le sud et le centre, ce qui représente pour les syndicats un risque de prise de main par la mafia de ces magasins.

Belgique : Est déjà passé par la phase de restructuration et soutien les collègues Italiens. Le recours au temps partiel est énorme.

Espagne : La situation est la même que celle de l'Italie, Les nouvelles lois (article 41) permet de déréguler le marché de travail avec des ouvertures 7 jours sur 7. Les syndicats voient une dégradation des conditions de travail, avec des départs de salariés qui ne peuvent plus concilier vie privée et vie professionnelle.

Pologne : Ils sont passés par la même chose.

France : CFDT apporte tout son soutien aux collègues Italiens. la CFDT constate que l'entreprise n'hésite plus à dénoncer les accords qu'elle a elle-même négocié et s'inquiète de la généralisation de cette pratique. Ce n'est pas aux salariés de payer cette crise.

Carrefour en Europe c'est:

Vente des filiales

Restructurations

Baisse des effectifs

Dénonciations des accords d'entreprise.



la France a déjà subi les trois premières actions. Il y a de quoi être inquiet !

Effectif au 30 juin 2012

Pays	Effectif ETP	% Monde	Différence 2011-2012
France	97828	27,9%	-4,0%
Espagne	30532	8,7%	-5,0%
Italie	15763	4,5%	-3,0%
Pologne	13881	4,0%	-12,0%
Roumanie	8822	2,5%	-7,0%
Turquie	7365	2,1%	-5,0%
Belgique	6835	2,0%	-3,0%
Europe	181026	51,7%	-4,0%
Brésil	64037	18,3%	
Argentine	15045	4,3%	
Colombie	10175	2,9%	
Amérique	89257	25,5%	
Chine	55685	15,9%	
Indonésie	10700	3,1%	
Taïwan	9851	2,8%	
Malaisie	2677	0,8%	
Singapour	395	0,1%	
Inde	195	0,1%	
Global sourcing	438	0,1%	
Asie	79941	22,8%	
Monde	350224		

ETP: Equivalent Temps Plein

*Différence recalculée
hors Dia, Grèce et Chypre pays vendus en 2011*



Jean-Christophe Deslarzes

Le DRH monde souhaite la bienvenue et rappelle que la crise financière et économique oblige à remettre en cause notre organisation pour retrouver le sens du commerce.

Il excuse Georges Plassat pour son absence !

Evolution et adaptation

France : Pays en difficulté, notamment sur les hypers, réorganisation de l'organisation commerciale non alimentaire et PGC, réorganisation des sièges, des hypers en 3 formats, création d'une direction santé au travail, avec des actes forts : assistance psychologique téléphonique et accord santé au travail dans les hypers et supers.. Rachat de Guyenne et Gascogne.

Intervention CFDT sur la flexibilité (travail dominical et mise en œuvre des modifications d'horaires) sur les pertes d'emploi et s'étonne qu'après avoir cédé DIA, on revienne vers le hard discount.

Espagne : contexte économique difficile avec un taux de chômage de 26% et un pouvoir d'achat en baisse. Le taux de la dette est très élevé : pour 10€ dépensés par l'état, 6 servent à rembourser la dette.

La réforme de la loi du travail a donné plus de flexibilité aux entreprises, ce qui a permis d'améliorer la

planification des temps de travail chez Carrefour. La convention collective a été renégociée.

L'Espagne teste les magasins SUPECO, qui s'apparente à un format hard discount

Syndicat espagnol (hors FETICO) dénonce le recours à la flexibilité et la renégociation de la convention collective.

Italie : contexte économique très difficile, un chômage des jeunes importants. Pour Carrefour, le format de proximité est durement touché, y compris dans la franchise. A la concurrence, c'est le hard discount qui tire son épingle du jeu..

Le gouvernement a lancé des réformes : marché du travail, retraite, augmentation de la TVA.

Les hypers entame des remodeling, réorganisent le non alimentaire, réorganise le travail (flexibilité horaire et ouverture dominicales) réduise les surfaces pour 7 magasins

Les 500 supers sont touchés et doivent s'adapter à la clientèle de proximité

Les formats sièges ont été adaptés aux formats (réduction)

Carrefour, ayant dénoncé la convention collective, un nouvel accord doit être négocié, en intégrant le scénario de crise, afin de trouver des solutions pour les points de ventes en difficulté, mettre en place des conditions salariales en rapport avec le contexte Carrefour et adapter les horaires.

Intervention syndicat Italien : lecture d'une motion approuvée à l'unanimité par le CICE

Intervention CFDT : la politique de dénonciation des accords ne peut être une politique de gestion sociale. Cela devient une généralité et remet en cause la RSE. Dire que c'est parce que les OS ne veulent pas négocier que Carrefour dénonce la convention

collective est honteux. La méthode est inacceptable. Est-ce la phase 1 d'un plan qui conduirait à la cession du pays comme pour la Grèce ?

Belgique : Prévision de croissance + 0.3%. négociation à venir d'un accord inter professionnel suivit par des accords sectoriels sur les salaires et le temps de travail. Carrefour sera dispensé de la négociation sur les salaires.

On retrouve le tryptique cher à Olofsson : enchainer le client etc..

Pour améliorer l'efficacité, le recours à la polyvalence en market et hyper est généralisé..

Les carrefour Express sont en expansions, Market a une dynamique commerciale soutenue (extension de la franchise). Dans les hypers, la progression du CA alimentaire ne compense pas la perte du non alimentaire.

Pologne : la dette publique est bien maîtrisée. Réorganisation des sièges et du management. Baisse des coûts à tous les niveaux (supply chain, loyers, démarque, frais généraux), les grands hypers voient les surfaces de ventes réduites. 85% du personnel est en CDI, l'encadrement est composé de 65% de femmes. La flexibilité des horaires se fait uniquement par le recours aux intérimaires. Une feuille de route dans les magasins traduit la stratégie de l'entreprise. Un entretien annuel pour les employés est prévu dès 2013.

