

La gazette des délégués CFDT Carrefour



▼ Ouverture

Sommaire et accords page 02

▼ Vendeurs produits et services

Consultation page 03

▼ Ouverture le dimanche

Respect des accords page 12

En Orange



Peuples Solidaires en association avec ActionAid

7 octobre, journée mondiale pour le travail décent.

Nous avons une pensée pour toutes ces femmes et tous ces hommes qui se battent pour obtenir un salaire qui leur permettra enfin de vivre dignement !

<http://www.peuples-solidaires.org/cambodge-hm-doit-sengager-pour-un-salaire-digne/>

Une collègue de travail malade

Voici comment ses collègues du rayon à Chateau Thierry lui adressent un petit signe d'amitiés en tenue de travail. La couleur orange Carrefour qui sied à leur collègue déléguée CFDT





Consultation bis des vendeurs produits et services

Déclaration des élus CFDT au Comité central d'entreprise du 9 octobre 2014

La CFDT ne prendra pas part au vote sur la consultation du projet d'accord interentreprises sur les vendeurs produits et services.

Avant de prendre position sur l'accord proposé par la direction pour les trois années à venir notre organisation syndicale consulte ses sections syndicales, ses délégués et les salariés concernés. La CFDT souhaite en cela qu'un maximum de vendeurs puisse donner leur avis.

Les délais que la direction a accordé sont minimes ainsi que nous l'avons souligné lors des négociations.

Entre la rencontre du 25 septembre, l'envoi de l'accord le 2 octobre, la consultation du CCE le 9 octobre et la signature le 13 octobre 2014 peu de temps est laissé pour une consultation sérieuse.

Nous entendons utiliser jusqu'au dernier jour ce délai. La rémunération et les conditions de travail de nos collègues vendeurs méritent que nous puissions échanger et débattre en toute démocratie.

Rappelons au passage que nous avons demandé qu'une période de test soit effectué avant cette mise en place afin de tester cet accord en situation réelle avant son élargissement à tous les vendeurs.

La CFDT consultera et se positionnera au terme du délai accordé.

S'engager pour chacun, agir pour tous

La CFDT Carrefour a réuni le 7 octobre ses délégués vendeurs produits et services afin de les informer et les consulter sur l'accord que propose la direction pour les trois années à venir.

Défendre l'intérêt des salariés, rémunération et emplois, dans un contexte économique difficile. Un enjeu important quand l'avenir de la profession est en jeu.

La proposition de la direction est à la signature jusqu'au 13 octobre.

Fidèle à ses principes démocratiques, la CFDT consulte tous les vendeurs avant de prendre sa décision.

C'est donc aux principaux concernés de se prononcer sur cet accord.

Donner votre avis, vite ... signature le 13 octobre

Consultation sur l'accord inter-entreprise sur la rémunération vendeurs produits et services.

**S'engager pour
chacun
Agir pour tous**



Magasin de

Nom, prénom	Rayons	Pour la signature	Contre la signature

Je désire qu'un militant CFDT me contacte pour discuter des propositions que fait la CFDT.

Nom, prénoms

Adresse complète

Téléphone

Magasin de

Poste

CFDT CARREFOUR



Points principaux de l'accord

- Avenir EPCS
- Pression
- Mise en Rayon
- Encaissement
- Click n' Collect
- Salaire Fixe
- Rémunération Variable



Avenir de l'EPCS

Alors même que bon nombre d'acteurs de la profession ont fait le choix de réduire ou supprimer leur force de vente, l'entreprise entend par le biais du présent accord permettre de relancer l'activité de vente assistée au sein des magasins.

Même si elle ne garantit rien cette phrase du préambule à au moins le mérite de répondre en partie à nos inquiétudes sur l'avenir de ce métier.

Pression

L'équipe de Négociation a beaucoup insisté sur ce point qui a été intégré au préambule

Si il est légitime de pouvoir avoir un échange avec le vendeur sur ses performances, permettant ainsi d'aider ce dernier à valoriser ses points forts et travailler ses points faibles, l'entreprise souhaite rappeler que cela doit se faire dans un esprit gagnant / gagnant, permettant ainsi un réel dialogue, excluant toute forme de pression, tout cela en conformité avec les valeurs de l'entreprise.

Mise en Rayon

La mise en Rayon obligatoire a été enlevée

- Ne reste comme référence que « le maintien de l'aspect visuel des rayons au cours de la journée »

- Un autre Point sur les relevés de Prix, mais cadré: « que sur la zone commerciale du magasin, pendant le temps de travail, le temps passé dans ce cadre devant être pris en compte dans le calcul de ses objectifs ».

