

Liste des dossiers



Compteurs congés

Procédures (digiposte)

Dispositions sociales

Evènements familiaux

Grille de salaire

Indemnités transport - repas

Médailles du travail

Planning paiement Salaires - Acomptes - Primes

Primes - méthode de calcul - montant

Protection sociale - délai de carence

Documentation - Epargne salariale / APGIS





Sommaire général

Congés

Alimentation compteurs congés

Explicatif compteur CET

Explicatif compteur PIEC

Liste compteurs congés disponibles

Période d'alimentation des différents congés

Période de prise des différents congés

Rappel des règles pour les congés payés



Sommaire général

Dispositions Sociales

Bénéficiaires CESU

Carnets CESU disponibles

Date des commandes CESU

Prélèvement sur salaire CESU

Prise en charge CARREFOUR CESU

Monétisation du CET vers le PEG

Monétisation du CET vers le PERCO

Monétisation du CET par financement de l'entreprise

Monétisation des heures de PIEC



Sommaire général

Evènements familiaux

Baptême - Communion

Décès

Déménagement

Don de plaquette - Don de moelle osseuse

Enfants malades

Hospitalisation

Mariage - Pacs

Visite prénatale

Absences liées aux enfants



Sommaire général

Indemnités transport - repas

Indemnités transport

Indemnités repas



Sommaire général

Planning paiement Salaires - Acomptes - Primes

Planning Paie



Sommaire général

Médailles du travail

Ancienneté requise pour l'octroi d'une médaille

Date des promotions

Gratifications

Liste des Médailles

Pièces à fournir



Sommaire général

Primes - Méthode de calcul, montant

Prime de vacances

Prime d'astreinte

Prime annuelle

Prime de diplôme

Prime de formateur / tuteur

Prime de remplacement



Sommaire général

Protection sociale - Délai de carence

Délai de carence en cas d'arrêt maladie ou accident de t

Durée de maintien des compléments de salaire employe

Ouverture dossier prévoyance

1- Comment s'alimentent les différents compteurs de congés et quand les prendre ?

		Période d'acquisition	Période de prise	Particularité
Congés payés	CP acquis "dit CP2"	du 1 / 06 /N-1 au 31 / 05 / N	du 1 / 06 /N au 31 / 05 / N+1	
	CP en cours "dit CP1"	du 1 / 06 / N au 31 / 05 / N+1	du 1 / 06 /N+1 au 31 / 05 / N+2	
Congés supplémentaires "Jeunes parents" ou jeunes de moins de 21 ans		Au 31/05/N : 1 jour par enfant à charge lorsque le congé principal n'excède pas 6 jours. 2 jours par enfant à charge au-delà	du 1 / 06 /N au 31 / 05 / N+1	Octroi seulement si le droit principal est inférieur à 30 jours. Le compteur congé ne pourra excéder 30 jours.
Congés d'ancienneté	CA acquis "dit CA2"	10 ans = 1 j 15 ans = 2 j 20 ans = 4 j	du 1 / 06 /N au 31 / 05 / N+1	
	CA en cours "dit CA1"	Date anniversaire d'entrée du salarié N-1	du 1 / 06 /N+1 au 31 / 05 / N+2	
JRC (hors Saint Vulbas, Crepy, Le Mans, Le rheu et Bourges)		Acquisition au 1/01/N pour tous les CDI employés et AM 37h (pas d'ancienneté requise) CDD = acquisition d'1/2 jour au terme de 6 mois de présence et 1 jour au terme d'un an de présence	Doit obligatoirement être pris sur l'année civile	
PIEC		En janvier suivant la présence	Pas de date limite	Ce compteur apparaît en heures 1 jour = 7 heures
CET (Compte Epargne Temps)		Selon alimentation faite par le salarié Placement possible en mai et en décembre	Pas de date limite	Délai de prévenance de 1 à 3 mois pour la prise de ces jours suivant la durée demandée
RCN (Repos Compensateur de Nuit)		Si réalisation d'hrs de nuit sur l'année civile : 260 h de nuit => 1 jour 560 h de nuit => 2 jours au delà de 820 h => 3 jours	Délai légal de prise dans les 6 mois de l'acquisition	
RCR (Repos Compensateur de Récupération)		En fonction des heures supplémentaires réalisées et conformément à la demande du salarié de récupération Ce compteur ne peut donc en aucun cas être négatif	Pas de date limite	Possibilité de positionner ces heures dans le CET  Ces heures doivent être obligatoirement récupérer, pas de paiement possible (sauf en cas de STC)

JRTT (Agent Maitrise - Cadre)	Acquisition au fil des mois selon la présence 14 jours	Prise possible au fil de l'acquisition Du 1 / 01 / N au 31 / 12 / N	 Doivent obligatoirement être soldés au 31/12/N encadrement compris
JRTT (Employés SAINT VULBAS, Crepy, Le Mans, Le Rheu et Bourges)	Acquisition au fil des mois selon la présence 5 jours		
JRTT (employés définis par accord) => NIMES	Génération d'heures sur les semaines dites hautes = 38h TTE au lieu de 35H		
JRTT (employés définis par accord selon service) => Carpiquet	Génération 0h18 minutes par jour = 36h30 minutes TTE au lieu de 35H		
Jours exceptionnels (fête locale, pont payéetc....) Sennece, Vendin, Aire, SGLA, Combs, Lunéville	Année civile		

2- Explicatif alimentation du compteur CET

Définition CET = Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps est utilisé par les salariés pour financer partiellement ou totalement des congés non rémunérés dont les modalités d'exercice sont fixées par la législation du travail : congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ainsi que des congés instaurés par accord au sein de la société CARREFOUR SUPPLY CHAIN.

Le placement est mensuel

Placement de **13 jours maximum** par an et selon les compteurs possibles :

Pour information : il n'y a pas de limite de plafond pour les salariés ayant plus de 55 ans, ou selon circonstances exceptionnelles validées par le DRH bassin

 Les NAO peuvent venir améliorer l'alimentation du compteur CET

Placements annuels :	Employés	Agents Maitrise	Cadres
CONGES PAYES	5 CP Acquis		
CONGES D'ANCIENNETE	CA Acquis		
PIEC	Au maximum du plafond de CET (soit 13 jours)		
JRC	1 jour	1 jour AM 39h non concerné	-
Repos Compensateur de Remplacement	Au minimum 3h30 et		
RCR	Au maximum du plafond de CET (soit 13 jours)		
Repos Compensateur Légal	Au minimum 3h30 et		
RCL	Au maximum du plafond de CET (soit 13 jours)		
Jours excédentaires cadres (placement possible en février A+1)	-	-	au maximum du plafond de CET
JRTT A-1	1 jour		5 jours
(placement possible en décembre)			

3- Explicatif compteur PIEC

Définition : PIEC : Plan Individuel d'Epargne Congés

Le plan individuel d'épargne congés consiste en l'octroi de jours de congé supplémentaires en fonction du niveau de présentisme constaté. Le nombre d'heures acquises est subordonné à une présence constante pendant l'année. La période de référence étant les date d'arrêtés de paie de janvier à décembre de l'année concernée.

