

AIX en Provence	Kasbarian	Lydia	SAV Caen	St Dizier	Denis	CHATEAU THIER	Noailles	Monique	ORLEANS	Lecland	Dominique
ALENCON	Blaise	Edith	SAV R SUD-OUES'	Dauga	Jean-Jacques	CHATEAUROUX	Richard	Eliane	ORMESSON	Rodrigues	Aurora
AULNAY SOUS BOIS	Kabbaj	Elisabeth	ST BRICE	Clémentia	Emile	CHOLET	Crespel	David	PARIS AUTEUIL	Tourino	Lola
BERCK	Nyga	Pascal	THIONVILLE	Bardin	Christianne	CONDE/ESCAULT	Kolwalski	Elisabeth	PERPIGNAN	Garcia	Georges
BOURGES	Papet	Gérard	TRANS EN PROVENCE	Bouteille	Chantal	DRAGUIGNAN	Maunier	J. François	QUETIGNY	Gaiffe	Pierre
CHALONS SUD	Grosbois	Sylvie	TROYES	Bougault	Daniel	ETAMPES	Parrain	Claude	REIMS	Robitaille	Eric
CHARLEVILLE-MEUSE	Vergeade	Willy	UZES	Chaix	Bernadette	EVRY	Carasco	Roland	REIMS Cernay	Viseux	Francine
CHERBOURG	Diguett	Christian	VILLEJUIF	Vargas	Antoinette	GRUCHET LE VALENTIN	Gratigny	M. Claude	RENNES Alma	Jules	Yolande
COTE DE NACRE	Le Saulnier	J. Luc	VITROLLES	Natchoo	Serge	HEROUVILLE	Pasquier	Bruno	RENNES Cesson	Louis	M. Christine
CRETEIL	Galinou	Renée	Franchises Le délégué syndical			IVRY/SEINE	Fiquet	Betty	SARAN	Vallee	Isabelle
FOURMIE	Dagneau	Bruno	ENVOIS PAR INTERNET			L'HAY LES ROSES	Dias	Kathy	St BRIEUC	Rio	Yves
LA CIOTAT	Florito	Christiane	AMIENS	Marotte	Bernadette	LE MERLAN	Bernabe	Guy	St HERBLAIN	Vella	Annie
LA ROCHE SUR YVON	Gautreau	Geneviève	ANGERS gd Maine	Levrone	Aline	LOMME	Bara	Madeleine	St MALO	Denis	Josette
LAON	Treffert	Fatima	ANGERS St Serge	Duchesse	Annie	LORIENT	Jourdan	Pascal	TORCY	Bailloux	Michel
MONTESSON	Marchand	Françoise	ANGLET	Sansebastien	Martin	LORMONT	Planet	Joël	TOULON Gd Var	Dubas	Marie-Noëlle
MONTIGNY	Hénou	Josette	ANTIBES	Duval	Jacques	LYON la part Dieu	Goncalves	Yvette	VALENCIENNES	Clébasiewicz	Nicole
MONTREUIL	Amine-Eddin	Nadia	BEAUCAIRE	Guay	Michel	MARSEILLE gd lit	Pellicio	Elisabeth	WASQUEHAL	TREDEZ	Claude
MOULINS	Ricbeboer	Colette	BELLE EPINE	Zirafi	Serge	MERIGNAC	Jonas	Joël	FEDERATION	Millat	J. François
NEVERS/MARZY	Bourgoin	Lydia	BONNEVEINE	Acariès	Joseph	MEYLAN	Bruno	Alain	DRS CARREFOUR	Delenne	Jean-Luc
NICE TNL	Dupret	Patricia	BREST	Celton	Thierry	MONDEVILLE	Tillaut	Nadine			
PAIMPOL	Jegou	Philippe	CHALONS/Champ	Piquet	Pascal	MT ST AIGNAN	Pernel	Catherine			
QUIMPER	Mayeur	Patrick	CHAMNORD	Dereymez	Michèle	NICE LINGOSTIE	Favre	Serge			
SANNOIS	Hervieux	Joëlle	CHARTRES	Testault	Marc	OLLIOULES	Clenet	Catherine			
SARTROUVILLE	Sangleboeuf	Luc									

Ce fax est adressé à + de 50 sections par Internet, et vous ??

Coordination nationale CFDTT Carrefour 25 et 26 septembre 2002 à la Pommeraye (49)

145 militants venant de plus de 60 magasins seront au traditionnel rendez-vous de septembre qu'organise la coordination CFDT Carrefour. Rendez-vous placé sous le signe de la formation des élus. Une formation de terrain sur des sujets négociés avec l'entreprise et signés par la CFDT.

La séance plénière se tiendra en présence de **Rémi Jouan** membre de la commission exécutive confédérale et président de l'AGEFIPH et Christine Gérard pilote de "Mission handicap. Elle sera consacrée à la santé et sécurité au travail avec l'accord Handicapés, le maintient dans le poste de travail, la prévention des risques.

Répartis en 5 ateliers les militants se formeront par un exposé sur le contexte général, un exposé de spécialistes extérieurs et CFDT puis la réalisation concrète chez Carrefour.

Atelier 1 : Retraite, Preretraite, Allocation dépendance. Intervenants: l'AGR et Jean Yves Tessier (UD CFDT Anjou)

Atelier 2 : Epargne salariale - PPESV. Intervenants: Interépargne et Philippe Fontaine (CFDT Cadre)

Atelier 3 : Evolution du poste d'encaissement dans la grande distribution Intervenants: Stéphanie Lagalle (FCD) et une caissière Casino

Atelier 4 : Vidéo surveillance – insécurité-incivilité – Intervenants: Michel Aubron (CFDT Juridique) et Thierry B. responsable sécurité

Atelier 5 : Agir en justice. Intervenants: Maître Lagouche avocat, Philippe Brisset formateur juridique CFDT

Un temps sera consacré à d'autres sujets, négociés avec Carrefour.

Notre volonté:

Former, Informer sur les sujets qui chaque jour interpellent nos élus dans l'entreprise

LE TEMPS PERDU

Devant la porte de l'usine
la travailleur soudain s'arrête
le beau temps l'a tiré par la veste
et comme il se retourne
et regarde le soleil
tout rouge tout rond
souriant dans son ciel de plomb
il cligne de l'œil
familièrement
Dis donc camarade Soleil
tu ne trouves pas
que c'est plutôt con
de donner une journée pareille
à un patron ?



Jacques Prévert

Ndlr: Hélas c'est l'heure de la rentrée.

SOMMAIRE

Actualités sociales
Petites histoires et carte Pass
Preretraite progressive
Organigramme du magasin
Points de droit pour tous
Carrefour sur le terrain
Vendeurs radiotéléphonie
Marchandiseurs
Travail du dimanche



Actualité sociale

| Législation sociale | | Emploi | | Formation |



Carrefour Issoire

Le magasin d'Issoire (63) est un franchisé Carrefour appartenant à la société LV dis. Nous vous relatons ici l'action que les salariés ont mené en juin pour obtenir des avantages sociaux proches de ceux de Carrefour.

A l'appel de l'intersyndicale CFDT-CGT-FO, les salariés se sont mis en grève malgré la présence de la Direction, celle de la police et des RG. 23 caissières sur 24 ont arrêté le travail.

