



## Renforcez SUD, c'est agir pour l'amélioration De votre statut chez Market !

### Extraits de la convention CSF (septembre 2020) et la CCN

#### **Les pauses :**

Ces pauses devront, dans la mesure du possible, être prises en milieu de période de travail (non prises en début ou en fin de période de travail).

A défaut d'entente sur la prise de pause, tout travail consécutif d'au moins 4 heures doit être coupé par une pause payée prise avant la réalisation de la 5ème heure.

Il est, en outre, rappelé que les dispositions légales prévoient qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6h sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Ces temps de pause ne peuvent en aucun cas être pris sur le poste de travail.

Pendant ces temps de pause, les salariés pourront vaquer librement à leurs occupations personnelles.

A ce titre, les pauses pourront être prises par les collaborateurs à l'intérieur comme à l'extérieur de l'établissement.

#### **Les coupures :**

Pour les employés à temps partiel, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 2h en cas d'ouverture continue de l'établissement.

Pour les employés à temps complet, la journée de travail ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure d'une durée maximale de 3 heures en cas d'ouverture continue de l'établissement.

#### **Habillage/Déshabillage :**

Les temps d'habillage et de déshabillage des salariés dont le port d'une tenue de travail est imposé sont inclus dans leur temps de travail effectif lorsque les opérations d'habillage et de déshabillage doivent nécessairement être réalisées dans l'entreprise. *(Je commence à 9 heures, je suis devant mon vestiaire à 9 heures et je m'habille avec la tenue « Market » et je prends le nécessaire pour rejoindre mon poste de travail / Je fini à 20 heures, à 20 heures je sors du magasin).*

#### **Temps de travail :**

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.

À défaut d'accord exprès des salariés intéressés, l'entreprise ne peut imposer de journée ou demi-journée de travail d'une durée inférieure à 3 heures.

L'entreprise doit afficher les horaires de travail des salariés 3 semaines à l'avance (semaine en cours et deux semaines suivantes) les horaires ne pourront être modifiés qu'à condition de prévenir l'intéressé par voix orale ou d'affichage 7 jours à l'avance.

#### Exécution des heures complémentaires :

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'entreprise doit respecter un délai de prévenance de 7 jours, sauf circonstances exceptionnelles (par exemple, absence imprévue) ; dans ce cas, le délai est ramené à 3 jours.

En-deçà de ces délais, le refus du salarié d'effectuer les heures complémentaires en question n'est pas fautif, y compris si ces heures sont prévues au contrat.

Contrôle du temps de travail : la durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée chaque semaine par récapitulation du relevé du nombre d'heures effectuées avec émargement et modification si besoin du salarié.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, et se décompte en journées et demi-journées.

Pour être considérée comme comportant une demi-journée non travaillée, la journée doit ne pas comporter d'heure de nuit au sens de l'article 5-11.1 de la CCN. En outre, en cas de travail le matin, celui-ci doit se terminer au plus tard à 13H30 et être suivi d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures ; en cas de travail l'après-midi, celui-ci doit être précédé d'un repos quotidien d'une durée d'au moins 18 heures et débuter au plus tôt à 13H30.

À défaut, il est décompté une journée entière.

### **Repos Hebdomadaire :**

Chaque salarié bénéficiera, en plus du jour de repos hebdomadaire (le dimanche ou un autre jour de la semaine en cas de dérogation prévue notamment aux Arts. L. 3132-20, L. 3132-23 et L. 3132-29 du Code du travail) d'une journée ou de deux ½ journées supplémentaires par roulement.

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

**En tout état de cause ils doivent bénéficier d'un repos de 48 H consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 12 semaines.** Dans le cadre du présent article, la demi-journée de repos s'entend d'une période de repos commençant ou finissant au plus tard entre 12 H et 14 H.

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. **Ils doivent bénéficier d'un repos de 48 H consécutives comprenant le dimanche au moins toutes les 8 semaines.**

### **Travail de nuit :**

Constitue un travail de nuit tout travail effectué dans la plage horaire définie par les dispositions légales en vigueur, soit, actuellement, tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures.

