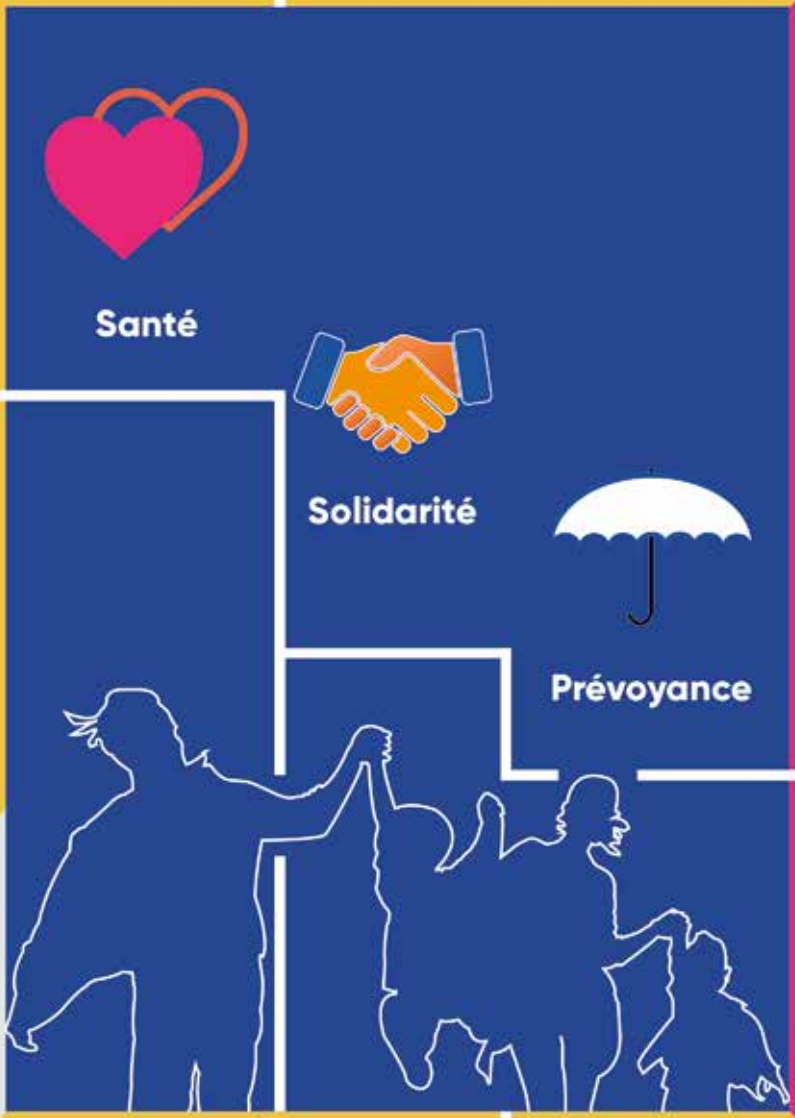
LE GUIDE

DES DROITS DES EMPLOYÉS SALARIÉS DE LA GRANDE DISTRIBUTION

FO FGTA
La force et la cohésion

www.fgtafo.fr

Engagés à vos côtés



apgis

APGIS - Institution de prévoyance agréée par le Ministère chargé de la Sécurité sociale sous le n°930, régie par les articles 931-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale. SIREN N°304 217 904 - Siège social : 12 rue Massue - 94684 VINCENNES cedex

apgis.com

ÉDITO

LA FORCE ET LA COHÉSION POUR LA DÉFENSE DES INTÉRÊTS COLLECTIFS

Cher(e) adhérent(e)
et futur(e) adhérent(e),

Ce début d'année 2023 s'annonce compliqué compte tenu des annonces faites depuis la rentrée de septembre. Les différentes crises, qu'elles soient économique ou énergétique, sont bien présentes et demandent aux salariés un double effort, sur leurs lieux de travail et dans leurs foyers.

Malgré cela, la FGTA-FO première organisation syndicale dans la grande distribution alimentaire, ne perd pas de vu ses objectifs : améliorer le pouvoir d'achat, les conditions de travail des salariés.

Même s'il reste encore beaucoup à faire dans la grande distribution alimentaire. Par la négociation, la FGTA-FO a su notamment obtenir l'amélioration du statut social de la Convention collective.

La transformation du secteur engagée depuis un certain temps déjà (augmentation du nombre de magasin indépendants au détriment des magasins intégrés, digitalisation...) nous oblige à renforcer notre accompagnement auprès des élus et adhérents pour que vous puissiez mieux revendiquer et négocier au sein de vos entreprises, et ainsi sauvegarder et améliorer vos acquis sociaux.

Le premier cycle électoral des CSE arrive à son terme pour de nombreuses enseignes, les élections qui sont un lourd travail sur le terrain pour les équipes pourront compter sur la FGTA-FO afin d'être soutenues. Notre syndicat met tous ses moyens au service des représentants et des travailleurs pour les informer et les aider. Vous pouvez ainsi solliciter le service communication pour vos tracts, profession de foi et autres supports informatifs. Mais aussi le service juridique pour toutes questions concernant le protocole d'accord préélectoral, la constitution des listes (parité et alternance). Ce travail collectif a déjà payé dans plusieurs enseignes où la FGTA-FO a amélioré ses résultats en devenant première organisation syndicale, mais le travail ne s'arrête pas là !

Une autre obligation s'impose aux équipes de la FGTA-FO : renforcer et développer vos compétences. Les thèmes de négociation sont de plus en plus nombreux en entreprise et pour faire face à ces spécificités, il est devenu plus que primordial de se former. Là encore vous pouvez compter sur la FGTA-FO et son organisme de formation, l'INACS, qui travaillent au plus près des besoins du terrain en préparant des formations sur mesure.

Depuis son congrès à Caen en juin dernier, la FGTA-FO poursuit son développement pour continuer à défendre et accompagner ses syndicats et ses adhérents. Vous pouvez compter sur notre soutien pour atteindre notre objectif principal : développer la représentativité de la FGTA-FO afin de porter plus fort nos revendications en faveur des salariés.