Ce compteur est alimenté chaque année pour les CDI employé et Agent de maîtrise, selon les indications ci-dessous :

Toutes les absences donnent lieu à minoration, à l'exception :

- des congés payés,
- des absences pour exécution du mandat de représentant du personnel,
- des jours de congé formation et congé d'éducation ouvrière,
- des jours d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, ainsi que les absences liées à un mi-temps thérapeutique suite à un accident du travail
- des congés maternité et paternité,
- des jours d'absence pour circonstances de famille prévus par la C.C.N. ou le Programme Social cible
- des absences dues à la force majeure.
- les absences pour accident de trajet
- les absences liées à une hospitalisation dans des conditions qui autorisent le patient à rejoindre sa résidence le jour même (chirurgie ambulatoire, soins ambulatoires au sens du code de la santé publique = art. 712-2.1).
- les absences pour hospitalisation (au sens de la convention collective) ainsi que pour convalescence y faisant suite
- les absences pour prise de jours de réduction du temps de travail, jour de repos complémentaire et jour de repos complémentaire spécifique;
- les absences pour prise de jours de compensation du temps d'habillage

Jours d'absence par exercice	Nombre d'heures acquises au terme de l'exercice
0	36 heures
1	32 heures
2	28 heures
3	18 heures
4	14 heures
5	11 heures
6	11 heures
7	11 heures
8	7 heures
9	7 heures
10	7 heures
11	4 heures
12	4 heures
13	4 heures
14	4 heures
15	0
>16	0

Le personnel à temps partiel acquiert un nombre d'heures de congés PIEC au prorata des heures contractuelles aux dates de chacun des arrêtés de paie de référence.

Personnel entré ou en départ retraite en cours d'année :

Dans le cadre des NAO 2019, il est offert la possibilité d'acquérir des heures sur son PIEC calculés au prorata de leur temps de présence. La période de référence pour le calcul du nombre d'heures acquises démarre à compter du 1er de chaque mois, pour le personnel entrant. Dans le cadre d'une sortie pour départ à la retraite le nombre d'heures acquises est arrêté au 31 du mois de son départ.

Prise des jours de PIEC :

Les congés peuvent être :

- soit pris au cours de l'année suivant leur acquisition :

Ces congés se prennent en accord avec le chef d'établissement ou, le supérieur hiérarchique. La demande doit être faite, au moins 15 jours avant la date du départ.

- soit capitalisés :

Les congés capitalisés pourront être pris à tout moment, en cours ou en fin de carrière. Le salarié devra faire la demande de mise en congé, trois mois avant la date choisie, et obtenir l'accord de son directeur d'établissement ou de son supérieur hiérarchique.

En cas de départ de l'entreprise, les congés acquis au titre du Plan Epargne Congé feront l'objet du versement d'une indemnité compensatoire correspondant au nombre de jours acquis, calculés sur la base du dernier salaire.

4- Rappel des règles pour les congés payés :

- Obligation de prise de 12 jours consécutifs :

Il pourrait être reproché à l'employeur, un accident survenu à un salarié qui n'aurait pas bénéficié de 12 jours de congés consécutifs, délai jugé raisonnable pour un repos suffisant. Même si le salarié nous fournit un courrier mentionnant qu'il ne souhaite pas poser 2 semaines d'affilée, cela ne dédouanera pas l'employeur.

- prise de 4 ou 5 semaines consécutives :

La prise de 4 semaines de congés consécutives peut être acceptée.

Exception : si le salarié est étranger, il a droit à prendre 5 semaines d'affilée, mais ce n'est en rien une obligation. L'employeur est en droit de refuser.

- modification des dates de congés payés :

Si vous souhaitez modifier les dates de congés que vous aviez planifiés et affichés : c'est possible, à condition de prévenir le salarié au minimum 1 mois avant sa date de départ.

Pour rappel : Le **1er avril**, les plannings de congés doivent être affichés.

- Obligation de solder ses compteurs congés au 31 05 N :

Si au 31 mai, les congés ne sont pas pris, ils seront perdus, et ne seront plus basculés dans un compteur CP3, sauf cas particuliers expliqués ci-dessous.

Cas particuliers :

Le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés avant le 31 mai, parce qu'il est en arrêt maladie, accident de travail ou maladie professionnelle : les congés payés sont basculés dans un compteur, appelé CP3, qui doit être soldé **impérativement** à la reprise.

Il faut donc imposer la prise de ce compteur au salarié dès la fin de son arrêt de travail.

- Informations complémentaires :

Le salarié tombe malade pendant ses CP : Le salarié a débuté son absence par des CP, ils sont donc maintenus.

Le salarié tombe malade avant son départ en CP : l'absence débute par un arrêt, le salarié peut demander le report de ses CP, et leur prise à la suite de son arrêt de travail.

Le salarié en CP pendant son préavis : Le préavis est alors suspendu et reprend à l'issue des CP

Absences réduisant les CP

- Si un salarié a été en absences non payées : ses droits à congés seront rédu
- Si un salarié a été en AT pendant plus d'un an en continu : ses droits à congés seront réduits à partir de la 2^{ème} année si l'arrêt pour AT se poursuit.
- Si un salarié qui a moins de 2 ans d'ancienneté a eu un arrêt maladie : ses droits à congés seront réduits dès ses 1ers jours d'arrêts.
- Si un salarié, a plus de 2 ans d'ancienneté, et qu'il a eu 2 mois d'arrêts maladie : ses droits à congés seront réduits à partir du 3^{ème} mois d'arrêt.

Le compteur CP "écoulés" doit faire apparaître un solde au 14/12 N de 12 jours maximum

Les demandes de congés validés doivent être saisies régulièrement afin que les points compteurs soient au plus proches de la réalité

- Si plusieurs salariés veulent les mêmes dates de congés et que cela désorganiserait votre service :

Pour vous aider à établir vos plannings, il y a des éléments à prendre en compte pour déterminer l'ordre des départs:

- Vous demandez à vos équipes leurs souhaits
- Vous tenez compte de leur situation de famille : congé des conjoints, enfants scolarisés à charge (les conjoints travaillant au sein de la Supply doivent avoir leur congé simultanément).
- Vous tenez compte de l'ancienneté
- Vous tenez compte de l'activité éventuelle du salarié chez un autre employeur

D'une année sur l'autre, vous devez vous assurer des roulements afin de ne pas privilégier toujours les même

Les chèques CESU :

1- Bénéficiaires :

Le bénéfice des chèques CESU est réservé aux collaborateurs :

- titulaires d'un contrat à durée indéterminée
- d'une ancienneté minimale d'un an



2- Date de commandes :

La période de commande principale sera effectuée du **6 mai au 26 mai 2018**.
Une deuxième commande sera effectuée **du 4 au 25 novembre 2018**

3- Carnet CESU disponible :

Le carnet CESU Handicap

Le montant de ce carnet est revalorisé à hauteur de **550 euros**.

Ce carnet a pour objectif d'accompagner les salariés en situation de handicap et les salariés ayant des enfants reconnus handicapés et fiscalement à charge, afin de leur permettre de financer :

- aide à la personne (tels que ménage, repassage, transport, bricolage et jardinage, etc)
- la garde d'enfants de moins de 12 ans (y compris par une assistante maternelle)
- les cours de soutien scolaire



Le carnet CESU toutes prestations

Le montant de ce nouveau carnet est de **400 euros** et permet, aux salariés justifiant d'une ancienneté supérieure ou égale à 1 an, de financer :

- aide à la personne (tels que ménage, repassage, transport, bricolage et jardinage, etc)
- la garde d'enfants de moins de 12 ans (y compris par une assistante maternelle)
- les cours de soutien scolaire

4- Prise en charge :

CARREFOUR Supply Chain propose un carnet CESU par an et par salarié subventionné à hauteur de 50% par l'entreprise. Les 2 dispositifs ne sont pas cumulables => un seul carnet par an et par salarié.

