



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

EDITO



MIEUX CONNAÎTRE SES DROITS ET LES DÉFENDRE

Cher(e)s adhérent(e)s et futur(es) adhérent(es)

Ce guide n'a pas vocation à remplacer le Code du travail ou la Convention collective qui est applicable aux employés de la grande distribution alimentaire, mais de vous informer sur des droits importants, applicables dans les hypers - supers et magasins de proximité du commerce de détail à prédominance alimentaire (IDCC 2216, CCN 3305 sur la fiche de paie).

Bien sûr, tous les thèmes liés au travail ne sont pas présents mais les questions les plus fréquentes sont abordées le plus simplement possible.

Ce guide ne remplacera toutefois jamais l'échange avec des représentants syndicaux au sein de l'entreprise ou dans les structures syndicales FGTA-FO.

Quand on est isolé dans son magasin, on a besoin d'être soutenu et défendu. C'est une illusion de croire que l'on est assez fort pour se défendre seul. On a besoin d'être renseigné et conseillé, notre syndicat est là pour ça. Une seule ligne de conduite : vos droits doivent être reconnus et vos revendications entendues et défendues. Convention collective, Code du travail, contrat de travail, salaires, horaires, congés, sécurité, discrimination, harcèlement moral et sexuel... Dans tous ces domaines, la FGTA-FO est en mesure de renseigner et de conseiller tous les salariés qui le souhaitent. Et cela est d'autant plus indispensable que la loi et la Convention collective sont susceptibles d'évoluer encore dans les prochaines années.

Vous voulez assurer des responsabilités syndicales, les collègues salariés reconnaissent vos qualités et vous font confiance, alors soyez candidat FGTA-FO aux prochaines élections au Comité Social et Economique (CSE).

Contactez-nous, nous vous aiderons à gagner vos élections !

Carole DESIANO - Secrétaire fédérale

La partie conventionnelle ne s'applique pas aux entreprises employant moins de 11 salariés qui relèvent de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers.(IDCC 1505-CCN 3244)

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant
des services
toujours plus
adaptés aux salariés
d'aujourd'hui, en
mettant la prévention
au cœur de ses
innovations, en
agissant avec écoute
et proximité, Malakoff
Médéric s'engage pour
le bien-être des
salariés au service de
la performance des
entreprises.

malakoffmederic.com

► N° Cristal 09 69 39 12 19



Des services sont disponibles à la disposition d'un contact d'urgence 24h/24. Service au client par téléphone, par courrier électronique, et par chat. Pour plus d'informations, contactez Malakoff Médéric au 09 69 39 12 19. Malakoff Médéric est une entreprise membre du groupe Malakoff Médéric. Malakoff Médéric est une entreprise membre du groupe Malakoff Médéric. Malakoff Médéric est une entreprise membre du groupe Malakoff Médéric.



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**

SOMMAIRE

ABSENCES AUTORISÉES	P 6
LOCATION-GÉRANCES / FRANCHISES	P 7
CDD.....	P 8
CONGÉS	P 10
BULLETIN DE PAIE - PRÉVOYANCE - MUTUELLE	P 13
LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)	P 15
ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	P 17
FORMATION	P 18
FORMATION SYNDICALE	P 19
FORMATION DES MEMBRES DU CSE	P 21
FORMATION DES ÉLUS	P 24
ORGANISATION DU TRAVAIL	P 26
SALAIRES ET PRIMES	P 29
TRAVAIL DU DIMANCHE, DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS	P 30
LA FGTA-FO	P 32
BULLETIN D'ADHÉSION	P 33

ABSENCES AUTORISÉES

ABSENCES AUTORISÉES POUR SOIGNER UN ENFANT

Absences autorisées pour soigner un enfant malade ou hospitalisé, sur présentation d'un certificat médical ou d'une feuille de maladie signée par le médecin, attestant de la présence nécessaire d'un parent :

- Moins de 16 ans : absence non rémunérée dans la limite de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée. Le salarié pourra récupérer ces jours d'absence dans des conditions à définir par chaque entreprise.
- Moins de 12 ans : absence payée de 5 jours ouvrés ou d'une durée équivalente fractionnée en cas d'hospitalisation ou à la suite d'hospitalisation.

Pas de cumul possible quand les deux parents sont salariés dans la même entreprise.

AUTRES ABSENCES AUTORISÉES

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

- Mariage ou Pacs du salarié : **1 semaine** ;
- Mariage des descendants : **2 jours ouvrés** ;
- Mariage d'un frère ou d'une sœur : **1 jour ouvré** ;
- Baptême, communion d'un enfant pour la pratique d'une religion : **1 jour ouvré**.

Sans condition d'ancienneté :

- Mariage ou Pacs du salarié : **4 jours ouvrés** ;
- Naissance d'un enfant ou arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption : **3 jours ouvrés**, (quel que soit le nombre d'enfants survenant en même temps au foyer) ;
- Mariage d'un enfant : **1 jour ouvré** (certificat de concubinage ou un livret de famille ou une attestation d'engagement dans les liens du pacte civil de solidarité à fournir). Ces absences ne donnent lieu à aucune retenue de salaire. Elles sont à prendre au moment de l'événement ;
- Décès du conjoint, du partenaire Pacs ou d'un enfant à charge : **5 jours ouvrés** ;
- Décès du père, de la mère, d'un enfant non à charge, d'un beau-fils ou d'une belle-fille : **2 jours ouvrés** ;
- Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint, d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, d'un beau-parent, d'un petit-enfant : **1 jour ouvré**.