Syndicat Pologne : dénonciation de la polyvalence (une caissière met en rayon, nettoie le magasin, déblaie la neige sur le parking) et le manque de vision stratégique.

Roumanie : Evolution de la concurrence en m² très forte. La fermeture de l'Hyper d'ARAD s'est fait par le biais d'un plan de départ volontaire pour tous les salariés.

Actions en cours: atteindre l'excellence opérationnelle dans le traitement des ruptures, centraliser les commandes, diminuer l'assortiment, optimiser les structures administratives, centraliser et développer les compétences des contrôleurs de gestion (impact géré par mobilité interne et pdv), développer les supers (19 magasins en 2013) et la franchise.

Les marchandiseurs sont des personnes externes

Intervention du syndicat Roumain, les marchandiseurs représentent 10% du personnel PGC en magasin.

Enquête Opinion annuelle

Age moyen

Monde: 35 ans

Europe: 38,2 ans

Amérique: 30,7 ans

Asie: 31,7 ans



**Délégation CFDT: Sylvain Macé (Hyper),
Sophie Jacobik (Super), Bruno Moutry (Groupe)**

En 2011, 125148 salariés ont répondu. Taux de participation 58%

Leviers d'améliorations : opportunité de carrière, image entreprise, communication et process de travail.

Cette enquête a été complétée par des enquêtes de groupe anonyme concernant 13000 salariés. Des plans d'actions sont mis en œuvre.

Carrefour en France

Jean-Luc Delenne fait "l'apologie" du modèle social en France qui, avec son taux de protection élevé, permet d'atténuer la perte de pouvoir d'achat en période de crise.

Carrefour représente 23,8% de part de marché et est présent dans l'hexagone avec 4631 points de vente et 29 entrepôts (5 000 000 m²)

Les salariés sont composés à 58% de femmes, 94% de CDI, 70% de temps complets, L'entreprise recrute 5000 CDI par an. La masse salariale équivaut à 3 718 M€. 68% sont versés aux salariés, le reste étant des cotisations sociales.

Indicateurs sociaux

Analyse quantitative et qualitative des indicateurs sociaux

Comme d'habitude, des chiffres, des chiffres encore des chiffres, mais aucune explication logique face à une éventuelle stratégie d'entreprise. Le seul point à retenir la baisse des effectifs (voir tableau).

La seule réponse de l'entreprise face à la crise est la diminution de la masse salariale. Quand le sa-

larié représente un coût et non pas une richesse pour l'entreprise, celle-ci peut préparer sa disparition à terme.

Les temps de travail :

Etude sur les temps de travail chez Carrefour avec exemple d'action dans les pays.

Cette problématique est différente selon les âges : Jeunes, jeunes parents et seniors.

France : Emploi des jeunes, avec environ 5000 CDI par an, la marge est forte

Axe : développer l'alternance, la diversité (emploi dans les quartiers prioritaires) et la visibilité des métiers de l'entreprise (ambassadeur école, job étudiant etc..)

Espagne : 3^{ème} employeur. Contact avec les universités, collaboration avec diverses fondations (concernant des personnes en situation d'exclusion) programme d'intégration pour une durée de 4 semaines

Italie : journée porte ouverte, 300 contrat d'apprentissage (avantages sociaux si embauche à 80% des jeunes), 70 stage par an.

Roumanie : Salariés parent en Roumanie

Accord entreprise avec aide à la naissance (1 mois de salaire), coupon magasin de 100€, réduction des temps de pause afin de quitter plus tôt, possibilité de revenir au travail après accouchement en travaillant 6h payés 8h. La loi prévoit l'indemnisation du salaire pendant 56 jours et 5 jours de CP pour les conjoints.

Equilibre de vie en Espagne : formation sur les principes d'égalités, manuel de langage non sexiste, congé en cas d'adoption ou d'assistance à la procréation

Equilibre de vie en Italie : Mise en place télétravail 1 à 2 jours par semaine en test sur 20 personnes, avec un déploiement en 2013 pour 200 personnes

Equilibre de vie en Belgique : télétravail en test sur 29 personnes 1 jour par semaine. Déploiement à partir de novembre 2012-10-24

Proposition CICE sur l'égalité homme femme (suite du séminaire de juin)

Mise en place d'une chartre d'engagement et de bonne conduite.

Développement Durable :

1^{er} défi : répondre aux attentes collaborateurs. 2^{ème}

défi : assumer la responsabilité en tant que distributeur

Présentation de la filière qualité Carrefour : 20 ans d'existence avec 20000 producteurs partenaires, 87 produits labellisés.

Projets en cours :

- Volaille sans antibiotique (compensé par un traitement par les plantes)

- Filière huile de palme RSPO (sans déforestation)



Filière porc non castrés : on ne peut pas imaginer la douleur de ces pauvres bêtes, qui à leur plus jeune âge, subissent cette opération, ni la peine de l'éleveur qui inflige ce traitement infâme à son cheptel. De plus cette opération peut rendre impropre à la consommation cette viande. Un français sur 10 est capable de déceler une odeur liée aux hormones dans la viande de porc. On imagine très bien le salarié dans l'abattoir, assis sur une chaise chargé de renifler les carcasses qui défilent devant lui. Par contre, cela ne pose aucun problème à Carrefour de détruire des emplois (castrateur de porc, futur métier sensible) ou de mettre à mal l'évolution professionnelle. En effet, après de longues études, le salarié commence par le chapon, puis peut espérer aller sur le porc, pour finir, pour les meilleurs sur le bœuf. Quel désespoir de voir se briser ainsi une carrière professionnelle prometteuse....