Encaissement

Toujours obligatoire

Un service Client mais quelques garanties:

- Uniquement Moyens dématérialisés (pas d'espèces, ni de chèques)
- Le vendeur n'encaisse que ses propres bons de ventes et exclusivement des produits EPCS
- Seulement sur les caisses positionnées en EPCS

Click N' Collect

Plusieurs clauses de révision sont prévues à la demande des signataires, parmi celles-ci:

s'il s'avérait que le développement du concept Carrefour « click and collect » devait modifier l'organisation du travail des vendeurs et l'équilibre de la rémunération définie dans le présent accord



Salaire Fixe

- Le niveau 3 Vendeur équivaut dorénavant au niveau 2 de la grille de Salaire
- Soit +135€ d'augmentation mensuelle sur le salaire fixe.

Rémunération variable

Prime Produits

% CA Garanties Remplacemet	Taux de rémunération	Palier 1	Taux de rémunération	Palier 2	Taux de rémunération
Objectif Global	2%	3%	4%	6%	6%

% CA Accessoires	Taux de rémunération	Palier 1	Taux de rémunération	Palier 2	Taux de rémunération
Objectif Global	1%	6%	3%	10%	5%

Prime déplaçonnée

Primes sous forme d'euro pièces déterminées en fonction de la stratégie du secteur par a direction achat

- Possibilité d'ajouter/supprimer des produits en cours de mois (rupture, pricing ...)
- Prime possible sur l'ensemble des rayons de l'EPCS.

- La volonté est que la part de prime liée aux produits (nationaux et locaux) tende en moyenne annuelle vers environ 60% du total de la prime, valeur pouvant fluctuer en fonction du poids des autres critères

Priorités Locales

- Prime plafonnée à 100€
- Primes sous forme d'euro pièces déterminées par le manager métier
- Possibilité d'ajouter/supprimer des produits en cours de mois
- Prime possible sur l'ensemble des rayons de l'EPCS.

Garanties Accessoires

CA Individuel mensuel	
100%	40
105%	80
110%	120

CA réalisé sur l'ensemble des rayons d'affectation

CA Collectif mensuel	
100%	20
105%	40
110%	60

Radiotel / Crédits

Prime Abonnement	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
Forfait	2%	98%	5%	110%	7%
Compte bloqué	2%	98%	4%	110%	5%
Prepaye	1%	98%	2%	110%	3%
Renouvellement	1%	98%	3%	110%	5%

Tx de recours à Crédit	Taux de rémunération	Objectif 1	Taux de rémunération	Objectif 2	Taux de rémunération
Objectif	0,5%	10%	1,0%	15,0%	1,5%

Ce qui a été modifié par rapport au précédent accord

Amélioration du préambule sur l'avenir des vendeurs

Précisions sur l'encaissement obligatoire

La notion de mise en rayon a disparue

« click and collect » clause de révision s'il impacte la rémunération et les Cdts de travail

ACCORD PROPOSÉ

Projet accord vendeurs produits et services



Accords sur les vendeurs produits et services

Cet accord concerne les sociétés Carrefour Hypermarchés et Carcoop France (qui doit être intégrée au 1er novembre 2014)

Cet accord est une proposition de la direction

Signature prévue le 13 octobre 2014.

Qui signera ?

La précédente proposition a été rejeté à l'unanimité.

Il a été convenu le présent accord interentreprises sur la rémunération variable des vendeurs produits et services, **qui prendra effet le 01 avril 2015**, sous réserve de la disposition transitoire prévue en son article 2- 4.11.

Cet accord se substitue de plein droit aux dispositions antérieures prévues par l'accord antérieur vendeurs produits et services du 9 novembre 2011, prorogé par son avenant du 10 juillet 2014.

En conséquence L'article 2-4 de la convention collective d'entreprise Carrefour est remplacé par les dispositions suivantes :

Préambule

Alors même que bon nombre d'acteurs de la profession ont fait le choix de réduire ou supprimer leur force de vente, l'entreprise entend par le biais du présent accord permettre de relancer l'activité de vente assistée au sein des magasins. Cette démarche, déjà initiée par la mise en place depuis maintenant deux années d'un plan de formation ambitieux pour l'ensemble des équipes force de vente des magasins, doit nous aider à retrouver une amélioration des résultats, mais également une croissance du chiffre d'affaires permettant de mettre fin à la baisse des effectifs liée à la régression de chiffre d'affaires de ces dernières années.

Compte tenu des techniques particulières nécessaires à la promotion et à la vente de certains produits et services identifiés par l'entreprise, les parties ont mis en place depuis plusieurs années des dispositions destinées à intéresser et à motiver les vendeurs de produits et de services à la réalisation des objectifs de vente fixés par l'entreprise.

