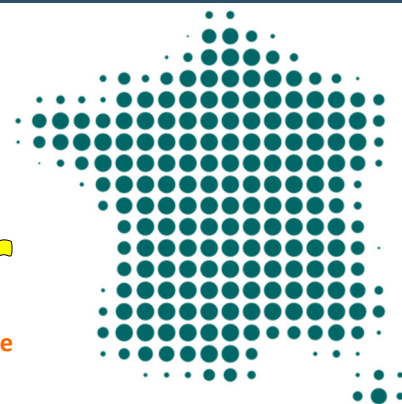


L'Expert.fr

L'expertise syndicale indépendante



Les fiches pratiques des délégués et des adhérents CFDT - CARREFOUR

www.cfdt-carrefour.com

AIDER LES SALARIÉS AU QUOTIDIEN DANS L'APPLICATION DE LEURS DROITS

MAJ 2.0



20 thèmes traités
tout au long de ces
pages :

Absences autorisées,
échelon C, travail du
dimanche, prime de fin
d'année, jours fériés,
handicap etc. etc.

Page 2



QR-CODE POUR ACCÉDER À
L'APPLICATION MOBILE

Site internet :

L'intégralité des
accords cités dans
les fiches sont dispo-
nibles sur notre site
internet.

www.cfdt-carrefour.com

Visitez notre page facebook : www.facebook.com/carrefour.reculsocial

**Au sommaire
du volume n°2
de l'Expert.fr**



Absences autorisées pour circonstances de famille.....	FICHES 1 - 2
CESU : Chèque emploi service universel	FICHE 3
Complément de salaire, en cas de maladie ou d'accident.....	FICHES 4 - 5
Congé de fin de carrière Location-gérance.....	FICHE 6
CET : le compte-épargne temps.....	FICHE 7
Echelon C pour tous les niveaux.....	FICHE 8
Les remises sur achats.....	FICHE 9
Le temps partiel séniors : salariés de 54 ans et plus.....	FICHE 10
Le travail du dimanche matin.....	FICHE 11
Le travail du dimanche toute la journée.....	FICHE 12
Handicap et maintien dans l'emploi.....	FICHES 13 - 14
Jours fériés : paiement et volontariat.....	FICHE 15
Nocturnes et heures de nuit.....	FICHE 16
Surmonter des difficultés financières.....	FICHE 17 - 18
La prime de fin d'année.....	FICHE 19
Prime de vacances et complément.....	FICHE 20
Le plan d'épargne retraite collectif.....	FICHE 21
Positionnement des congés.....	FICHE 22
Organisation des horaires de travail.....	FICHE 23
Modification du contrat de travail.....	FICHE 24

RAPPEL

**Vous pouvez également télécharger le texte
des accord complet sur le site internet
www.cfdt-carrefour.com
en cliquant sur la rubrique OUTILS**

**N'hésitez pas à contacter un(e) de vos
délégué(e)s CFDT pour plus d'informations.**

The screenshot shows the CFDT Carrefour website interface. At the top, there are navigation links for 'ADHÉREZ EN LIGNE' and 'ESPACE PRIVÉ'. Below that is a main menu with categories like 'ACCUEIL', 'PRÉSENTATION', 'ACTUALITÉS', 'LA GAZETTE', 'BOÎTE À OUTILS', 'LIENS', 'ARRAS', and 'CONTACT'. The main content area features a large photo of a group of people holding orange flags. Below the photo, the title 'LA GAZETTE À LA UNE' is displayed. Underneath, there is a list of articles from the 'Hyper n°481' issue, including topics like 'Act for Good', 'Réduction de surface dans 15 hypers', 'Première réunion location-gérance et Franchise', 'Plan social chez MyDesign', 'Faire l'hyper', 'Shop in shop DARTY', 'Primes cadres chez CSI', 'Nouveaux patrons dans les hypers', 'La prévoyance à la source', 'OXFAM épingle Carrefour', 'Faire son Centre', 'Dernières modifications', and 'Fiches pratiques'. At the bottom of the article list, there are two buttons: 'CONSULTER LES PARUTIONS' and 'CONSULTER LA LISTE'. To the right of the article list is a map of France with the text 'La CFDT Carrefour à vos côtés Responsables Régionaux'.

ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

1/2

Les autorisations d'absences dépendent à la fois de la convention collective de branche et des accords Carrefour (**Art.4.2**). Les droits varient aussi parfois en fonction de l'ancienneté. **A noter que les jours autorisés sont payés en fonction des horaires initialement prévus ces jours là. La CFDT vous fait une synthèse !**

CFDT

Nature de l'absence	Moins d'un an d'ancienneté	Plus d'un an d'ancienneté
Mariage ou PACS	4 jours	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un petit enfant	-----	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère / sœur	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage d'un frère ou d'une sœur du conjoint/concubin/conjoint	1 jour ouvré	idem
Décès du conjoint, concubin, conjoint	9 jours ouvrés + autres possibilités	idem
Décès des parents (père/mère) Décès des beaux-parents Décès d'un frère, d'une sœur Décès d'un beau-fils, d'une belle-fille	3 jours ouvrés	idem
Décès d'un petit enfant Décès d'un frère ou d'une sœur de son conjoint	1 jour ouvré*	idem*
Décès d'un grand-parent du salarié ou d'un grand-parent du conjoint.	2 jours ouvrés	idem

** Lorsque l'assistance aux obsèques appelle un déplacement aller-retour de plus de 1 000 km à partir de la résidence principale, si l'absence autorisée est de 1 jour, elle est portée à deux jours.*

ABSENCES AUTORISÉES POUR CIRCONSTANCES DE FAMILLE

2/2

CFDT

Nature de l'absence	Moins d'un an d'ancienneté	Plus d'un an d'ancienneté
Naissance ou adoption	3 jours ouvrés	idem
Baptême, communion	-----	1 jour ouvré**
Déménagement du salarié	1 jour ouvré	idem
Survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours ouvrés	idem
Journée administrative pour faire les démarches RQTH (reconnaissance handicap)	1 jour ouvré	idem
Visite prénatale (pour les futurs pères)	Absences payés 3 fois par an	idem
Enfant malade (moins de 18 ans)	6 jours ouvrés par an. 9 jour à partir de 3 enfants.	idem
Hospitalisation du conjoint	1 jour ouvré	idem
Permis de conduire	Prise en charge du temps nécessaire à l'épreuve (2 tentatives).	
Journée de défense citoyenne	1 jour ouvré	idem