(OUI nous avons eu cette présentation lors du comité européen; qu'on nous pardonne de la traiter avec un peu d'humour. Si cette info vous passionne nous vous recommandons les sites:

http://fr.wikipedia.org/wiki/Odeur_de_verrat

<http://www.neo-planete.com/>



La vente continue !

Carrefour vend ses activités en Malaisie au groupe japonais Aeon pour une valeur d'entreprise de 250 millions d'euros

Carrefour annonce ce jour la cession de ses activités en Malaisie pour une valeur d'entreprise de 250 millions d'euros au groupe Aeon, un acteur majeur de la distribution au Japon.

Carrefour poursuit ainsi sa stratégie de recentrage et se donne les moyens d'investir dans les pays matures où il détient de bonnes positions historiques et dans les pays émergents où il a un fort potentiel de croissance.

Carrefour poursuit ainsi sa stratégie de recentrage et se donne les moyens d'investir dans les pays matures où il détient de bonnes positions historiques et dans les pays émergents où il a un fort potentiel de croissance.

Présent en Malaisie depuis 1994, Carrefour est le 4ème distributeur du pays avec 26 hypermarchés qui représentent un chiffre d'affaires net de 400 millions d'euros (sur une période de 12 mois au 30 juin 2012).

Implanté depuis 1984 en Malaisie avec 29 points de vente, Aeon acquiert une position de leader sur ce marché, ce qui le place en bonne position pour poursuivre avec succès le développement de nos activités en Malaisie, comme il a su le faire précédemment au Japon.

La clôture de la transaction est immédiate et effective ce jour.

Ndlr: Nous avons dans le dernier "Hyper" page 8 indiqué, un peu vite, que la Malaisie était vendue. Notre rectificatif prévu dans cet "Hyper" ne sera donc pas nécessaire. Qui sera le prochain ? Indonésie, Turquie ou Brésil coté en bourse ... les paris sont ouverts.

Vendus ou fermés	

Emmaüs Défi
Fédération Française Handisport
Enfance et Partage
SQS Villages d'Enfants
Les Restos du Cœur
Réseau Cocagne
Vaincre la Mucoviscidose
Secours Populaire Français
Les Blouses Roses
Mécénat Chirurgie Cardiaque
Les Chevaliers du Ciel
Fédération pour la Recherche sur Cerveau
Fondation Hôpitaux de Paris - Hôpitaux de France
Un Maillot pour la Vie
Fête Le Mur
Fédération Française des Banques Alimentaires
Association Française contre les Myopathies

Carrefour Solidarité

Créé en 1988 au sein des hypers puis élargissement à la France.

2 axes de travail : consommation pour tous et amélioration de la qualité de vie des enfants, notamment en milieu hospitalier par le biais de 3 associations : **Mécénat chirurgie cardiaque** (10 opérations financées), **Les blouses roses** (animation dans 398 établissements médicalisés) et un **maillot pour la vie** (33 goûters avec des sportifs, divers événements sportifs concernant 1700 enfants)

D'autres opérations solidaires sont organisées avec des partenaires : opérations pièces jaunes, neurodon, banque alimentaire, téléthon, collecte de cartable, Emmaüs, boucles du cœur, collecte jouets etc..

La collecte des denrées alimentaires a permis de délivrer 84 millions de repas.

Intervention d'Alain Seuget, président de la banque alimentaire : Carrefour est le premier partenaire avec plus de 10000 tonnes collectées (sur un total de 30000 tonnes récoltées auprès de la grande distribution). 5000 bénévoles travaillent tous les jours à la collecte et au tri des denrées, mais les moyens sont limités par manque de logistique.

La banque alimentaire lance le projet Air Food Project qui consiste à diffuser des personnes simulant un repas devant une assiette vide afin de dénoncer l'arrêt de l'aide alimentaire européenne qui interviendra fin 2013.

<http://www.c-solidaire.fr>

Ouverture le dimanche : ça bloque toujours

Représentants des salariés et patronaux, réunis hier à la préfecture, sont chacun restés sur leur position.



Représentants du personnel, des employeurs et parlementaires manchots se sont retrouvés autour de la même table hier à l'initiative du préfet.

« Pour l'instant, et c'est aussi la position du Medef, on applique strictement la loi. » Hier, Lydia Voyer, représentante de la Fédération des entreprises de commerce et de distribution de Normandie, réaffirmait les positions défendues un peu plus tôt dans l'après-midi, lors de la table ronde organisée par le préfet de Saint-Lô.

Au cœur des échanges : l'ouverture des commerces à dominante alimentaire le dimanche, et le conflit cristallisé autour du cas des Carrefour Market de Valognes et Coutances.

Après plus de deux heures et demi d'échange, l'ensemble des partenaires a quitté la préfecture campé sur ses positions, avec la promesse de se retrouver dans trois semaines.

« Les syndicats se sont dits prêts à négocier, explique Lionel Lergeron, de l'Union départementale CGT. Mais pas le patronat. Cette réunion a permis à chacun de se positionner, de montrer que les syndicats font un constat commun. Mais il semble que seul un rapport de force fera bouger les choses. »

Faire bouger les choses, les parlementaires présents espèrent y arriver.

« Il en ressort que le désaccord constaté reste là, explique le député socialiste (Coutances - Valognes) Stéphane Travers. On a convenu avec le préfet de travailler pour faire des propositions qui serviraient de base à un accord départemental, en attendant que la loi soit revue. »

Des propos appuyés par le député UMP de la circonscription de Saint-Lô, Philippe Gosselin, qui note : « On est sur la même longueur d'onde. On n'est pas particulièrement pour le travail le dimanche, même si, pour moi, il n'y a pas d'objections à ce qu'il y ait des dimanches dérogatoires. Mais les salariés doivent avoir des temps de respiration nécessaires. » Il relève que face au « front uni des représentants des salariés, le contexte est un peu différent du côté des employeurs ».