Si les obsèques ont lieu à plus de 500 kilomètres du domicile du salarié : 1 jour sans solde la veille ou le lendemain de l'événement.

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

LOCATION-GÉRANCE ET FRANCHISES

Les enseignes de la grande distribution alimentaire basculent de plus en plus vers les modèles de réseaux en location-gérance ou en franchise. Pour quelles raisons ?

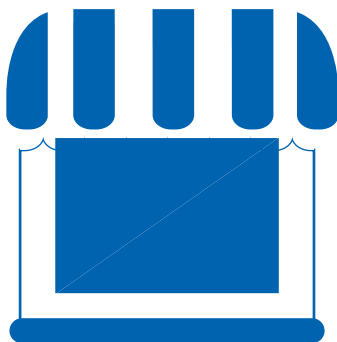
Elles recrutent des futurs locataires-gérants pour tous leurs formats. Même les hypermarchés sont aujourd’hui touchés. Ce modèle permet de relancer les sites en grande difficulté de résultats ou pas, mais à quel prix pour les salariés ?

Le transfert des salariés lors d’un passage du modèle intégré à un modèle “franchise ou location-gérance” inquiète la FGTA-FO. Le repreneur d’un magasin est tenu de conserver les équipes en place, avec leurs anciennetés, leurs qualifications, leurs salaires bruts et leurs acquis individuels issus du contrat de travail.

Il doit respecter la Convention collective de branche mais il n’est pas obligé, en revanche, d’appliquer les accords collectifs, la politique d’intéressement ou le plan d’épargne, les régimes de frais de santé et de prévoyance tels qu’ils existaient précédemment dans l’enseigne intégrée.

La FGTA FO dénonce ce moyen de mettre en place du dumping social au sein même de l’entreprise. Ce modèle est d’autant plus difficile à combattre dans les petites structures dénuées de représentant du personnel et d’organisations syndicales, qu’il laisse le salarié seul, isolé face à son patron.

Nous sommes attentifs au déploiement de ces modèles qui peuvent avoir des répercussions néfastes sur l’emploi, les conditions de travail, la formation professionnelle, les salaires et les évolutions de carrières et revendiquons, partout où nous sommes présents, les droits attachés à l’enseigne.



CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

RECOURS AU CDD

Le recours à un CDD ne peut jamais avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Destiné à faire face à des situations temporaires et précises, un CDD doit, pour être valable, répondre aux conditions suivantes :

- être conclu pour une tâche précise et temporaire ou dans le cadre de la politique de l'emploi ;
- ne pas avoir pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Un CDD peut être conclu pour remplacer n'importe quel salarié de l'entreprise, et ce quel que soit le motif de l'absence ou de la suspension du contrat de travail (congrés payés, congés maladie, par exemple) à l'exception du remplacement d'un salarié gréviste.

Du fait de sa nature, un tel contrat n'est pas conclu avec un terme précis. De ce fait, il n'est pas énoncé de date de fin de contrat, ni de durée maximale. En revanche, il doit comprendre une durée minimale.

IL EXISTE DEUX TYPES DE CDD :

CDD accroissement temporaire d'activité

- CDD pour augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise : sa durée maximale est de 18 mois, renouvellement compris.
- CDD pour l'exécution d'une tâche ponctuelle n'entrant pas dans le cadre de l'activité habituelle de l'entreprise (lancement d'une nouvelle activité, par exemple) ;
- CDD pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

CDD saisonnier

Il s'agit d'un CDD pour l'exécution de travaux qui se répètent chaque année, à date à peu près fixe, en fonction des rythmes des saisons ou des modes de vie collectifs. L'activité saisonnière ne doit en aucun cas être confondue avec l'accroissement temporaire d'activité. Cette distinction est importante en pratique car l'embauche en CDD saisonnier ne donne pas droit au versement d'une indemnité de fin de contrat au salarié et le contrat ne comporte pas de terme précis.

CE QUE LE CONTRAT DOIT MENTIONNER

Le CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un document écrit et comporter un des motifs de recours précités sous peine de requalification en CDI. Il doit également, pour être valable, comporter les mentions suivantes :

- le nom ;
- la désignation du poste à occuper ;
- la qualification, le cas échéant, de la personne remplacée ;
- l'échéance du terme s'il est fixé ;
- une clause de renouvellement (facultatif) ;
- une durée minimale si le terme du contrat est imprécis ;
- la Convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai, si elle est prévue et son éventuel renouvellement ;
- le montant de la rémunération, des primes et accessoires ;
- les noms et adresses de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Il est interdit de recourir à un CDD :

- Pour des emplois permanents dans l'entreprise ;
- Pour remplacer un salarié gréviste ;
- Sur le poste d'un salarié licencié économique pendant les six mois suivants le licenciement sauf en cas d'accroissement temporaire d'activité (trois mois maximum non renouvelables).

L'employeur doit informer et consulter préalablement le CSE s'il existe. Il doit respecter dans ce cas la priorité de réembauche du salarié licencié pour motif économique.

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

A l'issue du CDD, l'employeur doit en principe verser au salarié une indemnité de précarité correspondant à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat. Le montant de cette indemnité peut être limité à 6 % par un accord collectif de branche ou un accord d'entreprise ou d'établissement à la condition que des contreparties en matière d'accès à la formation professionnelle ou de bilan de compétences soient offertes aux salariés.