Après 3 tentatives de négociations, des milliers de tracts distribués à la clientèle, la presse locale et la télévision, le mouvement était reconduit pour le samedi 25 (week-end, fête des mères). Une première pour les 14 ans d'existence de ce magasin mais la pression exercée depuis fort longtemps par certains "chefs", les problèmes de salaires... Trop c'est trop !

Au final un accord était signé :

- entre 2,2% et 2,7 % d'augmentation pour les catégories employés et une grille de rattrapage "grille Carrefour".

D'ici février 2004, c'est 9,3% d'augmentation qui sont obtenus.

- Carence pour maladie ramenée à 3 jours au lieu de 8 après 10 ans d'ancienneté.

- 1 jour / an payé pour hospitalisation d'un enfant de 12 à 18 ans et pour hospitalisation d'un conjoint

- Augmentation du budget oeuvres sociales du CE (0,25% au lieu de 0,12%)

- Amélioration de la prime d'ancienneté.



Suite à la fusion en une seule société (CSF) des magasins Champion Promodés et Comptoirs Modernes (32 000 salariés, 500 supers) un accord sur la représentation du personnel vient d'être conclu.

Il est mis en place 10 comité d'établissement, des moyens matériels sont accordés (ordinateur, téléphone...) le budget CE s'élèvera à 0,8% de la masse salariale.

Le CCE sera composé de 23 membres titulaires.

Les syndicats seront représentés par 4 délégués nationaux CSF et 50 Délégués syndicaux (nombre légal doublé). Un accord de droit syndical sera négocié.

Les DS pourront intervenir sur les questions concernant l'hygiène et la sécurité dans les établissements de moins de 50 salariés.

La CFDT a donné son accord. Il reste maintenant à obtenir une décision unanime des organisations syndicales. Faute de cette unanimité c'est l'inspection du travail qui décidera.

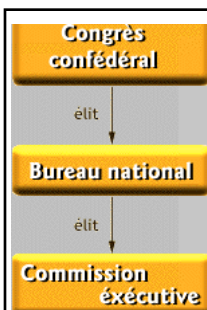


Convention collective de branche, enfin !

Les partenaires sociaux la CFTC, la CFDT, la FGTA-FO, la CGC avaient signé le **12 juillet 2001** avec la Fédération des entreprises du Commerce et de la Distribution (FCD) et le Syndicat national des Négociants spécialisés en produits alimentaires, la fusion des conventions collectives nationales "entrepôts d'alimentation" et "commerce à prédominance alimentaire" et donc institué la **convention collective nationale du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**

Cette convention devait entrer en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel de la République française.

L'état ayant oublié cette convention dans un tiroir (un scandale que la CFDT a dénoncé) elle vient enfin d'être étendue par un arrêté du 26 juillet 2002, publié au Journal Officiel du 6 août dernier. Elle s'applique donc à tous les magasins Carrefour et Champion.



Les structures CFDT

La commission exécutive: 9 membres élus par le bureau national. C'est l'exécutif permanent animé par le secrétaire général (François Chérèque).

Le bureau national: 37 membres élus par le congrès confédéral. C'est le «gouvernement» de la CFDT.

Le congrès confédéral: Il regroupe tous les trois ans les délégués des 1 650 syndicats. Il fixe les orientations stratégiques.

Les syndicats: Ils sont regroupés par secteur d'activité au sein de 18 fédérations et par secteur géographique au sein de 22 unions régionales.

Le conseil national: Ses 160 membres (issus des fédérations et des unions régionales) forment le «Parlement» de la CFDT.

La Branche vient de mettre en chantier une formation pour améliorer la sécurité des salariés.

Une enquête sur la sécurité a été faite dans les différentes enseignes de la branche. La CFDT entend se saisir de ce rapport pour interpeller la direction dans le cadre de la table ronde sécurité qu'elle s'est engagée à réunir.



Retraites complémentaires

L'accord du 10 février 2001 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO a été prorogé jusqu'au 1er juillet 2003 par un accord du 3 septembre 2002.

Sans cet accord les salariés subiraient un abattement de 22 % sur leurs retraites complémentaires à 60 ans ou seraient contraints de ne partir qu'à 65 ans.

En conséquence, les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO seront liquidées, dès 60 ans, sans abattement, jusqu'au 1er octobre 2003 inclus.



Max Havelaar

13% des gens connaissent Max Havelaar en France, 65% en Suisse, 85% aux Pays Bas.

L'association Max Havelaar créée en Hollande en 1988 a pour objectif la promotion du commerce équitable via un label de qualité sociale.

Une façon de faire reculer la misère dans le monde et d'aider les petits producteurs d'Amérique Latine, en vendant, dans les magasins Carrefour, le café **Max Havelaar**

Cette association non-gouvernementale assure, d'une part le préfinancement des récoltes ce qui garantit un prix juste quelles que soient les conditions du marché, et

garantit les revenus des paysans. Ça leur permet également d'investir dans les productions, mais également dans leur environnement: les écoles, les routes... 700.000 familles ne vivent que de cette production.



Gare au porno !

Le porno est le premier motif de sanction disciplinaire pour abus d'internet ou d'e-mail en GB !

Selon une étude 73% des entreprises interrogées informent leurs employés de la cybersurveillance effectuée. La surveillance est journalière pour 20% d'entre elles..

356 cas ont été sanctionnés l'année passée dont 117 pour pornographie.

Le nombre de sanctions disciplinaires pour abus d'internet ou d'e-mail dépassent la somme des sanctions pour malhonnêteté, violence, non respect des règles de sécurité. L'accès aux sites pornographiques est donc le premier motif d'infraction relatif à l'usage d'internet ou de l'e-mail.



RTT et Américaine

Les Américains travaillent en moyenne plus de 42 heures par semaine, font de nombreuses heures supplémentaires et n'ont pas obtenu depuis trente ans un jour supplémentaire de congés payés.

Entre 1973 et 1997, le temps de travail annuel moyen aux Etats-Unis est passé de 1 720 à près de 1 830 heures. Sur la même période, il est revenu en France de 1 810 à 1 540 heures.

63 % des Américains dorment moins de huit heures par jour et 38 % travaillent plus de cinquante heures par semaine.

Entre 1990 et 1999, les couples avec des enfants ont augmenté de 150 heures leur temps de travail

annuel. Dans le même temps, le niveau de vie par personne aux Etats-Unis a augmenté deux fois plus vite qu'en Europe. **Certains se demandent aujourd'hui pour quel résultat.**

Des études montrent que les enfants dont les parents travaillent beaucoup et sont souvent absents ont des risques plus importants d'échec scolaire et d'obésité.

Un mouvement demande aux Américains de ne pas travailler le 24 octobre 2003. Cette date symboliserait, neuf semaines avant la fin de l'année, la somme de travail supplémentaire des Américains par rapport aux Européens.



Mutations

Denis Simon vient d'être nommé directeur général des supermarchés Atac (260 magasins intégrés, 46 franchisés et 76 magasins en association)..

Denis Simon était auparavant directeur des supermarchés Stoc devenus Champion, en Pologne.

Et on parle d'un clause de non concurrence pour les employés de Bancassurance !!!



Prix en août

Les prix à la consommation ont augmenté de 0,2 % en août par rapport au mois de juillet. La progression est de 1,8 % par rapport à août 2001.

L'inflation des produits alimentaires, dénoncée par les associations de consommateurs, se confirme. Hors produits frais, elle a été de 0,5% en août, et de 1,1% depuis avril.