Tous les salariés amenés à travailler la nuit bénéficient :

- pour toute heure effectuée entre 22 heures et 5 heures, des dispositions conventionnelles, soit, à titre d'information, une majoration actuelle de 20% de leur salaire horaire brut.
- pour toute heure effectuée entre 21 et 22 heures, d'une majoration de 10% de leur salaire horaire brut.
- pour toute heure effectuée entre 05 heures et 06 heures, d'une majoration de 10% de leur salaire horaire brut.

### Cas particulier des inventaires

Par exception au principe énoncé ci-dessus, les heures de nuit effectuées entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures lors de la réalisation d'inventaires seront rémunérées avec une majoration de 20 % (en lieu et place de la majoration de 10 % prévue ci-dessus).

Conformément aux articles L3163-2 et L3163-1 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour :

- les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans entre 22 heures et 6 heures
- les jeunes travailleurs de moins de 16 ans entre 20 heures et 6 heures.

### **Jours Fériés :**

L'accomplissement du travail des jours fériés des employés se fera sur la base du volontariat.

Il sera fait application des dispositions de la Convention Collective Nationale de Branche.

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée. Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération. *(ce qui veut dire que l'on ne vous programme pas les heures de travail perdues le jour férié sur le reste des jours de la semaine ; ex : je suis à 25 heures, je vais travailler 20 heures sur la semaine avec un jour férié ; pour un temps complet on enlève 7 heures dans la semaine).*

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel 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.

Un système comparable à celui existant en matière de départ en congés payés sera mis en place afin que chacun puisse faire valoir ses préférences lorsque les jours fériés ne sont pas chômés collectivement.

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

Les autres jours fériés travaillés 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. Cette disposition ne fait pas obstacle à des accords individuels ou collectifs prévoyant le cumul des heures de repos à récupérer au-delà du délai de 15 jours.

– soit au paiement au taux horaire contractuel, des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Dans le cadre des forfaits en jours travaillés, la base de référence à prendre en compte pour l'application des dispositions ci-dessus sera la journée.

### **Travail du Dimanche :**

Travail occasionnel du dimanche

Pour les employés et agents de maîtrise, chaque heure de travail effectuée occasionnellement le dimanche donnera lieu à une majoration égale à 100 % du salaire horaire venant s'ajouter à la rémunération mensuelle brute.

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

#### Travail régulier du dimanche

A compter du 1er septembre 2016, les employés travaillant habituellement le dimanche dans le cadre de l'article L.3132-13 du Code du travail, y compris les étudiants, auront droit à une majoration de leur salaire horaire de base de 50% pour chaque heure travaillée effectuée ce jour-là.

#### **Travail à temps partiel :**

Il est garanti aux salariés travaillant à temps partiel, un traitement équivalent à celui des salariés de la même qualification professionnelle et de même ancienneté, travaillant à temps complet, en ce qui concerne les possibilités de promotion, du déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

L'employeur informera les salariés des postes disponibles dans le magasin afin de permettre aux salariés souhaitant obtenir un emploi à temps partiel ou de reprendre une activité à temps complet, de se porter candidat à ces emplois.

#### Cumul d'emplois

Lorsqu'un salarié souhaite occuper un second emploi et demande pour cela un aménagement de ses horaires, il présente à l'employeur le plus ancien, tout justificatif.

Celui-ci examinera la demande du salarié et y répondra positivement.

L'aménagement d'horaires individuels doit en effet être privilégié pour les salariés intéressés.

Les périodes d'emploi seront précisées par demi journées de travail. Lorsque l'exercice d'une autre activité professionnelle, compatible avec les périodes travaillées du salarié est avéré, l'employeur ne peut y faire obstacle en modifiant l'organisation de ces périodes.

#### **Prévention des risques professionnels :**

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur met en place des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés. Il doit veiller au respect des dispositions légales et réglementaires dont il est responsable.

#### **Prévention des risques psychosociaux :**

Un accompagnement des salariés victimes d'agression est mis en place et les salariés peuvent bénéficier d'une formation à la gestion des conflits.