Cette indemnité n'est pas due dans certains cas, notamment en cas d'embauche en CDI à l'issue du CDD.



CONGÉS

CONGÉS PAYÉS

Tout salarié a droit à 2,5 jours de congés payés par mois travaillé entre le 1^{er} juin et le 31 mai, soit 30 jours ou 5 semaines (valable pour les temps complets et les temps partiels).

L'ordre des départs en congés est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible, et au plus tard le 1^{er} avril.

Cet ordre est établi en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des désirs exprimés par les salariés et spécialement de leur situation de famille. L'employeur doit notamment s'efforcer de favoriser le départ en congés, à la même date, des membres d'une famille vivant sous le même toit.

Les congés du personnel dont les enfants d'âge scolaire fréquentent l'école sont donnés, dans la mesure du possible, pendant les vacances scolaires.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce congé est acquis pour la période de congés payés ouverte à compter du 1^{er} mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte.

CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

Le congé parental d'éducation à temps plein ou temps partiel est accordé conformément aux dispositions légales.

À l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée d'une reprise de travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le congé parental à plein temps est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

CONGÉ DE PRÉSENCE PARENTALE

Le congé de présence parentale est accordé dans les conditions prévues par la loi, afin de permettre à un père ou une mère d'assurer une présence soutenue ou des soins permanents à un enfant de moins de 20 ans victime d'une maladie, d'un handicap ou d'un accident grave.

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

CONGÉ MATERNITÉ

Il est interdit de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, et pendant l'intégralité des périodes de suspension de travail auxquelles elle a droit, ainsi que pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes, sauf en cas de faute grave. Les mêmes règles s'appliquent pendant le congé d'adoption.

Il est également interdit d'employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement, dont au moins 6 semaines après l'accouchement. La période de suspension du contrat peut être augmentée dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celle-ci sur avis attesté par un certificat médical.

Il est possible de réduire d'1/4 d'heure la durée journalière de travail, sans perte de salaire à l'expiration du 4^e mois de grossesse.

Le temps passé par la femme enceinte aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elle ne peut se soumettre en dehors des heures de travail est payé au taux du salaire effectif.

La femme enceinte peut, avec un certificat médical à l'appui, rompre son contrat de travail sans préavis et sans avoir à payer d'indemnité de rupture.

Tout certificat médical doit être adressé à l'employeur dans les 48 heures du début de l'absence ou de l'expiration du congé de maternité.

Durant le congé de maternité, l'employeur verse à la salariée enceinte, qui a au moins 1 an de présence dans l'entreprise à la date de la déclaration de la grossesse, un complément aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, afin de lui assurer le maintien de salaire (voir CCN). Les droits sont les mêmes pour le congé d'adoption.

CONGÉ PATERNITÉ POUR LA NAISSANCE OU L'ADOPTION D'UN ENFANT

- Le père a droit à 11 jours (samedi, dimanche et jour férié compris) pour la naissance d'un enfant ; à 18 jours consécutifs pour une naissance multiple ;
- Plus les 3 jours d'absence autorisés prévus par le Code du travail ;
- Il doit avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance des dates de début et de fin du congé ;
- Pendant ce congé, il peut, sous certaines conditions, percevoir des indemnités journalières.



PROTÉGER ET SERVIR

Soucieux d'offrir à chacun les meilleures conditions d'épanouissement personnel et professionnel le Groupe APICIL et MIEL Mutuelle associent leur expertise et leur fine connaissance des métiers de la grande distribution. Présents sur l'ensemble du territoire, ils vous accompagnent pour la protection sociale de vos salariés, en santé et en prévoyance.

Votre conseiller dédié :

Marc DEROUDILLE

06 63 93 9183

marc.deroudille@apicil.com

apicil.com | mielmut.fr



MIEL
Mutuelle

■ GROUPE APICIL



GROUPE
APICIL

MIEL Mutuelle - Mutuelle Interprofessionnelle Européenne - Mutuelle agréée aux dispositions du livre I du code de la mutualité (RHS n° 726 396 746), dont le siège social est situé 11, rue du CDS de Lin - 42025 SAINT-ETIENNE Cedex 1, substituée pour le substituer, ses garanties d'assurance en complémentarité totale par la Mutuelle MIELCS - MIELCS - Mutuelle agréée par les dispositions du Livre I du Code de la Mutualité, créée en septembre 2002 par le numéro 302 527 155 dont le siège social est situé 16, rue François Perret - 42300 Cully-le-Duc. Fiche contentieux n°1118, FCR1040. Communication interne contrôlée à compter du 01/01/2018 - PMA - St-Etienne - Conception : PMAV

BULLETIN DE PAIE PRÉVOYANCE – MUTUELLE

BULLETIN DE PAIE

Un bulletin de paie, obligatoirement remis au salarié ou dématérialisé, doit comporter les mentions figurant aux articles R. 3243-1 et suivants du Code du travail ; il précise notamment l'intitulé de la Convention collective (CCN 3305 IDCC 2216 pour la grande distribution alimentaire).


Le bulletin de paie ou un document annexe, selon les cas, sert de support à l'information que doit recevoir le salarié sur certains droits : repos compensateur, participation et intéressement notamment.

Il doit comporter, en caractères apparents, une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

S'agissant de salariés exerçant une activité de représentation syndicale, la nature et le montant de la rémunération de cette activité doivent figurer sur une fiche annexée au bulletin de paie.

