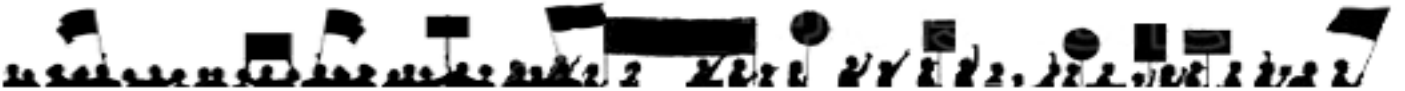


**AUCHAN**  
*HYPER-SUPER-DRIVE*

*la*  
**cgdt**

**Spécial *HYPER***

La CGT, sa force c'est vous.  
Syndiquez-vous !



 Rejoignez-nous !  
**facebook**  
auchan clermont CGT



[cgtauchan63@gmail.com](mailto:cgtauchan63@gmail.com)



06.29.04.12.19

# LIVRET D'INFO

*Ce livret est destiné aux salariés AUCHAN afin de mieux connaître vos droits et les instances représentatives du personnel (IRP).*

## Rôle du comité social et économique (CSE) :

Le Comité d'entreprise (CE), les délégués du personnel (DP) et le Comité hygiène-sécurité et conditions de travail (CHSCT) fusionnent en une seule entité appelée CSE (Comité social et économique). En conséquence, les élus CE, DP et CHSCT disparaissent et sont remplacés par les élus ou membre du CSE pour une durée de 4 ans. **Cette nouvelle instance sera mise en place dans chaque zone de vie lors des prochaines élections le 18 Octobre 2019.**

Les membres élus au CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les membres de la délégation du personnel du CSE peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

**Le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives :

- à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise,
- à l'organisation du travail,
- à la formation professionnelle
- et aux techniques de production.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, **le CSE procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs**, notamment les femmes enceintes, contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Le CSE procède à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

**Le CSE est avant tout votre instance, qui permettra à la CGT, de faire remonter à la direction, tous vos problèmes rencontrés dans vos métiers et vos magasins. Nous mettrons à votre disposition un compte rendu de cette instance pour vous tenir informés, après chaque réunion, 1 fois par mois.**

# VOS DROITS

## TEMPS DE TRAVAIL

- DUREE MAXIMALE D'UNE JOURNEE DE TRAVAIL : 10 HEURES
- DUREE MAXIMALE D'UNE DEMI- JOURNEE DE TRAVAIL : 5 HEURES
- DUREE DE REPOS ENTRE 2 JOURNEES DE TRAVAIL : 12 HEURES
- DUREE MAXIMALE DE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF EN CAISSE : 8 HEURES
- DUREE MINIMALE HORAIRE DE TRAVAIL : 3 HEURES (sauf accord du salarié)
- LIMITATION DE LA COUPURE JOURNEE (entre 11h et 15h) : 2HEURES MAXI
- NOCTURNE PAR SEMAINE : 3 (à partir de 20 h)
- DEBUT HORAIRE JOURNEE : 7 HEURES
- FIN MAXI HORAIRE JOURNEE : 20 HEURES
- AMPLITUDE MAXI ENTRE POINTAGE ENTREE ET POINTAGE SORTIE : 12 HEURES

## REMUNERATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

- Dimanche exceptionnel : 150 % plus un repos
- Férié : 150 % ou récupérable (Heure pour heure) au choix du salarié.

## DUREE JOURNALIERES

Les horaires de travail doivent être répartis sur 5 jours maximum sauf sur demande expresse du salarié (répartition sur 6 jours sans coupure).

## AFFICHAGE DES HORAIRES

- 8 jours à l'avance
- 15 jours à l'avance en cas de modulation imposé par la direction.

## HABILLAGE ET DESHABILLAGE

Lorsque l'habillage et le déshabillage se font dans l'enceinte de l'entreprise, du fait des dispositions légales ou du choix du salarié, les temps qui y sont consacrés sont assimilés à du temps de travail effectif et rémunérés comme tels. Dans ces cas, le pointage se fait avant habillage et après déshabillage.

## LES PAUSES

- le temps de pause correspond à 5% du temps de travail effectif, soit 3 minutes par heure travaillée ;
- tout travail consécutif d'au moins 4h doit être coupé d'une pause payée prise avant la 5eme heure de travail ;
- toute séquence de travail de 8h donne droit à 30 minutes de pause payée.