Exemple :

12 Chèques Domicile CESU d'un montant de 30€ + 2 Chèques Domicile CESU de 20€	400 €
Subvention de l'Entreprise à hauteur de 50 %*	200 €
Votre participation	200 €
Votre crédit d'impôt en fin d'année**	- 100 €
Coût final par salarié	100 €

*la part prise en charge par l'Entreprise n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

**Si vous n'êtes pas imposable, le Trésor public vous remettra un chèque d'une valeur égale à 50% des frais engagés dans le cadre des CESU.

Les dépenses éligibles au crédit d'impôt sont : la garde d'enfants de moins de 7 ans à domicile et à l'extérieur ; la garde d'enfants de plus de 7 ans à domicile uniquement ; le soutien scolaire à domicile uniquement (sans limite d'âge).

5- Participation salarié / prélèvement sur salaire :

Chaque salarié bénéficiaire d'un carnet CESU a la possibilité d'effectuer son paiement selon la modalité suivante :

- Au comptant sur la paie de juin, pour les commandes de mai sur la paie de décembre (pour les commandes de novembre)
- En maximum 5 mensualités (à partir du mois suivant la commande => juin ou décembre)

6- Validité des chèques et possibilité de reprise :

Les CESU commandés lors de la campagne de Mai 2019 sont valables jusqu'au 31 janvier 2020. Ceux commandés lors de la campagne de Novembre seront valables jusqu'au 31 janvier 2021.

Les chèques pourront être échangés, lors d'une campagne nationale lancée en Janvier 2020, à condition que le montant des chèques restants est au moins égal à 200 €.

Monétisation CET :

La monétisation par placement au PEG/PERCO de 20 jours de CET maximum et/ou monétisation de 25 jours de CET par financement de l'Entreprise est possible.

Ce dispositif est applicable aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée et ayant un an d'ancienneté au mois de monétisation tout au long de l'année.

1- Monétisation du CET au PEG :

La possibilité de monétiser 20 jours issus du Compte Epargne Temps dans le PEG est offerte.

Valorisation du CET sur le PEG :

Montant brut intégré dans la rémunération brute : (salaire de base / 22 x nombre de jours)
Ce montant est soumis à l'ensemble des cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Le montant retrouvé sur le compte PEG = environ **75% de la valeur brute**.

Tout placement sur le PEG engendre un abondement de 20% par l'entreprise sur le montant investi (hors CSG/CRDS)

Pour rappel, le montant total (y compris CET dans le PEG *) des placements sur l'épargne salariale **sont limités à 25% de la rémunération brute annuelle**.

* Dans le cadre du CET, seul le placement de jours dans le fonds CARREFOUR ACTIONS n'entre pas dans la limite de ce plafonnement.

2- Monétisation du CET au PERCO :

La possibilité de monétiser 20 jours issus du Compte Epargne Temps dans le PERCO est offerte.

Valorisation du CET sur le PERCO :

Montant brut intégré dans la rémunération brute : (salaire de base / 22 x nombre de jours)

Dans la limite de 10 jours, le montant placé au PERCO est exonéré en partie de cotisations sociales, à l'exception de l'assurance chômage, la retraite complémentaire et prévoyance, la CSG et de la CRDS, et est exonéré d'impôt sur le revenu.

Au delà des 10 premiers jours, le montant est soumis à l'ensemble des cotisations et à l'impôt sur le revenu.

Le montant retrouvé sur le compte PERCO pour les 10 premiers jours = environ **92% de la valeur brute**.

Au delà des 10 premiers jours, le montant retrouvé sur le compte PEG = environ **75% de la valeur brute**.

Tout placement sur le PERCO bénéficie d'un abondement de :

- 100% pour les 300 premiers Euros
- 50% de 300 à 2 000 Euros
- 25% au delà de 2 000 Euros



L'abondement tient compte des éventuels versements volontaires réalisés en plus des placements CET sur le PERCO.

Le placement du CET dans le PERCO n'entre pas dans la limite de plafonnement de 25 % de votre rémunération brute annuelle.

3- Monétisation du CET par financement de l'entreprise :

La possibilité de demander le paiement de 25 jours placés sur le CET est offerte.

Valorisation du CET par financement direct :

Montant brut intégré dans la rémunération brute : (salaire de base / 22 x nombre de jours)
Ce montant est soumis à l'ensemble des cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Monétisation Heures de PIEC - NAO 2019 :

CARREFOUR offre la possibilité à ses salariés de monétiser ses heures au titre du compteur PIEC.

Les heures de PIEC concernées sont celles acquises jusqu'au 1er janvier 2019 et au maximum du solde disponible au moment de la demande de monétisation.

la monétisation peut être réalisée jusqu'au 31/12/2019.

Remise sur achat - Carte PASS :

Tout salarié CDI peut bénéficier d'une remise sur achat sur ses achats dans les magasins :

CARREFOUR HYPER
CARREFOUR MARKET (y compris drive adossé et drive solo)
CARFUEL
CARAUTOROUTE
CARMA
BILLETTERIE
VOYAGES (hors site en ligne)
SPECTACLES (hors site en ligne)
PROXI (magasins intégrés)
RUE DU COMMERCE
CARREFOUR.FR
et le CARBURANT dans les magasins intégrés.

Le montant de la remise est fixé à **10%** dans la limite de **12 000€** d'achats annuels.

Cotisation annuelle :

La cotisation annuelle de la carte PASS est prise en compte à hauteur de 14 Euros maximum quel que soit le type de carte.

Remise supplémentaire au mois de décembre :

En complément de la remise de 10%, pour les achats réalisés sur le mois de décembre 2019, une remise supplémentaire de 5% est accordée.

Remise supplémentaire sur les achats numériques :

Tout salarié détenteur de la carte PASS bénéficiera de 10% supplémentaire sur l'achat d'un ordinateur ou d'une tablette (hors tablettes hybrides /2 en 1) ou d'un smartphone acheté au rayon EPCS d'un hypermarché Carrefour ou Market intégré.

Cet avantage est octroyé pour un achat réalisé entre le 1er septembre et le 31 décembre 2019.

Remise sur achat - Carte C ZAM :

La carte C ZAM est une carte de paiement internationale Mastercard disponible en rayon des magasins Carrefour ou en ligne.

Pour les collaborateurs non éligibles à la carte PASS, la carte C ZAM leur permet de bénéficier des mêmes avantages en matière de remise sur achat via un versement sur le compte fidélité Carrefour tous les mois.

Le coût d'achat du coffret est de 5€ et les frais de gestion d'un Euro mensuel sont intégralement pris en charge par l'entreprise. (dans la limite d'un coffret par salarié).

Mariage, PACS, Baptême		
Mariage ou PACS du salarié	1 semaine	Pas de condition d'ancienneté
Mariage d'un descendant	2 jours	Ancienneté > ou = à 9 mois
Mariage d'un frère ou d'une sœur	1 jour	Ancienneté > ou = à 9 mois
Naissance d'un enfant	3 jours	Pas de condition d'ancienneté
Naissance de 2 enfants et plus	4 jours	Pas de condition d'ancienneté
Baptême d'un enfant	1 jour	Ancienneté > ou = à 9 mois
Communion solennelle (grande)	1 jour	Ancienneté > ou = à 9 mois



Le justificatif d'un congé exceptionnel doit être transmis à son chef d'équipe au plus tard le lendemain de l'évènement.