Angélique Bruneau - Secrétaire fédérale

Mise à jour décembre 2022

Alternance
de CAP à BAC+5
sur de nombreux métiers

toutes nos opportunités sur :

recrute.carrefour.fr

SOMMAIRE

1. ABSENCES AUTORISÉES 6

2. LES CONSÉQUENCES SOCIALES D'UN TRANSFERT D'ÉTABLISSEMENT À UN NOUVEL EMPLOYEUR 7-8

3. CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE 9-10

4. CONGÉS 11-14

5. PROTECTION SOCIALE 14-16

6. ORGANISATION DU TRAVAIL 17-18

7. SALAIRES ET PRIMES 19

8. TRAVAIL DU DIMANCHE DE NUIT ET DES JOURS FÉRIÉS 20-22

9. FORMATION PROFESSIONNELLE 23-26

10. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 27-28

11. FORMATION DES MEMBRES CSE 29-34

12. LA FGTA-FO 35

13. QUESTIONS/ RÉPONSES 36-37

#1. 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 ;**
- Décès du conjoint, du partenaire Pacs ou d'un enfant à charge : **5 jours ouvrés ;**
- Décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beaux-parents : **3 jours ouvrés ;**
- Décès d'un grands-parents du salarié ou de son conjoint, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un petits-enfants : **1 jour ouvré ;**
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : **2 jours ouvrés.**

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

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

#2. CONSÉQUENCES SOCIALES D'UN TRANSFERT D'ÉTABLISSEMENT À UN NOUVEL EMPLOYEUR

> LE TRANSFERT DES CONTRATS

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

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

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

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

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

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

Pour rappel, il y a modification du contrat de travail quand un élément essentiel du contrat est modifié :
- **la rémunération contractuelle ;**
- **la durée du travail ;**
- **le lieu de travail, dans la mesure où le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique distinct ;**
- **la qualification professionnelle ;**

> LE TRANSFERT DU STATUT COLLECTIF

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

Cette procédure s'articule autour de trois principes :
- **information préalable du comité social et économique (CSE) s'il existe ;**
- **information préalable des salariés ;**
- **respect d'un délai de prévenance suffisant pour permettre d'éventuelles négociations.**

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

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

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

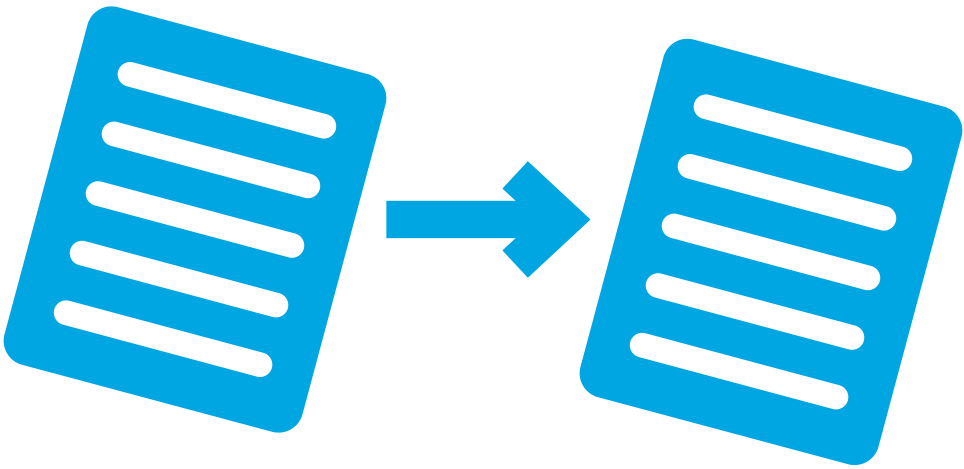
En ce qui concerne les accords collectifs, le transfert légal des contrats de travail constitue un cas de mise en cause des accords.

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

La convention et les accords collectifs mis en cause continuent à produire effet pendant une durée totale de 15 mois (un délai de préavis qui s'élève à 3 mois, ajouté à un délai de survie qui s'élève à 1 an).

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

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



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

Selon le motif, de recours un tel contrat n'est pas obligatoirement conclu avec un terme précis. De ce fait, il n'est pas énoncé de date de fin de contrat, ni de durée maximale. En revanche, il doit comprendre une durée minimale.

> IL EXISTE PLUSIEURS TYPES DE CDD ET NOTAMMENT :

Le CDD pour accroissement temporaire d'activité

- CDD pour augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise
- 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.

Le CDD saisonnier

Il s'agit d'un CDD pour l'exécution de travaux qui se répètent chaque année, à date à peu près fixe, en fonction des rythmes des saisons ou des modes de vie collectifs. L'activité saisonnière ne doit en aucun cas être confondue avec l'accroissement temporaire d'activité.

Cette distinction est importante en pratique car l'embauche en CDD saisonnier ne donne pas droit au versement d'une indemnité de fin de contrat au salarié et le contrat ne comporte pas de terme précis.

> CE QUE LE CONTRAT DOIT MENTIONNER

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

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

Il est interdit de recourir à un CDD :

- Pour des emplois permanents dans l'entreprise ;
- Pour remplacer un salarié gréviste ;
- Sur le poste d'un salarié licencié économique pendant les six mois 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

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

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

#4. CONGÉS

> CONGÉS PAYÉS

Tout salarié a droit à 2,5 jours de congés payés par mois travaillé entre le 1er 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 1er 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 1er mai suivant la date à laquelle l'ancienneté prévue a été atteinte.

> 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 4e 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 congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance. Il s'agit d'un congé accordé après la naissance d'un enfant et sans condition d'ancienneté.

Les bénéficiaires

Ce congé est ouvert au père salarié ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant né.

Il est accordé quelques soit le type de contrat de travail et également aux stagiaires et aux demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un revenu de remplacement.
Ce congé est également ouvert au père d'un enfant mort-né, ou né viable et décédé.

La durée du congé

Le congé est de 25 jours calendaires, depuis le 1er juillet 2021. En cas de naissance multiples, le congé de paternité est composé de 32 jours calendaires.
Au total, le père bénéficiera donc au minimum, de 28 jours de congés (dont 3 jours ouvrables attribués pour la naissance).

Le congé paternité est composée de 2 périodes :

- 4 jours calendaires consécutifs et obligatoires, suivant immédiatement le congé de naissance (prolongée de droit, à la demande du salarié en cas d'hospitalisation de l'enfant, dans la limite de 30 jours.
- 21 jours (ou 28 jours) qui doivent être pris à la suite des 4 jours ou au plus tard, dans les 6 mois suivant l'évènement.

Pendant cette première période de 4 jours calendaires, il est interdit d'employer le salarié. Cependant, le salarié n'est pas tenu de prendre les 4 jours de congé de paternité, s'il ne peut pas bénéficier des indemnités journalières de sécurité sociale de paternité, faute d'en remplir les conditions d'ouverture du droit.

Pour le reste du congé (21 jours), celui-ci peut être fractionné en deux périodes de 5 jours minimum chacune.