La CFDT reste vigilante sur la progression de l'inflation et n'hésitera pas à faire jouer la clause de sauvegarde si l'inflation dépasse l'augmentation de salaire obtenue en mars 2002.

Petites histoires de sécurité et de sanction.

L'HAY LES ROSES

En août une "caissière cliente" fait ses courses avec son mari hors de son temps de travail.

A son passage en caisse une altercation éclate entre elle et une autre cliente qui attendait derrière elle et n'était pas contente. Cette cliente voulait la priorité du passage en caisse et estimait que la "caissière cliente" pouvait attendre.

Durant l'altercation des mots d'oiseaux sont échangés et personne n'intervient ni la caisse centrale ni la sécurité.

Le lendemain, une convocation chez le directeur attend la "caissière cliente" et la caissière en poste.

Lors de l'entretien la direction reproche à la caissière *"vous seriez restées en caisse quelques minutes de plus, il n'y aurait pas eu d'altercation"*. Un avertissement lui est adressé au motif: a fermé quelques minutes trop tôt !!

La "caissière cliente" reçoit également une lettre de convocation pour une sanction disciplinaire éventuelle.

La CFDT est intervenue auprès de la direction en rappelant que, quand une caissière fait ses courses sur son temps personnel, elle ne peut être considérée comme soumise au pouvoir hiérarchique de l'employeur. Suite à cette intervention le directeur est revenu sur sa décision tout en spécifiant que pour lui une salariée garde la casquette Carrefour en toute circonstance.

Pour la caissière, elle à son poste de travail ce jour là, la direction a retiré ses accusations.

Conclusion de la section: évitons de faire nos courses dans le magasin

ANGERS GRAND MAINE

Courant Août, une hôtesse de caisse demande à 2 clientes qui se trouvent trop près d'une cliente en train de taper son code de carte bleue de bien vouloir se reculer un peu.

Le ton monte rapidement de la part des deux clientes qui traitent notre collègue de raciste (notre collègue est d'origine étrangère ainsi que les 2 clientes !!!!!!!) et une de 2 clientes frappe la caissière.

Les autres hôtesse inquiètes appellent la sécurité et préviennent la caisse centrale.

La sécurité qui se trouve à ce moment là à l'espace confort (à l'extérieur du magasin au bout de la galerie marchande) met plus de 8 mn pour intervenir. Les deux clientes sont déjà parties.

Les pompiers et la police n'ont pas été appelé et c'est le mari qui vient chercher la salariée traumatisée au magasin.

Aucunes coordonnées de ces 2 clientes ne sont prises !!!!!

Un arrêt de travail de 8 jours sera délivré par le médecin.

Les élus CFDT veulent comprendre pourquoi, alors qu'une caissière était en danger la réaction du magasin n'a pas été à la hauteur.

Conclusion de la section: On cherche à minimiser cette agression et une fois de plus on privilégie les clients plutôt qu'une salariée qui reste choquée.

De plus la direction n'a aucune connaissance de la procédure qui devait être mise en place par le national (dernière rencontre avec Noël Prioux)



Point sur la remise achat

La remise sur achat ne nous a pas été accordée lors de la réunion paritaire, pourtant nous l'espérons.

Croire que les militants CFDT baisseraient les bras devant ce refus est mal nous connaître.

Nous avons annoncé que nous allons rapidement engager des actions en direction de nos responsables pour leur démontrer que la remise sur achat est un plus pour tous.

La période du premier semestre et les élections n'étant pas propice à des actions nous avons patienté.

Rien ne bougeant en haut (entendre PDG), les militants CFDT ont commencé à mettre en pratique leur décision.

Idées et actions prennent forme au sein de la coordination CFDT Carrefour. Les banderoles sont en fabrication et les tracts sous presse.

Beaucoup de directeurs sont d'accord avec notre demande, ils savent, eux qui sont sur le terrain, qu'une remise sur achat motivera les salariés de Carrefour mais aussi ceux de Champion,

Le directeur de **Chalons en Champagne** accorde une remise de 20% sur tout le magasin et ce, durant toute une semaine.

Le directeur de **Vénissieux** accorde une remise de 20% les mardis et jeudi de chaque semaine aux salariés.

Attendent-ils en haut, que la France d'en bas bouge ?



Préretraite progressive

Historique de la PRP

Depuis 1993 la CFDT signe avec la direction un accord de préretraite pour tous les magasins Carrefour. En 2002 cet accord est étendu à tous les magasins Continent.

Depuis 1993 cet accord ne cessent de s'améliorer l'âge minimum passe de 57 ans en 1993 à 56 ans en 1995 et 55 ans en 1996. Il est étendu aux agents de maîtrise et aux cadres en 1996.

A ce jour, près de 1.400 salariés Carrefour ont bénéficié de la préretraite progressive.

Calcul de la préretraite progressive

Votre rémunération comprend:

- le salaire correspondant à votre activité à temps partiel soit 17 heures 50 pour un employé.
- une allocation versée par les ASSEDIC

Exemple de salaire

Avant le départ en préretraite

Salaire brut 1500 euros moins cotisation 22%
soit net 1170 euros

En retraite progressive

Salaire brut 1263 euros moins cotisation 16.47%
soit net 1055 euros

soit environ 90 % de votre ancien salaire net

Contribution financière

L'employeur doit verser une contribution financière à l'état égale à 6% du salaire journalier du préretraité sur toute la période prévue de la préretraite

La contribution versée au titre de l'accord 2001/2002 s'élevait pour l'ensemble des magasins à près de 384 488 euros (soit 2,5 millions de francs).

Ceci explique pourquoi certains directeurs ne sont pas très chaud à proposer la préretraite progressive.

Embauches compensatrices :

L'employeur doit compenser les départs par des embauches dont 90% de demandeurs d'emploi dans les catégories prioritaires.

L'embauche doit être réalisée entre 3 mois avant et 3 mois après le passage à mi-temps du salarié.



Organigramme du magasin

Un petit rappel de nos fonctions !

Sur son site internet Carrefour présente cet organigramme des fonctions d'un magasin.

Malgré quelques oublis (infirmière, livreur...), de nouvelles fonctions apparus sans négociations ?? et les chefs devenus soudain managers (ça on avait remarqué) un outil utile quand ... on pourra faire carrière chez Carrefour.

Niveau 9	Directeur du magasin
Niveau 8	Responsable secteur alimentaire
Niveau 8	Responsable secteur non alimentaire
Niveau 8	Responsable service caisse
Niveau 8	Responsable boucle complète
Niveau 8	Responsable contrôle de gestion
Niveau 8	Responsable ressources humaines
Niveau 7	Manager métier
Niveau 7	Manager de service caisse
Niveau 7	Manager système informatique
Niveau 7	Manager de service comptabilité
Niveau 7	Manager paie
Niveau 7	Manager de service financier
Niveau 7	Manager du service client
Niveau 7	Manager du service technique
Niveau 7	Manager du service réception
Niveau 7	Manager du service décoration
Niveau 7	Manager du service sécurité
Niveau 6	Stagiaire Manager métier
Niveau 6	Stagiaire Manager de service
Niveau 5	Secrétaire de direction
Niveau 4	Animateur de vente
Niveau 4	Animateur de service
Niveau 3	Technicien de fabrication
Niveau 3	Technicien de maintenance
Niveau 3	Conseiller de vente
Niveau 3	Technicien SAV
Niveau 3	Conseiller administratif et comptable
Niveau 3	Conseiller de service financier
Niveau 3	Vendeur de produits et services
Niveau 3	Conseiller sécurité
Niveau 3	Conseiller service caisse
Niveau 3	Conseiller étalagiste
Niveau 2	Assistant de vente
Niveau 2	Assistant sécurité
Niveau 2	Assistant de caisse
Niveau 2	Assistant administratif et comptable
Niveau 2	Assistant accueil SAV
Niveau 2	Assistant accueil
Niveau 2	Assistant réception
Niveau 1	Equipier de vente
Niveau 1	Equipier de service

Points de droits pour tous



Jeunes

En principe, l'âge d'entrée dans la vie active est de 16 ans

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas être occupés plus de 7 heures par jour et 35 heures par semaine, au maximum.