** Les absences autorisées au titre du baptême et communion s'étendent également aux équivalents des autres religions.

CESU : CHEQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

C'est un titre de paiement à montant prédéfini qui permet de rémunérer des services à la personne. Pour la garde d'enfants, le ménage, le soutien scolaire ou le petit bricolage, le CESU facilite les déclarations des rémunérations de votre salarié à domicile. Art. 8.5.2.1 de la convention d'entreprise Carrefour

CFDT

MONTANT ET OBTENTION

- Chèque d'une **valeur de 500 €** par an avec une participation de **l'employeur à hauteur de 50%**, l'autre partie restant à la charge du salarié bénéficiaire.
- Il est valable **du 1er décembre de l'année N-1 au 31 janvier de l'année n+1**. Le montant restant à votre charge ouvre droit à un **crédit d'impôt** sur le revenu.
- Vous pouvez les commander entre le **1er et le 10 de chaque mois** en vous connectant sur www.ticket-cesu.fr ou en vous rapprochant du service RH.

CFDT

GARDE D'ENFANTS

- Il faut **1 an d'ancienneté** pour bénéficier d'un **CESU « Garde d'enfants »**.
- **Le chèque permet de rémunérer :**
 - Baby - sitter
 - Assistante maternelle agréée
 - Structure d'accueil collectif
 - Crèche, halte garderie, jardin d'enfants

CFDT

AIDE À LA PERSONNE À DOMICILE

- Il faut **4 ans d'ancienneté** pour bénéficier d'un **CESU « Aide à la personne »**.
- **Le chèque permet de rémunérer :**
 - Assistance aux personnes âgées, personnes handicapées, garde malade
 - Aide au soutien scolaire
 - Entretien de la maison
 - Jardinage, repassage, bricolage

Une assistance téléphonique est à votre disposition pour les questions administratives, juridiques et fiscales : 08 21 61 06 10

www.cfdt-carrefour.com

COMPLÉMENT DE SALAIRE En cas de maladie ou d'accident

Quelles sont les droits des employés en matière d'indemnisation lors de la survenance d'une maladie ou d'un accident (art.7 annexe 1 de la CCE Carrefour) ? La CFDT vous fait ci-dessous un récapitulatif des dispositions en vigueur.

CFDT

LE DÉLAI DE CARENCE :

- **3 jours** pour les arrêts de travail survenant après **un an de présence** continue
- **8 jours** pour les arrêts de travail survenant **au cours de la première année** de présence continue dans l'entreprise (le délai de carence de l'assurance maladie est égal à 3 jours)

IL N'Y A PAS DE DÉLAI DE CARENCE SI :

- ➔ Aucun arrêt de travail n'est intervenu au cours des **12 mois précédents**.
- ➔ En cas **d'hospitalisation**, quelle qu'en soit la durée.
- ➔ En cas **d'hospitalisation de jour**.
- ➔ En cas de maladie entraînant un arrêt de travail de **plus d'un mois**.
- ➔ En cas **d'accident de travail** ou de **trajet** et de **maladie professionnelle**.

CFDT

INDEMNISATIONS DES ARRÊTS MALADIE : (DURÉE DE PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE)

6 mois à 1 an	1 an à 5 ans	5 ans à 10 ans	10 ans à 20 ans	Après 20 ans
30 jours à 100 %	45 jours à 100 %	75 jours à 100 %	90 jours à 100 %	120 jours à 100 %

En cas d'accident de travail ou de trajet la durée d'indemnisation est de :

- **90 jours à 100 % (sans condition de présence, dès le premier jour de l'arrêt).**
- **120 jours à 100 % (après 20 ans de présence continue dans l'entreprise).**

Quand Carrefour n'indemnise plus à 100 %. Le régime prévoyance APGIS prend le relais à hauteur de 75 % du salaire journalier brut (y compris les IJSS).

MALADIE - ACCIDENTS

Problèmes de maintien de salaire

Vous êtes nombreux à nous solliciter suite à des problèmes de pertes de salaire liées à une maladie ou un accident de travail ? La CFDT vous explique les raisons du dysfonctionnement et se tient à votre disposition pour intervenir.

CFDT

VOUS AVEZ UNE PERTE DE SALAIRE ?

- **Cela ne devrait pas arriver**, car l'accord Carrefour hypermarchés prévoit le maintien de votre salaire à 100 % (cela s'appelle la subrogation), sur un certain nombre de jours en fonction de votre ancienneté (voir fiche pratique « Complément de salaire »).
- Pourtant cela se produit fréquemment, cela est dû à **un problème liée à la gestion de la paie** chez Carrefour.

CFDT

EXEMPLE DE DYSFONCTIONNEMENT

- **Important : les arrêtés de paie se font vers le 15 de chaque mois.**
- Vous êtes en arrêt de travail **du 9 au 20** du même mois.
- Au moment où Carrefour fait les arrêtés de paie, **l'entreprise considère que vous allez reprendre** le travail et arrête la subrogation !
- Par conséquent, votre salaire n'est donc **plus maintenu à 100% sur les 10 derniers jours** du mois.
- Sur votre feuille de paie apparaît un retrait de salaire intitulé « **Absence de fin de mois** ».
- Si vous avez prolongé votre arrêt de travail au-delà du 21, **Carrefour ne vous remboursera le retrait de salaire** du mois précédent (Absence de fin de mois), que **sur la paie du mois suivant** sous l'intitulé « **Rem. Absence M-1 absence fin de mois** ».

CFDT

QUE FAIRE EN CAS DE PERTE DE SALAIRE ?

- **Cette situation est totalement anormale**, l'accord Carrefour prévoit que le salaire doit être maintenu durant l'arrêt de travail.
- **Si vous vous trouvez dans cette situation, contactez un de vos délégués CFDT** qui interviendra auprès de la direction pour faire régulariser la situation dans les plus brefs délais.

www.cfdt-carrefour.com

CONGÉ FIN DE CARRIÈRE LG

La CFDT a signé un accord qui permet aux salariés volontaires (proches de l'âge de la retraite à taux plein) dont le magasin est concerné par une mise en location-gérance, d'anticiper leur départ en adhérant à un congé de fin de carrière. N'hésitez pas à contacter un délégué CFDT pour plus d'informations.