Délai de prise de ces jours d'évènements : réf CCN article 7-5-2
 *Ces absences ne donneront pas lieu à aucune retenue de salaire, (...).
 Elles devront être prises au moment des évènements en cause.

Divers			
Décès du conjoint, concubin, pacsé	1 semaine	Pas de condition d'ancienneté requise	Concernant tous les jours octroyés en cas de décès, si l'évènement nécessite 1 déplacement > ou = à 500km aller/retour du domicile => 1 journée supplémentaire d'évènement familial sera accordée
Décès d'un enfant	1 semaine		
Décès du père ou de la mère du salarié	1 semaine		
Décès d'un beau parent (parents du conjoint, concubin, pacsé) (Conjoint du père ou de la mère du salarié)	3 jours		
Décès du frère ou de la sœur du salarié	3 jours		
Décès du grand parent du salarié	2 jours		
Décès d'un petit enfant du salarié	2 jours		
Décès d'un oncle ou d'une tante du salarié (frère ou sœur du père ou de la mère du salarié)	3 jours		
Décès d'un beau-frère, belle-sœur	1 jour		
Décès d'un gendre ou d'une belle fille	1 jour		
Décès d'un grand parent du conjoint, concubin, pacsé	1 jour		

Possibilité de décaler la prise de jours de décès de 15 jours maximum, selon le délai de rapatriement du défunt sur les lieux des obsèques



Le justificatif d'un congé exceptionnel doit être transmis à son chef d'équipe au plus tard le lendemain de l'évènement.

Délai de prise de ces jours d'évènements : réf CCN article 7-5-2
 *Ces absences ne donneront pas lieu à aucune retenue de salaire, (...).
 Elles devront être prises au moment des évènements en cause.

Divers		
Don de plaquette sanguine	1 jour	Pas de condition d'ancienneté requise
Don de moelle osseuse	3 jours	Pas de condition d'ancienneté requise
Déménagement	2 jours / an de date à date	Ancienneté > à 1 an (aucun regard de date en cas de mutation)
Visite prénatale (pour les 3 visites obligatoires)	1/2 jour	Collaborateur CDI <u>uniquement</u> Pas de condition d'ancienneté requise
Naissance d'un enfant	3 jours	Pas de condition d'ancienneté
Naissance de 2 enfants et plus	4 jours	Pas de condition d'ancienneté
Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours / an	Pas de condition d'ancienneté requise - Jours octroyés par enfant à charge concerné - Valable à chaque survenance d'un handicap

Enfant malade (fiscalement à charge)			
Enfant de moins de 16 ans	4 jours (et 2 jrs à récupérer)	Pas de condition d'ancienneté requise, le nombre de jour est octroyé pour chaque enfant à charge et par année civile	Mention obligatoire : "la nécessité d'un parent au chevet de l'enfant et du nombre de jours"



Le justificatif d'un congé exceptionnel doit être transmis à son chef d'équipe au plus tard le lendemain de l'évènement.

Délai de prise de ces jours d'évènements : réf CCN article 7-5-2
 *Ces absences ne donneront pas lieu à aucune retenue de salaire, (...).
 Elles devront être prises au moment des évènements en cause.

Hospitalisation (à l'exclusion de l'hospitalisation pour maternité)			
Hospitalisation conjoint, concubin, pacsé ou enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire)	2 heures par jour (maxi 21 h par an)	Collaborateur CDI - CDD Ancienneté >= à 1 an	Nombre de jours maximum sur une année civile
Hospitalisation conjoint, concubin, pacsé ou enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire) HO à + de 50 kms aller/retour du domicile	3 heures par jour (maxi 28 h par an)		
Hospitalisation Ambulatoire du conjoint, concubin ou pacsé ou enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire)	1/2 journée par an	Cette 1/2 journée est à déduire du crédit d'heures annuelles octroyées en cas d'hospitalisation	
Hospitalisation et convalescence enfant < à 12 ans	6 jours par an	Pas de condition d'ancienneté requise	le nombre de jour est octroyé pour chaque enfant à charge
Fiscalement à charge, y compris famille recomposée			
Hospitalisation et convalescence enfant de 12 ans à < à 16 ans	2 jours par an (et 4j à récupérer)	le nombre de jour est octroyé pour chaque enfant à charge	
Fiscalement à charge, y compris famille recomposée			



Le justificatif d'un congé exceptionnel doit être transmis à son chef d'équipe au plus tard le lendemain de l'évènement.

Délai de prise de ces jours d'évènements : réf CCN article 7-5-2
 *Ces absences ne donneront pas lieu à aucune retenue de salaire, (...).
 Elles devront être prises au moment des évènements en cause.

Absences liées aux enfants			
Absences pour visites prénatales		Autorisation d'absence pour les 8 examens médicaux obligatoires si impossibilité de s'y soumettre en dehors des heures de travail	
congé maternité			
	16 semaines	Postnatal = 6 semaines Prénatal = 10 Semaines	
A partir du 3ème enfant	26 semaines	Postnatal = 8 semaines Prénatal = 18 Semaines	
Visite prénatale (pour les 3 visites obligatoires)	1/2 jour	Collaborateur CDI <u>uniquement</u> Pas de condition d'ancienneté requise	
Naissance d'un enfant	3 jours	Pas de condition d'ancienneté	
Naissance de 2 enfants et plus	4 jours	Pas de condition d'ancienneté	
Congé paternité (pour une naissance)	11 jours	Jours calendaires (samedi et dimanche compris) Prise impérative dans les 4 mois qui suivent la naissance	
Congé paternité (pour naissances multiples)	18 jours		
Congé parental d'éducation			
- Naissance d'un ou 2 enfants - Adoption d'un ou 2 enfants de moins de 3 ans	1 an renouvelable 2 fois	Dans la limite des 3 ans de l'enfant	
- Naissance d'au moins 3 enfants - Adoption simultanée au moins 3 enfants	1 an renouvelable 5 fois	- Naissance : limité à l'entrée en maternelle - Adoption : limité au 6ème anniversaire de l'enfant	
- Adoption d'un ou plusieurs enfants entre 3 et 16 ans	1 an non renouvelable		
Baptême d'un enfant	1 jour	Ancienneté > ou = à 9 mois	
Communion solennelle (1ère)	1 jour		
Mariage d'un descendant	2 jours		
Annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant	2 jours / an	Pas de condition d'ancienneté requise	
Enfant de moins de 16 ans Mention obligatoire : "la nécessité d'un parent au chevet de l'enfant et du nombre de jours"	4 jours (et 2 jrs à récupérer)	Pas de condition d'ancienneté requise, le nombre de jour est octroyé pour chaque enfant à charge	
Hospitalisation enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire)	2 heures par jour (maxi 21 h par an)	Collaborateur CDI - CDD Ancienneté >= à 1 an	
Hospitalisation enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire) HO à + de 50 kms aller/retour du domicile	3 heures par jour (maxi 28 h par an)	Les heures peuvent être prises en journée complète ou 1/2 journée dans le cas d'une hospitalisation d'une nuit minimum	
Hospitalisation Ambulatoire d'un enfant à charge entre 16 et <=18 ans (jusqu'à la date anniversaire)	1/2 journée par an	Cette 1/2 journée est à déduire du crédit d'heures annuelles octroyées en cas d'hospitalisation	
Hospitalisation et convalescence enfant < à 12 ans	6 jours par an	Pas de condition d'ancienneté requise	le nombre de jour est octroyé pour chaque enfant à charge
Fiscalement à charge, y compris famille recomposée			
Hospitalisation et convalescence enfant de 12 ans à < à 16 ans	2 jours par an (et 4j à récupérer)	le nombre de jour est octroyé pour chaque enfant à charge	
Fiscalement à charge, y compris famille recomposée			