Concernant le stress au travail, un module de formation sur la gestion du stress et destiné à l'encadrement a été créé afin d'apporter les outils nécessaires aux opérationnels pour la gestion des risques psychosociaux au niveau individuel et collectif.

#### **Travailleur Handicapé :**

Lorsqu'un salarié en situation de handicap a un besoin d'équipement spécifique, lié à des raisons médicales, il en informe son manager qui prendra contact avec le chargé de mission handicap de la DO.

#### Réalisation d'études ergonomiques sur les postes de travail :

L'amélioration des conditions de travail, englobant la sécurité, trouve son expression la plus efficace dans les études de postes de travail en vue d'améliorer les installations et les procédés de travail.

#### Améliorations des conditions de travail du poste Caisse

Conformément à la recommandation CNAMTS n° R440, il est rappelé que les salariés travaillant en caisse ne doivent pas manipuler de produits de plus de 8kgs. Une communication à destination des clients existe afin de leur rappeler cette interdiction (autocollants caisse, barres de séparation client, étiquettes en rayon).

Une communication a également été réalisée à destination des salariés travaillant en caisse pour leur rappeler comment utiliser la douchette et comment effectuer le bon réglage de leur siège ergonomique.

#### Rappel des recommandations à mettre en place :

- alterner des postes de caisse gauche/droite dans la même journée et dans la semaine ;
- limiter lorsque cela est possible, la durée maximale quotidienne de travail à 8 heures ;
- utiliser le repose pieds et les commander si besoin.

#### **Maintien dans l'emploi :**

Afin de garantir une reprise du travail dans les meilleures conditions après un arrêt maladie d'au moins six mois et une réadaptation du salarié qui a été absent, il sera prévu un entretien avec la hiérarchie le jour de la reprise de poste.

Cet entretien sera l'occasion de présenter les évolutions dans l'entreprise pendant l'arrêt du travail tel qu'un changement d'organisation ou changement d'outils de travail et d'échanger sur les éventuelles incapacités ou restrictions médicales.

#### **Harcèlement et violences au travail :**

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus, ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique, ... Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour but de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile. Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier ».

#### **Aménagements vie privée/vie professionnelle :**

- Des aménagements d'horaires sont prévus en faveur des salariés dont l'enfant ou le conjoint est handicapé ou en longue maladie.
- Un aménagement de l'emploi du temps peut être demandé par les salariés pour accompagner leurs enfants le jour de la rentrée des classes ; **A l'entrée à la crèche, en première année de maternelle, au cours préparatoire et en 6ème**, une absence autorisée est accordée aux parents (père ou mère ou détenteur de l'autorité légale) qui le demandent et sur justificatif pour accompagner leur enfant. **Elle est rémunérée à hauteur de 3 heures de travail effectif.**
- Des dispositions sont prévues pour **favoriser le cumul d'emploi** ou de poste pour les salariés à temps partiel.
- Les salariés engagés dans une **procédure de divorce ou en situation de veuvage avec enfant**, dont les horaires ne permettent pas de faire garder leurs enfants, peuvent demander un aménagement temporaire des horaires.
- Les salariés, futurs pères, peuvent demander une autorisation spéciale d'absence pour leur permettre d'assister aux **examens médicaux obligatoires** liés à la grossesse de la future mère dans la limite de trois examens par grossesse.
- Tout salarié de la société dont l'ancienneté sera au moins égale à 1 an au jour de son **déménagement** bénéficiera d'un jour d'absence autorisée rémunérée pour déménagement personnel. Ce jour de congés sera assimilé à un jour de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel payé. Il devra être pris au moment de l'évènement.
- L'absence nécessaire pour suivre les **épreuves du permis de conduire** ne donnera pas lieu à réduction de salaire, sur présentation de la convocation officielle, dans la limite de deux tentatives, pour chacune des épreuves théorique (code) et pratique (conduite), et pour les catégories de permis A et B.
- Tout salarié, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer, sur convocation, à **l'appel de préparation à la défense**, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de un jour ouvré.
- **Enfant malade** : Il sera accordé au père ou à la mère une autorisation d'absence de courte durée pour soigner un enfant hospitalisé ou gravement malade, sur présentation d'un certificat médical ou, à défaut, sur présentation d'une feuille de maladie signée par le médecin attestant de la présence nécessaire d'un parent au chevet de l'enfant.
- **Absence parentale en cas d'hospitalisation d'un enfant** :
  - **Enfants de moins de 16 ans** :  
Pour veiller un enfant à charge âgé de moins de 16 ans, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié a le droit de bénéficier d'une autorisation d'absence payée d'une durée maximale de 8 jours ouvrés par année civile. Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants âgés de moins de 16 ans à charge de la famille.
  - **Enfants de plus de 16 ans** :  
Pour veiller un enfant âgé de plus de 16 ans et encore fiscalement à charge de ses parents, hospitalisé, ou le soigner pendant sa convalescence après hospitalisation, le salarié bénéficiera d'une autorisation d'absence payée d'un jour ouvré par année civile. Cette autorisation d'absence s'apprécie par salarié, quel que soit le nombre d'enfants à charge de la famille.