CFDT

LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

- Doivent ne pas être en cours de **préavis**.
- Justifier d'une ancienneté de **5 années** au sein du groupe Carrefour.
- Ne pas être en mesure de liquider sa **pension de retraite** tout de suite.
- Ne pas être reconnu en **invalidité 2^{ème}** ou **3^{ème}** catégorie
- Être en mesure de liquider sa pension de retraite dans **un délai de 30 mois** suivant la date d'entrée en Congé de Fin de Carrière.

La date d'entrée en congé de fin de carrière intervient la veille au soir de la date effet de la mise en location-gérance du magasin.

CFDT

L'ALLOCATION DE REMPLACEMENT

- **75 % du salaire brut plein tarif** (moyenne perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois civils hors éléments exceptionnels intéressement, participation, ...). Pour le salarié ayant bénéficié d'un passage à temps partiel (accord senior), **son salaire plein tarif sera reconstitué** sur la base horaire hebdomadaire contractuelle précédant son entrée en temps partiel senior.

CFDT

STATUT SOCIAL PENDANT LE CFC

- Le **contrat de travail** est suspendu mais les **cotisations** des régimes retraite et retraite complémentaire seront maintenues à hauteur du salaire correspondant à l'activité du salarié à **taux plein**.
- Le salarié continue à bénéficier du **régime prévoyance santé**, du **PEG** et du **PERCOL** et des **remises sur achats**.

CFDT

DÉPART EN RETRAITE AU TERME DU CFC

- Le Congé Fin de Carrière et le contrat de travail du salarié prendront fin à compter du **dernier jour du mois civil** précédant la date d'entrée en retraite. Il percevra alors son solde de tout compte incluant **l'indemnité de départ** à la retraite prévue par la C.C. (un mois à partir de 10 ans d'ancienneté auquel s'ajoute 1/2 mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté. Le montant brut de l'allocation est **plafonné à six mensualités**.

LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

Le CET permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises. Tout salarié qui a 1 an d'ancienneté peut en bénéficier (art.4.6.3 des accords Carrefour). La CFDT vous détaille le dispositif.

CFDT

SOURCES D'ALIMENTATION DU COMPTE :

- Les jours de congés d'ancienneté.
- Les jours de congés de fractionnement.
- Les jours de repos supplémentaires.
- Les jours d'habillage.
- Les CP dans la limite de 6 jours ouvrables par an.
- Les droits restants.

Le plafond annuel est de **12 jours** et le nombre de jours détenus dans le CET ne peut dépasser un plafond global de **30 jours**.

CFDT

UTILISATION DU CET :

- Ces jours peuvent être payés les cas suivants :

Mariage ou Pacs, naissance, divorce, dissolution du PACS, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, perte d'emploi du conjoint, décès du conjoint ou d'enfant, invalidité totale ou partielle, surendettement, catastrophe naturelle, congé solidarité familiale.

- Alimentation du PEG (plan d'épargne groupe) ou le PERCO (plan d'épargne retraite) :

Les jours peuvent être convertis en équivalents financiers et faire l'objet d'un versement* dans le PEG ou le PERCO. Ceci dans la limite de 10 jours par an. Ces versements sont exonérés d'impôts et de cotisations sociales (sauf CSG-CRDS).

- Prise des droits sous forme de congé.
- Rachat de cotisations vieillesse.

CFDT

*En cas de versement sur le PEG ou PERCOL, Carrefour vous verse un abondement de :

Pour le PEG :

➔ 20 %

Pour le PERCOL :

➔ 100 % sur les 550 premiers euros.

➔ 50 % de 550.01 € à 2000 €.

➔ 25% au-delà.

L'abondement est plafonné à 2 500 € par année civile.

www.cfdt-carrefour.com

ECHELON C POUR TOUS LES NIVEAUX

La CFDT revendique depuis de nombreuses années, un échelon C pour tous les niveaux de la grille de salaire. Cet acquis est désormais inscrit dans plusieurs de nos accords d'entreprise (art.6.5 de la C.C. Carrefour). La CFDT récapitule les conditions d'ancienneté et d'éligibilité pour obtenir le niveau C.

CFDT

ANCIENNETÉ REQUISE POUR BÉNÉFICIER DU NIVEAU C

■ Salariés au **niveau I** = 10 ans / **Niveau II** = 20 ans / **Niveau III** = 20 ans

SPÉCIFICITÉS POUR CERTAINS MÉTIERS

■ Pour les salariés « **Assistant spécialisé de vente ou Assistant de fabrication** » des rayons : **Parapharmacie, Pâtisserie, Fleurs, Volaille, Pizza, Rôtisserie, Traiteur, Poissonnerie, Faim de journée.**

Niveau 2A	Niveau 2B	Niveau 2C
0 à 4 mois	Dès 5 mois	Dès 18 mois

■ Pour les salariés « **Technicien de fabrication** » des rayons : **boucherie et boulangerie- pâtisserie.**

Niveau 3A	Niveau 3B	Niveau 3C
0 à 6 mois		Dès 7 mois

■ Pour les **animateurs de vente IVC**, le salarié au niveau IVB doit occuper à plus de **50%** de son temps à seconder son supérieur hiérarchique.

CFDT

Niveau	Salaire brut
1C	1 713.88 €
2C	1 746.70 €
3C	1 861.83 €
3C Techn. fabrication	1 898.31 €
4C	2 054.37 €

*Grille au 1^{er}
février 2022*

www.cfdt-carrefour.com

Accords Carrefour Hypers SAS
Fiche CFDT mise à jour AVRIL 2022

LES REMISES SUR ACHATS

La CFDT a obtenu la mise en place de la remise sur achats pour les salariés en 2003. Désormais, elle s'applique sur plusieurs gammes de produits et à des taux différents. Les salariés bénéficient également d'avantages supplémentaires dans des sociétés du groupe. Art. 8.4 de la C.C. Carrefour + NAO 2021 et 2022.

CFDT

REMISE ACCORDÉE SUR LES ACHATS EFFECTUÉS AVEC LA CARTE PASS.

- 12 % sur tous les produits du magasin (jusqu'au 31/12/2022) + 5 % sur les produits de marque Carrefour du PGC.
- Remise supplémentaire de 10 % une fois par an sur l'achat d'un smartphone, d'une tablette (hors tablette hybride) ou d'un ordinateur.
- 10 % de remise sur les services suivants : billetterie, voyages, fioul domestique, assurances.
- La remise s'applique aussi avec toutes les formes de **facilité de paiement** : 3, 4 et 10 fois sans frais.