Les formalités à accomplir pour la prise du congé

Le salarié avertit son employeur au moins 1 mois avant la date de début du congé :

- de la date prévisionnelle de l'accouchement au moins un mois avant celle-ci ;
- des dates de prise du congé ;
- de la durée du congé ou, s'il fractionne son congé, des durées des périodes de congés, au moins un mois avant le début de chacune des périodes.

Aucune condition de forme n'est prévue quant à l'information de l'employeur.

L'employeur régulièrement informé par le salarié de la date de prise du congé ne peut ni s'opposer à son départ, ni en exiger le report.

La méconnaissance par l'employeur des dispositions relatives au congé de paternité peut donner lieu à l'attribution de dommages-intérêts. En outre, l'employeur est passible d'amende prévue pour les contraventions de 5e classe.

> CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

À l'occasion de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, le salarié peut arrêter de travailler pour s'occuper de l'enfant ou diminuer son temps travail en concluant un avenant à son contrat de travail pour un passage à temps partiel.

Dans ce cas, il bénéficie d'un congé parental d'éducation, sous conditions :

- Avoir au moins 1 an d'ancienneté à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans en vue de son adoption ;
- Un mois au moins avant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, ou 2 mois avant le début du congé parental, le salarié doit informer son employeur (par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge) du point de départ et de la durée du congé parental.

La durée initiale maximale du congé est de 1 an. Le congé peut être renouvelé 2 fois et prend fin au plus tard lorsque l'enfant atteint son 3e anniversaire ou au 3e anniversaire de l'arrivée de l'enfant au foyer. Lorsque l'enfant adopté a plus de 3 ans et moins de 16 ans, le congé ne peut excéder 1 année à compter de l'arrivée au foyer.

La prise du congé à temps partiel
Pendant les 3 ans qui suivent la naissance de l'enfant (ou l'arrivée d'un enfant de moins de 3 ans au foyer de l'adoptant), le père ou la mère peuvent choisir de travailler à temps partiel pour une durée hebdomadaire qui ne peut être inférieure à 16 h.

Si l'enfant adopté a plus de 3 ans et moins de 16 ans, le parent peut également choisir de travailler à temps partiel mais pour une durée de 1 an au maximum.

Si l'employeur et le salarié ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la fixation des horaires à réaliser, c'est l'employeur qui fixe les horaires de travail du salarié.

Le refus du salarié d'accepter les horaires proposés n'est pas constitutif d'une faute grave dès lors que la proposition de l'employeur s'avère incompatible avec des obligations familiales impérieuses.

Les conséquences de la suspension du contrat de travail
Le congé parental suspend le contrat de travail et n'ouvre pas droit à des congés payés (excepté si le congé est pris à temps partiel).

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

Le congé parental à temps complet, n'est pas rémunéré sauf dispositions contraires mais le salarié peut, sous certaines conditions, prétendre à une indemnité versée par la caisse d'allocations familiales.

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

A l'issue d'un congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son emploi ou, si celui-ci n'est pas disponible, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente

> CALCUL DES CONGÉS PAYÉS ACQUIS EN 2022 (ARTICLE 7.1 DE LA CCN)

Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2022, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme une période de travail pour l'acquisition des congés et pour l'indemnisation correspondante ;

Les arrêts de travail dits "dérogatoires" indemnisés par la sécurité sociale sont considérés comme « absences pour maladie » pour l'application de l'article 7-1.1 relatif au calcul des congés payés.

> 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.

> PERMIS DE CONDUIRE

Paiement des absences pour subir les épreuves (théorique et pratique) du permis de conduire (A et B) dans la limite de 2 tentatives pour chacune des épreuves.

#5. PROTECTION SOCIALE

> 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 salaire 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.
- Le bulletin de salaire 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 touts ses bulletins de salaire dématérialisés. Il est de la responsabilité de l'entreprise ou du prestataire agissant pour elle de garantir l'accès aux e-bulletins via ce service.

Prévoyance

Les salariés bénéficient d'une prévoyance de branche qui a pour objet de verser aux ayants droit une indemnisa-

tion sous forme de rente ou de capital (rente éducation…), lors d'un accident grave de la vie : invalidité ou décès du salarié.

Mutuelle santé entreprise

Tout employeur a l'obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés en complément des garanties de base d'assurance maladie de la Sécurité sociale.
La couverture collective obligatoire doit remplir les conditions suivantes :

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

> RÉMUNÉRATION PENDANT UN ARRÊT MALADIE

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

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

- justifier de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée au premier jour de l'absence ;
- avoir justifié son incapacité dans les 48 heures par l'envoi du certificat médical à l'employeur ;
- être pris en charge par la sécurité sociale et être soigné en France, ou dans un État de l'Union européenne ;
- se soumettre, le cas échéant, à une contre-visite médicale.

Le montant et durée du versement du maintien de salaire

Au délai de carence de 3 jours avant versement des indemnité journalières, s'ajoute un délai de carence de 7 jours relatif au paiement du complément de salaire par l'employeur.

Ancienneté	Maintien de la rémunération pour les ouvriers/employés
1 à 5 ans	100% de la rémunération pendant 30 jours + 15 jours à 90%
5 à 10 ans	100% de la rémunération pendant 35 jours + 40 jours à 90%
10 à 15 ans	100% de la rémunération pendant 90 jours
15 à 20 ans	100% de la rémunération pendant 90 jours + 30 jours à 60%
+ de 20 ans	100% de la rémunération pendant 120 jours + 60 jours à 65%

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

La durée de l'indemnisation est augmentée de 10 jours par période de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour le calcul des indemnités dues au

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

> L'INAPTITUDE PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

> NOUVEAUTÉ 2023 : SUPPRESSION DU DÉLAI DE CARENCE

Suppression du délai de carence pour le complément de salaire en cas d'hospitalisation (maladie ou accident) des employés et ouvriers.

"Sont seuls considérés comme ayant été hospitalisés, les malades ayant passé une nuit à l'hôpital précédée et / ou suivie d'un arrêt de travail, ou ayant fait l'objet d'une hospitalisation en ambulatoire ayant donné lieu à arrêt de travail, ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (nouvelle rédaction des article 3-6.1 alinéa 2 et article 3-8.1 alinéa 2 – Annexe I et II de la CCN)".

#6. ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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

Le repos hebdomadaire est d'au moins 35 heures consécutives (24 h de jour de repos + 11 h de repos quotidien).

La convention collective nationale prévoit également que chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire, d'une journée ou de deux 1/2 journées supplémentaires par roulement.