Par ailleurs, la convergence des nouvelles technologies, l'évolution des marchés, ainsi que les nouvelles attentes de nos clients, imposent aux parties :

- d'adapter la part variable de la rémunération des vendeurs produits et services, permettant une nécessaire adéquation entre la performance économique de l'entreprise et les primes des vendeurs.
- de faire évoluer la fonction même des vendeurs, qui doivent impérativement développer la notion de services client.

La notion de service client implique le maintien de l'aspect visuel des rayons au cours de la journée et l'encaissement client par le vendeur. Cet encaissement ne pouvant se réaliser que dans le respect des règles suivantes :

- Encaissements uniquement par moyens dématérialisés (l'encaissement en espèces et chèques n'étant pas possible)
- Le vendeur n'encaisse que ses propres bons de ventes.
- L'encaissement ne se fait que sur des caisses positionnées sur le secteur EPCS
- Le vendeur encaisse exclusivement des produits EPCS.

Si le vendeur peut être amené à faire des relevés de prix cela ne peut se faire que sur la zone commerciale du magasin, pendant le temps de travail, le temps passé dans ce cadre devant être pris en compte dans le calcul de ses objectifs.

Si il est légitime de pouvoir avoir un échange avec le vendeur sur ses performances, permettant ainsi d'aider ce dernier à valoriser ses points forts et travailler ses points faibles, l'entreprise souhaite rappeler que cela doit se faire dans un esprit gagnant / gagnant, permettant ain-

Projet accord vendeurs produits et services

si un réel dialogue, excluant toute forme de pression, tout cela en conformité avec les valeurs de l'entreprise.

La mise en place du présent accord permet à l'entreprise et à ses partenaires de réaffirmer l'attachement commun à l'existence d'une réelle force de vente, à l'écoute des attentes des clients et permettant un développement pérenne du secteur EPCS.

2- 4.1 : Eléments de rémunération

La rémunération des vendeurs produits et services se décompose comme suit :

Une partie fixe, forfait pause inclus, correspondant au niveau III vendeurs des accords d'entreprise Carrefour, qui bénéficiera des augmentations négociées en NAO.

Une partie variable liée à la vente de produits ainsi qu'à la réalisation d'objectifs individuels et collectifs, dont les caractéristiques figurent dans les annexes du présent accord.

A compter de la mise en place du présent accord, le salaire correspondant au niveau III vendeurs sera aligné sur celui du niveau II B de la grille de salaire de référence Carrefour. Par la suite afin de conserver la concomitance entre les deux niveaux, le salaire correspondant au niveau III vendeur bénéficiera des augmentations applicables au niveau IIB.

Pour les salariés niveau III vendeurs bénéficiant à la mise en place du présent accord d'une garantie de maintien de rémunération, l'augmentation de la partie fixe de rémunération (différence entre l'actuel salaire III vendeurs et le niveau IIB) viendra en déduction de cette garantie de rémunération.

La rémunération annuelle totale des salariés III vendeurs de produits et de services, hors heures complémentaires et supplémentaires, est garantie à hauteur du salaire mensuel de base du niveau III B (pour 35h 00) affecté du coefficient 13,5. Le cas échéant, une régularisation interviendra avec la paie du mois de Janvier. Pour les salariés à temps partiel, cette garantie et cette éventuelle régularisation est calculée au prorata de leur horaire contractuel de base.

2- 4.2 : Temps de travail

La référence hebdomadaire moyenne du temps de travail effectif des vendeurs de produits et de services à temps complet est de 35 heures.

La modulation du temps de travail prévue à l'article 5- 3 de la

convention collective Carrefour s'organise pour les vendeurs de produits et de services sur la base de la référence hebdomadaire définie par l'alinéa précédent.

2- 4.3 : Partie variable

La partie variable de la rémunération est calculée sur les résultats de chaque mois civil.

Elle est versée avec la rémunération mensuelle suivant le mois de référence.

La grille de rémunération variable ainsi que les différentes règles de calcul de celle-ci figurent dans les annexes suivantes et font partie intégrante du présent accord.

Annexe 1 : grille prime chiffre d'affaires collectif.

Annexe 2 : grille prime chiffre d'affaires individuel

Annexe 3 : Prime individuelle produit.