Le repos quotidien est de 12 heures consécutives pour les jeunes et de 14 heures pour ceux de moins de 16 ans, contre 11 heures pour les autres salariés.

Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 h 30, les jeunes travailleurs de même que les jeunes stagiaires accomplissant des stages d'initiation ou d'application doivent bénéficier d'une pause d'au moins trente minutes consécutives. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demi.

Un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs est obligatoire.

Il n'est pas possible d'appliquer une modulation du temps de travail aux jeunes qui entraînerait un dépassement régulier de la limite hebdomadaire de 35 heures.

Le travail de nuit pour les jeunes est interdit. Cette interdiction est totale entre 20 heures et 6 heures du matin pour les enfants et adolescents de moins de 16 ans et entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 18 ans qu'ils soient salariés ou stagiaires.



Allocation de présence parentale

Afin de permettre aux parents de rester auprès de leur enfant une allocation de présence

parentale pour les parents bénéficiant d'un congé de présence parentale (non rémunéré il est ouvert aux parents d'enfants victimes d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves) a été mis en place.

Depuis le 21 mars 2002 le montant de l'allocation de présence parentale à taux plein est fixé à 234,01 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales.

Les montants de l'allocation de présence parentale à taux partiels sont égaux à :

- 71,29 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales lorsque la durée d'activité restante correspond à 80 % de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente ou de la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise

- 117,01 % lorsque la durée d'activité restante correspond à 50 % de la durée d'activité légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente ou de la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise.

Lorsque la charge de l'enfant malade est assumée par une personne seule, les montants sont fixés respectivement à 277,89 %, 94,27 % et 146,26 % de la base mensuelle de calcul des allocations familiales.



Conventions Collectives

Un salarié ne peut se voir imposer les dispositions d'une convention collective que s'il a été mis en mesure d'en prendre effectivement connaissance.

L'employeur a donc le devoir d'informer le salarié de l'existence des conventions collectives :

- soit au moment de son embauche
- soit en rappelant les dispositions conventionnelles dans le contrat de travail écrit
- soit en lui remettant un exemplaire.

On peut penser qu'il en est de même pour les avenants à cette convention et les accords d'entreprise.



Outils de campagne

Droits des salariés - guide juridique 2003



Le vademecum CFDT de la défense des salariés est arrivé. Illustrés, en couleur, précis, clairs, exhaustifs et indexés les deux guides juridiques made in CFDT, sur les droits des salariés, version 2003 sont disponibles auprès de vos délégués..

Le Guide avec son agenda 2003 : 8, 84 €.



Carrefour sur le terrain

Petit bilan des relations sociales

Un accord transparent

En mars 1999 quand direction et syndicats signent l'accord d'entreprise Carrefour ils sont conscient de sa complexité et des litiges d'interprétation qui se feront jour dans les établissements. Des dispositions sont donc prises.

Une commission de suivi

Mise en place d'une commission de suivi de l'accord pour un an se réunissant tous les mois. Ces dispositions sont reprises pour les accords Continent et Continent 2001.

A l'issue de la première année il est décidé de poursuivre cette commission sur un rythme moins élevé (1 fois par trimestre) et de l'orienter sur des thèmes qui posent des problèmes particuliers.

A la demande de la CFDT certains magasins mettent en place une commission de suivi locale (particulièrement la région Ouest)

Un bilan de la RTT

Conformément à la loi, chaque année un bilan de la réduction du temps de travail est présenté.

Des fiches techniques

Dans le même temps il est réalisé des "Fiches techniques" sur des différents points de l'accord. Ces fiches sont édités en concertation avec la direction et les syndicats.

Cette "bible" existait déjà sous l'ancien accord mais les délégués comme les salariés n'y avaient pas accès.

Une direction des Relations sociales

La DRS est créée en 1999 elle devient une activité spécifique de la DRH. Jean-Luc Delenne en prend la tête. Des relais de Ressources Humaines sont mis en place par région.

Un Responsables de Ressources Humaines

Dans le cadre de fonctions transversales Carrefour met en place des RRH magasin. Cette fonction existait déjà chez Continent.

Une formation en direction des cadres.

Le programme de formation "sociale" aux cadres est présenté aux délégués et approuvé.

Les choses sont claires, les moyens sont créés et les parties signataires jouent la transparence. D'un commun accord ils essayent de trouver des solutions aux litiges et de les éviter.

La CFDT qui souhaitait de telles mesures se félicite de l'existence de ce dispositif même si elle le juge insuffisant (pas d'accord de relations sociales)

Qu'est-ce que c'est ?

Accord du 28 avril 2002

SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACCORDS

Le Titre 64 " SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD" de l'Accord d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et de l'Accord d'entreprise Continent France du 4 décembre 2000 est remplacé par :

" Afin d'assurer la bonne mise en œuvre des accords dans le temps les parties signataires conviennent d'instituer une " commission nationale de suivi " unique chargée d'examiner tout problème d'interprétation ou d'application des accords d'entreprise Carrefour du 31 mars 1999 et Continent France du 4 décembre 2000 et de leurs avenants.

Article 1 : composition de la commission

- Collège " salariés " : 3 représentants titulaires et 3 représentants suppléants par organisation syndicale signataire ... auquel pourra s'adjoindre le Délégué syndical de groupe hypermarchés.

- Collège " employeur " : autant de représentants que l'ensemble des membres des délégations syndicales.

Article 2 : organisation des réunions

La commission de suivi se réunira à l'initiative de la Direction, chaque trimestre jusqu'en décembre 2002..

Chaque organisation syndicale concernée devra faire connaître à la Direction des relations sociales les différents points d'application ou les thèmes souhaités à aborder au moins un mois avant la date de réunion.

Outre ces points il est convenu que 4 thèmes particuliers feront l'objet d'un point spécifique :

- point sur l'application de l'accord vendeur produits et services

- point sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail

- point sur la mise en place et l'évolution de l'organisation des horaires en flots

- point sur l'application de l'accord sur la rémunération des techniciens SAV

Article 4 : bilan de la réduction du temps de travail

a Direction établira chaque année un bilan de la réduction du temps de travail comportant des données relatives à son incidence sur :

- Le nombre et la nature des emplois créés ou préservés ainsi que les perspectives en ce domaine, et notamment les objectifs en termes d'emploi pour l'année suivante ;

- L'application de la modulation ;

- L'égalité professionnelle entre hommes et femmes ;

- Le travail à temps partiel ;

- La rémunération des salariés, y compris des nouveaux embauchés ;

- La formation.