Les entreprises doivent s'efforcer d'organiser le roulement, de telle sorte que les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier, une semaine sur quatre, de 48 h consécutives de repos.

En tout état de cause ils doivent bénéficier d'un repos de 48 h consécutives comprenant le dimanche, au moins toutes les 12 semaines.

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 (12 min) payée et prise avant la réalisation de la 5e 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.

Les coupures : 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 1/10e de la durée contractuelle de travail et de 25 % pour celles accomplies au-delà.

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

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

> AFFICHAGE DES HORAIRES

Les salariés à temps complet

Il n'existe pas de délai de prévenance à respecter pour la transmission de leurs horaires. L'employeur doit toutefois respecter un délai de prévenance suffisant, de sorte que cette répartition du temps de travail ne porte pas une atteinte excessive au droit du salarié, au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos (Cass. soc., 3 nov. 2011, n°10-14.702).

Les salariés à temps partiel

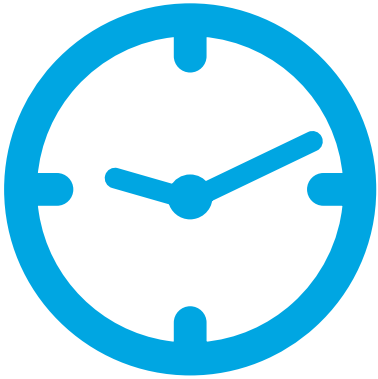
Les horaires de travail doivent être notifiés au salarié au moins deux semaines avant la date prévue.

Organisation du travail sur une période supérieure à la semaine

Le délai de prévenance des salariés quant à leur planning est d'au moins 7 jours.

Organisation du travail sur une base annuelle

Les horaires doivent être communiqués avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires. Cependant, les horaires peuvent être modifiés dans certains cas, dans un délai de 3 jours ouvrés avant la date prévue.



#7. SALAIRES ET PRIMES

Les salaires sont renégociés au niveau de la branche professionnelle et dans les entreprises tous les ans. En l'absence d'accord majoritaire d'entreprise, c'est la grille des minima de branche (IDCC 2216) qui s'applique à tous les salariés, après validation par le ministère du travail, et selon leur niveau de classification.

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

Conditions d'attribution :

- 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).

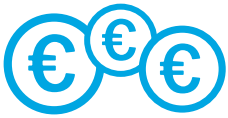
Si le salarié quitte l'entreprise avant la date de versement de la prime, celui-ci n'a pas le droit à la prime.

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

A l'inverse, en cas de transfert des contrats de travail chez un nouvel employeur, les salariés conservent le bénéfice de la prime.

> NOUVEAUTÉ 2023 : PRIME ANNUELLE

Les absences des salariés indemnisées au titre de l'activité partielle en raison de la crise sanitaire liée au Covid 19 au cours de l'année 2022, y compris celles liées à la situation personnelle ou familiale du salarié, sont considérées comme ayant donné lieu intégralement à rémunération pour la détermination du 12ème du salaire brut de base pour le calcul de la prime annuelle.
Les arrêts de travail dits "dérogatoires" indemnisés par la Sécurité sociale sont assimilés à des absences pour maladie visées à l'article 3-6-3 f de la CCN.



Pour consulter la dernière grille de salaire : consultez le site www.fgtafo.fr (rubrique grande distribution)

#8. 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'affilée un même salarié. En fonction de dérogations de plein droit ou temporaires instituées par la loi, les salariés peuvent être amenés à travailler régulièrement ou occasionnellement le dimanche.

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

Les salariés doivent bénéficier d'un repos de 48 heures consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 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 + récupération du jour de repos travaillé dans les 15 jours qui suivent ou précèdent 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 travaillée entre 21 heures et 22 heures donne lieu à une majoration de 5 % du salaire horaire de base.

Toute heure travaillée 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 1er mai. Ce nombre (en cas d'embauche en cours d'année) sera réduit en fonction du calendrier des jours fériés.

Les jours fériés travaillés donnent lieu, au choix du salarié :

- soit au paiement, au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en plus de la rémunération mensuelle,
- soit à un repos payé équivalent à prendre dans les 15 jours (précédant ou suivant le jour férié).

Les employés dont la journée, ou la demi-journée de repos habituel, coïncide avec un jour férié fixe dans la se(lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension), chômé collectivement dans l'établissement, bénéficient, en compensation de cette coïncidence jour férié fixe/repos habituel, de 1 jour-

née ou de 1 demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

> JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité, instituée afin d'assurer le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés.
À défaut d'accord collectif, l'employeur fixe les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité après consultation du CSE s'il existe.

En principe, l'accomplissement de la journée de solidarité s'effectue le lundi de pentecôte mais l'employeur peut fixer une autre date dans l'année.

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, il peut refuser d'exécuter cette journée supplémentaire de travail sans que cela constitue une faute.

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

Démission

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

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

La seule cessation du travail par le salarié ne suffit pas à caractériser sa volonté claire et non équivoque de démissionner. Un salarié s'absentant, sans motif, de son poste de travail n'est pas considéré comme démissionnaire mais comme ayant commis un abandon de poste.

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

Ouvriers/employés	Techniciens et agents de maitrise	Cadres
1 mois	2 mois	3 mois

> NOUVEAUTÉ 2023 : REPOS HEBDOMADAIRE DES SALARIÉS TRAVAILLANT HABITUELLEMENT LE DIMANCHE

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

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

L'inobservation du préavis expose celui qui en est responsable au paiement d'une indemnité compensatrice, voire à des dommages-intérêts. L'employeur peut cependant, dispenser le salarié d'exécuter son préavis, à sa demande, de sa propre initiative ou d'un commun accord.

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

Rupture conventionnelle individuelle

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).

L'avantage de ce mode de rupture consiste dans le fait que le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture conventionnelle au moment de la rupture de son contrat et il pourra prétendre au bénéfice de l'allocation chômage s'il en rempli les conditions.

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

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

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

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

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

- **Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement.**
- **Soit le 1/3 des 3 derniers mois.**

L'employeur et le salarié ont chacun un délai de 15 jour calendaires pour se rétracter, ce délai débutant le lendemain du jour de la signature et s'achevant le 15e jour à minuit.

Enfin, à l'issue du délai de rétractation, la convention de rupture conventionnelle est envoyée à l'administration pour homologation, laquelle s'assure du respect des conditions de forme et de la liberté de consentement des parties.