#### **Congés payés :**

La période de prise des congés payés dans l'entreprise débute le premier jour de la période de paie du mois de juin pour se terminer le 31 mai de l'année suivante.

Les congés payés non pris durant la période de prise telle que définie ci-dessus, ne pourront pas être reportés sur la période suivante et ne pourront pas donner lieu à indemnisation.

Toutefois, il sera possible de reporter une partie des congés payés pour alimenter un compte épargne temps.

Les modalités de report sont fixées par l'accord sur le compte épargne temps.

Les dates et l'ordre des départs en congé sont établis par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés et, spécialement de la situation de famille des salariés.

*Le planning des congés est affiché aussitôt que possible et au plus tard le 1er avril (pour la période du congé principal allant du 1er mai au 31 octobre).*

*Ces modalités de détermination des dates de congés payés seront également appliquées pour la période des congés d'hiver (période du 1er novembre au 30 avril). Le planning ainsi établi devra être affiché au plus tard le 1er octobre.*

La Direction s'engage à accepter, sur demande, le départ en congés d'été (congé principal) des employés le vendredi soir.

#### **Maladie/Accident :**

Les absences dues à la maladie ou à un accident, pour quelque cause que ce soit, constituent une simple suspension du contrat de travail à condition :

- de prévenir l'employeur avant l'heure prévue pour la prise de fonction et, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure,

- d'en justifier, dans les trois jours calendaires, par l'envoi d'un certificat médical ou d'hospitalisation.

En cas de prolongation d'absence, le salarié doit prévenir l'employeur, si possible, la veille du jour prévu pour la reprise et, au plus tard, le jour même.

L'indemnité complémentaire ne sera versée par l'entreprise au salarié qu'à partir du 7ème jour suivant l'arrêt de travail soit (6 jours de délai de carence) pour les salariés justifiant d'une ancienneté supérieure à un an dans l'entreprise.

Néanmoins, il n'y aura aucun délai de carence pour le premier arrêt de travail intervenant après une période continue de 12 mois sans arrêt de travail.

Le délai de carence ne joue toutefois pas en cas :

- d'hospitalisation, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail précédant ou suivant immédiatement une hospitalisation (sont considérés comme ayant été hospitalisés les malades ayant passé une nuit ou une journée à l'hôpital précédée et/ou suivie d'un arrêt de travail, ou hospitalisés à domicile dans les conditions légales et réglementaires (alternative à l'hospitalisation traditionnelle)),

- de maladie entraînant un arrêt de travail de plus de 28 jours,

- d'arrêt maladie précédé d'une hospitalisation intervenue au cours des 12 derniers mois, cette dernière étant neutralisée et ne comptant pas comme un 1er arrêt de travail.

« Pour tout complément d'information contactez un représentant syndical SUD MARKET »



Représentante de Section Syndicale SUD MARKET - DO Ouest  
Brigitte MALAQUIN – 0603207396 – [brit35rennes@orange.fr](mailto:brit35rennes@orange.fr)