1- Les indemnités transport :

SOMMAIRE

Les indemnités transport sont calculées en fonction de zones kilométriques définies comme suit :

- => le salarié doit obligatoirement avoir rendu son attestation transport annuelle avec le nombre de km d'un trajet aller domicile-lieu de travail calculé sur la base du trajet le plus court sur "via michelin"
- => une photocopie de carte grise,
- => Dans le cas où la carte grise n'est pas au nom du salarié : une photocopie d'un document d'identité du propriétaire en cours de validité ou du contrat de location avec option d'achat,
- => Dans le cas où la carte grise n'est pas au nom du collaborateur, une attestation sur l'honneur à l'utilisation dudit véhicule par le propriétaire

** le fait que le salarié n'utilise pas ce parcours pour se rendre à son poste n'a pas d'importance, il s'agit de la référence pour définir la zone et donc l'indemnité transport à laquelle il peut prétendre.*

Montant des indemnités kilométriques :

Zone 1	Inférieur à 5 kms	1,030 €	par jour travaillé
Zone 2	De 5,1 à 10 kms	1,650 €	
Zone 3	De 10,1 à 15 kms	2,020 €	
Zone 4	De 15,1 à 20 kms	2,379 €	
Zone 5	De 20,1 à 25 kms	2,714 €	
Zone 6	De 25,1 à 30 kms	3,205 €	
Zone 7	De 30,1 à 45 kms	3,780 €	
Zone 8	Plus de 45,1 kms	6,103 €	



2- L'indemnité de transport vélo :

SOMMAIRE

A compter du mois de juin 2019 (paie de juillet 2019), une indemnité transport vélo est créée :

La prime de transport vélo est d'un montant de 0,20€ par kilomètre sur la base d'un trajet aller domicile - lieu de travail plafonnée à 16,60€ par mois.

Cette indemnité ne peut pas se cumuler avec l'indemnité transport pour utilisation d'un véhicule motorisé, mais elle peut l'être avec des titres d'abonnement aux transport public.

3- Les indemnités repas :

SOMMAIRE

- La prime panier :

Les collaborateurs travaillant sur des horaires postés bénéficient de primes panier :

Indemnité panier 5,16 €

généralisé à partir de 5h de TTE par jour

- Le ticket restaurant :

Les collaborateurs travaillant sur des horaires discontinus bénéficient de tickets restaurant* :

atronale (= 60% de la valeur fca) 5,16 €

généralisé à partir de 5h de TTE par jour

** attention les collaborateurs disposant d'une cantine sur site ne bénéficient pas de tickets restaurant*

- La prime casse croûte :

La prime casse croûte est allouée aux collaborateurs chauffeur :

Prime casse croûte

Par jour travaillé



Les Médailles du travail

SOMMAIRE

Cette distinction honorifique est destinée à récompenser l'ancienneté acquise par les collaborateurs lors de leur parcours professionnel chez un ou plusieurs employeurs ainsi qu'au sein de notre Groupe CARREFOUR.

1- Promotions :

Deux promotions annuelles pour les médailles sollicitées auprès des préfetures : 1 janvier et 14 juillet

C'est à ces dates que l'ancienneté doit être acquise pour pouvoir prétendre à la médaille demandée.

Exemple : un salarié demande la médaille d'or à la promotion du 14 juillet. A la date du 14 juillet il doit avoir comptabilisé au minimum 35 ans de travail. Le salarié doit également être en mesure de fournir les preuves (certificats de travail, bulletins de salaire...etc...) de ces 35 années de travail.

Les dates limites de dépôts des candidatures en préfecture sont fixées au 1er mai pour la promotion du 14 juillet et au 15 octobre pour la promotion du 1er janvier.

Deux promotions annuelles pour les médailles ANIA : 15 Juillet et 15 décembre

Rappel des dates limites de réception des dossiers pour l'ANIA :

- avant le 30 SEPTEMBRE pour la promotion du 15 DECEMBRE (livraison 1^{ère} quinzaine de décembre)
- avant le 30 MARS pour la promotion du 15 JUILLET (livraison 1^{ère} quinzaine de juin)

2- Liste des médailles :

Les médailles du travail suivantes, délivrées par les Préfetures

Médailles	Ancienneté minimum acquise chez un autre ou plusieurs employeurs	Ancienneté minimum acquise au sein du Groupe
Argent	20 ans	13 ans
Vermeil	30 ans	20 ans
Or	35 ans	23 ans
Grand or	40 ans	26 ans

La médaille ANIA, délivrée par l'Association Nationale des Industries Agro-alimentaires

ANIA	Ancienneté acquise dans le secteur de l'agro-alimentaire
Argent	20 ans
Vermeil	30 ans

Médailles ANIA	Ancienneté minimum acquise (dans l'agro alimentaire)	Ancienneté minimum acquise au sein du Groupe
Bronze	10 ans	Pas de notion puisque pas de gratifications
Vermeil	30 ans	
Argent	20 ans	13 ans

3- Gratifications :

SOMMAIRE

Pour bénéficier de la médaille ET de la gratification correspondante :

⇒ l'ancienneté correspondant à la médaille souhaitée doit être acquise. Cette ancienneté est calculée à la date de remise de la médaille.

⇒ la gratification, remise avec cette médaille, est octroyée au collaborateur qui a travaillé au moins les 2/3 de sa carrière professionnelle dans le Groupe CARREFOUR.

Médaille: 	Gratifications
ANIA (20 ans)	612 €
Argent	847 €
Vermeil	1 061 €
Or	1 214 €
Grand or	1 439 €

La gratification de la médaille a lieu pendant l'année de son acquisition.

Exemple : un salarié qui demande sa médaille des 20 ans pour ses 23 ans de travail, percevra la gratification qui lui était due 3 ans plus tôt.

4- Constitution du dossier

- Chaque dossier doit être complet pour sa prise en compte
 - = Copie de tous les certificats de travail
 - = Copie de la carte d'identité ou passeport
 - = dossier signé par le salarié
 - = Signature de la mairie

1- Prime de vacances :

SOMMAIRE

Bénéficiera de la prime de vacances l'ensemble des collaborateurs ayant une ancienneté minimale de 6 mois continus au 30 juin de l'année.

La prime est calculée sur 12 mois. Les collaborateurs exerçant leur activité à temps partiel ou quittant l'entreprise en cours d'année voient cette prime calculée au prorata de leur temps de présence.

Le versement intervient sur la paie du mois de juin, ou lors du STC en cas de départ de l'entreprise.

Montant de la prime de vacances :

Employé	1 050,00 €
Agent Maîtrise 39h	1 200,00 €
Cadres (7, 8, 9)	



Condition d'obtention

Toutes les absences seront minorantes à l'exception des évènements suivants :

- Naissance, mariage / PACS du salarié et/ou de son enfant
- Toute absence pour cause de Décès
- Hospitalisation du conjoint du salarié et de son enfant (y compris hospitalisation ambulatoire)
- Congés maternité ou paternité
- Congés payés et congés d'ancienneté, RTT, PIEC, CET
- Heures de récupération, repos compensateur (remplacement, légal ou de nuit)
- Mandat représentatif ou désignatif
- Déménagement (personnel et/ou professionnel)
- Recherche d'emploi
- Formation professionnelle continue / Formation économique et syndicale
- Accident de travail, de trajet, maladie pro ou hospitalisation donnant lieu à un complément employeur
- Mi temps thérapeutique pour cause de maladie, maladie pro, Accident du travail
- Don de plaquettes et/ou de moelle osseuse
- Les absences pour visites prénatales obligatoires

En cas d'absence autres que celles ci-dessus limitativement mentionnées, le collaborateur voit le montant de sa prime de vacances minoré de **5€ par jour d'absence**.