Dans un département où « la concurrence est très importante », Lydia Voyer reste, de son côté, sceptique sur la possibilité de trouver un accord départemental. « Même si nous n'avons pas d'opposition législative, je n'ai pas ressenti qu'il y ait des points possibles d'accord. »

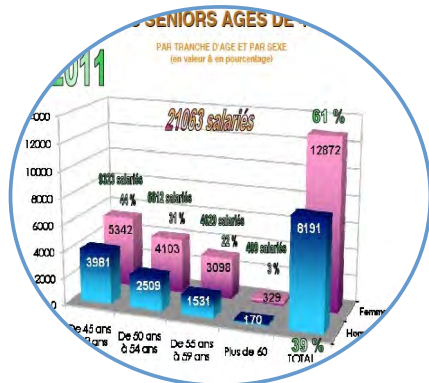
"Si Carrefour ouvre, j'ouvre aussi"

Fougères, Lamballe, Mayenne, La Flèche, Nogent-sur-Seine... la liste des Carrefour Market qui veulent ouvrir le dimanche s'allonge, dimanche après dimanche.

La CFDT a pris position contre ces ouvertures et multiplie les actions pour éviter l'effet boule de neige.

Les délégués des hypers donnent un coup de main que se soit à Cherbourg ou à Rennes.





Négociation senior et contrat de génération

LES EFFECTIFS SENIORS AGES DE 45 ANS ET PLUS



*Un sénior c'est un salarié de plus de 45 ans
Un jeune c'est un salarié de moins de 26 ans.*

15% ont moins de 26 ans (9607 personnes)

dont 3% ont moins de 20 ans (1759 personnes)

32% ont plus de 45 ans (21 053 personnes)

dont 8% ont plus de 55 ans (5128 personnes)

dont 1% ont plus de 60 ans (499 personnes)

L'âge moyen chez Carrefour est de 37 ans et 8 mois

L'accord senior mis en place le 1er octobre 2009 doit être renégocié tous les trois ans. Les syndicats avaient donc rendez-vous avec la direction les 2 et 26 octobre pour faire le bilan et négocier des améliorations (du moins, c'est notre but).

L'accord national interprofessionnel "contrat de génération" qui a été conclu le 19 octobre a modifié le jeu puisqu'il prévoit une négociation simultanée pour l'emploi des jeunes et des sé-

La délégation CFDT

Edwige Bernier, Serge Corfa, Eric Pouet, Pascal Piquet

Dans cette négociation les âges sont importants

Nos délégués ont 42, 48, 55, 60 ans

niers. Un texte de loi doit paraître en début d'année 2013.

La négociation Carrefour va donc changer de nom et d'orientation et prendre un peu de retard afin d'inclure ces nouveaux éléments dans les discussions.

La délégation CFDT a préparé ses revendications pour les seniors et les jeunes avec 3 priorités:

- Faciliter les embauches en CDI et le maintien dans l'emploi des seniors et des jeunes

- A un point clef de leur vie au travail permettre aux salariés de 45 ans et plus de "revisiter" leur carrière.

- Prendre en compte la pénibilité du travail, en aménageant en priorité le poste de travail

- Aménager les fins de carrière en améliorant les moyens de réduire son temps de travail

- Mettre en place des formations de début de carrière et de fin de carrière.

En ce qui concerne les aménagements des horaires et autres points la CFDT veillera à ce que les intérêts de tous les âges soient pris en compte en fonction de leurs spécificités.

L'accord NAO 2012, signé par la CFDT prévoit une réflexion sur des mesures en faveur des salariés cadres senior .

Dans le cadre de la prochaine négociation de l'accord sur la gestion des seniors dans l'entreprise, l'entreprise s'engage à étudier un dispositif spécifique d'aménagement du temps de travail.

Le contrat de génération

Emploi d'avenir, contrat de génération ... le gouvernement veut tenter de modifier les tendances qui frappent particulièrement les jeunes et les salariés âgés fortement frappés par le chômage.

Le précédent gouvernement ayant repoussé l'âge de départ en retraite aujourd'hui les conséquences sont

Bilan de l'accord de 2009

La direction a présenté le bilan 2010 et 2011 pour démontrer qu'elle avait tenu ses engagements !

La CFDT a un constat plus sévère, les chiffres parlent d'eux même (chiffres 2011).

Sur 20 000 embauches, moins de 4% concernent les seniors de + de 45 ans

Sur ces 716 embauches + 45 ans (dont 120 à temps partiel) 72% sont des embauches en CDD

767 seniors ont quitté l'entreprise 73% pour licenciement dont 29% pour inaptitude !

6% des salariés de plus de 54 ans ont bénéficié de la réduction du temps de travail partiellement compensé par Carrefour

11% des seniors ont suivi le programme d'information seniors

5% des seniors de + 45 ans ont bénéficié d'un entretien de seconde partie de carrière

Pour la CFDT les actions de Carrefour sur les seniors demandent à être mis en pratique d'urgence .

Qu'en sera t-il pour les années qui viennent pour les seniors mais aussi les jeunes.

là moins d'emploi se libèrent avec le départ des anciens et passé 55 ans bonjour pour retrouver du travail.

Les chiffres de Carrefour le montre bien la tendance n'est pas à l'embauche des jeunes ou des seniors.

Cet accord est signé apr la CFDT car il reprend bon nombre des propositions portées par la CFDT :

- **Réalisation d'un diagnostic** intergénérationnel partagé ;
- **Priorité à l'embauche en CDI** pour les jeunes ;
- **Garantie pour les salariés** (jeunes et seniors) d'être accompagnés et formés ;
- **Transmissions de compétences** reconnaissant le rôle de référent et l'accueil des jeunes embauchés.
- **Primauté du dialogue social** dans les entreprises et à l'embauche en CDI pour les jeunes;
- **Conditionnement de l'aide financière** à la négociation.