Bulletin de paie dématérialisé : l'employeur doit informer les salariés de sa décision de dématérialiser le bulletin de paie au moins 1 mois à l'avance.

- Le salarié a le droit de s'opposer à cette transition.
- Le salarié peut faire part de son opposition à tout moment.
- L'employeur doit garantir la confidentialité des informations contenues dans le document.
- Le e-bulletin peut notamment être conservé dans un coffre-fort numérique.

- 
- La fiche de paie électronique doit être disponible et accessible pour le salarié pendant une durée de 50 ans ou bien jusqu'à ce que le salarié atteigne l'âge de 75 ans.
 - En cas de cessation d'activité, le service paie doit mettre à disposition des bulletins de salaire et doit informer les salariés 3 mois avant la fermeture afin qu'ils puissent récupérer leurs fiches.
 - Le salarié doit pouvoir accéder et récupérer simplement (sans manipulations complexes et répétitives) ses bulletins de salaire électroniques.
 - Le service en ligne associé au CPA (Compte Personnel d'Activité) doit permettre au salarié qui en est titulaire d'accéder à toutes ses fiches de paie dématérialisées. Il est de la responsabilité de l'entreprise ou du prestataire agissant pour elle de garantir l'accès aux e-bulletins via ce service.

PRÉVOYANCE

Les salariés bénéficient d'une prévoyance de branche qui a pour objet de verser aux ayants droit une indemnisation sous forme de rente ou de capital, pour faire face aux accidents graves de la vie : invalidité ou décès du salarié.

MUTUELLE SANTÉ ENTREPRISE

Tout employeur a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale.

La couverture collective obligatoire doit remplir les conditions suivantes :

- la participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le reste est à la charge du salarié) ;
- le contrat doit respecter un socle de garanties minimales (panier de soins minimum) ;
- le contrat est obligatoire pour les salariés, sauf dans les cas où le salarié refuse la mutuelle.

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Le CSE remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise.

Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés. Il permet la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives complémentaires.

Le CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020.

Si vous êtes concernés, n'hésitez pas à prendre contact avec la FGTA-FO, nous vous apporterons toute l'aide nécessaire pour la mise en place des élections.

DROIT SYNDICAL

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution et par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En particulier, les entreprises doivent veiller à l'égalité de progression de carrière des militants syndicaux, au respect de l'égalité de traitement en matière de rémunération et de formation continue entre les salariés titulaires d'un mandat de négociation et les autres salariés.

Les heures de délégation sont considérées comme du temps de travail effectif.

On ne sait pas à quoi ressemblera
la famille des salariés dans le futur.
Une chose est sûre, on saura toujours
innover pour mieux la protéger.

#DÉPENDANCE



50 ans d'innovation au service des familles

L'OCIRP, Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, est un assureur à vocation sociale paritaire à but non lucratif. Il protège le salarié et sa famille face aux risques de la vie dans le cadre de contrats collectifs d'entreprise ou de branche professionnelle. Ses garanties s'expriment sous la forme de rentes et d'un accompagnement social spécifique en cas de décès ou de perte d'autonomie. L'OCIRP, c'est près de 6 millions de garanties dans 1,4 million d'entreprises adhérentes.

OCIRP.FR

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE

OCIRP
protéger. agir. soutenir

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les entreprises sont tenues d'organiser leurs processus de recrutement dans les mêmes conditions pour tous :

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi concerné, afin d'apprécier les compétences d'un(e) candidat(e) et ses aptitudes à occuper cet emploi.

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, à ancienneté égale et pour un même niveau de compétences, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

La rémunération comprend le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement. Les différents éléments composant le calcul de la rémunération ne doivent pas être discriminants pour les salarié(e)s ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation.

Les augmentations de salaire applicables aux salarié(e)s de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Un(e) salarié(e) revenant de congé de maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues ou décidées pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (c. trav. art. L. 1225-26).

Les employeurs réalisent chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et prennent, si besoin est, les mesures nécessaires pour le réduire. Ce diagnostic est présenté chaque année au CSE, dans le cadre de l'examen du rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir accès aux mêmes parcours professionnels ; ils doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne les postes à responsabilité. Les entreprises s'engagent à informer les salariés des offres d'emploi de l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le conjoint travaille dans la même entreprise, elle s'efforce de proposer à celui-ci, prioritairement dans le temps, un emploi similaire à celui qu'il occupait précédemment, dans des conditions acceptables sur le plan familial et compatibles avec les besoins de l'entreprise.

FORMATION

Tout salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel qui doit donner lieu à la rédaction d'un document, dont une copie lui est remise, pouvant permettre notamment la formalisation des propositions énoncées lors de l'entretien.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié mais est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. C'est un outil d'accompagnement des parcours professionnels des salariés dans l'entreprise qui permet également à chacun d'entre eux d'être acteur de son évolution.

L'évolution législative en cours sur la formation professionnelle ne nous permet pas de développer ce chapitre mais citons deux dispositifs dans la branche :

• LE CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)

Les formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Le salarié peut néanmoins en informer son employeur, notamment si ses horaires de travail ne sont pas fixes, afin d'examiner en commun comment ses horaires de travail et de formation peuvent s'articuler.

Lorsque les formations sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu, le calendrier de la formation, le prestataire de formation et le lieu de la formation.