**Le salarié n'est plus sous la subordination de l'employeur, il vaque librement à ses occupations après pointage.**

Exemple : on ne peut t'imposer de garder le téléphone de l'entreprise pendant la pause.  
La pause doit être donnée par l'employeur, si possible au milieu de la séquence de travail.

## DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout travail entre 22H et 7H est considéré comme travail de nuit (le travail entre 21h et 22h est considéré comme du travail de soirée).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, est travailleur de nuit tout salarié qui :

- Soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la tranche horaire de travail de nuit entre 22h et 7h,
- Soit accompli, au minimum, 270 heures de son horaire de travail sur une année civile dans cette même tranche horaire.

## MAJORATIONS HEURES DE NUITS

- Horaires 21h-5h : 20%
- Horaires 5h-7h : 5%
- Travail habituel : 20%
- Travail occasionnel : 30%

Tout travail occasionnel demandé par l'employeur moins de 24h à l'avance : 60%

## REPOS COMPENSATEUR SUR L'ANNEE

- entre 270 et 499 Heures/an : 1 jour
- entre 500 et 799 Heures/an : 2 jours
- entre 800 et 1 299 Heures/an : 3 jours
- plus de 1 300 Heures/an : 4 jours

## CONGES PAYES

### **L'ouverture du droit au congé :**

Depuis la loi du 20 août 2008, l'acquisition du droit au congé annuel payé dès 10 jours de temps de travail effectif (au lieu d'un mois) sur la période de référence du 1er juin N au 31 mai N+1

### **La durée des congés payés**

La durée du congé se calcule à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail accompli pendant la période de référence (durée totale plafonnée à cinq semaines ou 30 jours de repos (soit 6 jours ouvrables x5 semaines). Lorsque le nombre de jours ouvrables obtenu n'est pas en entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

### **Les congés supplémentaires d'ancienneté (Ancienneté dans l'entreprise au 31 mai) :**

- 5 ans et + : 1 jours supplémentaire
- 10 ans et + : 2 jours supplémentaire
- 15 ans et + : 3 jours supplémentaire

### **La prise de congés**

- La période des congés payés dite d'été se situe entre le 1er mai et le 31 octobre
- La période de congés dite d'hiver se situe du 1er novembre au 30 avril.

Le fractionnement obligatoire de la 5ème semaine de congés

**Attention : si un férié est inclus dans ta période de CP, il n'est pas compté en jour ouvrable.**

### **Ordre de départ en congés**

Il est établi par l'employeur et porté à la connaissance du personnel par affichage au plus tard le 1er février pour les congés d'été et avant le 1er octobre pour les congés d'hiver.

L'ordre de départ sera établi en tenant compte - si possible - des souhaits exprimés et des situations de famille. L'employeur s'efforcera de favoriser le départ à la même date des membres d'une même famille vivant sous le même toit (Exemple : couple travaillant dans l'entreprise).

**Article L3141-14** : Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

## ABSENCES DIVERSES

Tout salarié aura droit, sur justification, aux absences exceptionnelles pour circonstances de famille prévues ci-après. Elles devront être prises au moment des événements en cause.

MOTIF ABSENCES	Sans ancienneté	A partir d'1 an ancienneté
Mariage du salarié	4 jours ouvrés	1 semaine
Mariage d'un enfant	1 jour ouvré	2 jours ouvrés
Mariage sœur ou frère	Jour du mariage	1 jour ouvré
Mariage belle-sœur ou beau frère	Jour du mariage	Jour du mariage
Mariage du père ou de la mère	Jour du mariage	Jour du mariage
Baptême, communion solennelle d'1 enfant		1 jour ouvré
Hospitalisation en vue d'intervention chirurgicale du conjoint		1 jour ouvré
Décès d'un conjoint ou d'un enfant	1 semaine	1 semaine
Décès du père, de la mère ou beau parent	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés
Décès d'un beau fils ou belle fille	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès d'un grand parent du salarié ou de son conjoint	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un frère, d'une sœur,	3 jour ouvré	3 jour ouvré
Décès d'un beau frère ou d'une belle sœur	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Décès d'un oncle ou d'une tante	1 jour ouvré	1 jour ouvré
Pacs :		7 jours ouvrés
déménagement	1 jour ouvré	1 jour ouvré par an

Pour la 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) ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant, dans le cadre du congé de maternité.