Cet accord est une formidable opportunité pour la négociation sur les questions intergénérationnelles et l'accès à l'emploi pour les jeunes.

Et si on parlait de:

**Prime de départ
à la retraite**

**Remise sur achat
pour les retraités**

**Cessation progres-
sive d'activités**

Médaille du travail



Médaille du travail

Le travail récompensé. Pluie de médailles à Reims Tinquex

Les collaborateurs récompensés sont assistants de caisses, managers métiers, commerciaux et employés administratifs. Tous justifient d'un beau parcours au sein du magasin. Lundi dernier, **Bruno Chéné**, directeur de l'hypermarché Carrefour Reims-Tinquex a convié 65 de ses collaborateurs au Caveau de Castelnau pour une soirée très spéciale. En effet, après un court discours du directeur, chacun d'eux s'est vu remettre une médaille du travail ainsi qu'un diplôme pour récompenser leur par-

cours, leur ancienneté et leur engagement professionnel au sein du magasin. 29 médaillés « argent » (- 20 ans d'ancienneté), 13 médaillés « vermeil » (- 30 ans d'ancienneté), 18 médaillés « or » (- 35 ans d'ancienneté), 5 médaillés « grand or » (- 40 ans d'ancienneté)

Deux délégués CFDT, **Eric Chardonnet** et **Jean-Marc Vernier**, étaient dans les récipiendaires.

Une manifestation qui nous donne l'occasion de rappeler que chez Carrefour, contrairement à de nombreuses sociétés (**Auchan , Carrefour Market, Casino... et Continent en son temps**) les anciens ne reçoivent aucune prime de la part de l'entreprise et que beaucoup de magasin ne prennent jamais le temps de féliciter les anciens pour leur contribution.

Chez Continent les salariés bénéficiaient d'une prime médaille du travail jusqu'en 2003: 20 ans 3200 F, 30 ans 4300 F, 35 ans 5400 F, 40 ans 6400 F et de la médaille de l'agroalimentaire (Ania) 2300 F pour 20 ans.



La CFDT revendique depuis plusieurs années, en vain, la mise en place d'une prime liée à la "médaille du travail" et "Ania" allant de 300 à 1000 euros pouvant prendre la forme d'un bon d'achat.



Caissières intoxiquées Carrefour condamné

Carrefour condamné après les malaises de trois caissières de la station essence intoxiquées

Carrefour refuse de plaider

Autant dire que cette ultime pirouette n'a pas contribué à apaiser la colère des trois salariées victimes des mauvaises conditions de travail imposées par leur employeur... et de son mépris.

Carrefour a été condamné vendredi par le tribunal correctionnel de Tours à verser 6000 euros de dommages et intérêts à chacune des trois caissières de la station service d'un de ses magasins, victimes de malaise.

Les trois caissières de la station service du Carrefour du centre commercial Les Atlantes à Saint-Pierre-des-Corps, en périphérie de Tours, ont porté plainte, en janvier 2009, contre leur employeur après avoir été tour à tour victimes de malaises impressionnants alors qu'elles travaillaient à la station-service de l'hypermarché. Les trois employées avaient pourtant tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises, en signalant à leur direction des odeurs persistantes « d'œuf pourri et de gaz ». Elles avaient aussi indiqué que le système d'aération du local fonctionnait mal. Il leur fallait en effet monter sur une chaise pour l'actionner à la main !

Et en novembre et décembre de la même année, trois caissières avaient successivement perdu connaissance sur leur lieu de travail, victimes de très nombreux produits toxiques, dont du benzène et de l'hydrogène sulfuré, dégagés par la station service.

Le bureau Véritas, mandaté pour expertiser le local dans lequel elles étaient postées à longueur de journée, a mis en évidence « des composés sulfurés inflammables et toxiques » mais aussi « une concentration de gaz toxiques comme le toluène et le benzène ». Ces substances classées CMR (cancérogène, mutagène et toxique à la reproduction) leur font désormais encourir un risque de leucémie.

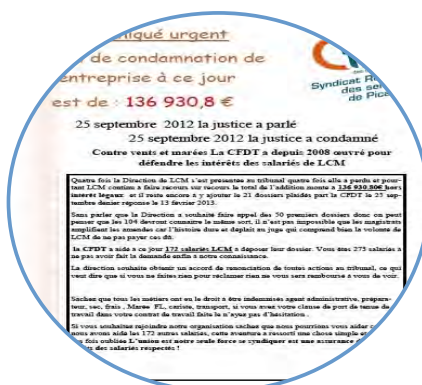
A la suite des malaises de ces caissières, la station service du centre commercial concerné était restée fermée pendant plus de deux ans.

Il a fallu près de quatre ans pour que les faits arrivent devant le tribunal correctionnel de Tours. La société Carrefour n'était cependant poursuivie, hier, que pour une qualification minimale qui ne lui faisait encourir qu'une peine d'amende.

Le tribunal a donc condamné Carrefour à une amende de 3.000 € par salariée ainsi qu'à la publication de la décision aux caisses de la station-service de Saint-Pierre-des-Corps. Quant aux trois caissières, elles se voient allouer chacune 6.300 € de dommages et intérêts.

Carrefour avait déjà été condamné en appel à Caen, en 2009, pour "faute inexcusable" après la leucémie contractée par un caissier de l'une de ses stations services en respirant des émanations de benzène.

La Nouvelle République du 26 octobre 2012



Crépy en Valois gagne contre Carrefour

Les actions juridiques pour obtenir la prise en charge par Carrefour de l'entretien des tenues de travail est organisée par la CFDT dans les hypermarchés Carrefour mais aussi chez Carrefour markets et dans l'entrepôt de Crépy le Valois où la CFDT est fortement représentée.

137 000 euros ont été récupérés pour 172 salariés !

+ de 60% des salariés sont syndiqués à la CFDT, ont compris

pourquoi !