Le bilan ainsi établi est transmis à l'ensemble des délégués syndicaux de Groupe, et présenté aux Comités centraux d'entreprise et à chaque Comité d'établissement. "

Une réalité en demi-teinte

3 ans après où en sommes nous ?

Commission de suivi

Elles ont permis de résoudre de nombreux litiges, mais des décisions ne sont pas toujours appliquées.

En refusant de transmettre les compte rendu des réunions aux délégués des magasins la DRS a favorisé cette attitude. Résultat des courses des directeurs ont gardé ces recommandations dans un tiroir de leur bureau et continuent à donner leur interprétation.

Aujourd'hui les commissions de suivi sont devenues des instances de discussion pour élaborer des nouveaux accords ou rédiger les modifications qu'il convient d'apporter à certains articles. Des dispositions techniques sont prises pour éviter les manipulations sur les fiches de paies.

Les délégués du terrain regrettent que trop souvent les solutions tardent. Les litiges d'interprétations sont toujours très nombreux et l'expérience acquise n'a pas permis d'éviter de nouvelles sources de litiges pour les accords Continent et Continent 2001.

Fiches techniques

Devenues obsolètes elles restent dans les cartons.

La CFDT demandent en vain à la direction une mise à jour. Dans le même temps la DRS adresse aux directeurs des notes pour définir la conduite à tenir. Ces notes, dont certaines nous parviennent, grâce à la vigilance de nos délégués, interprètent l'accord au bénéfice de l'entreprise.

On revient tout doucement à l'ancien système ou il existait en fait deux accords: l'officiel et les interprétations "secrètes" de la direction.

Direction des Relations sociales

Depuis 1999 elle n'a eu cesse de s'étoffer. De nombreux collaborateurs, certains issus de Continent, sont venus rejoindre l'équipe de Jean-Luc Delenne. **Elle a son actif un renouveau du dialogue social.**

Mais quand est-il de son pouvoir réel auprès des directeurs. A l'occasion du limogeage de JP Gillot en 2001 certains se sont empressés de renvoyer aux calendes grecque les relations sociales.

Quant aux relais RH on ne les aperçoit guère.

Responsables de Ressources Humaines

Avec l'abandon des fonctions transversales, les directeurs en profitent pour supprimer une fonction qui avait beaucoup de mal à endosser son costume social. Dans les Continent les RRH mis en place depuis de longues années disparaissent.

Quelques directeurs ont conservé un RRH mais pour ne plus s'occuper du social et ne plus venir aux réunions des délégués du personnel; attitude contraire aux engagements de la Direction générale.

Pour la CFDT la fonction managériale comporte un aspect commercial, gestionnaire et **social**.

Formation cadre.

Les échos qui nous parviennent montrent que dans ces réunions le syndicat maison bien gentil est toujours privilégié

Sur le terrain

Il serait malhonnête de notre part de dire que depuis 1999 rien n'a évolué chez Carrefour.

Nous sommes passés de la politique de la canonnière ou la direction tirait sur tous ce qui bougeait à une politique de dissuasion.

La richesse du dialogue social est réelle mais trop souvent confinée aux nationales. La négociation est active et les accords riches. La CFDT les signe en toute transparence.

Quelle évolution des relations sociales.

Certains directeur, par nature, ont une réelle volonté de manager socialement. Exercice difficile où la reconnaissance n'est pas au rendez-vous.

La majorité elle, fait avec la représentation des salariés, tentent de choisir ses représentants et ne cède que ce qu'elle est obligé, bref des patrons type !

Enfin reste une minorité anti-syndicaliste, anti-social (cadre et directeur). Et c'est ceux là que la CFDT reproche à Carrefour d'être incapable de cadrer, malgré les dégâts.

Les délégués sont unanimes pour dénoncer les difficultés de mise en place des accords dans les magasins. Chaque jour arrivent des exemples d'accord non respecté, de texte volontairement tronqué, sans parler de propos incompetents.

Il est temps chez Carrefour de passer à une deuxième phrase sociale.

Un accord des relations sociales et humaines et des droits des représentants des salariés devient de plus en plus urgent.

C'est dans ce sens que les militants CFDT agissent.

Dans le même temps la CFDT se renforce et invite les salariés à se syndiquer.

Une CFDT forte vaut toutes les promesses du monde.



Vendeurs Radiotéléphonie

Bilan des magasins tests

Application à l'ensemble des magasins le 1er octobre

Accord du 7 mars 2002

Lors de la dernière paritaire, la CFDT a demandé et obtenu la révision de la classification des vendeurs radiotéléphonie. L'accord du 7 mars 2002 prévoit le passage des vendeurs radiotéléphonie au niveau III «Vendeurs de produits et services».

La rémunération des vendeurs radiotéléphonie est désormais composée de la façon suivante :

- une partie fixe de 1119,55 ₣ qui bénéficiera des augmentations négociées en réunion paritaire.
- une partie variable liée à la réalisation des objectifs fixés (grille).

Premiers tests encourageants

En juillet, 8 magasins ont été choisis pour tester la nouvelle grille de rémunération : Chartres, Venette, Chalons en Champagne, Caen Côte de Nacre, Reims Cerney, Rennes Cesson, Quimper, St Malo.

La grille de rémunération testée, reprend la logique de celle appliquée aux vendeurs des rayons 40, 43 et 44. Elle permet de rémunérer les performances collectives (rayon) ou individuelles (vendeur).

La moyenne des primes perçues par les 19 vendeurs des magasins tests est en Juillet de **285,38 ₣**, en Août de **431,64 ₣**.

Le gain de rémunération moyen sur ses deux mois est en Juillet de **217,66 ₣**, en Août de **502,75 ₣**. La différence sur le mois d'août s'explique par les bonnes ventes de fin de mois (rentrée).

Malgré un taux de présence parfois faible (congés payés), les résultats de ce test sont encourageants.

Vendeurs de marque

La CFDT est intervenue lors de la commission de suivi du 4 septembre, pour demander comment les ventes des vendeurs de marques (SFR, Orange, Bouygues) seront comptabilisées

La direction force de vente nous a répondu que le temps de présence de ces démonstrateurs est pris en compte afin de ne pas pénaliser les vendeurs Carrefour et que leur objectif est alors diminué proportionnellement.

La CFDT demande que la direction intègre à terme ces vendeurs de marques dans le cadre de la réflexion qu'elle mène sur l'intégration des «marchandiseurs» au sein des employés de l'entreprise.

Le déploiement :

Septembre 2002 :

- Présentation définitive du dossier aux salariés
- Remise des objectifs
- Signatures des avenants

Octobre 2002 :

- Déploiement à l'ensemble des salariés concernés.

Selon les estimations de la direction, le nombre des vendeurs concernées est de 300 à 400 personnes.

Le personnel a 3 mois pour accepter ou refuser de passer « Vendeurs de produits et services».

Dans tous les cas les salariés ne peuvent gagner moins que le salaire annuel du niveau III B.



ACCORD RESPECTE

La grille pour le calcul de la partie variable liée à la réalisation des objectifs fixés n'étant pas prête la direction n'entendait pas mettre en place au 1er juillet le bénéfice des dispositions des vendeurs de produits et services à la radiotéléphonie.

La CFDT est intervenue fermement pour que l'accord signé en mars soit respecté, et qu'en l'absence de prime le niveau III B soit appliqué dès juillet.