*Attention, il faut avoir **3 mois d'ancienneté consécutifs** et les achats doivent être effectués dans un hypermarché Carrefour, un drive intégré (non franchisé) ou un Market intégré . **Le plafond d'achats est de 13 000 € par an et par bénéficiaire.***

CFDT

AUTRES AVANTAGES.

- **10 fois sans frais** : les salariés bénéficient d'un 10 fois sans frais par année civile (y compris fioul domestique) dont le montant ne peut excéder **10 000 €** sous réserve des critères habituels de l'octroi de crédit.
- **Gratuité de la carte** : la carte Pass Universelle est gratuite pour le salarié ainsi que la seconde carte libellée au nom du conjoint.
- **Remise de 10 % sur le site internet** de « Carrefour livré chez vous ».

CFDT

SALARIÉS NE POUVANT DISPOSER DE LA CARTE.

- **Salariés non éligibles à la cartes PASS** : ils doivent se tourner vers leur direction. En effet, Carrefour s'est engagé à proposer des solutions afin de leur permettre de bénéficier de cet avantage.

www.cfdt-carrefour.com

LE TEMPS PARTIEL SENIORS

Salariés de 54 ans et plus

Les accords d'entreprise permettent aux salariés de 54 ans et plus de demander une réduction de leur temps de travail tout en bénéficiant de compensations financières. La CFDT vous fait une synthèse de ces dispositions (montants actualisés au 1^{er} mars 2022).

CFDT

LE SALARIÉ À **TEMPS COMPLET** PEUT RÉDUIRE SON TEMPS DE TRAVAIL À :

32 H	28 H	25 H	21H
1 ^{ère} année : prime annuelle de 891,97 €	1 ^{ère} année : prime annuelle de 1 783,91 €	1 ^{ère} année : prime annuelle de 2 673,66 €	1 ^{ère} année : prime annuelle de 3 566,71 €
Les années suivantes : 589,17 €	Les années suivantes : 1 178,27 €	Les années suivantes : 1 766,29 €	Les années suivantes : 2 668,06 €

CFDT

LE SALARIÉ DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST AU MOINS ÉGAL À **30H** PEUT RÉDUIRE SA BASE CONTRAT À :

- 25 H ou 21 H
- Il touchera une prime forfaitaire **annuelle** par **heure de réduction** de :
 - de **254,73 €** la 1^{ère} année / de **168,69 €** les années suivantes.

CFDT

DISPOSITIONS DIVERSES

- Le délai de prévenance pour la réduction horaire est au moins de **2 mois**.
- La prime annuelle est versée **en 4 fois** à la fin de chaque trimestre
- Mise en place d'un dispositif de **reconstitution de fin de carrière** pour les salariés de 57 ans et +
- Le salarié qui justifiera de son **départ à la retraite** dans les 3 années à venir bénéficiera (à sa demande) à nouveau de la prime annuelle de la 1^{ère} année
- Au moment de leur départ à la retraite, les salariés bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite calculée sur le salaire correspondant à leur **ancienne base contrat**.

www.cfdt-carrefour.com

LE TRAVAIL DU DIMANCHE MATIN

En cas d'ouverture du dimanche matin, les règles de volontariat et les contreparties sont encadrées par un accord spécifique. De plus la CFDT fait partie de la commission de suivi et peut intervenir en cas de non-respect du volontariat. **N'hésitez pas à contacter un délégué CFDT pour plus d'informations.**

CFDT

LE SALARIÉ DOIT ÊTRE VOLONTAIRE

- Le volontariat est **recueilli par écrit** et individuellement
- Le salarié a la possibilité de **renoncer au volontariat** de façon ponctuelle ou permanente (pour raison personnelle).
- Tout salarié travaillant le dimanche matin doit effectuer au moins **4 heures**
- Les salariés volontaires devront bénéficier d'un **repos de 48H** au moins toutes les 8 semaines.
- Les **jours fériés** des magasins qui ouvrent le dimanche matin sont soumis au volontariat absolu (ce qui n'est pas le cas des autres établissements).
- Les salariés à temps partiel peuvent solliciter un **passage à temps complet** s'ils travaillent le dimanche matin.

CFDT

CONTREPARTIES

- Les heures sont **payés double** (majoration de 100% au lieu de 30% dans la branche et 50% dans le reste de la grande distribution (Casino, Leclerc, Auchan).
- Le travail du dimanche matin est compris dans la durée hebdomadaire de travail. En plus de sa rémunération habituelle, **le salarié percevra les majorations des heures travaillées** le dimanche matin.
- Pour la garde d'enfant ou d'une personne dépendante, le salarié a le droit à un **CESU de 70 € par mois** (pris en charge de 100 % par l'entreprise). Cela représente 840 € par an.

Attention, ne pas confondre ces dispositions avec les contreparties du travail du dimanche toute la journée.

IMPORTANT : l'avis favorable du CE ou CSE est obligatoire.

L'hypermarché ne peut ouvrir sans le vote favorable des représentants du personnel.

La CFDT demande à ses élus de consulter tous les salariés du magasin avant de voter et bien sûr de respecter leur décision.

Mais tous les élus votent (tous les syndicats), c'est la majorité qui l'emporte...

www.cfdt-carrefour.com

TRAVAIL DU DIMANCHE TOUTE LA JOURNÉE

Le travail du dimanche avec autorisation du maire (9 maximum par an) repose uniquement sur le volontariat. On ne peut pas contraindre un salarié. Il est possible d'opter pour le paiement double ou triple, la CFDT vous détaille les dispositions des accords d'entreprises correspondants.

CFDT

LE SALARIÉ PEUT DEMANDER LE PAIEMENT DOUBLE AVEC RÉCUPÉRATION DU DIMANCHE :

- Il bénéficie du **paiement à 200 %** de ses heures travaillées (ex. 6H payées 12H).
- Il bénéficie également de la **récupération du dimanche** travaillé valorisée sur la base de **1/5ème** de la base contrat hebdo du salarié (7H pour un salarié à temps complet ou 6H pour un temps partiel de 30H).