Annexe 4 : Prime individuelle priorités locales

Annexe 5 : Prime individuelle garanties

Annexe 6 : Prime individuelle accessoires

Annexe 7 : Prime individuelle abonnements radiotéléphonie

Annexe 8 : Prime individuelle crédits

2- 4.4 : Intégration de la partie variable dans le calcul des primes de vacances, complément prime de vacances et prime de fin d'année

Pour la détermination des primes de vacances, complément prime de vacances et prime de fin d'année prévues aux articles 2-2.1 et 2-2.2 de la convention collective Carrefour, la partie variable de la rémunération est prise en compte sur la base de la moyenne du cumul de cette part variable (prime plus les éventuels compléments de prime prévu à l'article 2- 4.5) sur la période de référence considérée pour le calcul de ces primes

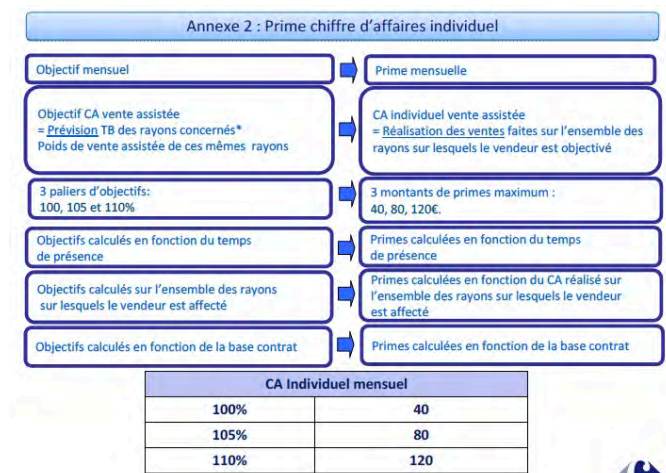
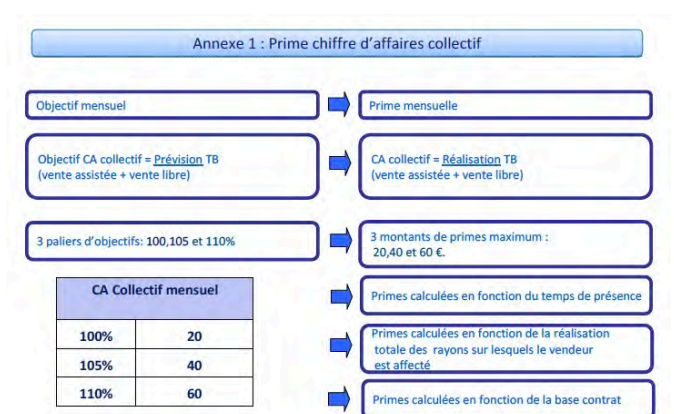
2- 4.5 : Retenues et indemnités

Retenues :

Les retenues sur salaire pour absences sont calculées selon les cas, en jours ouvrés, ouvrables, calendaires ou en heures sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle de base.

Indemnités :

Jours non travaillés suite à absence pour repos supplémentaires, maladie – maternité – accident de travail – accident de tra-



Projet accord vendeurs produits et services

jet, absences pour circonstances de famille ou parentales, jours fériés chômés payés,

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée de la moyenne journalière de la partie variable des douze mois précédents.

Cette indemnisation est versée proportionnellement à la durée de l'absence et en application des règles fixées par les accords d'entreprise Carrefour pour chaque type d'absence.

Heures non travaillées en raison de formation ou de réunion à l'initiative de l'employeur :

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée d'un complément de partie variable calculé sur la moyenne de prime horaire du mois concerné, suivant la formule :

$$\left(\text{Prime globale du mois} / \text{Temps de travail effectif réel} \right) \times \text{heures non travaillées rémunérées.}$$

Ce complément de prime est versé sur le mois M+1 en complément de la prime du mois M.

A titre d'exemple la prime et le complément de prime du mois de janvier seront versés avec le salaire du mois de février.

Cas particulier des représentants du personnel :

Heures non travaillées suite à :

- temps passé en délégation pour les titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel,
- temps passé au titre de ces mandats en réunion ou formations organisées à l'initiative de l'entreprise.

L'indemnisation est calculée sur la base de la partie fixe de la rémunération mensuelle augmentée d'un complément de partie variable calculé sur la moyenne de prime horaire du mois concerné, suivant la formule :

$$\left(\text{Prime globale du mois} / \text{Temps de travail effectif réel} \right) \times \text{heures non travaillées rémunérées.}$$

Ce complément de prime est versé sur le mois M+1 en complément de la prime du mois M.

A titre d'exemple la prime et le complément de prime du mois de janvier seront versés avec le salaire du mois de février.

2- 4.6 : Règles de fonctionnement

2-4.6.1 Calcul des objectifs :

⇒ Les objectifs devront être remis au vendeur la dernière semaine du mois, pour le mois suivant, au minimum à J - 7, et sont accessibles pour le vendeur sur le système informatique.

⇒ Les objectifs individuels sont fixés au niveau de chaque magasin, en fonction d'un poids de vente assistée préconisé par la direction nationale EPCS.