Elle a été la seule à défendre cette position les autres organisations syndicales ne trouvant pas anormale que les salariés attendent trois mois leur augmentation de salaire.

La direction des relations sociales a elle entendu notre message et s'est engagé à respecter sa signature.

Les vendeurs toucheront une prime compensatrice correspondante à l'écart entre leur salaire brut et le niveau III B, à partir du 1er juillet jusqu'à la mise en place de la grille dans leur magasin.



Marchandiseurs et le délit de marchandage

Le délit de marchandage

Depuis que la grande distribution emploie des marchandiseurs cette utilisation de main d'oeuvre à bon marché rythme avec délit de marchandage.

Régulièrement des directeurs sont condamnés pour délit de marchandage et à chaque fois Carrefour promet de moraliser ces embauches.

C'est ainsi que l'on a vu des notes de services appelant à minimiser les risques, des négociations avec les fournisseurs, des tentatives de charte, des interventions de députés, des négociations de marge arrière en échange de la cession du marchandisage.

Carrefour tente depuis toujours d'éviter de se retrouver devant les juges pour prêt de main d'oeuvre illicite mais les condamnations tombent. Ainsi le directeur d'**Ecully** écoperait en 1997 de 8 mois d'emprisonnement avec sursis au tribunal correctionnel de Lyon.

Rien n'y fait malgré toutes ces condamnations et les bonnes résolutions la tentation de ne pas payer une main d'oeuvre (ce sont les fournisseurs qui payent) est trop grande. On promet d'être bon élève et on n'oublie vite sa promesse.

Début 2002 ce sont une vingtaine de gendarmes, le fisc, l'inspection du travail, un juge d'instruction qui investissent le magasin de Carrefour **Perpignan** sur plainte d'utilisation abusive de main d'oeuvre dans le cadre de du marchandising.

Le 18 juin 2002 c'est l'inspecteur du travail de **Mérignac** qui met en demeure le directeur :

" Je n'exclue pas, au terme de l'enquête que je poursuis sur cette situation, de relever ces infractions par procès verbal à votre rencontre.

En toute hypothèse, je vous demande d'une part de cesser sans délai d'employer dans votre établissement, dans des conditions rapportées ci-dessus, des Marchandiseurs, animateurs et ouvriers de fournisseurs; d'autre part, de régulariser la situation des travailleurs mentionnés ci après en concluant avec eux un contrat de travail à durée indéterminée "

Carrefour réagit

Lors des dernières négociations Carrefour semble vouloir clarifier la situation des marchandiseurs dans les magasins.

Enfin ! il devenait urgent d'appliquer la loi.

Ces bonnes intentions perdureront-elles dans le temps ?

Qu'est-ce que c'est ?

Le prêt de main d'oeuvre illicite

Article L 125-3 du code du travail " toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main d'oeuvre est interdite sous peine des sanctions prévues à l'article L 152-3 dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions relatives au travail temporaire ".

Article L 125-1 " Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail, ou "marchandage", est interdite".

L'emploi de "marchandiseur" doit répondre à différents critères. Ces employés ne sont pas rémunérés par Carrefour et ne font donc pas partie de l'effectif.

L'encadrement ne doit donc avoir aucun pouvoir disciplinaire à leur rencontre,

- leur jour de repos, horaire, congés payés, visite médicale est du seul pouvoir de leur employeur,

- ils ne doivent pas utiliser le matériel de l'entreprise,

- ils ne doivent pas s'occuper des produits autre que ceux de leur marque,

- ils ne doivent pas travailler à temps plein chez Carrefour,

- ils ne doivent pas utiliser les locaux sociaux de l'entreprise,

- ils doivent apporter un savoir-faire impossible à trouver chez les salariés que Carrefour peut embaucher.

C'est pour avoir oublié ces critères et utilisé frauduleusement le service de marchandiseurs que des directeurs sont condamnés pour **délit de marchandage**.



Marchandiseurs

Coup de pub ou réelle volonté ?

Position CFDT

La CFDT demande depuis de longues années que les intervenants extérieurs de l'entreprise dont les marchandiseurs soient embauchés par Carrefour. Les élus CFDT interviennent régulièrement auprès des inspecteurs du travail pour dénoncer les abus et se porte partie civile dans les procès.

Pour la CFDT Carrefour ne doit plus recourir à des marchandiseurs et les contrats existants doivent être transformés en contrat Carrefour.

Pour la CFDT il n'est pas question qu'un marchandiseur se retrouve sans emploi parce que l'entreprise changerait ces méthodes. Les marges arrières récupérées en échange de la suppression du marchandisage doivent être intégralement reportées sur une ligne "frais de personnel".

Etat des lieux

Pour la première fois nous obtenons une information fiable sur la situation de ces salariés qui travaillent à nos côtés sans bénéficier de nos avantages.

Les intervenants

2.527 personnes interviennent sur les 175 magasins Carrefour, soit 14 personnes par magasin. Ils réalisent 45 887 heures de travail. Il existe 5 901 contrats de travail soit une moyenne de 2,3 contrats par intervenant. 40% des intervenants ont moins d'un an de présence en magasin et 13,5% d'entre eux ont plus de 5 ans. 45% des intervenants ont un total d'heures inférieur à 10 heures et 30% ont un total d'heures supérieur à 28 heures.

3 catégories d'intervenants

- **Animateurs de vente:** en général font la promotion d'un produit aux consommateurs, et accessoirement préparent leur rayon).

- **Marchandiseurs:** Pour l'essentiel s'occupent en rayon des produits du fournisseur (implantation, ...) 77% des intervenants, soit environ 11 personnes par magasin.

- **Vendeurs de marques:** dans la grande majorité des cas, concerne les vendeurs travaillant exclusivement pour une marque (ex. : téléphonie mobile).

La CFDT est d'accord sur cette distinction entre intervenant mais elle demande à être précisée pour éviter les abus futurs.

Les fournisseurs

Sur 41 411 fournisseurs de Carrefour, seuls 837 offrent des prestations de services (marchandisage ou animations) soit environ 2 %.

Parmi ces 837 fournisseurs, 30% ont leur propre force de vente, les autres sous-traitent des sociétés de prestations de services.

Il existe 247 sociétés de prestations de services. Les 15 plus importantes représentent 49% des 5 901 contrats et 42,5% des heures travaillées.

Les propositions de Carrefour

Développement

Il est envisagé de faire une première étape sur un premier groupe de magasins (25).

L'arrêt progressif du marchandisage se ferait en plusieurs groupes de magasins (4) à raison de 2 groupes par an en commençant par les intervenants ayant le plus de temps de présence dans cette fonction.

Le Comité central d'entreprise sera régulièrement informé de l'avancé de ce projet ainsi que la Commission de suivi des accords Carrefour. Un bilan sera présenté au terme de cette opération.

Animateurs et vendeurs

Carrefour a la volonté de contractualiser les prestations de services concernant les animateurs et vendeurs intervenant dans ses magasins. *Ce qui soit dit en passant est obligatoire.*

Un module de formation a été élaboré afin de préciser les règles à respecter pour l'utilisation de ces contrats.

Marchandiseurs

Pour les fournisseurs ayant une force de vente : Signature d'un contrat contractualisant la prestation. 2 045 contrats peuvent théoriquement faire l'objet d'un contrat entre Carrefour et le fournisseur.