• LE CQP (CERTIFICATION DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE)

Le CQP permet aux salariés de la branche d'attester et de valoriser leurs connaissances, leurs compétences et leurs expériences, auprès de toutes les entreprises de la branche.

Il existe deux voies pour préparer un CQP :

- **Par la formation**, si la personne a besoin de suivre un parcours de formation pour progresser jusqu'au niveau du CQP. La formation peut être mise en place par l'employeur dans le cadre des activités de l'entreprise (plan de formation ou période de professionnalisation) ou à titre personnel (par le compte personnel de formation ou le congé individuel de formation). Le CQP peut également être préparé par l'alternance, mais uniquement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

- **Par la validation des acquis de l'expérience (VAE)**, pour les salariés ou personnes en recherche d'emploi qui justifient d'au moins un an d'expérience en rapport avec le CQP.

FORMATION SYNDICALE

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Le congé de formation, économique, sociale et syndicale est **ouvert à tous les salariés**, élus ou non. La durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année par un salarié **ne peut excéder 12 jours**. Elle ne peut excéder **18 jours pour les animateurs des stages et sessions**. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée. Le salarié bénéficiant du congé de formation, économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

(Art. L.2145-5 c. trav. Art. L.2145-6 c. trav. Art. L.2145-7 c. trav.).



NOUVEAU : LE GUIDE DU STAGIAIRE

Afin d'expliquer et de faciliter les démarches d'inscription à nos adhérents, nous avons élaboré un guide du stagiaire qui présente les démarches à suivre avant, pendant et après la formation.

Il vous sera transmis avec le guide de la formation et vous pouvez aussi le consulter sur le site de la FGTA-FO.

LE MAINTIEN DE SALAIRE REMPLACE LA SUBROGATION

Un décret remplace l'ancien système de subrogation par un maintien de salaire obligatoire (c. trav. art. L. 2145-6 modifié). Désormais, les employeurs ne peuvent plus demander aux organisations syndicales le remboursement des salaires pour les congés de formation économique et syndicale. La rédaction de l'article L2145-6 a été modifiée et devient :

"Le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue".

NOUVEAU :

l'employeur peut dorénavant décaler de 6 mois une demande de formation sans obligation de passer par le CSE. Les anciennes règles s'appliquent pour la formation commission santé sécurité et conditions de travail : l'employeur doit consulter le CSE pour tout refus ou modification de date.

MODÈLE DE LETTRE TYPE POUR VOTRE DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION

(Nom).....
(Prénom)
(Adresse)

Monsieur le Directeur de...
Madame la Directrice de...
(Adresse)

Objet : Demande d'autorisation d'absence
(Lettre recommandée avec AR ou lettre remise
contre décharge)

(Lieu)....,
le (Date) *

Monsieur le Directeur/Madame la Directrice,

Dans le cadre des dispositions légales concernant le congé de formation économique, sociale et syndicale (article L.2145-5 du Code du travail), j'ai l'honneur de vous demander une autorisation d'absence du .././2018 au .././2018 pour participer à une session d'études syndicales organisée par le Centre de formation de militants syndicalistes de la Confédération générale du travail Force Ouvrière.

L'article L.2145-6 du Code du travail prévoit, depuis le 1^{er} janvier 2018, que : "le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération. L'employeur verse les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération maintenue".

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

FORMATION DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

Dorénavant, les titulaires du CSE peuvent bénéficier d'une formation.

- Ces formations seront renouvelées lorsque les représentants auront exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutif ou non.
- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficieront d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours.
- Le salaire sera maintenu par l'employeur et les frais de la formation seront pris en charge par le budget de fonctionnement.
- Cette formation sera imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale. (Art. L.2315-63 du c. trav.).



**ATTENTION : SOUS RÉSERVE DE TOUTES MODIFICATIONS FAISANT SUITE
À LA PUBLICATION DES DÉCRETS D'APPLICATION AU JO**

HEURES DE DÉLÉGATION ATTRIBUÉES AUX MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

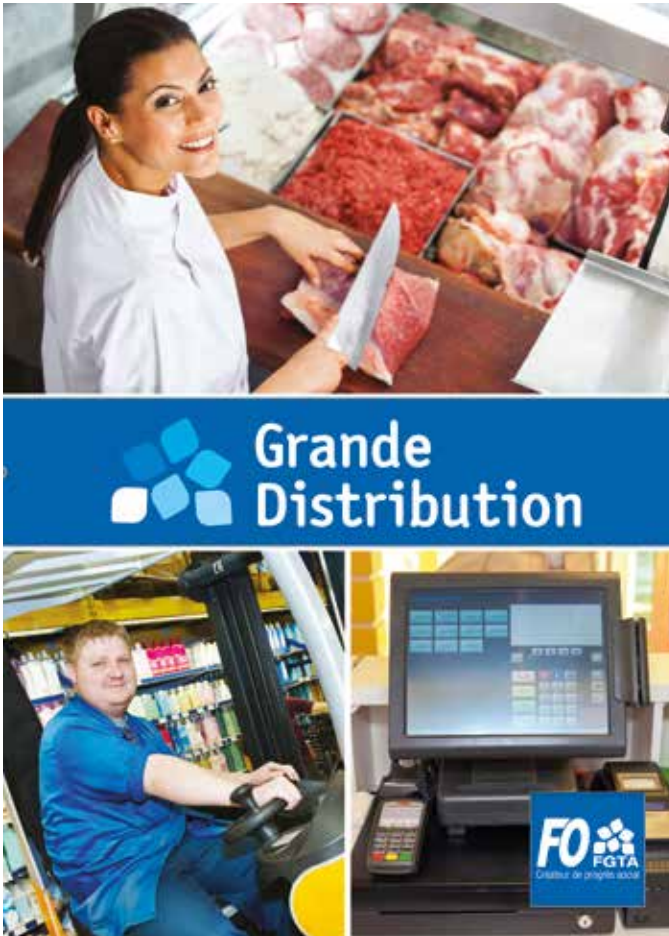
Lorsque les membres du comité social et économique sont également représentants de proximité, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions défini par l'accord prévu à l'Article L.2313-7 peut rester inchangé par rapport au temps dont ils disposent en vertu de l'accord prévu à l'Article L. 2314-7 ou, à défaut du tableau ci-dessous.