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

#9. FORMATION PROFESSIONNELLE

Nous avons complété la partie formation avec comme souci d'identifier vos interlocuteurs pour définir votre projet professionnel dans et hors de l'entreprise, les dispositifs de formation accessibles, un focus sur les certifications de la branche, et les formations accessibles pour les militants.

> CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Le Conseil en évolution professionnelle (CEP) permet au salarié de faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, d'élaborer et de formaliser un projet d'évolution professionnelle (reprise ou création d'activité, reconversion, formation...).

Il accompagne le salarié dans la formalisation et la mise en œuvre de leurs projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux dans les territoires.

Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les formations et les financements disponibles.

Le site "moncompteformation" vous permet maintenant de trouver un Conseiller en évolution professionnel près de chez vous.

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

Vous trouverez aussi une assistance en ligne de qualité.

> LE BILAN DE COMPÉTENCE

Les salariés peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles.

Il se passe en trois phases : une phase préliminaire qui permet d'analyser la demande et le besoin. une phase d'investigation qui permet de construire un projet professionnel et d'en vérifier la pertinence, et une phase de conclusion qui permet de prévoir les principales étapes pour la réalisation du projet professionnel.

Le bilan de compétence se termine par la présentation d'un document de synthèse.

Le financement passe par le compte personnel de formation (CPF) avec la possibilité d'un abondement de la part de l'entreprise. Des accords d'entreprises peuvent proposer d'autres possibilités. Pour les connaître, rapprochez-vous de vos élus FGTA-FO.

> ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel a pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi, et comporte des informations relatives :

- Au conseil en évolution professionnelle,
- A la validation des acquis de l'expérience,
- À l'activation du compte personnel de formation du salarié,
- Au crédit annuel résultant des versements de l'employeur et aux abondements qu'il est susceptible de financer en sus de ce versement.

L'entretien professionnel ne se confond pas avec l'entretien d'activité, ou d'évaluation, généralement annuel, ayant pour objet l'évaluation du travail du salarié.

C'est un outil d'accompagnement des parcours professionnels du salarié dans l'entreprise qui lui permet également d'être acteur de son évolution.

Il doit avoir lieu en moyenne tous les deux ans, de telle sorte que le salarié puisse bénéficier d'au moins 3 entretiens professionnels pour chaque période de 6 années.

Un entretien professionnel est de droit, à la demande du salarié, lorsque celui-ci n'en n'a pas bénéficié depuis plus de 24 mois.

Il doit être proposé au salarié après un mandat syndical et au retour de certaines absences longue comme une absence maladie ou un congé maternité.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, dont une copie est remise au salarié pouvant permettre notamment la formalisation des propositions énoncées lors de l'entretien.

Le salarié peut s'appuyer sur son bilan de compétence s'il le souhaite.

> LA RECONVERSION OU LA PROMOTION PAR L'ALTERNANCE - PRO A -

La Pro A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession par des actions de formation en alternance, pour obtenir "le certificat CléA," ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

La Pro A concerne les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP* correspondant au grade de licence.

Les titres et diplômes qui peuvent être suivis sont définis par un accord de branche.

La Pro A est mise en œuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et se traduit par un avenant au contrat de travail.

Elle peut se dérouler en tout ou partie sur le temps de travail. La partie de la Pro A se déroulant sur le temps de travail n'entraîne pas de réduction de la rémunération. La formation est prise en charge par la branche.

> LE CPF (COMPTE PERSONNEL DE FORMATION)

L'utilisation du CPF

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

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

Ce compte est crédité de 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 €) au prorata pour les temps partiels ayant effectué sur l'année moins de 803,5 h. 800 € (plafonné à 8 000 €) pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 (CAP, BEP), et pour les travailleurs reconnus handicapés.

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

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

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

La campagne de saisie des heures DIF est terminée depuis le 5 juillet 2021.

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

*Répertoire national des certifications professionnelles

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

Les heures non déclarées avant cette date, sont donc perdues.

Formation CPF

La formation doit être choisie parmi les formations éligibles au Compte personnel de formation : les certifications du RNCP (registre national des certifications professionnelles) ainsi que certains dispositifs : la VAE, le bilan de compétence, le permis de conduire ou le stage pour reprise d'entreprise...

Pour vous accompagner dans votre projet et le choix de la formation vous pouvez rencontrer un conseiller en évolution professionnel (CEP).
Plus de renseignements sur https://www.mon-cep.org/

Mobilisation du CPF hors du temps de Travail

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

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

Abondement

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

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

- Un CQP de branche ou CQPI en lien avec la branche
- Dans le cadre d'un bilan de compétence
- Pour l'évaluation ou les formations CLEA

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

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

CPF sur le temps de travail

Lorsqu'elle est suivie pendant le temps de travail, dans une logique de coconstruction entre l'employeur et le salarié :

- Le salarié doit demander une autorisation d'absence rémunérée à son employeur au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours pour une formation d'une durée de six mois ou plus.
- L'employeur dispose d'un délai de 30 jour calendaire pour notifi er sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.
- Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits du salarié ou aux plafonds d'alimentation, l'employeur peut financer à la demande du titulaire des abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation (L6323-4, II) ;
- Un accord d'entreprise ou de groupe peut prévoir parmi les actions de formation éligibles au CPF celles pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans les conditions définies par cet accord, de tels abondements (L. 6323-11, al.5).

Mobilisation de plein droit sur le temps de travail

CLEA socle de compétence, il prouve que vous avez des connaissances et des compétences professionnelles solides et que vous pouvez occuper différents postes dans votre entreprise.

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

CLEA numérique, il s'agit d'un module complémentaire qui prouve que vous avez les compétences relatives aux usages fondamentaux du numérique au sein d'un environnement de travail.

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

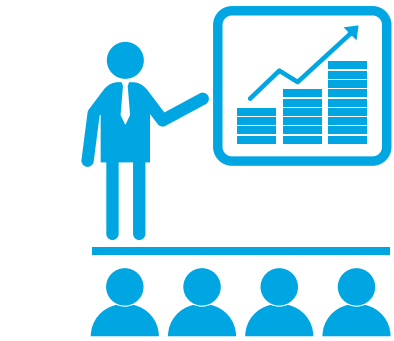
Soyez vigilant dans l'utilisation de votre CPF. Ne répondez pas aux sollicitations par courriel ou par téléphone non demandé. Ne transmettez pas votre numéro de sécurité social et votre mot de passer. Vérifiez les conditions d'annulations de formation. Si vous êtes victime d'une escroquerie signaler le directement depuis votre espace.