⇒ L'intégralité des objectifs des rayons EPCS du magasin, est répartie entre les vendeurs produits et services Carrefour du magasin.

⇒ En cas de circonstances exceptionnelles, l'entreprise pourrait être amenée à modifier les prévisions de chiffre d'affaires initialement prévues.

2-4.6.2 Calcul des primes :

⇒ Les montants de primes figurant sur les grilles en annexe s'entendent pour des salariés à temps complet dont la base contrat est au moins à 35 heures, le calcul des primes pour les

salariés à temps partiel est proratisé.

⇒ Le vendeur de produits et de services ne peut en aucun cas être rémunéré sur des ventes réalisées par une tierce personne (hors cas prévus pour la radiotéléphonie au paragraphe suivant).

⇒ Rayon radiotéléphonie : Les ventes effectuées sur le rayon radiotéléphonie par des personnels non salariés Carrefour doivent être saisies sur un code spécifique dans les outils mis à disposition. Elles seront réparties mensuellement entre les vendeurs de produits et services Carrefour affectés sur ce rayon en fonction de leur temps de présence sur le mois considéré, via l'outil de calcul de la prime vendeur.

⇒ Tous les mois les services achat national détermineront les produits bénéficiant d'une prime nationale, cette liste pourra évoluer en cours de mois, notamment en cas de ruptures ou de pricing sur certains produits.

⇒ Les priorités locales telles que définies en annexe 4 sont laissées à l'appréciation du Manager Métier.

Elles sont accessibles pour l'ensemble des vendeurs produits et services du magasin.

⇒ Tous les remboursements et annulations de vente doivent être saisis sur l'outil de vente assistée avec le code du vendeur qui a réalisé la vente.

Les remboursements seront déduits du chiffre d'affaires et de la prime du vendeur pendant la période définie par la charte remboursement Carrefour (soit actuellement 15 jours à la date d'application du présent accord)

⇒ Le calcul de la prime se fera à la clôture du bon de vente

⇒ Le montant des primes devient définitif à l'issue des clôtures mensuelles dans l'outil de calcul des primes.

2- 4.7 : Commission nationale de suivi vendeurs produits et services

Il est créé pour la durée de l'accord une commission nationale de suivi vendeurs produits et services.

Son rôle consiste à suivre le fonctionnement de la rémunération variable des vendeurs, et notamment :

⇒ La situation comparée des résultats économiques du secteur EPCS et de la partie variable de rémunération des vendeurs.

⇒ Les évolutions du marché.

⇒ Les formations nécessaires au développement des ventes des nouveaux produits.

⇒ La politique commerciale de l'EPCS.

⇒ Bilan détaillé, et évolution du métier.

Cette commission est réunie à l'initiative de la direction au moins une fois par semestre civil.

Un ordre du jour est établi pour chaque réunion par la direction.

La délégation de chaque organisation syndicale sera composée de quatre membres désignés par le délégué national hypermarchés pour la durée du présent accord.

Un compte rendu sera rédigé après chaque réunion de la commission. Le compte rendu sera diffusé aux participants de la commission dans les 30 jours suivants la réunion.

Ce compte-rendu sera diffusé aux directions et aux CE des

magasins. Il pourra être repris en réunion ou brief vendeurs.

La prise en charge des déplacements, ainsi que le maintien des rémunérations des salariés appelés à participer à cette commission, se fera en conformité avec les dispositions de l'accord Carrefour d'exercice du droit syndical.

2- 4.8 : Clause de révision

A l'issue du bilan annuel présenté lors de la commission de suivi :

➤ si les évolutions de l'activité économique devaient entraîner de façon durable :

une dégradation des résultats du secteur EPCS ou une modification sensible du concept EPCS bouleversant le modèle économique du système de rémunération variable prévu par le présent accord

➤ si une dégradation de la partie variable de la rémunération des vendeurs bénéficiaires du présent accord si les évolutions des résultats économiques du secteur EPCS et de la partie variable des vendeurs n'étaient pas en adéquation

➤ si il s'avérait que le développement du concept Carrefour « click and collect » devait modifier l'organisation du travail des vendeurs et l'équilibre de la rémunération définie dans le présent accord

Dans ces cas, chaque partie signataire a la faculté de demander la réouverture des négociations pour réviser le présent accord.

Une demande motivée écrite devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires ainsi qu'à l'ensemble des organisations représentatives non signataires.