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 299	11	22	242
300 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 699	14	24	336
700 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546
2000 à 2249	22	26	572
2250 à 2499	23	26	598
2500 à 2749	24	26	624
2750 à 2999	24	26	624
3000 à 3249	25	26	650
3250 à 3499	25	26	650
3500 à 3749	26	27	702
3750 à 3999	26	27	702

Les effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement distinct.

Conditions et limites

Cette formation sera de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. (Article L2145-11 du Code du travail).



FORMATION DES ÉLUS

DE LA COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT)

- Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, ou, le cas échéant, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- Le financement des formations sera pris en charge par l'employeur ; les dépenses de formation (frais pédagogiques, de séjour et de déplacement) et la rémunération des salariés seront prises en charge par l'employeur.

Cette formation ne s'impute pas sur le congé de formation économique, sociale et syndicale. (Art. L.2315-18 du c. trav.).

Elle sera organisée sur une durée de 5 jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés et sur une durée de 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

IMPORTANT : RENOUELEMENT DE LA FORMATION

Le renouvellement de la formation des membres de la délégation du personnel du comité social et économique fait l'objet de stages distincts de celui organisé lors de la première désignation. Ce renouvellement a pour objet de permettre au membre de la délégation du personnel d'actualiser ses connaissances et de se perfectionner.

À cet effet, le programme établi par l'organisme de formation doit :

- avoir un caractère plus spécialisé ;
- être adapté aux demandes particulières du stagiaire ;
- tenir compte notamment des changements technologiques et d'organisation affectant l'entreprise, l'établissement ou la branche d'activité (Art. R. 2315-11 du Code du travail).

À SAVOIR : LE CHOIX DE L'ORGANISME DE FORMATION

La formation en ligne : un objectif de 10 000 formations par an.

Quelques chiffres : pour la formation en ligne, en 2015, nous avons 125 inscrits, en 2017, nous sommes arrivés à 1 180 inscrits et 519 formations en plus réalisées. Avec 64 % d'ancrage mémoriel... 2 252 sessions... 951 évaluations (quelques détails dans le tableau ci-après). Nous avons démocratisé l'accès à la formation syndicale. Et ce n'est pas ce que l'on appelle l'e-learning, c'est un véritable ancrage ! Cela coûte cher, mais la Fédération en supporte le coût parce que nous sommes convaincus que c'est efficace. Que cette formation en ligne a de l'avenir, compte tenu notamment de l'éloignement et de la digitalisation des métiers. Aujourd'hui, on parle de plus en plus de télétravail, de travailleurs isolés ou indépendants... Pour eux, nous créons de nouveaux modules de formation en ligne.



Pour 2018, nous mettons à votre disposition de nouveaux modules en ligne. Ils traitent des ordonnances Macron, la mise en place du CSE et des représentants de proximité ainsi que la préparation aux élections.

**NOUVEAU :
LA FGTA-FO INNOVE : LA VISIOCONFÉRENCE EN RENFORT !**

La mise en place du comité social et économique, au plus tard au 31 décembre 2019, implique de nouvelles élections et nous devons anticiper et accompagner efficacement nos équipes pour la réussite de ce nouveau défi. Pour ce faire et en complément des formations traditionnelles et en ligne, nous proposons à nos adhérents des formations en visioconférence. La procédure de connexion est simple ; il suffit de contacter l'INACS afin de s'inscrire sur l'une des dates qui seront proposées. Vous recevrez ensuite un identifiant, qui vous permettra de rejoindre la salle virtuelle FGTA-FO en téléchargeant l'application KLOOD depuis vos ordinateur, tablette, smartphone,... La Fédération s'est fixée l'objectif de former au moins soixante sections syndicales par an, de mettre en place, dans un premier temps, dix stages de douze personnes, avec à la clé la création de soixante sections potentielles.

COMMENT S'INSCRIRE ?

Contactez le secrétariat de l'INACS au 01 42 50 85 10 ou par e-mail : secretariat@inacs.fr

Les informations à communiquer concernent :
vos nom, prénom, nom de l'entreprise, adresse personnelle, téléphone et adresse e-mail.
Une fois votre inscription enregistrée, vous recevrez par e-mail vos identifiant et mot de passe. Ils vous permettront d'accéder à votre formation en ligne.

Nous comptons sur votre participation.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Les horaires de travail doivent être affichés par l'entreprise 2 semaines à l'avance hors semaine en cours.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, sauf cas prévus dans la CCN.

Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives ((24 h de jour de repos + 11 h de repos quotidien). L'entreprise ne peut imposer un travail continu journalier d'une durée inférieure à 3 heures de temps de travail effectif, hors pauses (3 heures et 9 minutes pause rémunérée comprise).

