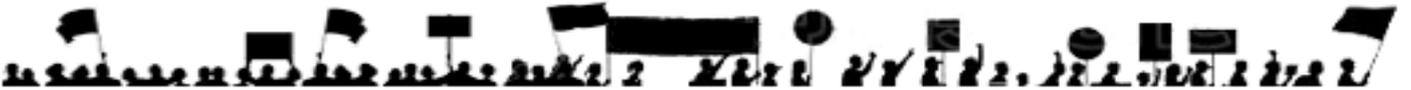


AUCHAN
HYPER-SUPER-DRIVE

la
cgdt

Spécial SUPER

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



 Rejoignez-nous !
facebook
auchan clermont CGT



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 MINIMALE HORAIRE DE TRAVAIL : 3 HEURES (sauf accord du salarié)
- LIMITATION DE LA COUPURE JOURNEE : 2HEURES MAXI
- AMPLITUDE MAXI ENTRE POINTAGE ENTREE ET POINTAGE SORTIE : 12 HEURES

REMUNERATION DU TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIÉS

- Dimanche exceptionnel : 100%
- Dimanche habituel : 30%
- Férié : 150 % ou récupérable

REPOS HEBDOMADAIRE

Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire d'1 journée ou de 2 demi-journées supplémentaires par roulement.

AFFICHAGE DES HORAIRES

- 8 jours à l'avance
- 4 semaines à l'avance

HABILLAGE ET DESHABILLAGE

Si le port d'une tenue de travail est obligatoire, et que le temps d'habillage et déshabillage est dans l'enceinte de l'entreprise, ce temps est compté comme temps de travail effectif.

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 ;

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

DEFINITION DU TRAVAIL DE NUIT

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout travail entre 21H et 6H est considéré comme travail de nuit.

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

Les heures de travail accomplies entre vingt et une heures et cinq heures du matin sont majorées de 25%

REPOS COMPENSATEUR SUR L'ANNEE

- Jusqu'à 800 heures : 1 jour
 - plus de 800 heures : 2 jours
- A prendre dans les 3 mois suivant la fin de l'année civile au cours de laquelle il a été acquis.

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.

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

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 :	4 jours ouvrés	4 jours ouvrés
déménagement	1 jour ouvré	1 jour ouvré

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 bénéficie, 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

Quand le père et la mère travaillent tous les deux dans l'entreprise, le nombre de jours d'absence s'apprécie au niveau du couple sans cumul.

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.

MEDAILLE DU TRAVAIL

MEDAILLE DU TRAVAIL D'ARGENT POUR 20 ANS DE TRAVAIL : **175 euros**

MEDAILLE DU TRAVAIL VERMEILLE POUR 30 ANS DE TRAVAIL : **225 euros**

MEDAILLE DU TRAVAIL OR POUR 35 ANS DE TRAVAIL : **400 euros**

MEDAILLE DU TRAVAIL GRAND OR POUR 40 ANS DE TRAVAIL : **500 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.

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.

Les heures dues chaque année au titre de la journée de solidarité seront réparties de façon homogène sur l'ensemble de l'année.

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

Téléphone : 06.29.04.12.19

Mail : cgtauchan63@gmail.com

 Rejoignez-nous !
facebook.
auchan clermont CGT