Pour les autres cas : Proposition d'embauche

Solutions pour les marchandiseurs

Les marchandiseurs ont été répartis en trois catégories en fonction de leurs heures hebdomadaire de travail effectif réalisées dans nos magasins.

+ Marchandiseurs réalisant moins de 10 h

Solution proposée :

- Courrier adressé au fournisseur pour mettre fin à la prestation.
- Priorité à l'embauche sur une période d'un an dans le magasin concerné.

+ Marchandiseurs réalisant entre 10 et 28 h

Solution proposée :

- Courrier adressé au fournisseur pour mettre fin à la prestation.
- Proposition par courrier au marchandiseur d'un contrat de travail type CDI sur la base de 28 heures hebdomadaire de travail effectif (29 h 40 payés forfait pause inclus), avec demande de réponse dans le délai maximum d'un mois à compter de la proposition de contrat.

+ Marchandiseurs réalisant plus de 28 heures.

Solution retenue :

- Idem à la 2ème catégorie, toutefois les marchandiseurs se verront proposer un contrat type CDI correspondant à leur base horaire hebdomadaire de travail effectif, dans la limite des 35 heures.

L'avis de la CFDT

C'est la première fois que Carrefour accepte de parler des intervenants extérieurs dans l'entreprise et nous nous en félicitons. Les propositions de la direction sont positifs mais pour la CFDT ce projet porte des points négatifs dont un pour nous intolérable l'absence d'embauche des contrats de moins de 10 heures.

Aucun engagement de Carrefour sur la durée. Aujourd'hui on régularise les marchandiseurs mais qu'en sera t-il demain ? L'expérience nous a montré que les intervenants reviennent en force quelques temps après les régularisations.

Aucun engagement sur un quotas d'intervenants. En faisant une distinction entre intervenants puis entre prestataires sans limiter les intervenants (exemple comme pour les heures travaillées par les temps partiel) on risque demain d'avoir autant d'intervenants mais sous des formes différents.

Pas d'accord signé par Carrefour. Carrefour refuse de signer un accord avec les partenaires sociaux. Pour la CFDT seul un accord signé et la garantie de son respect ou du moins il donne des possibilités de recours.

Pas d'accord sur la branche Si Carrefour régularise et pas ses concurrents le déséquilibre concurrentiel obligera l'entreprise à recourir de nouveau aux marchandiseurs. Auchan en a fait l'expérience lorsque voici quelques années il décidèrent de ne plus recourir aux marchandiseurs. Aujourd'hui ils sont revenus.

Des suppressions d'emploi en perspectives. Carrefour ne s'engage pas à embaucher les marchandiseurs réalisant moins de 10 heures de travail effectif. Elle va supprimer le contrat qui la lie au prestataire contre une vague promesse de priorité d'embauche **La CFDT ne peut accepter ce point**, ces salariés ont besoin de travailler, le travail qu'ils font qui va le faire demain ? Embaucher moins d'une personne en moyenne par magasin avec un contrat de 28 heures est-ce à ce point impossible ?

Un étalement des intégrations trop long. Deux ans pour régulariser la situation des marchandiseurs c'est laissé la possibilité à l'entreprise et aux prestataires de supprimer les contrats sans embaucher les salariés concernés.

Pas de régularisation "légales". Des marchandiseurs sont en situation de délit de marchandage. Carrefour doit le reconnaître et régulariser sans attendre une intervention des inspecteurs du travail. Que dit l'inspecteur du travail de Mérignac en juin 2002 *"Au jour de mon contrôle, j'ai relevé la présence d'au moins quatre Marchandiseurs: trois occupés au rayon épicerie et un au rayon DPH. Cette dernière personne rangeait d'ailleurs au moment précis où je me suis adressé à elle, des produits d'hygiène de marque Carrefour dans un linéaire."*

Pas d'intégration des intervenants radiotéléphonie. Comme pour les vendeurs de marques en 1992 l'embauche des vendeurs radiotéléphonie est nécessaire.

Carrefour doit aller au bout de cette démarche positive.

Oui à une distinction des intervenants,

Oui à des embauches rapides et pour tous

Oui a un accord généralisé et ferme.



Travail du dimanche

La CFDT n'est pas favorable à la banalisation des ouvertures.

Décembre, le mois des ouvertures dominicales

Traditionnellement le mois de décembre est le mois des ouvertures le dimanche. Les directeurs vont tenter d'ouvrir un maximum de dimanche (8, 15, 22, 29 décembre) et les Maires vont prendre position sur les demandes qui leur seront présentées.

Un accord départemental

Pour la CFDT un accord départemental doit réguler la concurrence. L'égalité de traitement entre grandes surfaces est un élément essentiel. Les conséquences pour les employés des autres entreprises ne doivent pas être négligées.

Les sections CFDT doivent intervenir, dès le mois de septembre, auprès des maires des communes du département et exiger qu'ils s'accordent pour interdire ou limiter les ouvertures le dimanche.

Des traditions locales ou régionales existent (Bretagne, pays de Loire...) elles doivent être respectées.

Quand les magasins sont autorisés à ouvrir, des heures de fermetures identiques pour tous doivent être définies dans l'arrêté des Maires.

Quand ces ouvertures sont refusées Carrefour doit respecter cette décision et ne pas s'associer à ceux qui réclament des ouvertures.

Un accord magasin

Pour la CFDT l'avis des salariés du magasin est primordiale. Les sections syndicales doivent négocier avec la direction en fonction des intérêts locaux et de sa volonté de limiter les conséquences des ouvertures autorisées. **Il doit être fait appel uniquement à des volontaires.**

En aucun cas la CFDT ne peut accepter l'attitude des directeurs qui veulent toutes les ouvertures (jours fériés, dimanche, super nocturne, amplitude horaire importante) et ne respectent pas les accords.

Pour les magasins qui ouvrent plusieurs dimanches, la CFDT demande que, pour les dimanches 22 et 29 décembre, ces magasins ne soient ouverts que le matin comme les supermarchés. Pour les autres la fermeture doit être au plus tôt (16-17 h).

En cas de **fermeture tardive** les 22 ou 29 décembre la CFDT négociera en fonction des avancées sur les ouvertures des jours fériés et des dimanches.

Qu'est-ce que c'est ?

ACCORDS D'ENTREPRISE

Attention ils diffèrent sur certains points. Chez Continent c'est l'article L 221-19 qui s'applique soit 5 dimanches chez Carrefour c'est 3 dimanches car l'accord a été signé quand les dérogations étaient limités à 3 dimanches.

CARREFOUR

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

La répartition de l'horaire hebdomadaire sera aménagé en conséquence dans chaque établissement dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Sans remettre en cause le principe du repos dominical qu'elles entendent maintenir, les parties conviennent que cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L 221-19 du Code du Travail **fixant à trois par an le nombre de dérogations.** Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi-continu avec prise du jour de repos hebdomadaire par roulement.

CONTINENT FRANCE ET CONTINENT 2001

Le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.

Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L 221-19 du Code du Travail. Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

Après consultation du Comité d'établissement, pour certaines activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service dans les établissements centraux (informatique, logistique, sécurité, maintenance, assistance client, hot line), le travail pourra être organisé en équipe et en continu ou semi-continu avec prise du jour de repos hebdomadaire par roulement.