EXEMPLE

Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
Travail	Travail	Récup. du dimanche	Repos	Travail	Travail	Travail	Repos dominical
6H	7H	7H		7H	7H	7H	

CFDT

LE SALARIÉ DEMANDE LE PAIEMENT TRIPLE AVEC DÉCALAGE DU DIMANCHE :

- Il bénéficie du **paiement à 300 %** de ses heures travaillées (ex. 8H payées 24H).
- Il bénéficie du **décalage** de son jour de repos dominical, qui n'est pas payé.

EXEMPLE

Dim	Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
Travail	Travail	Repos décalé du dimanche	Repos	Travail	Travail	Travail	Repos dominical
8H	8H45	0H		8H45	8H45	8H45	

Les heures effectuées le dimanche ne rentrent pas dans le total de la semaine. Ainsi, même si un salarié travaille un dimanche, l'intégralité de sa base contrat devra être effectuée du lundi au samedi. **A noter : la récupération ou le décalage du repos dominical doit être positionné avant le 31 décembre.**

7ème ACCORD HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI (1/2)

Un accord d'embauche et de maintien dans l'emploi de tous les salariés en difficulté de santé et en faveur de l'emploi des salariés handicapés a été signé par la CFDT en 2020. C'est un accord complet dont nous mettons en avant quelques mesures dans ces 2 pages. **N'hésitez pas à demander l'intégralité des mesures à vos élus CFDT.**

CFDT

DROITS SPÉCIFIQUES PRÉVUS DANS L'ACCORD

- Le salarié reconnu travailleur handicapé qui doit réaliser des **examens ou des actes médicaux ambulatoires fréquents** (dialyses, chimiothérapies, etc.) bénéficie d'une **autorisation d'absence de 6 jours rémunérés (P13 de l'accord)**.
- Les salariés **ayant à charge** un conjoint/concubin/partenaire, un parent (père/mère) ou un enfant handicapé bénéficient d'un aménagement d'horaires. Ils bénéficient aussi d'un aménagement en cas de présence nécessaire aux **RDV médicaux** des personnes à charge/ou pour la réalisation de démarches administratives en lien avec la situation de handicap **(P24 de l'accord)**.
- Pour les démarches administratives et les rendez-vous médicaux **en lien avec la situation de handicap**, les salariés bénéficient également de 2 journées **d'absences rémunérées** (qui peuvent être fractionnées en demi-journées) par année **(P25 de l'accord)**.
- Le salarié qui souhaite **obtenir ou renouveler son statut** de travailleur handicapé (RQTH) auprès de l'administration bénéficie de **2 journées d'absences payées/ou 4 demi-journées (P27 de l'accord)**.
- Tout salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (qui rentre dans le % d'emploi), bénéficie de **300 € de majoration** par an dans son CPF (**Compte Professionnel de Formation**) en plus des 500 € annuels **(P29 de l'accord)**.

CFDT

AIDES APPORTÉS AUX SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP (HANDICAP, INAPTITUDES).

- L'accord dispose d'un budget de **730 000 €** par an permettant entre autre de financer ou de compléter :
 - **l'achat d'appareillages spécifiques**, l'aménagement de véhicule du travailleur handicapé, des frais de **déménagement**, l'aménagement du poste de travail, le passage à **temps partiel**, **un bilan de compétences**, des frais d'interprètes (langage des signes). D'autres types **de demandes** peuvent être transmises à la commission de suivi de l'accord (composée de l'employeur et de représentants syndicaux).

PLATEFORME D'ÉTABLISSEMENT

- Une plateforme d'établissement est mise en place, **obligatoirement**, dès qu'un **salarié handicapé** ou un **salarié ayant des difficultés de santé**, fait l'objet d'une restriction d'aptitude ou d'une inaptitude à son poste suite à une **visite de pré-reprise** ou **reprise** (*P20 de l'accord*).
- Elle est composée du **directeur**, du **salarié**, d'au moins **2 membres** de l'équipe « Mission Handicap » dont le **co-pilote CSSCT** de l'établissement, du manager concerné, du médecin du travail, de l'ergonome ou d'un conseil CAP emploi (*P19 et P20 de l'accord*).
- Le salarié peut se faire accompagner par **un membre du CSE de son choix** afin d'assister à la réunion. La réunion fait l'objet d'un **compte-rendu (confidentiel)** qui sera diffusé uniquement à l'équipe « Mission Handicap » de l'établissement et au relais MH national (*P20 de l'accord*).
- Si un **aménagement d'horaires** sur une longue période est incompatible avec l'organisation du service, le salarié peut demander la tenue d'une plateforme d'établissement afin **d'envisager une affectation** permettant l'aménagement du poste (*P24 de l'accord*). En cas de reclassement sur un niveau inférieur, le salaire est maintenue sous forme **d'indemnité compensatrice**.

Dans tous les cas n'hésitez pas à solliciter par l'intermédiaire de vos élus, les 5 membres CFDT de la commission de suivi nationale.

COMPENSATION DU PASSAGE A TEMPS PARTIEL À PARTIR DE 50 ANS.

- Les accords d'entreprise facilitent le passage à temps partiel des seniors à partir de 54 ans. Pour les salariés reconnus **travailleurs handicapés**, ces mesures sont accessibles **dès 50 ans pour les employés** (sous conditions *voir accord en pages 14 à 19*) :
 - Passage à temps partiel et versement d'une **prime forfaitaire annuelle** pour les employés ou agents de maîtrise.
 - **Neutralisation de la dégressivité de la prime** (qui intervient la 2^{ème} année du passage à temps partiel) pour les employés ou agents de maîtrise à 2 ans de leur départ en retraite.
 - **Regroupement** des jours travaillés.
 - Travail sur 3 (TP à 21H) ou 4 jours (TP à 25 ou 28H) si le salarié le souhaite.
 - Réduction du **forfait jours** pour les cadres.

JOURS FÉRIÉS

Païement et volontariat

Chaque salarié peut bénéficier de 6 jours fériés non travaillés en sus du 1^{er} mai. Le chômage de ces jours, n'entraîne, aucune réduction de leur rémunération. La CFDT vous fait une synthèse de vos droits (art. 5.6. de la CC. Carrefour).

CFDT

VOLONTARIAT ET DURÉE

- Au-delà de 2 jours fériés travaillés, le **volontariat et l'accord écrit** du salariés seront nécessaires.
- Le nombre de jours fériés travaillés ne pourra excéder **8 jours**.
- Pour les magasins qui ouvrent le **dimanche matin**, le volontariat et l'accord écrit du salariés sont nécessaires **à partir du 1er jour férié**.
- Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de **4 heures de travail** ce jour-là.