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur 1 an, cette durée n'excède pas un plafond de 1 607 heures.

Quelle que soit la durée du travail en vigueur au sein de l'entreprise ou de l'établissement, la durée hebdomadaire du travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut être supérieure, en moyenne, à 42 heures.

PAUSE

On entend par "pause" un temps de repos compris dans le temps de présence journalier dans l'entreprise pendant lequel l'exécution du travail est suspendue.


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

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

Tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause (12mn) payée et prise avant la réalisation de la 5^e heure. Il est, en outre, rappelé qu'en application de l'Article L. 220-2 du Code du travail, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

TEMPS PARTIELS

Dans la grande distribution, les employeurs ont trop régulièrement recours au travail à temps partiel. La FGTA-FO a négocié et signé en 2014 l'Avenant 48 de la CCN pour les temps partiels, dont les principaux points sont les suivants :



La durée minimale du travail est portée à 26 heures (ou 29 heures en cas de modulation). Les heures de travail doivent être fixées de telle façon que les salariés à temps partiel qui le souhaitent et qui en ont exprimé le souhait par écrit à leur employeur puissent exercer une autre activité ou, autant que faire se peut, gérer leurs obligations familiales.

Les demandes individuelles pour un temps choisi inférieur à 26 heures sont obligatoirement écrites et motivées.

L'organisation du travail se fait sur des plages d'au moins 3 h 30 de travail continu au lieu de 3 heures.

Coupages : pour les magasins ouverts en continu, la durée maximale de la coupure est de 2 heures. Pour les magasins fermés à la mi-journée, la coupure est réduite à 3 heures au lieu de 4 heures.

Avenant compléments d'heures : ils sont réservés à des besoins temporaires d'activité et ne peuvent se substituer à des embauches en CDI.

Enfin, a été mis en place un droit opposable pour les salariés à temps partiel à se voir proposer les heures de travail, par priorité, avant tout recrutement.

Le contrat de travail doit prévoir le nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées, dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail hebdomadaire ou mensuelle. Les heures complémentaires sont assorties d'une majoration de salaire de 10 % pour celles accomplies dans la limite du 1/10^e de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la Convention collective ou les accords d'entreprise ou d'établissement aux salariés occupés à temps complet, notamment en termes de promotion, de formation, d'accès au logement et pour les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet bénéficient d'un droit prioritaire, à compétences égales, pour obtenir un emploi de la même catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.



#CarrefourRecrute

J'ai trouvé ma vocation professionnelle
et l'emploi qui va avec.

Carrefour recrute 5 500 jeunes en alternance par an,
réel tremplin vers l'insertion professionnelle.

www.recrute.carrefour.fr

SALAIRES ET PRIMES

Salaires minima mensuels bruts garantis pour 151,67 heures mensuelles et un temps de pause de 7,58 heures (en euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)	Pause (5 % de 151,67 heures soit 7,58 heures)	Salaire mensuel minimum garanti (1)
1				
1 B (après 6 mois)	9,78	1 483,33	74,13	1 557,47
1 A (6 premiers mois)	9,77	1 481,82	74,06	1 555,87
2				
2 B (après 6 mois)	9,85	1 493,95	74,66	1 568,61
2 A (6 premiers mois)	9,78	1 483,33	74,13	1 557,47
3				
3 B (après 12 mois)	9,97	1 512,15	75,57	1 587,72
3 A (12 premiers mois)	9,86	1 495,47	74,74	1 570,21
4				
4 B (après 24 mois)	10,534	1 597,69	79,85	1 677,54
4 A (24 premiers mois)	10,00	1 516,70	75,80	1 592,50

Grille 2017 renégociée toutes les années par FO et qui s'applique selon le niveau de classification et fonctions repères tous les ans. (consultable en annexe de la Convention collective).

Prime annuelle

Les salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle versée en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Conditions d'attribution :

1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement : en cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois et la prime est versée au prorata du temps de présence.

Être titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement.

Le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées par la Convention collective, est égal à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues).

TRAVAIL DU DIMANCHE DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS

TRAVAIL DU DIMANCHE

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

Il est interdit d'occuper plus de 6 jours d'affilés un même salarié.

En fonction de dérogations de plein droit ou temporaires instituées par la loi, les salariés peuvent être amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche :

Travail régulier ou habituel le dimanche matin jusqu'à 13h : le repos dominical doit commencer à 13h. Dans ce cas, les heures effectuées sont rémunérées à **au moins + 30 %** pour les magasins d'une surface de vente supérieure à 400 m².

Les salariés doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutif comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.

Travail occasionnel ou exceptionnel du dimanche : il repose sur le volontariat avec une majoration égale à 100 % du salaire horaire qui vient s'ajouter à la rémunération mensuelle. Dans ce cas, il y a décalage et non suppression du jour du repos hebdomadaire légal qui doit être accordé dans la quinzaine qui suit ou précède le dimanche ou le jour de repos hebdomadaire travaillé.

TRAVAIL DE NUIT

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

Majorations de salaire :

Toute heure, accomplie entre 21 heures et 22 heures donne lieu à une majoration de 5 % du salaire horaire de base.