Tout signataire introduisant une demande de réouverture des négociations doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

2- 4.9 : Mise en œuvre de l'accord

Afin de faciliter la mise en place et l'application du présent accord, il est convenu les points suivants :

Au niveau du national :

⇒ Les partenaires et la direction se réuniront dans le cadre d'une commission de suivi afin d'établir, préalablement à la mise en place de l'accord, une « notice technique » permettant d'éviter les interprétations. Cette commission se réunira au moins à deux reprises après mise en place de l'accord sur l'année 2015

⇒ Les notices techniques seront mises en ligne à disposition des vendeurs.

Chaque établissement concerné procédera aux formalités suivantes :

⇒ information du comité d'établissement.

⇒ réunion d'information de l'ensemble des vendeurs concernés.

⇒ remise à chaque vendeur de la grille de rémunération ainsi que d'une notice explicative

2- 4.10 : Champ d'application du présent accord

Les règles de rémunération et les grilles, objet du présent accord, ne s'appliquent qu'aux bénéficiaires des dispositions de l'accord nouvelle rémunération vendeurs, mis en place au 1er juin 2000, bénéficiant du statut niveau III vendeurs produits

services.

Les vendeurs non signataires de l'accord sus nommé ne pouvant bénéficier de ces dispositions que sous réserve d'en faire la demande et après signature d'un avenant.

Ces vendeurs non signataires pourront, à titre de test, demander à bénéficier des dispositions du présent accord sur une période 4 mois à compter de la mise en application de la nouvelle grille.

2- 4.11 : Disposition transitoire

Compte tenu des délais nécessaires pour la mise en place du présent accord et notamment des évolutions à apporter au logiciel informatique, et sa mise en œuvre

Les parties signataires aux présentes conviennent de prolonger l'ensemble des dispositions de l'accord vendeurs produits et services du 9 novembre 2011 dans sa dernière version, prorogé par l'avenant du 10 juillet 2014, pour une durée déterminée jusqu'au 31 Mars 2015 inclus. Au terme de ces dispositions transitoires qui prendront fin irrévocablement à la date du 31 Mars 2015 inclus, toutes les autres dispositions du présent accord entreront alors en vigueur.

2- 4.12 : Dispositions finales

2- 4.12.01 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, commençant à courir à compter de sa date d'application, et se terminera donc irrévocablement le 30 juin 2018.

Les parties conviennent de se rencontrer quatre mois avant l'échéance du présent accord afin d'en étudier les modalités de reconduction éventuelle.

A défaut d'accord sur une reconduction avant le 30 juin 2018 le présent accord prendra automatiquement fin à cette date.

2- 4.12.02 : Date d'entrée en application

Le présent accord entrera en vigueur le 1 Avril 2015, hors la disposition transitoire de l'article 2- 4.11

2- 4.12.03 : Révision

Le présent accord pourra être révisé par avenant signé par au moins l'une des organisations syndicales représentatives de salariés signataires de l'accord ou ayant adhéré, selon les dispositions légales en vigueur.

L'avenant se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie, conformément aux dispositions légales.

2- 4.12.04 : Adhésion

Une organisation syndicale non signataire pourra adhérer à l'accord. Elle devra faire connaître sa décision par écrit aux organisations syndicales signataires de l'accord.

L'organisation syndicale adhérente accomplira les formalités de dépôt.

Un accord oublié



*Ouvert le dimanche:
pas plus de 5 fois par an
disent les accords Carrefour
hypermarchés*

*La CFDT écrit
à la direction
pour demander
le respect de la
convention
d'entreprise
Carrefour.*

Une étude détaillée des accords montre que Carrefour ne respecte pas sa signature.

*Pas plus de 5
dimanches
ouverts
par an.*

Qui lit les accords d'entreprise Carrefour ?

C'est la question qu'on peut se poser quand on constate que des magasins ont ouvert cet été tous les dimanches bien que la convention précise: «le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.»

Pour la CFDT Carrefour doit payer «triple» les heures travaillées et ne peut ouvrir plus de cinq dimanche par an

Monsieur le Directeur des Relations Sociales,

De tout temps Carrefour, en ce qui concerne les ouvertures le dimanche, a conventionnellement amélioré le code du travail et les accords de branche et n'a pas été à la pointe des ouvertures.

En regard de la situation de l'été 2014 et la prise de position, paru dans la presse, de Monsieur Georges Plassat il nous semble que la position de Carrefour évolue du moins localement.

Lors de notre rencontre du 29 août nous vous avons informé de notre surprise de voir des hypermarchés Carrefour ouvrir cet été tous les dimanches matin. Ces ouvertures se sont faites en contradiction avec la convention collective d'entreprise Carrefour et sans aucune information et concertation nationale avec les organisations syndicales.

Selon nos sources de 15 à 20 magasins ont ouvert leurs portes tous les dimanche de juillet et d'août jusqu'à 13 h sans demander d'autorisation et après information des comités d'établissement.