CFDT

PAIEMENT ET REPOS COMPENSATEUR

- Le salarié à le droit, soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel **majoré de 50%**, en sus de la rémunération mensuelle.
- Soit à un **repos compensateur** d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire

Repos compensateur dans le cadre des jours fériés

Le jour férié est travaillé,
Récupération ➔ Choix du salarié

A prendre dans les 3 mois

Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du samedi matin au lundi soir.

Le jour férié est chômé,
il coïncide avec le jour de repos

A prendre dans le mois civil

A prendre dans le mois civil où se situe le jour férié.
Le salarié peut demander que ce repos soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire.

NOCTURNES ET HEURES DE NUIT

Est considérée comme nocturne tout travail au-delà de 20H. Quant au travail de nuit il commence à 21H et il est majoré. Il donne aussi lieu à un repos compensateur dans certains cas. **La CFDT vous résume les différentes dispositions en la matière** (art. 4.5.1 et 5.4.4. de la C.C. Carrefour, accord générationnel P18 et P19, accord égalité groupe P21).

CFDT

RÈGLES DES ACCORDS CARREFOUR

- Pour les salariés qui le souhaitent, possibilité de ne pas effectuer plus de **3 nocturnes par semaine** civile ou l'équivalent sur une plus longue durée.
- Pour les salariés de **55 ans** qui le souhaitent, possibilité de ne pas effectuer plus d'**1 nocturne par semaine**.
- Pour les salariés de **58 ans** qui le souhaitent, possibilité de ne pas effectuer plus de **2 nocturnes par mois**.
- Sur production d'un certificat médical attestant de **son état de grossesse, toute salariée** pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire excluant le travail journalier **au delà de 20 heures**.
- Le salarié ayant à son foyer un enfant de moins de 1 an pourra obtenir un aménagement de son horaire hebdomadaire **excluant le travail journalier au delà de 20 heures** jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

CFDT

MAJORATIONS ET CONTREPARTIES

- Entre **21H et 22H** et entre **5H et 6H** : les heures de nuit sont majorées de **10%**.
- Les heures travaillées entre **22H et 5H** sont majorées de **30 % (60 % si le travail de nuit est demandé le jour même)**.
- En plus de la majoration de salaire, le travailleur de nuit bénéficie d'une contrepartie sous forme de repos compensateur. A savoir :
 - ➔ **1 jour** de repos compensateur à partir de **270 heures** de travail de nuit.
 - ➔ **2 jours** de repos compensateur à partir de **540 heures** de nuit.
 - ➔ **3 jours** de repos compensateur à partir de **810 heures** de travail de nuit.

Le repos compensateur doit être pris par le salarié dans le mois qui suit sa date d'obtention.

SURMONTER DES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES (1/2)

En cas de difficultés financières, le fonds de solidarité Carrefour peut être sollicité, ainsi que d'autres organismes (APGIS, 1% logement) et apporter une aide ponctuelle. **N'hésitez pas à contacter un délégué qui pourra se mettre en contact avec un membre CFDT (art. 8.2 + NAO 2021).**

CFDT

FONDS DE SOLIDARITÉ CARREFOUR

- Peuvent prétendre à l'intervention du Fonds de Solidarité, **les salariés en difficulté passagère en raison de graves problèmes financiers**, liés à des facteurs personnels ou extérieurs.
- Une Commission « **Fonds de Solidarité** » a été créée afin de collecter et d'étudier les dossiers qui lui seront transmis par l'intermédiaire des directions d'établissement ou des élus . Cette commission est dotée d'un budget annuel de **370 000 €** par année civile.
- **Deux représentants CFDT** (un titulaire, un suppléant) siègent dans cette commission. **Les délégués CFDT du magasin sont en contact avec eux.**

CFDT

COMMENT FAIRE ?

- Le salarié en difficulté peut être aidé par un **représentant du personnel** ou s'il le souhaite par **la direction** du magasin, afin de :
 - L'écouter et comprendre sa **situation**
 - Evaluer sa **demande** d'aide
 - L'orienter vers des **organismes** pouvant l'aider (assistante sociale, 1% logement, fonds de solidarité APGIS etc.)
 - Evaluer si sa situation relève du **fonds de solidarité** Carrefour
- Le représentant du personnel ou la direction explique la procédure et remet **le document à compléter** ainsi que la liste des justificatifs à fournir (bulletins de paye, relevés bancaires, factures etc.).
- Le dossier est **envoyé à la commission** qui siège au moins une fois tous les trimestres (plus parfois). La réponse est envoyée au directeur de magasin dans les jours suivants la commission.
- La commission effectue les démarches pour **fournir l'aide aux salariés** (paiement de factures, bons d'achats etc.)

www.cfdt-carrefour.com

SURMONTER DES DIFFICULTÉS FINANCIÈRES (2/2)

CFDT

ACTION LOGEMENT LE CIL-PASS ASSISTANCE

- Il s'agit d'un service d'assistance logement dédié aux salariés en difficulté dans leur parcours résidentiel qu'ils soient locataires, propriétaires ou à la recherche d'un logement.

Si je suis en difficulté dans mon parcours résidentiel en raison :

D'un risque d'expulsion de mon logement locatif ou d'une saisie du logement dont je suis propriétaire	D'une difficulté à accéder à un logement en raison de mes faibles ressources ou d'un statut d'emploi précaire	D'une situation d'urgence en raison de la perte de mon emploi ou d'une maladie, d'un sinistre, d'un décès, ...	Difficultés à payer les loyers ou les mensualités de mon prêt immobilier,	D'un logement inadapté à ma situation (handicap par exemple).
---	---	--	---	---

Connectez-vous sur CIL-PASS-Assistance (www.actionlogement.fr).
Vous allez être orienté vers le formulaire CIL-PASS ASSISTANCE, un conseiller vous contactera dans les meilleurs délais.