104 salariés de Crépy le Valois entrepôt de LCM (filiale Carrefour de la logistique), obtiennent, le 25 septembre, pour la 4ème fois, satisfaction à leurs demandes devant le conseil de prud'homme.

Le 172ème salarié aidé par la CFDT reçoit 932 euros + les intérêts légaux + 50 euros au titre des frais de justice

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, statuant publiquement en audience de départage, par jugement contradictoire, et en premier ressort,

- Ordonne à la S.A.S LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES de respecter l'obligation d'assumer le coût de l'entretien de la tenue de travail fournie à Monsieur [redacted]
- Condamne la S.A.S LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES à payer à Monsieur [redacted] la somme de 932 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 9 décembre 2011, à titre de remboursement des frais d'entretien de la tenue de travail assumés par le salarié du 1^{er} novembre 2006 au 31 décembre 2011 ;
- Rejette les demandes des parties plus amples ou contraires ;
- Condamne la S.A.S LOGIDIS COMPTOIRS MODERNES à payer à Monsieur [redacted] la somme de 50 euros au titre de l'article 700 du CPC ;



Amiens gagne contre Carrefour

*Le jugement du Conseil
de Prud'homme
d'Amiens du 11 juillet
2001 est confirmé.*

*La cour d'appel con-
firme que le smic n'est
pas appliqué*

*Il confirme la condam-
nation sur l'entretien
des tenues de travail
sauf en ce qui concerne
le personnel des pro-
duits frais (traiteur,
fruits et légumes).*

*Mettre à la disposition
du personnel un lave
linge et un sèche linge
ne permet pas de retenir
que l'employeur a satis-
fait à ses obligation*

*Photo: une nouvelle tenue
en préparation ??*

*La cour d'appel d'Amiens confirme le
jugement du conseil de prud'homme et
y ajoute des sommes supplémentaires*

*L'indemnité pour l'entretien de la te-
nue de travail est fixée à 34,74 euros
par mois*

PAR CES MOTIFS

et ceux non contraires des premiers juges

Confirme le jugement entrepris, à la seule exception de ses dispositions relatives au quantum des rappels de salaire et de congés payés alloués à

Statuant à nouveau dans cette limite et y ajoutant :

Condamne la SAS Carrefour Hypermarchés à payer à titre de rappel de salaire et de congés payés pour la période de janvier 2005 à décembre 2008, à Madame] la somme de 1906,42 euros, à Madame Virginie] la somme de 1410,75 euros, à Monsieur] la somme de 1345,35 euros, à Monsieur F] la somme de 1477,36 euros, à Monsieur] a somme de 1074,52 euros,

avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa

convocation devant le bureau de conciliation ;

Condamne la SAS Carrefour Hypermarchés à payer à Madame] à Monsieur] à chacun, la somme supplémentaire de 1042,32 euros au titre des frais d'entretien de leurs tenues professionnelles pour la période de janvier 2010 à novembre 2012 ;

Condamne société Carrefour Hypermarchés à payer à chacun des salariés intimés et au syndicat CFDT des services de Picardie la somme de 300 € à titre d'indemnité complémentaire par application en cause d'appel des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rejette toutes autres demandes plus amples ou contraires ;

Condamne la société Carrefour hypermarchés aux dépens d'appel.

ACTIONS EN JUSTICE

La CFDT multiplie les succès .



Brive gagne contre Carrefour

Les actions Smic/forfait pause se poursuivent.

Attention aux dates de prescription, cette salariée a été débouté d'une partie de ses demandes.

En effet la loi ne permet de réclamer que 5 ans en arrière

Après 2013 vous ne pouvez plus faire de demande sur les rappels de salaire liés au smic.

Depuis octobre 2008 Carrefour ne prend plus en compte le forfait pause pour calculer le smic.

Il reste moins de 300 euros à réclamer vue cette loi..

Vous perdez donc 1436 euros (niveau I)

Rappel forfait pause lié au smic

11 salariés de Brives (Vèzère distribution, filiale Carrefour hypermarché), obtiennent, le 15 octobre, satisfaction à leurs demandes devant le conseil de prud'homme.

Les rappels de salaire réclamés varient de 50€ à 1000€ suivant les cas et les dommages et intérêts varient de 100 à 300€.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de BRIVE, Section COMMERCE, statuant publiquement, par jugement **CONTRADICTOIRE**, et en **DERNIER RESSORT**,

DÉBOUTE Madame de sa demande de rappel de salaires pour la période de janvier à octobre 2005 ;

DIT que le salaire horaire doit être ajusté suivant la valeur du S.M.I.C.

CONDAMNE la **S.A.S. VEZERE DISTRIBUTION** à payer à Madame les sommes suivantes :

- 659,90€ à titre de rappel de salaires
- 65,99€ à titre de congés payés sur rappel de salaires
- 300,00€ à titre de dommages et intérêts
- 150,00€ au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

DIT que les sommes relatives aux rappel de salaires et congés payés porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par la **S.A.S. VEZERE DISTRIBUTION** de la lettre de convocation à la séance de conciliation, soit le 2 Novembre 2010 ;

DIT que les sommes relatives aux dommages et intérêts et à l'article 700 du Code de Procédure Civile porteront intérêts au taux légal à compter du prononcé de la présente décision ;

Beaucoup de jugement ne nous sont pas parvenus !!!