Le code du travail considère que dans l'intérêt des salariés le repos hebdoma-

daire est donné le dimanche (article L 3132-3 du code du travail). Certaines dérogations sont prévues par la loi et donnent lieu à des contreparties. Les accords de branche et d'entreprise ont améliorés ces textes.

A notre connaissance les directeurs ont appliqué l'article L 3132-13 du code du travail prévoyant pour les commerces de détail alimentaire une dérogation permanente leur permettant d'ouvrir le dimanche jusqu'à 13 heures. Les salaires ont été majoré de 20% en application de la convention de branche (article 5.14.2).

L'entreprise a minoré les majorations de salaire. En effet elle doit majorer les salaires non pas de 20% mais de 100% auquel il convient d'ajouter un repos compensateur (pris ou payé au choix du salarié).

En effet c'est l'article 5.14.1 de l'accord de branche qui s'applique. Il prévoit une majoration de 100% pour un travail occasionnel du dimanche.

Les directeurs de magasin en utilisant comme fondement de la rémunération l'article 5.14.2 de l'accord de branche qui prévoit une majoration de 20% pour un travail régulier le dimanche on confondu travail régulier et travail occasionnel.

En ouvrant un dimanche 2 mois dans l'année il s'agit bien d'une ouverture occasionnelle du dimanche et non d'une ouverture régulière. Dans ce cas c'est bien l'article 5.14.1 de l'accord de branche majoré de l'article 5.5 des accords d'entreprise Carrefour qui s'applique. A titre d'exemple quand un magasin ouvre tous les dimanche de Noël Carrefour ne parle pas de travail régulier mais bien occasionnel.

Outre ce défaut de paiement l'entreprise n'a pas respecté les accords signés.

La convention collective d'entreprise Carrefour prévoit en son article 5-5 les modalités d'ouverture des établissements le dimanche.

Il précise: *«le repos hebdomadaire est assuré par la fermeture des établissements le dimanche.»*

Il énumère les dérogations possibles par type d'établissement. En ce qui concerne les établissements soumis aux accords hypermarchés la seule possibilité de dérogation est celle prévue par l'article L 3132-26 du code du travail.

Les autres dérogations prévues par la loi pour déro-

ger à l'emploi de salariés le dimanche n'ont pas été précisées. Lors des négociations du 24 juin 1993 confirmées en mars 1999, accords signés par la CFDT, l'entreprise comme les partenaires sociaux ont souhaité limiter les possibilités d'ouvertures.

Carrefour Hypermarchés a énuméré une seule dérogation et de fait a volontairement décidé de ne pas dépasser les cinq ouvertures dominicales prévues par l'article L. 3132-26 (3 ouvertures en 1993).

Ce qui ne permet pas aux directeurs de magasin d'ouvrir leur hypermarché hors dérogation prévue à l'article 5-5 des accords d'entreprise.

A notre sens

- Carrefour doit payer ses salariés comme le prévoit l'article 5-5 des accords d'entreprise.

- Carrefour hypermarchés ne peut ouvrir ses magasins le dimanche en employant du personnel que dans les contraintes de l'article L 3132-26 du code du travail.

Avant de prendre les dispositions nécessaires pour faire respecter les droits conventionnels des salariés nous souhaitons connaître votre position.

Nous vous prions de croire, **Monsieur le Directeur des Relations Sociales**, en l'assurance de nos sentiments distingués.

PS: Ci-joint les articles énumérés dans notre courrier.

- Carrefour doit payer ses salariés comme le prévoit l'article 5-5 des accords d'entreprise.

- Carrefour hypermarchés ne peut ouvrir ses magasins le dimanche en employant du personnel que dans les contraintes de l'article L 3132-26 du code du travail.

Les textes que les directeurs n'ont pas lus

Convention collective d'entreprise Carrefour

Article 5-5 Repos dominical

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

Cette disposition ne s'applique pas aux dimanches pour lesquels les magasins ont obtenu une autorisation d'ouverture dans le cadre de l'article L. 3132-26 du Code du Travail. Dans ces cas, il sera fait appel à du personnel volontaire.

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés - ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un dimanche, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 100% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un dimanche.

Code du travail

Article L3132-26

Dans les établissements de commerce de détail où le repos hebdomadaire a lieu normalement le dimanche, ce repos peut être supprimé les dimanches désignés, pour chaque commerce de détail, par décision du maire. **Le nombre de ces dimanches ne peut excéder cinq par an.**

A Paris, cette décision est prise par le préfet de Paris.