CFDT

APGIS FONDS SOCIAL

- Ce fonds permet l'attribution **d'allocations exceptionnelles** à des salariés (ou anciens salariés) qui ont dû faire face à des dépenses de santé particulièrement importantes, pour eux-mêmes ou leur famille, compte tenu de leurs ressources
- Les cas d'intervention les plus fréquents sont les suivants :
 - **Synthèses vocales** permettant la communication avec l'extérieur
 - Prise en charge partielle d'actes hors nomenclature **non remboursés par la SS**
 - Aide pour l'achat de **prothèses auditives** laissant un important reste à charge
 - Certains examens sanguins, chirurgie pour les yeux laser, **implant dentaire**, ...

Pour contacter FILAPGIS : 09 69 36 02 83

www.cfdt-carrefour.com

Accords Carrefour Hypers SAS
Fiche CFDT mise à jour 2022

LA PRIME DE FIN D'ANNÉE

Le versement et le calcul de la prime de fin d'année sont détaillés dans plusieurs articles des accords d'entreprises. Il peut y avoir des évènements qui impactent son montant (*art. 2.2.3 de la Convention Carrefour*).

CFDT

MODE DE CALCUL :

- Pour bénéficier de cette prime, les salariés doivent avoir une **ancienneté d'au moins 12 mois** au 1er décembre de l'année considéré.
- La prime de fin d'année est calculée sur une mensualité du **dernier salaire mensuel** de base.
- La base de calcul pour le personnel à **temps partiel** est déterminée par référence à **l'horaire semestriel moyen** accompli. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

CFDT

PAIEMENT :

- La prime de fin d'année est réglée avec la **paie du mois de décembre**. Le versement d'au moins 75% du montant brut de cette prime sera effectué sous forme d'acompte **dans les trois premiers jours** ouvrables du mois de décembre.
- Le montant de la prime est réduit à raison de **1/180ème par jour** calendaire d'absence au cours du second semestre (En cas d'embauche ou de cessation du contrat de travail ou d'absences).
- **Le salarié mis à la retraite** au cours de l'année bénéficiera de la prime de fin d'année calculée sur la base de 1/365ème par jour travaillé, de repos ou d'absence autorisée conventionnellement entre le 1er janvier de l'année considérée et la date de son départ.

CFDT

PAS DE RÉDUCTIONS DANS LES CAS SUIVANTS :

- Les **absences autorisées** conventionnellement (évènement familiaux par ex.)
- Les absences donnant lieu à un complément de salaire par l'entreprise (arrêt maladie).
- Les périodes d'arrêt de travail consécutives à **un accident de travail**, à une **maladie professionnelle** ainsi que les périodes de suspension de contrat liées à **un congé de maternité ou d'adoption** sont assimilées à un temps de travail effectif, et ce dans la limite d'une année.

PRIME DE VACANCES ET COMPLEMENT

La prime de vacances fait partie des accords d'entreprise depuis plusieurs dizaines d'années. Pour son complément, il est plus récente, il a été signé par la CFDT en 2012 avec comme principal critère, l'ancienneté. **La CFDT fait le point sur les règles d'attribution (art. 2.2.1 de la C.C. Carrefour).**

CFDT

LA PRIME DE VACANCES

- Son montant est égal à un **demi mois de salaire** (salaire mensuel de base)
- Pour en bénéficier, il faut avoir une **ancienneté d'au moins 12 mois** au 1er juin de l'année considérée.
- 70 % du montant brut de la prime est versée dans les **3 premiers jours** (ouvrables) du mois de **juin**.

CFDT

LE COMPLÉMENT DE PRIME DE VACANCES

- Son montant dépend de l'ancienneté de chaque salarié. L'ancienneté prise en compte est celle acquise au 1er juin de l'année du versement.

4 à 8 ans	8 à 12 ans	12 à 16 ans	16 ans plus
25 % d'1/2 mois	50% d'1/2 mois	75% d'1/2 mois	100% d'1/2 mois

Le **règlement** s'effectue avec la **paie de juin**. Seuls les salariés présents au dernier jour de l'arrêté de paie de juin peuvent prétendre à cette prime.

Sauf en cas de départ à la retraite où elle sera versée au prorata des jours travaillés.

CFDT

DISPOSITIONS COMMUNES AUX 2 PRIMES

- **Calcul** : la base de calcul pour le personnel à temps partiel est déterminée par rapport à l'**horaire semestriel moyen**. Cette règle s'applique également au salarié dont la base horaire contractuelle de travail a été modifiée au cours du semestre.

Absences : en cas d'absence sur le **premier semestre**, ces primes seront réduites de **1/180ème par jour calendaire d'absence** (autre que celles autorisées conventionnellement ou arrêt suite à un accident de travail ou à une maladie professionnelle).

PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF

La CFDT a signé un accord permettant de constituer une épargne qui sera disponible à la retraite. Il peut être alimenté par le versement de vos primes de participation ou d'intéressement, ou par des versements volontaires. Important : l'entreprise verse des abondement sur ces sommes. **Voici le détail des dispositions ci-dessous mais n'hésitez pas à demander plus d'infos à un militant CFDT (un guide complet est disponible).**

CFDT

LES POSSIBILITÉS DE VERSEMENT SUR LE PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE CARREFOUR

- Versements **volontaires**, Prime d'intéressement et prime de participation, **compte-épargne temps** / jours de repos non pris, transfert des sommes du PEG (plan d'épargne groupe) vers le PERCOL.
- Vous pouvez placer les sommes dans **6 fonds différents**, composés d'une part plus ou moins importantes d'actions et donc de risques. Vous pouvez aussi déléguer la gestion de votre épargne en choisissant la **gestion pilotée** (c'est Interépargne qui choisira les fonds et sécurisera votre épargne).

CFDT

ABONDEMENTS VERSÉS PAR CARREFOUR

- L'entreprise ajoute une **somme supplémentaire** à vos versements volontaires.
Cet abondement ne peut pas dépasser plus de **2 500 € bruts** par an et par salarié.

	Tranche de versement	Abondement par tranche %
Versements volontaires Y compris CET	Jusqu'à 550 €	100 %
	550,01 à 2000 €	50 %
	Au-delà de 2 000 €	25 %
Intéressement	Jusqu'à 1 000 €	50 %
	Au delà	20 %
Participation		30 %

CFDT

DÉBLOCAGES ANTICIPÉS

- Les sommes restent **bloquées jusqu'au départ en retraite** et seront versées au choix sous forme de rente ou de capital.
- Elles peuvent cependant être débloquées exceptionnellement en cas de **décès** du salarié ou de son conjoint, de **fin de droits** allocation chômage, d'**invalidité** du salarié, de son conjoint ou d'un enfant, de **surendettement**, d'acquisition d'une **résidence principale**, ou de construction ou remise en état suite à une **catastrophe naturelle**.

