

Le Pack Revendicatif Pour le repos dominical



DES DÉLÉGUÉS FO POUR VOUS DÉFENDRE, C'EST CHEZ CARREFOUR ET C'EST TOUS LES JOURS



Le Pack Revendicatif Pour le pouvoir d'achat



DES DÉLÉGUÉS FO POUR VOUS DÉFENDRE, C'EST CHEZ CARREFOUR ET C'EST TOUS LES JOURS



Le Pack Revendicatif Pour la reconnaissance professionnelle



DES DÉLÉGUÉS FO POUR VOUS DÉFENDRE, C'EST CHEZ CARREFOUR ET C'EST TOUS LES JOURS



Le Pack Revendicatif Pour l'emploi



DES DÉLÉGUÉS FO POUR VOUS DÉFENDRE, C'EST CHEZ CARREFOUR ET C'EST TOUS LES JOURS



CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE CARREFOUR

TITRE 22 : JOURS FERIES

Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai. Ces jours chômés ne sont pas considérés comme temps de travail effectif. **Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année.**

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle.

Les jours fériés au cours desquels le magasin sera ouvert à la clientèle seront déterminés en début de chaque semestre par le Directeur du magasin en tenant compte, dans la mesure du possible, des intentions d'ouverture de la concurrence et après consultation du Comité d'établissement. Lors de cette consultation, les modalités d'organisation du travail relatives aux jours fériés travaillés seront définies et notamment les conditions dans lesquelles

il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Il ne pourra être demandé au salarié travaillant un jour férié moins de quatre heures de travail effectif ce jour là.

Les jours fériés travaillés donneront lieu au choix du salarié : soit au paiement des heures effectuées le jour férié, au taux horaire contractuel majoré de 50%, en sus

de la rémunération mensuelle, soit à un repos compensateur d'une durée égale au temps travaillé, dans les trois mois qui suivent, sans réduction de salaire. **Ce repos pourra être positionné, pour les salariés qui le souhaitent, de telle sorte que sa combinaison avec un jour de repos hebdomadaire permette l'octroi d'un week-end du**

samedi matin au lundi soir. Tout salarié qui en raison de la répartition de son horaire hebdomadaire voit coïncider un jour de repos hebdomadaire, en dehors du repos dominical ou de son jour de repos hebdomadaire lorsque celui-ci est fixé un autre jour que le dimanche, avec un jour férié chômé, bénéficie d'un jour de repos

compensateur dans le cadre de son horaire habituel. Ce repos compensateur doit être pris en accord avec le supérieur hiérarchique, dans le mois civil où se situe le jour férié considéré. Le salarié peut demander que ce repos compensateur soit accolé à son jour normal de repos hebdomadaire. Ce repos compensateur n'est pas considéré comme temps de travail effectif. » Les dispositions du présent article s'appliquent au personnel relevant de la catégorie « Employés – ouvriers » et « Agents de maîtrise ».

En cas de travail d'un jour férié, les salariés de la catégorie « Cadres » relevant des niveaux 6 et 7 bénéficient d'une indemnité égale à 50% d'un vingt deuxième de leur salaire mensuel de base en cas de travail un jour férié.

Cela veut dire qu'il ne doit pas vous être imposé un jour férié avant d'avoir eu connaissance des effectifs volontaires ce jour là.

Le Pack Revendicatif

Pour de meilleures conditions de travail



Si pour les besoins du service votre manager vous demande de venir, exigez de travailler au moins votre base contrat pour pouvoir récupérer une journée complète. Planifiez aussitôt cette journée !