Code du travail

Art. L. 221-19. - Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le **dimanche**, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par un arrêté du maire (ou du préfet, s'il s'agit de Paris) pris après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. **Le nombre de ces dimanches ne peut excéder « cinq » par an.**

Chaque salarié ainsi privé du repos du **dimanche** doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée. L'arrêté municipal (ou préfectoral, s'il s'agit de Paris) détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans une période qui ne peut excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un **dimanche** précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.



Travail du dimanche... Les textes (suite)

ACCORD D'ENTREPRISE CARREFOUR et CONTINENT

TITRE 18 : ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 3 (EXTRAIT)

La récupération d'un jour férié, le repos décalé du dimanche travaillé, la prise d'un repos compensateur légal ou de remplacement, ne peut s'effectuer que sur un jour ouvré et ne peut en aucun cas se substituer au jour de repos hebdomadaire

ACCORD D'ENTREPRISE CARREFOUR, CONTINENT et CONTINENT 2001

TITRE 22 : JOURS FÉRIÉS (EXTRAIT)

Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos compensateur dans le cadre de son horaire habituel.

Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif

ACCORD D'ENTREPRISE CONTINENT 2001

TITRE 53 : TRAVAIL DES JOURS FÉRIÉS ET DES DIMANCHES

En cas de travail un jour férié ou un dimanche, les salariés relevant des 2^{ème} et 3^{ème} collèges bénéficieront d'une indemnité égale à :

- 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié
- 100% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un dimanche

Cette disposition est applicable jusqu'au 31 décembre 2003 date à laquelle elle cessera de produire ses effets.

LE CODE DU TRAVAIL

Art. L. 221-5 .- Le repos hebdomadaire doit être donné le **dimanche**.

Art. L. 221-16 .- Un règlement d'administration publique détermine les établissements de vente de denrées alimentaires au détail où le repos peut être donné le **dimanche** à partir de midi avec un repos compensateur, par roulement et par semaine, d'un autre après-midi pour les salariés âgés de moins de vingt et un ans logés chez leurs employeurs et par roulement et par quinzaine, d'une journée entière pour les autres salariés.

Art. L. 221-16-1 (Loi no 2000-37 du 19-1-2000). - L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de services au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions des articles L. 221-5 et L. 221-16 ou en infraction aux articles 41 (a et b) et 105 (i) du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le **dimanche** du ou des établissements concernés. Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Art. L. 221-19 .- Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le **dimanche**, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par un arrêté du maire (ou du préfet, s'il s'agit de Paris) pris après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés. Le nombre de ces dimanches ne peut excéder « cinq » par an.

Chaque salarié ainsi privé du repos du **dimanche** doit bénéficier d'un repos compensateur et d'une majoration de salaire pour ce jour de travail exceptionnel, égale à la valeur d'un trentième de son traitement mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé à la journée. L'arrêté municipal (ou préfectoral, s'il s'agit de Paris) détermine les conditions dans lesquelles ce repos est accordé, soit collectivement, soit par roulement dans une période qui ne peut excéder la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos. Si le repos dominical est supprimé un **dimanche** précédant une fête légale, le repos compensateur est donné le jour de cette fête.

Art. R. 262-1-1 (Décret no 92-769 du 6-8-92). - L'inspecteur du travail peut, nonobstant toutes poursuites pénales, saisir en référé le président du tribunal de grande instance pour voir ordonner toutes mesures propres à faire cesser dans les établissements de vente au détail et de prestations de service au consommateur l'emploi illicite de salariés en infraction aux dispositions du chapitre Ier du titre II du livre 2 du code du travail ou en infraction aux articles 41a et 41b et 105 a à 105 i du code des professions applicable dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

Le président du tribunal peut notamment ordonner la fermeture le **dimanche** du ou des établissements concernés.

Il peut assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE

Article 5-7 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET À CERTAINS SALARIÉS ITINÉRANTS

5-7.2. Forfait défini en jours (EXTRAIT)

Le jour de repos hebdomadaire est, en principe, le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Article 5-11 - HEURES DE TRAVAIL DONNANT LIEU À MAJORATIONS DIVERSES DE SALAIRE

Les majorations diverses de salaire prévues pour certaines heures de travail comme, par exemple, celles effectuées de nuit ou le dimanche, peuvent être payées en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, au choix du salarié, en argent ou en temps de repos équivalant pris par jours entiers aux dates arrêtées en commun avec le responsable de l'établissement (une majoration d'heure à 100 % donne lieu à un repos d'une heure ; de 30 % de 18 mn ...).

Article 5-13 - REPOS HEBDOMADAIRE

Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue aux articles L. 221-6, L. 221-7 et L. 221-17 du Code du travail) d'une journée ou de deux journées supplémentaires par roulement.

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

Dans le cadre du présent article, la demi-journée de repos s'entend d'une période de repos commençant ou finissant au plus tard entre 12 H et 14 H.

Le repos hebdomadaire des salariés appelés à travailler le dimanche sera attribué dans les conditions suivantes :

5-13.1. Repos hebdomadaire des salariés

travaillant habituellement le dimanche dans une activité de commerce de détail

Les salariés travaillant le dimanche dans le cadre des articles L. 221-8-1 et L. 221-16 du Code du travail bénéficient chaque semaine d'une journée entière et d'une demi-journée de repos en principe consécutives. Est considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui suit.

Ils doivent bénéficier d'un repos de 48 H consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

5-13.2. Repos hebdomadaire des salariés travaillant habituellement le dimanche dans une activité annexe du commerce de détail

Les cafétérias, jardineries et autres activités annexes des magasins usuellement ouvertes le dimanche en conformité avec la législation en vigueur, sont admises, de droit, à accorder le jour de repos hebdomadaire et la journée ou les deux _ journées supplémentaires de repos par roulement.

5-13.3. Repos hebdomadaire des salariés travaillant le dimanche dans une activité de gros

Les entrepôts exercent une activité de type industriel et certains d'entre eux sont contraints d'organiser le travail de façon à assurer la livraison régulière des points de vente, ce qui implique pour les livraisons du lundi matin, que certains salariés soient appelés à reprendre leur service dans la journée du dimanche. Ceux-ci doivent bénéficier d'une journée entière de repos par semaine à laquelle s'ajoute une journée ou deux demi-journées supplémentaires de repos par roulement. Ils doivent bénéficier d'un repos consécutif de 48 H comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

Article 5-14 - TRAVAIL DU DIMANCHE OU DU JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE NORMAL

En fonction de dérogations permanentes ou temporaires instituées par la loi, les établissements peuvent être amenés à ouvrir régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

L'ouverture, en application des articles L.221-8-1, L.221.16 et L.221-17 du Code du travail est considérée comme régulière.

L'ouverture, en application de l'article L.221-19 du Code du travail, est considérée comme occasionnelle.

Les salariés amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche bénéficient des dispositions qui suivent :

5-14.1. Travail occasionnel du dimanche

Chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé à un autre jour que le dimanche, donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle.

Cette majoration se substitue à la majoration légale pour heures supplémentaires.

Dans ce cas, il y a décalage et non suppression du jour du repos hebdomadaire légal qui devra être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

5-14.2. Travail régulier du dimanche

Les salariés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre des articles L. 221-16 et L. 221-8-1 du Code du travail et ne bénéficiant pas d'un jour et demi de repos consécutifs dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 20 % pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là (est considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit).

5-14.3. Modes d'organisation du travail et majoration de salaire

Les majorations susvisées restent dues en cas d'organisation du travail sur une base annuelle ou de modulation des horaires de travail.