Pour tout renseignement, vous pouvez contacter :
Brahim Messaouden,
chargé de mission formation VAE :
vae@fgta-fo.org
Carole Desiano, secrétaire fédérale :
carole.desiano@fgta-fo.org

> 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 et des entreprises du commerce.
Il existe 15 CQP de branche qui sont tous inscrits au RNCP.

- Vendeur charcuterie
- Boulanger
- Poissonnier
- Boucher
- Caviste
- Vendeur fruits et légumes
- Vendeur fromages
- Animateur opérationnel en entrepôt
- Manager opérationnel en entrepôt
- Préparateur de commandes
- Manager opérationnel spécialisé gestion d'un point de vente
- Manager opérationnel en magasin
- Animateur opérationnel en magasin
- Employé de commerce
- Vendeur de produits non alimentaires
- Agent logistique (CQPI)



Il existe deux voies pour préparer un CQP de la branche : soit par la formation, soit par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

La formation peut être mise en œuvre par l'entreprise dans le cadre de son plan de développement des compétences. Elle peut être aussi réalisée à votre initiative en utilisant votre compte personnel de formation avec un abondement de votre employeur pendant le temps de travail avec l'accord de votre employeur.

Le CQP pourra être également préparé par l'alternance, la Pro A.

Vous pouvez aussi l'obtenir dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE), pour les salariés si vous justifiez d'au moins un an d'expérience en relation avec le CQP préparé. L'accompagnement peut-être financé par votre entreprise, votre CPF ou la Pro A.

#10. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

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

Les entreprises sont tenues d'organiser leurs recrutements dans les mêmes conditions pour tous.

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

> LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

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

La rémunération comprend le salaire ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement.

Les augmentations de salaire applicables aux salarié(e)s de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Un(e) salarié(e) revenant de congé de maternité ou d'adoption a droit aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, pendant la durée de son congé (c. trav. art. L. 1225-26).

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

> L'INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

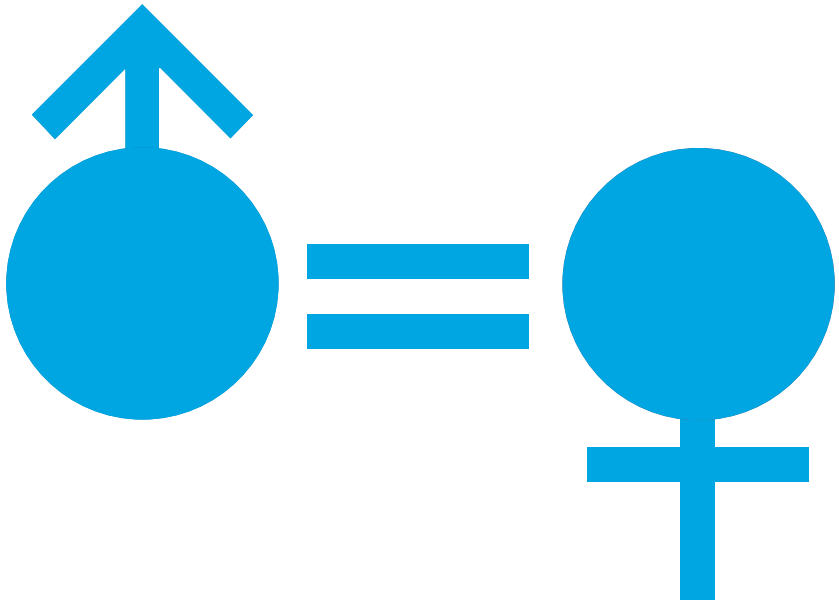
Chaque année, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, doivent publier un index d'égalité professionnelle. Il s'agit d'un outil de calcul des écarts de salaire entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise réalisé à partir d'indicateurs (l'écart de rémunération femmes-hommes, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité...).

Le résultat obtenu aboutit à une note sur 100 points qui est publiée sur le site internet de l'entreprise s'il existe. À défaut, elle est portée à la connaissance des salariés par tous moyens.

Si l'index de l'entreprise est inférieur à 75 points sur 100, l'employeur devra mettre en œuvre des mesures de correction lui permettant d'atteindre au moins 75 points dans les 3 ans. Ces mesures seront définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE (c. trav. art. L. 1142-9).

Si, au bout de 3 ans, l'index est toujours inférieur à 75 points, l'entreprise s'expose à une pénalité financière.

Les indicateurs ainsi que la note doivent être mis à la disposition du CSE dans la BDES et communiqués aux services de l'inspection du travail.



#11. COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

> CSE

Depuis le 1er janvier 2020, un CSE doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.
Il remplace les délégués du personnel et le Comité d'entreprise dans l'entreprise.

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

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

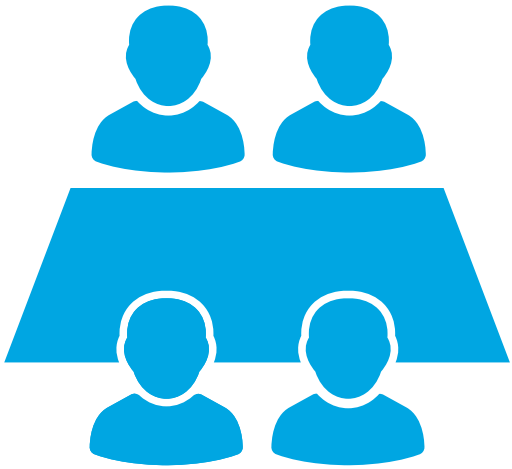
Si vous êtes concernés concerné par la mise en place d'un CSE, n'hésitez pas à prendre contact avec la FGTA-FO, nous vous apporterons toute l'aide nécessaire pour la mise en place des élections.

> DROIT SYNDICAL

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

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

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



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

INACS

Se former, pour le quotidien, pour l'avenir

Ensemble pour gagner en compétences

Qualiopi
processus certifié
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La vérification qualité a été déclarée au titre des catégories suivantes :
ACTION DE FORMATION
BILAN DE COMPÉTENCE

La formation
des représentants du personnel

www.inacs.fr
01 86 90 43 79
secretariat@inacs.fr

FORMATION SYNDICALE :

> LE MAINTIEN DE SALAIRE

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale, environnementale, ou syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

• **Article L. 2145-6 du Code du travail**
Il est désormais rédigé comme suit : « le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération ».

Le salaire et les cotisations sociales afférentes doivent être intégralement maintenus sur le bulletin de salaire.

Ces nouvelles règles s'appliquent « aux rémunérations correspondant à un congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale.

• **Article L. 2145-7 du Code du travail**
La durée totale des congés de formation économique, sociale et environnementale, et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions de formation. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée.