Après la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant placé en vue de son adoption, le père bénéficie d'un congé de paternité de **11 jours consécutifs** ou de **18 jours consécutifs** en cas de naissances multiples, entraînant la suspension du contrat de travail. Il doit avertir son employeur au moins un mois à l'avance des dates de début et de fin du congé.

Le congé sera assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et des droits liés à l'ancienneté.

On entend par jour ouvré un jour qui aurait été normalement travaillé en tout ou partie par le salarié concerné.

## Maladie d'un enfant à charge de moins de 16 ans

Tout collaborateur, femme ou homme, justifiant d'un an d'ancienneté bénéficiaire, sur présentation d'un certificat médical prévoyant la présence obligatoire d'un des parents, d'un congé payé de 100% dans les limites suivantes :

- 6 jours ouvrables par an pour 1 enfant
- 9 jours ouvrables par an pour 2 enfants
- 12 jours ouvrables par an pour 3 enfants et plus

Il est précisé que chaque parent bénéficie des autorisations lorsque les deux parents sont salariés de l'entreprise. Elles peuvent être prises indifféremment par l'un ou l'autre dans la limite de leurs droits ouverts.

Ces congés peuvent être fractionnés par demi-journées à condition que le (la) salarié(e) intéressé(e) effectue, au cours de la journée considérée, au moins une partie du travail qu'il (elle) aurait normalement presté.

Le bénéfice de cette autorisation d'absence est étendu aux parents d'un enfant handicapé de moins de 20 ans. Les journées pour l'hospitalisation d'un enfant sont désormais ouvertes jusqu'à l'âge de 18 ans.

## MEDAILLE DU TRAVAIL

MEDAILLE DU TRAVAIL D'ARGENT POUR 20 ANS DE TRAVAIL : **BON D'ACHAT 110 EUROS**

MEDAILLE DU TRAVAIL VERMEILLE POUR 30 ANS DE TRAVAIL : **BON D'ACHAT 175 EUROS**

MEDAILLE DU TRAVAIL OR POUR 35 ANS DE TRAVAIL : **BON D'ACHAT 250 EUROS**

MEDAILLE DU TRAVAIL GRAND OR POUR 40 ANS DE TRAVAIL : **BON D'ACHAT 350 EUROS**

Pour obtenir une médaille officielle du travail, il faut retirer puis déposer une demande auprès de la préfecture ou de la mairie.

## ACCORD GPEC (salarié-e-s seniors) :

### À partir de 55 ANS :

- 4 semaines consécutives de CP par an,
- 13 repos de 48 H consécutives par an,
- Horaires de travail sur 5 jours,
- Aucune nocturne,
- 1 coupure par semaine (plus de 58 ans, aucune coupure),
- Aucun horaire avant 6h.
- Passage possible en temps partiel (plus d'infos auprès de vos élu-e-s)

## TRANSPORT EN COMMUN :

Auchan rembourse à hauteur de 50% tout salariés présentant un justificatif de titre abonnement aux transports publics servant au trajet domicile / travail.

## ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE TRAJET

**La procédure** : Déclaration le jour même par le salarié à l'infirmier ou au service sécurité.

Inscription sur le registre + remise du tryptique (feuille de soins).

Rédaction de la déclaration d'accident de travail et envoi du document en AR à la CPAM, dans les 48 heures après avoir eu connaissance de l'accident de travail.

**Le retour du salarié** : Une visite médicale de reprise est obligatoire pour tout arrêt de 30 jours et +

L'employeur doit organiser cette visite le jour même de la reprise et au plus tard dans les 8 jours suivants le retour du salarié.

L'avis rendu par le médecin du travail conditionne les modalités du retour du salarié.

## LA JOURNEE DE SOLIDARITE

Les heures dues au titre de la journée de solidarité correspondent à 1/5ème de la durée hebdomadaire de travail et ce quelle que soit la nature du contrat.

Depuis le 1er juillet 2013, la journée de solidarité ne se planifie plus. Elle s'alimente par les premières heures réalisées en plus de l'horaire planifié, au fil de l'eau.

Pour les temps complet, elle s'alimente de la manière suivante, en fonction de l'état du compteur micro variation, qui est passé de +1/-1 à +3/-3 au 1er janvier 2014.

**UN RENSEIGNEMENT, UNE INFO, UNE QUESTION ?  
CONTACTEZ LA CGT**

**Téléphone : 06.29.04.12.19**

**Mail : [cgtauchan63@gmail.com](mailto:cgtauchan63@gmail.com)**

 Rejoignez-nous !  
**facebook**  
auchan clermont CGT