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

Repos compensateur : le salarié a droit à un repos de :

- 1 jour ouvré, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période retenue par l'entreprise est compris entre 300 heures et 900 heures ;
- 2 jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est au moins de 900 heures ;
- 3 jours ouvrés, si le nombre d'heures de nuit travaillées au cours de la période est supérieur à 1 300 heures.

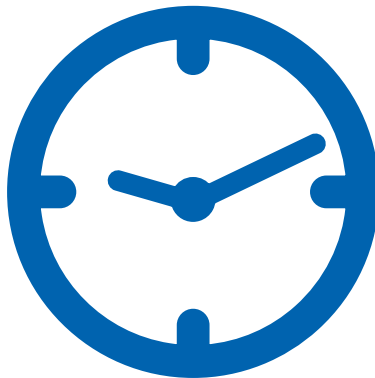
JOURS FÉRIÉS

Chaque salarié bénéficie de 6 jours fériés en sus du 1^{er} mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés.

Les fériés travaillés donnent lieu, au choix du salarié :

- soit au paiement au taux horaire contractuel des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle,
- soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 15 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.

Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituel, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômé collectivement dans l'établissement, bénéficie, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 journée ou de 1 demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

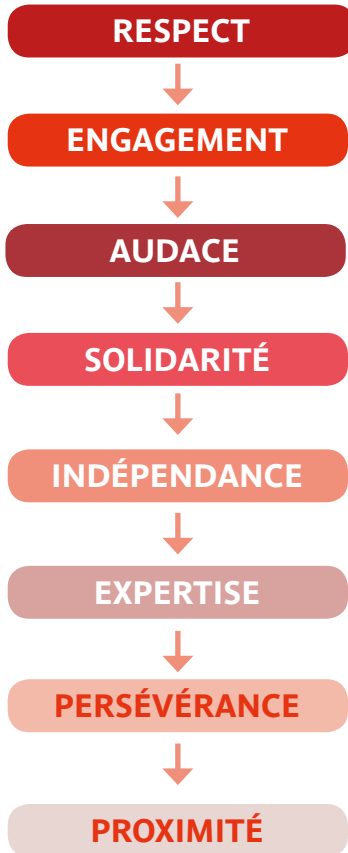


LA FGTA-FO

Fédération regroupant une partie importante des activités du secteur privé, la FGTA-FO est aujourd’hui une force majeure au sein de la branche d’activités liées à la grande distribution alimentaire, développant jour après jour la présence et le crédit de FO auprès des salariés.

LES VALEURS DE LA FGTA-FO

Les valeurs ne sont pas que des mots. Elles sont le moteur de nos actions.



Adhérez à FO,

c'est être soutenu dans son quotidien professionnel par le seul syndicat libre et indépendant des partis politiques et des directions :

- Vous êtes conseillé et défendu par un service juridique,
- Vous bénéficiez de formations syndicales dispensées par des experts,
- Vous êtes informé de vos droits et de l'actualité sociale (guide, magazine, site internet, réseaux sociaux, etc.),
- Vous êtes accompagné par une équipe dynamique, solidaire et compétente pour mener à bien votre mandat syndical si vous vous présentez sur les listes FO pour défendre vos droits et améliorer votre pouvoir d'achat et vos conditions de travail,
- Vous êtes défendu par l'association de consommateurs FO en cas de litige.

Le coût de l'adhésion est minime : de 6 € à 14 € par mois selon la qualification et le salaire. Elle est déductible des impôts pour 66 % de sa valeur dans la limite de 1 % du revenu brut imposable, ou d'un crédit d'impôt équivalent. (sauf quand la déclaration est faite aux frais réels).

Vous pouvez effectuer votre demande d'adhésion en ligne :
www.fgtafo.fr/adherer/



DEMANDE D'ADHÉSION

Nom :

Nom et adresse de l'entreprise :

Prénom :

Adresse :

Tél. :

Mail :

Profession :

Son activité :

Fait à :

Le :

Signature :

WWW.FGTAFO.FR

NOTE



A series of horizontal dashed lines providing a space for writing a note.

NOTRE EXPERTISE ACCOMPAGNE VOS NÉGOCIATIONS

60⁺

C'EST LE NOMBRE D'ANNÉES
D'EXPERTISE D'HUMANIS DANS
L'ACCOMPAGNEMENT
DES NÉGOCIATEURS

Qui a dit que vous étiez seul à vous engager pour la protection sociale des salariés ?

Les experts **Humanis** sont à vos côtés et vous conseillent dans la négociation et la mise en place d'accords d'entreprise et de branche en santé, prévoyance et épargne salariale. Acteur majeur de la négociation paritaire collective depuis 60 ans, le Groupe **Humanis** partage les mêmes valeurs et objectifs que vous : l'humain au cœur de la négociation pour le bien-être des salariés.

Contactez votre interlocuteur : **Jean-Paul Lefebvre**
06 08 74 84 75 • jeanpaul.lefebvre@humanis.com

humanis.com

**Ensemble, pour assurer
votre tranquillité**

Institution paritaire, forte de plus de 40 ans d'expérience, nous sommes spécialisés dans l'assurance collective de personnes. Nous proposons aux salariés des branches des garanties de prévoyance (frais de santé, décès, invalidité) prévues par leur Convention Collective Nationale.

Et parce que nous faisons des hommes et leur santé notre priorité, nous les accompagnons à chaque étape de leur vie en proposant des services au plus près de leur préoccupation.

APGIS

12, rue Massue
94684 Vincennes cedex
Tél. 01 49 57 16 00
www.apgis.com