2- Prime annuelle :

SOMMAIRE

Une prime annuelle est attribuée à tout salarié pouvant justifier d'au moins six mois d'ancienneté au dernier jour du semestre considéré. Elle est versée en deux fois :
- au 30 juin : acompte de 50% du montant (calculé avec les éléments connus de janvier à juin)
- au 31 décembre : le solde (*un acompte de 75% du solde est versé au 10 décembre*)

Le montant de cette prime sera égal, pour un salarié qui n'aurait pas fait l'objet d'absences, à 100% du salaire brut de référence du mois de novembre de l'année en cours.

Salaire de référence :

Salaire brut de base
Les primes fixes individuelles comme par exemple les primes de remplacement
La moyenne des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel

Absences non minorantes :

Les absences, autres que celles définies ci-dessous, constatées sur la période des recueils de paie de janvier à décembre de l'année, entraîneront un abattement de 1/360ème de la prime annuelle par jour d'absence.

Ne sont pas considérées comme absences minorantes :

- les absences pour mandat représentatif ou syndical	- les absences pour recherche d'emploi
- les absences pour CP - CA - JRTT - CET - PIEC - JRC	- les absences pour congés maternité - congés paternité
- les absences pour Repos compensateur (RCN - RCR)	- les absences autorisées pour circonstances de famille
- les absences pour soigner un enfant malade	- les absences diverses autorisées dans la limite de 10 j par an
- les absences pour hospitalisation conjoint ou enfants	- les absences pour grève
- les absences pour :	
- maladie - maladie hospitalisation	pour la période ayant donné lieu à un complément de salaire par l'entreprise
- accident du travail - trajet	
- maladie professionnelle	

3- Prime de diplôme

SOMMAIRE

A titre d'encouragement, afin de favoriser l'employabilité des collaborateurs et de prendre en compte leur engagement et leur investissement en terme de formation, une prime de diplôme est allouée :

Diplôme	Gratification
Certification CNAM cléa	228 €
CQPI - BEP - CAP - CQP prép. de cde	346 €
BAC - CQP animation op. entrepôt	372 €
BTS - DUT - CQP managemt op. entrepôt	424 €
Licence - Licence maner pro. Logistique	454 €
Master	485 €

Le diplôme obtenu n'a pas forcément à avoir un lien avec le poste de travail du salarié, pour autant, ce diplôme doit forcément être en lien avec un des métiers de l'entreprise.

Par ailleurs, les frais de scolarité pourront être pris en charge dans la limite de 254 € et sous réserve de l'agrément de la formation par le Ministère de l'Education Nationale. Cette prise en charge interviendra en fin d'année scolaire ou de cycle, sous réserve de justifier des dépenses d'inscription et de la présence continue aux cours.

Une participation aux frais de documentation pourra également, suivant les mêmes conditions, être consentie sur justificatifs et dans la limite de 197 € par an.

4- Prime de remplacement

SOMMAIRE

Depuis 2016 une prime de remplacement a été mise en place :

Bénéficiaires : Agent de maîtrise niveau 5 et 6

Conditions d'obtention :

- remplacer un collaborateur de niveau hiérarchique supérieur
- remplacement d'au moins 3 semaines continues

Montant de la prime : 20€ par semaine de remplacement



5- Prime formateur interne / tuteur

SOMMAIRE

- la prime formateur :

Les formateurs internes (ayant suivi la formation "formateur") réalisant des formation bénéficieront :

- 8€ par jour de formation (hors CACES 3 5)
- 10 € par jour de formation CACES 3 et/ou 5

Ces montants seront proratisés selon la durée de la formation (si inférieure à 7h), et sont valables quelque soit le nombre de personnes formées.

La prime doit être versée sur la paie du mois de référence (selon le calendrier de paie défini chaque année).

- la prime tuteur alternant / CQPI :

Sont bénéficiaires de la prime tuteur, tous salariés ayant suivi la formation tuteur et étant désignés formellement sur les formulaires CERFA prévus à cet effet.

- Le montant de la prime est de 110€ pour une période de formation égale à 12 mois.
- Si le tutorat est sur une période inférieure à 12 mois, la prime sera proratisée.
- Si le tutorat est sur une période supérieure à 12 mois, un premier paiement sera effectué au terme des 12 mois, le solde sera versé au terme de la formation et au prorata du nombre de mois de formation.
- Ce montant est versé autant de fois que le salarié est tuteur dans l'année .
- Le versement de la prime tuteur s'effectue le mois suivant la fin de formation.



6- L'astreinte

SOMMAIRE

Les astreintes consistent pour un salarié à laisser les coordonnées de l'endroit où il peut être joint par l'entreprise - en principe par téléphone - en dehors de ses heures de travail, et ce pendant la durée de l'astreinte, afin qu'il puisse, en cas de nécessité, intervenir rapidement

Le temps d'intervention lié à une astreinte, ainsi que le temps de trajet aller et retour pour se rendre sur site, sont considéré comme du **temps de travail effectif**

Ce temps est rémunéré comme tel, s'il y a lieu, avec des majorations pour heures supplémentaires.

Si l'intervention est effectuée entre 21h et 6h, les majorations pour heures de nuit doivent être rémunérées comme telles.

- Contreparties financières :

Prime d'astreinte	
Astreinte d'une journée (24h)	15,53 €
Astreinte d'un week-end	36,24 €
Astreinte d'une semaine (hors week-end)	67,31 €
Astreinte d'une semaine (week-end compris)	113,92 €



PLANNING DE PAIE 2018

SOMMAIRE



Veillez trouver ci-dessous l'échéancier paie, les dates de valeur des virements de salaires et des acomptes mensuels.

Paie

	janv.-18	févr.-18	mars-18	avr.-18	mai-18	juin-18	juil.-18	août-18	sept.-18	oct.-18	nov.-18	déc.-18
n° semaine de traitement	51 à 2	3 à 6	7 à 11	12 à 15	16 à 19	20 à 24	25 à 28	29 à 32	33 à 37	38 à 41	42 à 46	47 à 50
Arrêté de paie	dim 14	dim 11	dim 18	dim 15	dim 13	dim 17	dim 15	dim 19	dim 16	dim 14	dim 18	dim 16
Date de valeur des virements salaires	31-janv.	28-févr.	29-mars	30-avr.	31-mai	29-juin	31-juil.	31-août	28-sept.	31-oct.	30-nov.	31-déc.

Acomptes

Tout acompte doit obligatoirement être sollicité par le biais du document afférent signé

	janv.-18	févr.-18	mars-18	avr.-18	mai-18	juin-18	juil.-18	août-18	sept.-18	oct.-18	nov.-18	déc.-18
Toute demande d'acompte doit être sollicitée au plus tard :	mercr 10	lundi 12	lundi 12	Mardi 10	Merc 9	mardi 12	mardi 10	jeudi 9	mardi 11	mercr 10	lundi 12	mardi 11
Date limite de saisie des ACOMPTEs avant 10h	11-janv.	13-févr.	13-mars	11-avr.	11-mai	13-juin	11-juil.	10-août	12-sept.	11-oct.	13-nov.	12-déc.
Date de valeur des virements acomptes	15-janv.	15-févr.	15-mars	13-avr.	15-mai	15-juin	13-juil.	14-août	14-sept.	15-oct.	15-nov.	14-déc.