> UTILISATION DU BUDGET DE FONCTIONNEMENT

Concernant la participation du CSE, celui-ci résulte des dispositions du Code du travail, il permet notamment aux élus titulaires du CSE de bénéficier de 5 jours de formation économique **(art. L.2315-63 du c. trav)** et selon la taille de l'entreprise de 3 à 5 jours de formation dans le domaine de "la santé, sécurité et conditions de travail" **(art. R. 2315-9 du c. trav)** pour l'ensemble de la délégation du personnel **(art. R. 2314-1 du c. trav)**.

Le coût et les frais de stage sont imputés sur le budget de fonctionnement, l'employeur a en charge le maintien des salaires pour la formation économique.

Pour "la santé, sécurité et conditions de travail", l'employeur prend aussi en charge les frais de déplacement et de séjour **(art. R. 2315-20 du c. trav)**.

Il est possible de prévoir, dans le règlement intérieur du comité, une ligne qui indique le pourcentage du budget qui prendra en charge les élus suppléants et représentants syndicaux au CSE. En effet, le maintien du salaire, par l'employeur, des membres suppléants du comité participant à une formation économique, sociale et environnementale n'est pas prévu par le Code du travail.

Les comités sociaux et économiques peuvent aussi allouer sur leurs budgets des oeuvres sociales des indemnités aux salariés partant en congé de formation syndicale, sans aucune distinction entre eux.

EN CAS DE REFUS DE L'EMPLOYEUR

Le salarié peut assister à la formation en utilisant ses heures de délégation. En dernier recours, le salarié peut se rapprocher de son syndicat pour une éventuelle prise en charge des coûts de la formation.

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale est ouvert à tous les salariés, élus ou non. La durée totale des congés de formation économique, sociale, environnementale 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 de la formation économique, sociale, environnementale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

art. L. 2145-5 du c. trav.
art. L. 2145-6 du c. trav.
art. L. 2145-7 du c. trav.

Renseignez-vous sur les modalités de prise en charge applicables au sein de votre entreprise (convention de formation, droit syndical...).
Pour toute question, contactez votre centre de formation INACS.

LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

• LA COMMISSON SANTÉ SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Prise en charge de l'entreprise :
- Frais de transports et d'hébergement
- Coût pédagogique
- Salaire des stagiaires

• LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Prise en charge de l'entreprise :
- Frais de transports et d'hébergement
- Salaire des stagiaires

Prise en charge du CSE (fonctionnement) :
- Coût pédagogique

SAUF ACCORD PLUS FAVORABLE DE L'ENTREPRISE

A SAVOIR : LE CHOIX DE L'ORGANISME DE FORMATION

Les représentants du personnel peuvent choisir leur organisme de formation parmi ceux qui sont agréés par le Ministère du Travail.

• LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL

Prise en charge de l'entreprise :
- Frais de transports et d'hébergement
- Coût pédagogique
- Salaire des stagiaires

• AUTRES FORMATIONS ÉCONOMIQUES, SOCIALES, SYNDICALES ET ENVIRONNEMENTALES

Prise en charge de l'entreprise :
- Salaire des stagiaires

Prise en charge du CSE (fonctionnement) :
- Coût pédagogique
- Frais de transports et d'hébergement

COMMENT S'INSCRIRE ?

• INSCRIPTION EN LIGNE
Rendez-vous sur : www.inacs.fr

• INSCRIPTION PAR MAIL
secretariat@inacs.fr

Attention : pour la bonne organisation et la réussite de votre stage, toute demande d'inscription doit nous parvenir 2 mois minimum avant la date du début de la formation.

La demande d'autorisation d'absence doit être adressée à votre employeur au moins 1 mois avant la date du stage.

L'INACS : UN APPRENTISSAGE À VOTRE MESURE

Acquérir de nouveaux savoirs exige des conditions d'apprentissage performantes. L'INACS vous propose des formations régionalisées qui s'adaptent en toute souplesse à votre calendrier. C'est vous qui choisissez le lieu et les dates de formation avec votre équipe ce qui permet de ne pas désorganiser votre vie personnelle. Les formations sont dispensées en petits effectifs (8/10 pers max) pour un suivi optimal de chaque stagiaire.

> DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Tout salarié peut demander un congé afin de participer à des stages de formation économique et sociale ou de formation syndicale. Les stages ou sessions de formation doivent être organisés par des organismes habilités dont la liste est fixée par arrêté.

(Nom).....
(Prénom) .....
(Adresse) .....

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

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

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

M. ... (civilité, éventuellement le prénom, nom),

Je sollicite, en vertu des dispositions de l'article L. 2145-5 du code du travail, un congé du...au..., soit [...jours ou ...demi-journées] afin de participer à un stage de formation économique et sociale ou syndicale.

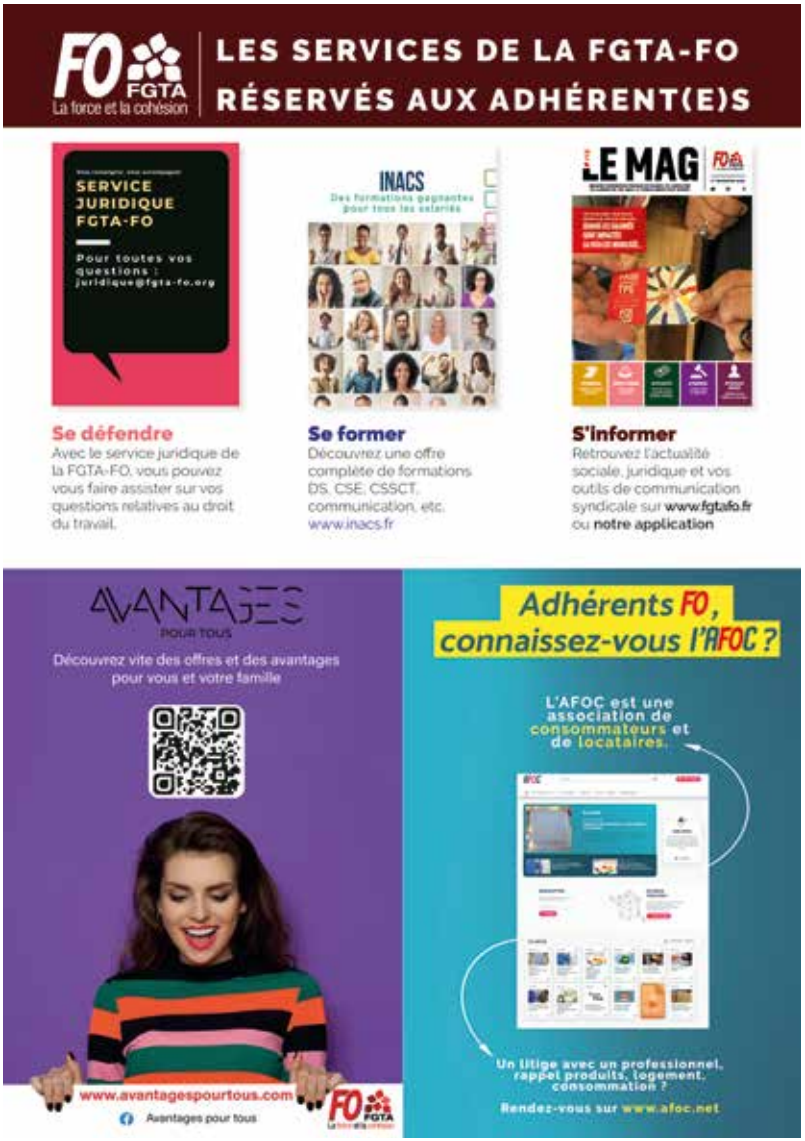
Je vous informe qu'il s'agit d'une session organisée par ...(indiquer le nom de l'organisme) , qui est un organisme agréé par le ministère du Travail.