POSITIONNEMENT DES CONGES CLASSIQUES ET CONVENTIONNELS

Les règles de positionnement des différents types de congés sont complexes. La CFDT vous explique les dispositions des accords d'entreprise Carrefour Hypers. **N'hésitez pas à contacter un délégué CFDT pour plus d'infos.**

CFDT

POSITIONNEMENT DES SOUHAITS

- **Entre le 1er août et le 15 septembre** : le formulaire commun aux positionnement des CP légaux et conventionnels doit être remis aux salariés.
- Au plus tôt le **15 octobre et au plus tard le 30 octobre** : la réponse (exemplaire du formulaire signé par la hiérarchie) sera remise au salarié après accord sur le positionnement et avant l'affichage.

CFDT

DES JOURNÉES PRISES PAR SEMAINE ENTIÈRE...

- Les journées sont prises par semaine entière (art. 5.4.3 C.C. carrefour), sauf dans les cas suivant :
 - En cas de reliquat si le nombre de jours restant à prendre est alors **inférieur à 6**, la prise de ce reliquat ne supprime pas le **droit au jour de repos**.
 - De même, la prise de **5 jours de congés d'ancienneté** au cours d'une même semaine, ne fait pas perdre le repos hebdomadaire au titre de la semaine considérée.

Attention : les congés conventionnels tels que : journée d'habillage (code HADE), les repos compensateurs (RCTR, RCR, RCHN), les congés de modulation doivent être positionnés avec un repos.

CFDT

PÉRIODE DE PRISE DE CONGÉS

- La direction du magasin doit faire bénéficier de **3 semaines de CP consécutifs**, les salariés qui le désirent, dans la période du 15 juin au 15 septembre (sauf pour les magasins saisonniers).
- Les salariés ayant à leur foyer un ou plusieurs **enfants scolarisés** (6 à 18 ans) bénéficient de 3 semaines de CP consécutifs pendant les vacances d'été (NAO 2021).
- La direction s'engage à prendre en compte les contraintes des **familles monoparentales ou divorcées** dans le positionnement des CP, en tenant compte des décisions de justice fixant la garde de l'enfant à l'un ou l'autre des parents pendant les vacances scolaires. Les salariés concernés seront prioritaires.
- Les **conjoints et les partenaires** liés par un PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

ORGANISATION DES HORAIRES DE TRAVAIL

Les horaires de travail doivent être affichés deux semaines avant leur prise d'effet. De plus la durée du travail et son amplitude sont règlementées. **N'hésitez pas à contacter vos élus CFDT pour plus d'infos.**

CFDT

DURÉE ET AMPLITUDE

- La durée quotidienne de travail effectué par un salarié **ne peut dépasser 10H** (art. code du trav. L3121-18).
- L'**amplitude journalière de travail** correspond au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail et sa fin (pause incluse). **Elle est de 11H.**
- En cas de participation à **un inventaire**, l'amplitude peut-être portée de façon exceptionnelle à **une durée de 14H.**

*Exemple : un salarié commence à 8H, déjeune de 12H à 14H et termine à 18H.
Sa durée quotidienne de travail est de 8H et son amplitude de 10H.*

CFDT

ACCORD DU SALARIÉ, AMÉNAGEMENT, COUPURES

- A défaut d'accord des salariés, l'entreprise ne peut imposer un **travail continu inférieur à 3H** (convention de branche 5.3).
- En cas de répartition de **l'horaire sur 6 jours**, l'accord du salarié est nécessaire : le travail sera **organisé en continu** (accord Carrefour 5.4.3).
- Le salarié ayant à charge **un proche handicapé** peut demander à bénéficier d'aménagement d'horaires (accord Mission Handicap art. 1.1.8).

La journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pauses rémunérés, **plus d'une coupure**. La durée maximale est fixée à **2H pour les temps partiel** (conv. de branche art. 6.2.3).

CFDT

PAUSES ET PLAGE MÉDIANE

- Pendant la pause, **le salarié n'est pas à la disposition** de l'employeur et peut donc vaquer **librement à ses occupations personnelles** (cc. Carr. 5.4.2).

< à quatre heures	Quatre heures	Six heures	Sept heures
Pause de 9 min.	Pause de 15 min.	Pause de 20 min.	Pause de 30 min.

Important : la pause doit se situer dans la plage médiane, c'est-à-dire au milieu de la période de travail

Peut-on changer le contrat de travail des salariés lors d'une réorganisation du magasin par ex. Quels sont les éléments du contrat que l'on ne peut toucher ? Si vous êtes confronté à cette situation complexe, contactez immédiatement un délégué CFDT qui saura vous accompagner et protéger vos droits.

ÉLÉMENTS ESSENTIELS

■ L'employeur ne peut pas modifier sans l'accord du salarié un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail suivants :

- Les **horaires de travail contractualisés** (qui sont écrits dans le contrat de travail ou un avenant).
- La **rémunération**.
- La **qualification** (ex. assistant de vente)
- Le changement de **secteur géographique** (sauf s'il est prévu dans le contrat de travail dans le cadre d'une clause de mobilité).

CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

■ L'attribution de **nouvelles tâches** qui correspondent à la qualification du salarié constitue un simple changement des conditions de travail. Elles peuvent donc être modifiées.

■ Les horaires peuvent être modifiés (mais présentés aux représentants du personnel)... sauf lorsque le changement **bouleverse de façon importante la situation du salarié**. L'appréciation relève des juges de fond et se fera donc au cas par cas.

C'est notamment le cas pour :

- Le passage d'un **horaire de jour à un horaire de nuit** (et inversement).
- Des **obligations familiales** impérieuses (par exemple : garde d'enfants pour un parent isolé).
- La poursuite des **études** du salarié.
- L'accomplissement d'une activité fixée par un **autre employeur**.

■ **Le lieu de travail ou affectation de travail** peut être modifié au sein du magasins (sauf clause dans le contrat de travail). Attention : les restrictions d'appétitude médicales doivent être prises en compte (voir accord Mission Handicap).

■ **Les salariés protégés** ne peuvent pas se voir imposés de modifications de leur contrat de travail sans leur accord (même s'il s'agit des conditions de travail).