Autres

Date valeur virement de l'acompte prime fin d'année						29-juin						10-déc.
Date valeur virement Prime de vacances						29-juin						
Versement de la prime de participation					environ							
Date valeur virement intéressement collectif					30/04							

PLANNING DE PAIE 2019

SOMMAIRE



Veillez trouver ci-dessous l'échéancier paie, les dates de valeur des virements de salaires et des acomptes mensuels.

Paie

	janv.-19	févr.-19	mars-19	avr.-19	mai-19	juin-19	juil.-19	août-19	sept.-19	oct.-19	nov.-19	déc.-19
n° semaine de traitement	51 à 2	3 à 6	7 à 11	12 à 15	16 à 19	20 à 24	25 à 28	29 à 33	34 à 37	38 à 41	42 à 46	47 à 50
Arrêté de paie	dim 13	dim 10	dim 17	dim 14	dim 12	dim 16	dim 14	dim 18	dim 15	dim 13	dim 17	dim 15
Date de valeur des virements salaires	31-janv.	28-févr.	29-mars	30-avr.	31-mai	28-juin	31-juil.	30-août	30-sept.	31-oct.	29-nov.	31-déc.

Acomptes

Tout acompte doit obligatoirement être sollicité par le biais du document afférent signé

	janv.-19	févr.-19	mars-19	avr.-19	mai-19	juin-19	juil.-19	août-19	sept.-19	oct.-19	nov.-19	déc.-19
Toute demande d'acompte doit être sollicitée au plus tard :	jeuci 10	mardi 12	mardi 12	Mercr 10	Vendr 10	mardi 11	Mercr 10	Vend 9	mardi 10	Jeudi 10	Mardi 12	mardi 10
Date limite de saisie des ACOMPTEs avant 10h	11-janv.	13-févr.	13-mars	11-avr.	13-mai	12-juin	11-juil.	12-août	11-sept.	11-oct.	13-nov.	11-déc.
Date de valeur des virements acomptes	15-janv.	15-févr.	15-mars	15-avr.	15-mai	14-juin	15-juil.	14-août	13-sept.	15-oct.	15-nov.	13-déc.

Autres

Date valeur virement de l'acompte prime fin d'année						28-juin						10-déc.
Date valeur virement Prime de vacances						28-juin						
Versement de la prime de participation					environ							
Date valeur virement intéressement collectif					30/04							

Catégorie Employé :

En cas d'arrêt maladie une carence peut être appliquée.

Le calcul du nombre de jours de carence s'effectue selon le nombre d'arrêts constatés sur l'année N-1 : (année civile)

Absences constatées en N-1	1er arrêt Année N	2ème arrêt Année N	3ème arrêt Année N
Aucune absence	Pas de carence	3 jours	7 jours
1 absence	3 jours	7 jours	7 jours
2 absences et plus	7 jours	7 jours	7 jours

Toutefois, **aucune carence** n'est appliquée en cas :

- d'hospitalisation
- d'arrêt supérieur ou égal à 30 jours

Catégorie Agent de maîtrise :

En cas d'arrêt maladie une carence peut être appliquée.

Le calcul du nombre de jours de carence s'effectue selon le nombre d'arrêts constatés sur l'année N-1 : (année civile)

Absences constatées en N-1	1er arrêt Année N	2ème arrêt Année N	3ème arrêt Année N
Aucune absence	Pas de carence	3 jours	5 jours
1 absence	Pas de carence	3 jours	5 jours
2 absences et plus	5 jours	5 jours	5 jours

Toutefois, **aucune carence** n'est appliquée en cas :

- d'hospitalisation
- d'arrêt supérieur ou égal à 30 jours

Catégorie Cadre :

En cas d'arrêt maladie aucune carence n'est appliquée.



En cas d'arrêt de travail, le maintien de tout ou partie du salaire est assuré selon l'ancienneté et selon le motif de l'arrêt.

Ce calcul s'effectue au regard des événements survenus sur les 12 derniers mois précédents l'arrêt de travail concerné :

Catégorie Employé :

Ancienneté requise	Régime applicable en cas de maladie	Régime applicable en cas d'accident de trajet	Régime applicable en cas d'accident du travail
De 1 à 5 ans (dès 1 mois pour AT)	100% pendant 30 jours + 90% pendant 15 jours	100% pendant 30 jours + 90% pendant 15 jours	100% pendant 45 jours
De 5 à 10 ans	100% pendant 35 jours + 95% pendant 55 jours	100% pendant 35 jours + 95% pendant 55 jours	100% pendant 75 jours
De 10 à 15 ans	100% pendant 90 jours	100% pendant 90 jours	100% pendant 90 jours
De 15 à 20 ans	100% pendant 90 jours	100% pendant 90 jours + 60% pendant 30 jours	100% pendant 120 jours
+ de 20 ans	100% pendant 120 jours + 65% pendant 60 jours	100% pendant 120 jours + 65% pendant 60 jours	100% pendant 180 jours

Catégorie Agent de maîtrise :

Ancienneté requise	Régime applicable en cas de maladie	Régime applicable en cas d'accident de trajet	Régime applicable en cas d'accident du travail
De 1 à 5 ans (dès 1 mois pour AT)	100% pendant 60 jours	100% pendant 60 jours	100% pendant 60 jours
De 5 à 10 ans	100% pendant 100 jours	100% pendant 100 jours	100% pendant 90 jours
De 10 à 15 ans	100% pendant 105 jours	100% pendant 105 jours	100% pendant 120 jours
De 15 à 20 ans	100% pendant 105 jours		100% pendant 120 jours
De 20 à 25 ans	100% pendant 130 jours	100% pendant 130 jours	100% pendant 180 jours
De 25 à 30 ans	100% pendant 135 jours	100% pendant 135 jours	100% pendant 180 jours
+ de 30 ans	100% pendant 160 jours	100% pendant 160 jours	100% pendant 180 jours

Catégorie Cadre :

Ancienneté requise	Régime applicable en cas de maladie	Régime applicable en cas d'accident de trajet	Régime applicable en cas d'accident du travail
De 1 à 5 ans (dès 1 mois pour AT)	100% pendant 90 jours	100% pendant 90 jours	100% pendant 120 jours
De 5 à 10 ans	100% pendant 120 jours	100% pendant 120 jours	100% pendant 150 jours
De 10 à 30 ans	100% pendant 150 jours	100% pendant 150 jours	100% pendant 210 jours
+ de 30 ans	100% pendant 155 jours	100% pendant 155 jours	100% pendant 210 jours

Les salariés, dont l'arrêt de travail n'a plus de compléments de salaire employeur, peuvent bénéficier de l'ouverture d'un dossier prévoyance.

Le régime prévoyance auquel a souscrit le groupe CARREFOUR prévoit un complément d'indemnisation en cas de perte de salaire au-delà des compléments de salaire employeur, suivant les conditions citées ci après :

Catégorie Employé : Arrêt d'une durée supérieure à 45 jours

Catégorie Cadre et Agent de Arrêt d'une durée supérieure à 90 jours

Une demande est faite systématiquement aux salariés concernés afin d'obtenir les attestations IJSS versées par la sécurité sociale pour l'ouverture du dossier prévoyance.