Je vous prie d'agréer, M...., l'expression de mes sincères salutations.

... (signature)

#12. 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.



#13. QUESTIONS/RÉPONSES

Les jours de congés payés non pris, sont ils nécessairement reportés sur l'année suivante ?

La réglementation en vigueur ne permet pas le report des congés payés non pris à l'issu de la période de référence, ceux-ci sont donc, en principe, perdus.

Il faut nécessairement que l'employeur donne son accord ou qu'un accord collectif existe pour que les congés soient reportés.

La cour de cassation a cependant précisé que :

- *si les congés ne sont pas pris à cause de l'employeur (ex activité partielle), l'employeur doit soit les reporter sur l'année suivante, soit verser au salarié une indemnité compensatrice de congés payés.*
- *si le salarié ne prend pas ses congés à cause d'un arrêt maladie, le salarié peut demander à en bénéficier ultérieurement même si la période de référence a expiré.*

L'employeur peut-il imposer la réalisation d'heures supplémentaires ?

Pour rappel, la durée légale du travail s'élève à 35 heures par semaine. Toute heure effectuée au-delà constitue une heure supplémentaire, dont le paiement doit être majoré.

Le salarié ne peut, en principe, refuser de rester travailler plus longtemps car les heures supplémentaires sont obligatoires lorsqu'elles sont demandées par l'employeur.

Cependant, le nombre d'heures supplémentaires demandées est limité par le respect des durées maximales de travail (le salarié ne devant pas travailler plus de 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines).

En outre, dans certains cas, le salarié est en droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires. C'est le cas par exemple quand l'employeur ne prévient pas le salarié suffisamment tôt (le délai de prévenance ne doit pas être trop court) ou encore quand le salarié a déjà effectué plus de 180 heures dans l'année et que ces heures n'ont pas donné lieu à une contrepartie en repos.

L'employeur peut-il imposer la prise des congés des salariés ?

La loi impose à l'employeur de faire bénéficier ses salariés de 4 semaines pendant les vacances d'été c'est-à-dire durant la période allant du 1er mai au 31 octobre. L'employeur a donc la possibilité d'imposer la prise de 24 jours de congé durant cette période mais il doit toutefois tenir compte des désirs des salariés quant aux dates retenues, de leurs situations familiales (présence d'enfant au sein du foyer, possibilités de congés du conjoint), et de leur ancienneté.

Cependant, l'employeur ne peut pas imposer un fractionnement du congé aux salariés sans leur accord (prise d'au moins 12 jours consécutifs de congé pendant la période d'été et prise des 12 autres jours du congé principal après le 31 octobre).

Enfin, sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas modifier les dates de congés moins d'un 1 mois avant la date prévue du départ.

Tous les jours fériés sont-ils chômés par les salariés et s'ils sont travaillés sont-ils rémunérés plus favorablement ?

Le Code du travail prévoit une liste de 11 jours de fêtes légales (c. trav. art. L. 3133-1).

Chaque salarié bénéficie chaque année de 6 jours fériés chômés en plus du 1er mai. Ces jours sont fixés par l'entreprise et ne doivent ni réduire la rémunération des salariés ni donner lieu à récupération.

Les quatre autres jours fériés seront travaillés et donneront lieu au choix du salarié :

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

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

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

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

La durée quotidienne du travail effectif est au maximum de 10 heures. Elle peut être portée, à titre exceptionnel, à 12 heures lors de la réalisation des inventaires comptables entraînant un surcroît d'activité, dans la limite de deux par an, ou en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est requise afin de prévenir des accidents ou organiser des mesures de sauvetage.

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

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

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

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

ADHÉREZ À FORCE OUVRIÈRE !

En devenant adhérent, profitez du soutien
d'une équipe dynamique et solidaire
à vos côtés pour vous informer sur vos droits,
vous défendre en cas de litige
et vous former pour mieux évoluer dans votre métier.
Adhérer à FO, c'est maîtriser son destin professionnel.

FO FGTA
Agir au cœur du changement

DEMANDE D'ADHÉSION

Nom : .....

Prénom : .....

.....

.....

.....

.....

Profession : .....

Nom et adresse de l'entreprise :

.....

.....

.....

Son activité : .....

Fait à : .....

Le : .....

Signature :

À renvoyer à l'adresse mail ou postale suivante : FGTA-FO - 15 avenue Victor Hugo - 92170 Vanves - 01 86 90 43 60
adhesion@fgta-fo.org - https://www.facebook.com/fgta.forceouvriere - https://twitter.com/fgtaFO - www.fgtafo.fr

VOUS PRENEZ SOIN DES AUTRES,

à nous de vous donner un coup de pouce !

Vous vous occupez d'un proche (enfant, conjoint ou parent) dépendant, handicapé ou souffrant d'une maladie de longue durée ? **Grâce à votre complémentaire santé et/ou prévoyance, vous pouvez bénéficier de solutions concrètes et personnalisées pour vous épauler.**

Pour en savoir plus sur votre accompagnement social, consultez notre site internet malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

MH-13618_2010 - ©Adobestock

Malakoff Humanis Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181- Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

Tout plaquer pour devenir salarié

Pour déjeuner sans croquer le budget.

Pour se déplacer sans casquer.

Et dégainer sa swile card toute la journée.

swile card

l'avantage des salariés