Convention collective Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

5.14.1. Travail occasionnel du dimanche

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

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

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

5.14.2. Travail régulier du dimanche

Les salariés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre des articles L. 221-16 et L. 221-8-1 du code du travail et ne bénéficiant pas de 3 demi-journées repos consécutives dans la semaine auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de **20 % pour chaque heure de travail** effectuée ce jour-là (est considéré comme consécutif le repos du dimanche après-midi et du lundi qui le suit) ;

5.14.3. Modes d'organisation du travail et majoration de salaire

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

Une lecture simple à comprendre



Réponse de la direction

Si la direction conteste notre argument entre travail occasionnel et travail exceptionnel

soit entre une majoration à 200% (+ repos compensateur payé) au lieu d'une majoration de 20%

Elle ne peut toutefois qu'admettre qu'elle n'a pas le droit d'ouvrir le dimanche au delà des 5 dimanches autorisés par l'article L 3132-26

Elle va donc indemniser ces salariés.

Carrefour ne peut pas ouvrir plus de cinq dimanches par an et doit payer son personnel avec une majoration de 200% + un repos compensateur payé .

Pour réparer cet «oubli» Carrefour accepte à titre exceptionnel de payer le personnel, qui a travaillé les dimanches de cet été.

Evry, le 2 octobre 2014

Objet: Réponse à votre courrier concernant le travail dominical

Monsieur Le Délégué Syndical National,

Nous faisons suite à votre courrier par lequel vous contestiez e principe et les modalités- du travail dominical dans certains magasins au cours de la période estivale 2014.

Suite à ce courrier, nous avons répertorié les magasins éventuellement concernés, et avons constaté que quelques magasins avaient localement décidé d'ouvrir quelques dimanches afin de répondre à des besoins exceptionnels du public sur cette période.

Ces ouvertures ont été décidées par les chefs d'établissement, sans opposition des autorités municipales, et après information-consultation des comités d'établissements concernés et discussion avec les représentants syndicaux locaux.

Comme indiqués aux instances représentatives du personnel locales, seuls des salariés volontaires ont pu être amenés à travailler ces dimanches, si bien que des embauches ont pu être effectuées dans certains magasins pour répondre efficacement aux besoins du public.

S'agissant des compensations, celles-ci ont été payées conformément aux dis-

positions légales et conventionnelles applicables. Ainsi, lorsque ces ouvertures étaient fondées sur une autorisation municipale, les salariés concernés ont bénéficié soit d'une majoration de 200%, soit d'une majoration salariale de 100% et l'octroi d'un repos compensateur équivalent. Lorsque ces ouvertures étaient fondées sur la dérogation légale de plein droit autorisant une ouverture jusqu'à 13 heures, les salariés concernés ont bénéficié d'une majoration salariale de 20%.

À cet égard, le fait que ces ouvertures aient eu lieu uniquement et exceptionnellement au cours de la période estivale est totalement indifférent puisque le montant des contreparties est fixé par la convention collective nationale qui distingue les ouvertures occasionnelles des ouvertures régulières en fonction des dispositions du Code du travail sur la base desquelles elles ont lieu et non pas en fonction de leur fréquence.

Réalisant toutefois à la lecture de votre courrier que ces initiatives locales exceptionnelles ont pu être source d'incompréhension, nous sommes prêts à envisager, à titre exceptionnel et pour la seule année 2014, les moyens les plus appropriés pour neutraliser autant que possible ces particularismes locaux.

Nous vous prions de croire, cher Monsieur, en l'assurance de nos sentiments distingués.

Stéphane Buron Directeur des relations sociales

Quand une entreprise franchit la ligne rouge, en l'occurrence ne respecte pas les accords qu'elle a signés, elle doit réparer.

C'est à quoi s'engage Carrefour en acceptant de réparer ce préjudice ce qui ne peut être en deça des accords signés.

Paiement du dimanche chez Carrefour (5 par an)

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

En sus de la majoration prévue par la Convention collective de Branche, le salarié bénéficiera d'un jour de repos compensateur (qui n'est pas considéré comme temps de travail effectif) qui pourra être, selon son choix, soit effectivement pris soit payé au taux normal avec la paie du mois considéré.

Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera alors du décalage de son jour de repos hebdomadaire légal, lequel, par nature, ne donne pas lieu à rémunération.

Réalisant toutefois à la lecture de votre courrier que ces initiatives locales exceptionnelles ont pu être source d'incompréhension, nous sommes prêts à envisager, à titre exceptionnel et pour la seule année 2014, les moyens les plus appropriés pour neutraliser autant que possible ces particularismes locaux.

Formation

La Londe Les Maures
30 septembre, 1^{er} et 2^oct. 2014

Echanges des sections

Avec Laurent Berg

191
délégés CFDT
Carrefour en
formation



L'Hyper !

Cfdt
SANS SOCIAL
PAS DE
COMMERCIAL