Jugements concernant Smic et Tenue de travail



Carrefour Hypers

Cour de Cassation: 6 jugements

Cour d'appel: 8 jugements

Conseils de prud'hommes: 33 jugements

- 01) Jugt Cassation
 - Jugt Cass Angers 22-11-11
 - Jugt Cass Anglet 16-05-2012
 - Jugt Cass Chartres 19-01-12
 - Jugt Cass Chartres 19-01-2012
 - Jugt Cass Moulin CGT 21-03-12
 - Jugt Cass St Jean de Vedas 21-03-12
- 02) Jugt Appel
 - Jugt Appel Amiens 23-10-12
 - Jugt Appel Angers 10-07-12
 - Jugt Appel Angers 09-11-10
 - Jugt Appel Chamnord 28-06-12
 - Jugt Appel Chateau Thierry 22-05-12
 - Jugt Appel Sallanches 06-01-12
 - Jugt Appel St Jean de Vedas 21-03-12
 - Jugt Appel St Jean de Vedas 30-03-12
- 03) Jugt Conseil de prud'homme
 - Jugt Autres (6)
 - Jugt CPH Amiens 11-07-11
 - Jugt CPH Angers 13-12-10
 - Jugt CPH Anglet 13-04-10
 - Jugt CPH Avranches 15-03-10
 - Jugt CPH Beaucaire 11-06-10
 - Jugt CPH Brest 01-06-10
 - Jugt CPH Brives 15-10-12
 - Jugt CPH Chamnord 23-06-12
 - Jugt CPH Chartres 06-02-12
 - Jugt CPH Chartres 20-09-11
 - Jugt CPH Chartres 20-09-11
 - Jugt CPH Chateau Thierry 11-07-11
 - Jugt CPH Cherbourg 13-11-11
 - Jugt CPH Créteil 3-11-11
 - Jugt CPH Créteil 11-07-11
 - Jugt CPH Créteil 25-11-11
 - Jugt CPH Evry 01-09-11
 - Jugt CPH Méry-sur-Seine 20-09-11
 - Jugt CPH Montesson 15-09-11
 - Jugt CPH Nice lingo 15/12/11
 - Jugt CPH Portet s. l'Adour 07-12-11
 - Jugt CPH Quimper 17-10-11
 - Jugt CPH Reims Tinguieux 23-06-12
 - Jugt CPH SAV 15-02-10
 - Jugt CPH St Brieuc 24-02-11
 - Jugt CPH St Jean de Vedas 8-12-2010
 - Jugt CPH St Jean de Vedas 26-05-10
 - Jugt CPH St Jean de Vedas 25-11-09
 - Jugt CPH Thionville 18-06-12
 - Jugt CPH Uzès 11-06-12 en attente
 - Jugt CPH Valenciennes 26-03-12
 - Jugt CPH Vitrolles en attente

- 04) Jugt de CSF (Market)
 - Jugt - Appel CSF 29-06-2006
 - Jugt - Appel CSF Amiens 25-09-12
 - Jugt - Appel CSF La Morlaye 02-03-11
 - Jugt - Cass CSF CGT CGC 21-05-08
 - Jugt - CPH Annonay.pdf
 - Jugt - CPH Avesnes sur helpe.pdf
 - Jugt - CPH Bobigny - 30-07-12.pdf
 - Jugt - CPH Bourg e...conventionnel).pdf
 - Jugt - CPH Calais.pdf
 - Jugt - CPH Cambrai.pdf
 - Jugt - CPH Cergy pontoise.pdf
 - Jugt - CPH Creil.pdf
 - Jugt - CPH CSF Rennes 22-06-2012
 - Jugt - CPH Montbrison.pdf
 - Jugt - CPH Nimes.pdf
 - Jugt - CPH Roanne.pdf
 - Jugt - CPH Saint Omer.pdf
 - Jugt - CPH Saint Quentin.pdf
 - Jugt - CPH Tourcoing.pdf
 - Jugt - CPH Troyes.pdf
 - Jugt - CPH Valenciennes.pdf
 - Jugt - CPH Vienne 20-09-12.pdf
 - Jugt- CPH ARRAS.pdf
 - Jugt- CPH Beauvais.pdf
 - Jugt- CPH Bethune.pdf
 - Jugt- CPH Bourg en bresse gagné.pdf
 - Jugt- CPH Montargis.pdf
 - Jugt- CPH Montmorency.pdf
 - Jugt- CPH Saint Nazaire.pdf
- 05) Jugt LCM
 - Jugt CPH Crépy en Valois 30-03-12
 - Jugt Appel Crépy en Valois LCM 09-02-11

Les arrêts en bref

Respect du smic

Les primes rémunérant les temps de pause sont exclues du salaire à comparer au smic

Dès lors que, pendant les pauses, les salariés ne sont pas à la disposition de l'employeur, de sorte que celles-ci ne constituent pas du temps de travail effectif, les primes les rémunérant, qui ne sont pas la contrepartie du travail, sont exclues du salaire devant être comparé au smic.

Cass. soc., 17 octobre 2012, n° 11-15.699 FS-PB

Confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 21 mars 2012, n° 10-27.425 et 10-21.737 FS-PBR, v. l'actualité n° 16071 du 28 mars 2012; Cass. crim., 22 novembre 2011, n° 11-80.013 et 11-80.012, v. *Bref social* n° 16012 du 5 janvier 2012). Sont particulièrement visées par cette solution les entreprises du secteur de la grande distribution qui appliquent la CCN du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, laquelle prévoit pour chaque salarié « une pause payée à raison de 5 % du temps de travail effectif » (art. 5.4). Nombre d'hypermarchés avaient pris l'initiative de prendre en compte cette prime, en plus du salaire de base, pour vérifier que leurs salariés étaient bien rémunérés à hauteur du smic. La Cour de cassation, amenée à nouveau à se prononcer sur la légitimité de ce mode de calcul, maintient fermement le principe déjà rappelé en 2012 : dès lors que les primes ne rémunèrent pas un temps de travail effectif, elles n'ont pas à être prises en considération dans le salaire à comparer au smic. Voilà qui devrait mettre fin à la résistance des entreprises du secteur, peu enclines à verser des rappels de salaires sur cinq ans.

L'unicité de l'instance

La loi a introduit de nombreux pièges pour empêcher les salariés d'obtenir leurs droits.