La durée et le montant des compléments de salaire sont définis par l'accord en vigueur avec l'organisme de prévoyance.

Code Emploi	Libellé Fonctions repères	Salaires	
		accueil	confirmé

Niveau 1			
6025	Agent administratif 1	1 650,81 €	1 650,81 €
6005	Achemineur	1 650,81 €	1 650,81 €
6559	Employé de magasinage	1 650,81 €	1 650,81 €
6257	Chargeur	1 650,81 €	1 650,81 €

Accès au niveau confirmé au terme de 1 mois

Niveau 2			
6030	Agent administratif 2	1 650,81 €	1 650,81 €
6395	Contrôleur	1 650,81 €	1 690,98 €
6745	Préparateur	1 650,81 €	1 690,98 €
6209	Cariste	1 650,81 €	1 767,55 €

Accès au niveau confirmé au terme de 3 mois

Niveau 3			
6035	Agent administratif 3	1 650,81 €	1 710,12 €
6740	Pointeur certifieur réception	1 650,81 €	1 775,21 €
6735	Pointeur certifieur expédition	1 650,81 €	1 775,21 €
6238	Chauffeur	1 761,24 €	1 901,58 €

Accès au niveau confirmé au terme de 6 mois

Niveau 4			
6040	Agent administratif 4	1 673,26 €	1 809,66 €
6595	Employé principal	1 773,92 €	1 914,32 €

Accès au niveau confirmé au terme de 12 mois

2- Salaires minimaux niveau 5 / 6 / 7

Des salaires minimaux par niveau (de 5 à 7) sont en vigueur :

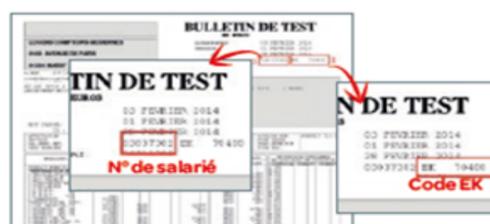
Niveau 5 :	1 998,59 €	
Gestionnaires de tournées	2 142,00 €	
Chef d'équipe niveau 5 :	2 244,00 €	(chef d'équipe, chef de quai, chef d'équipe préparation, chef d'équipe sve maintenance)
Niveau 6 :	2 132,48 €	
Niveau 7 :	2 626,50 €	
Niveau 7 (au delà de 3 ans d'ancienneté)	2 722,62 €	

QUELQUES MINUTES pour s'inscrire au bulletin de paie numérique

- 1** **Créez votre compte Digiposte, personnel et sécurisé**
Connectez-vous à l'url dédiée dans votre navigateur Internet : adherer.digiposte.fr/carrefour



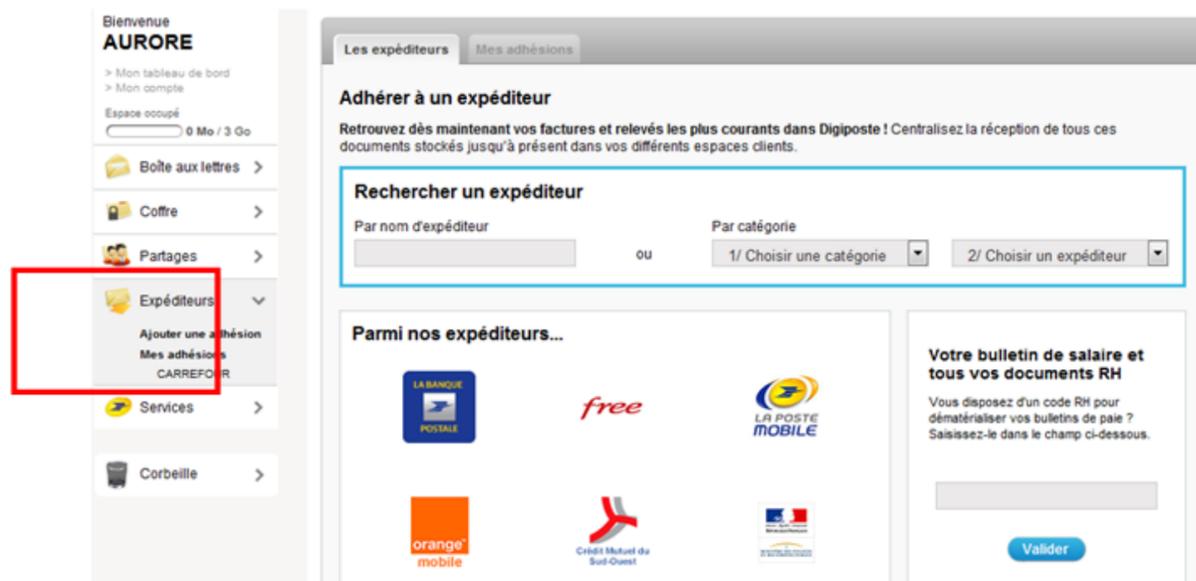
- 2** **Effectuez votre demande d'adhésion**
✓ Saisissez votre N° de salarié (champ « Identifiant ») et votre code EK (champ « authentifiant »), présents sur votre bulletin de paie papier.
✓ Poursuivez en suivant les indications



- 3** **Confirmez votre adhésion**
Vérifiez les informations pré-remplies puis validez

Voici la marche à suivre

- Connectez-vous sur votre compte Digiposte : www.digiposte.fr (puis cliquez sur « Se connecter en haut à droite) et saisissez votre nom d'utilisateur et votre code secret.
- Une fois connecté, cliquez sur « Expéditeurs » dans le menu à gauche, puis sur CARREFOUR.



- Cliquez ensuite sur « Résilier mon abonnement » : cette action indique que vous ne souhaitez plus recevoir de documents de la part de CARREFOUR.

Vous pouvez toujours utiliser votre coffre-fort Digiposte à titre personnel pour vos autres expéditeurs.

Pour toute question concernant Digiposte, merci d'envoyer un mail à l'adresse suivante : FR_digiposte@carrefour.fr

[Le guide de l'épargnant :](#)

Documentation sur laquelle vous trouverez en détail tous les réponses aux questions liées à l'épargne salariale



Cette brochure peut être remise à tous les nouveaux collaborateurs intégrant CARREFOUR SUPPLY CHAIN

[Formulaires de placement :](#)

Placement volontaire :



Prélèvement sur salaire mensuellement = placement PEG



Prélèvement sur salaire mensuellement = placement PERCO



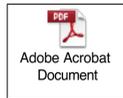
[La garantie Frais médicaux](#) = valable pour tous les collaborateurs



Cette brochure doit être remise à tous les nouveaux collaborateurs intégrant CARREFOUR SUPPLY CHAIN

[La garantie prévoyance :](#)

Pour les personnels employés :



Pour le personnel Cadre et Agent de Maitrise :

[La désignation de bénéficiaire en cas de décès :](#)

Ce document ne doit être rempli et adressé à l'APGIS **QUE** par tous les collaborateurs souhaitant, en cas de décès, que les bénéficiaires de l'allocation soient différents des bénéficiaires dits légaux.

Pour les personnels employés :



Pour le personnel Cadre et Agent de Maitrise :

[Le haut degré de solidarité](#)

Ce document d'information doit être remis à tous nouveaux collaborateurs

[Les dispenses](#)

Dispense pour les conjoints travaillant dans le groupe CARREFOUR :



Dispense (autre cas) :

[Les demandes de renseignements :](#)

Les interlocuteurs de l'APGIS au service des salariés :

[La surcomplémentaire :](#)