Le principe de l'unicité de l'instance impose que toutes les demandes dérivant d'un même contrat de travail, qu'elles émanent de l'employeur ou du salarié, fassent l'objet d'une seule et même instance. Il s'agit d'une obligation de regroupement des moyens, sanctionnée par une fin de non-recevoir, qui résulte d'un arrêt de l'Assemblée Plénière de 2006. **L'unicité de l'instance a pour objet principal de limiter le nombre de procédures diligentées entre un même employeur et son salarié.**

Le principe d'unicité est une caractéristique de la procédure devant le Conseil de Prud'hommes. Il est inscrit dans le Code du travail.

L'article R. 1452-6 dispose que *"Toutes les demandes liées contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance. Cette règle n'est pas applicable lorsque le fondement des prétentions est né ou révélé postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes."*

Lorsque qu'il saisit le conseil de prud'hommes, le salarié comme l'employeur doivent faire valoir l'ensemble de leurs droits dus au titre du contrat de travail litigieux. Une fois qu'une décision définitive sera rendue, toute nouvelle demande au titre de ce contrat qui serait formée tant l'employeur que le salarié serait irrecevable à agir en vertu de l'unicité de l'instance.

Compte tenu de la rigueur de cette règle, le Code du travail prévoit que des demandes nouvelles peuvent être introduites à tout stade de la procédure y compris en cause d'appel. Cette disposition, exorbitante du droit commun de la procédure, oblige les parties à présenter des demandes additionnelles relatives à tous les litiges résultant du même contrat de travail qui peuvent naître ou sont révélés lorsque la juridiction prud'homale est déjà saisie pour connaître d'une demande découlant de ce contrat.

Prime de transport

Crépy, nouveau procès en vue ?

Après avoir étudié la situation d'un salarié la CFDT constate des anomalies de paiement de la prime de transport.

Ce salarié devrait avoir une prime journalière de 5.131€ au lieu de 4.775 payée en 2011 et de 5.182€ au lieu de 4.909€ en 2012.

L'estimation de la perte pour le salarié est de : 126 euros

La CFDT demande à la direction de régulariser cette situation.

Les gros mensonges de Carrefour !!!!

Quand on ne veut pas voir la vérité en face.

Il n'y a pas de décision de justice favorable pour Carrefour, ils perdent !

Carrefour Lingostière condamné à verser 120 000 euros

Les responsables de la cellule CGT du centre commercial l'ont annoncé hier : Carrefour Nice Lingostière a été condamné à verser 120 000 € à trente-quatre de ses salariés. Rendue le 24 septembre, la décision du tribunal des prud'hommes confirme, selon le syndicat, trois obligations faites à l'employeur. Il doit prendre en charge le coût de l'entretien des tenues de travail qu'il fournit aux salariés. Il doit faire un rappel de salaire pour rattraper la baisse de l'indemnité accordée en 1999 afin de compenser une diminution acceptée du temps de travail. Enfin, il doit faire un rappel de salaire pour compenser le non-respect de l'obligation de paiement du SMIC. La société Carrefour Nice Lingostière conteste ces décisions et va interjeter appel.

Eric Malet, son directeur explique : « La même action est entamée sur de nombreux sites en France. Pour des raisons d'hygiène, il est entendu que la société prend à sa charge le nettoyage des tenues des employés effectuant des tâches salissantes : bouchers et poissonniers, notamment. Ici, on nous demande d'étendre à l'ensemble des professions. À ce sujet, les décisions de justice sont contradictoires. Pour ce qui concerne le SMIC, j'affirme haut et fort que nous rétribuons au-delà. » Eric Malet dit ne pas comprendre d'où vient l'information concernant la prime compensatrice. Il conclut : « Toute la France est en appel. Des décisions de justice nous ont parfois été favorables. »

G. P.



Chartres consultation avant action

*A Chartres,
la CFDT agit !*

*Les actions CFDT ne se
résument pas qu'aux
actions devant la jus-
tice.*

*Dans les magasins les
délégués défendent les
droits des salariés,*

- droit à un emploi,*
- droit d'obtenir son sa-
laire,*
- droit de bénéficier de
bonnes conditions de
travail.*

*La section a aussi plaidé devant la
justice pour le smic, les tenue de tra-
vail, la rémunération vendeurs.*

Succès total.



CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL
CFDT- Carrefour -> <http://www.cfdt-carrefour.com>

MANQUE D'EFFECTIFS AU SERVICE CAISSES



RENCONTRE AVEC LA DIRECTION

Suite à la pétition signée par la majorité des salariés du service caisses, pétition qui réclamait des embauches, nous avons rencontré la direction.

Nous l'avons fortement alertée sur la dégradation de vos horaires et de vos conditions de travail, en lui demandant d'y apporter des solutions !

Nous avons demandé des embauches, la possibilité de contrôler toutes les modifications d'horaires, la suppression de la ligne bleue et un réapprovisionnement rapide en tenues de travail.

La direction nous a répondu qu'elle avait procédé à 15 embauches d'étudiants (12H), que nous pouvions accéder librement aux horaires flots, qu'il devrait y avoir un renouvellement partiel des tenues semaine 44/45, et qu'il était impossible d'enlever la ligne bleue...

POUR LA CFDT CES REPONSES SONT INSUFFISANTES !!

Dans un premier temps nous allons mettre en œuvre un contrôle des modifications d'horaires, mais nous vous consultons pour savoir si les réponses de la direction vous conviennent et si vous souhaitez aller plus loin dans l'action...

Est-ce que les réponses de la direction vous conviennent ?

OUI

☐

NON

☐

Sinon êtes-vous prêt à participer à une grève pour défendre vos conditions de travail ?

OUI

☐

NON

☐

Béa.

**40 années chez Continent/
Carrefour et militante
CFDT**



L'Hyper !

