

La gazette des délégués CFDT Carrefour



Rassemblement, suite !

▼ Ouverture

Sommaire et indices **page 02**

▼ Suite 21 juin 2011

Rendez-vous manqué **page 03**

▼ Repères

dirigeants et emplois **page 08**

▼ SAV Régional

Abus de Carrefour **page 11**

▼ Intéressement 2011-2012-2013

Négociations et Accord **page 13**

Lexique **page 16**

▼ Smic et forfait pause

Encore et toujours **page 17**

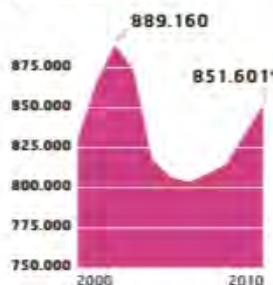
SYNDICATS

Nouvelle progression des effectifs de la CFDT

Pour la cinquième année consécutive, la CFDT a gagné des adhérents, a annoncé hier la centrale de François Chêrèque. Selon ses calculs, elle comptait au 31 décembre dernier 851.601 membres, soit 18.493 de plus que douze mois avant. L'année 2010 ne tourne pas encore définitivement la page de la période noire, qui a vu la CFDT passer de 889.160 adhérents à la fin de 2002 à 817.934 à la fin de 2004, puis descendre encore jusqu'à 803.635 fin 2006, à la suite de la grave crise interne provoquée par le soutien de la confédération à la réforme des retraites de 2003. Mais les cinq années de progression qui se sont succédé depuis ont permis de regagner beaucoup de terrain : quelque 50.000 adhérents sur les 86.000 perdus, dont les quatre cinquièmes sur 2009 et 2010. A cette bonne nouvelle s'en ajoute une autre : toutes les fédérations, sauf les arsenaux de l'Etat, et toutes les régions, sauf la Corse, ont progressé l'an dernier.

LES ADHÉRENTS DE LA CFDT

EN NOMBRE



FRANÇOIS CHÊRÈQUE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE LA CFDT

* CHIFFRES AU 31 DÉCEMBRE
DE / SOURCE : CFDT / PHOTO : FRANÇOIS OULLET-APP

Le cycle des élections débuté en 2009 prend fin en septembre 2011 avec les élections de Dijon Toison d'Or où la CFDT se présentera pour la première fois.

Après ces élections CFTC et CAT ne seront plus représentatives et ne pourront plus négocier.

Marseille Bonneveine 03 mai 2011								
	CE Tit	Elu	Ce Sup	Elu	DP Tit	Elu	DP Sup	Elu
Inscrits	355		355		355		355	
Votants	280	78,9%	278	78,3%	280	78,9%	281	79,2%
Nuls	12		17		9		9	
Exprimés	268	75,5%	261	73,5%	271	76,3%	272	76,6%
CFDT	88	2	81	2	93	2	86	2
FO	106	2	109	2	108	3	109	3
CGT	40	0	40	0	38	1	43	1
CAT	35	0	31	0	32	0	35	0

Dernières élections

A **Marseille Bonneveine** La CFDT double ses sièges face à FO, CGT et CAT ! A **Nice Lingostière** La CFDT devient majoritaire et passe de 23% des voix à 42%. A **Villabé** La CFDT fait jeu égal avec FO qui perd un siège.

A **Berck** la CFDT devient majoritaire. A **Orléans** la CFDT maintient ses positions. A **Nevers** et **Lomme** la CFDT perd des voix.

Nice Lingostière 10 juin 2011								
	CE Tit	Elu	Ce Sup	Elu	DP Tit	Elu	DP Sup	Elu
Inscrits	641		641		641		641	
Votants	480	74,9%	478	74,6%	477	74,4%	480	74,9%
Nuls	10		10		13		8	
Exprimés	470	73,3%	468	73,0%	464	72,4%	472	73,6%
CFDT	198	2	195	2	199	3	191	3
FO	142	1	131	1	128	2	141	2
CGT	130	1	142	1	137	2	140	2

Villabé 6 mai 2011								
	CE Tit	Elu	Ce Sup	Elu	DP Tit	Elu	DP Sup	Elu
Inscrits	349		349		349		349	
Votants	268	76,8%	267	76,5%	268	76,8%	268	76,8%
Nuls	17		22		14		25	
Exprimés	251	71,9%	245	70,2%	254	72,8%	243	69,6%
CFDT	111	2	121	2	121	3	116	3
FO	140	2	124	2	133	3	127	3

Rencontre avec Lars Olofsson annulée



Lars Olofsson annule son rendez-vous avec vos représentants !



Lors de l'assemblée générale des actionnaires le 21 juin les organisations syndicales Carrefour ont invités les salariés à un rassemblement afin de dénoncer le démantèlement de la société. Vous avez été nombreux à répondre à cet appel.

En toile de fond nous remettons en cause la stratégie des actionnaires minoritaires qui aggravent nos conditions de travail et détruisent nos emplois avec pour seule finalité de se verser un dividende conséquent faute d'obtenir la remontée du cours de l'action.

Lors de ce rassemblement une rencontre a eu lieu avec **Jean-Luc Delenne**, Directeur des Relations Sociales et Institutionnelles du groupe et **Marie-Hélène Chavigny**, Directrice des Politiques Sociales France.

La CFDT a exprimé le souhait qu'à l'issue de l'assemblée générale les représentants du personnel puissent rencontrer le conseil d'administration afin de lui exposer leurs inquiétudes. Cette demande

a été refusée.

Le représentant de Force Ouvrière a souhaité que **Lars Olofsson** directeur général du groupe au moment de la rencontre puis Président Directeur Général du groupe a l'issue de cette assemblée reçoive une délégation. La CFDT s'est jointe à cette demande.

Quelques jours après nous recevons une invitation nous conviant à une réunion d'échange avec Mr Lars Olofsson Président Directeur Général du Groupe Carrefour sur les sujets d'actualités. Cette rencontre est fixée le lundi 27 juin à 16 h 30 au siège de Boulogne-Billancourt.

Deux représentants par organisations syndicales française (CFDT, CGT, FO, CFTC, CGC) et un représentant de l'UNI sont conviés à cette rencontre. Bien que la CFDT soit sceptique sur le résultat d'une telle rencontre nous avons désignés **Serge Corfa** et **Sylvain Macé** pour nous représenter à cette rencontre. Nous l'avons préparé et avons affûté notre argumentaire.

Le lundi 27 juin à 10 h 54 Mr Jean-Luc Delenne nous informe que cette réunion est avancée à 14 h. Les raisons de cette modification ne nous sont pas données.

Les 11 personnes invités viennent de toute la France (Marseille, Antibes, Orléans...) et utilisent tous les moyens de transport (avion, train, voiture). Il est évident qu'avancer l'heure du rendez-vous équivaut à annuler ce rendez-vous. Ce qui fut effectivement le cas plusieurs délè-

gations ne pouvant être présente à l'heure proposée.

Que Mr Lars Olofsson soit un personnage très débordé nous le concevons.

Mais que penser de cette annulation d'un rendez vous programmé avec la délégation du personnel. Il aurait mieux valu ne pas proposer de rendez-vous ou à Mr Lars Olofsson de mieux gérer son agenda que cette annulation ou plus exactement ce report, puisqu'un nouveau rendez-vous devrait être proposé... quand ???

Quel manque d'estime et de considération pour les 125 000 salariés Français qui travaillent chez Carrefour en France.

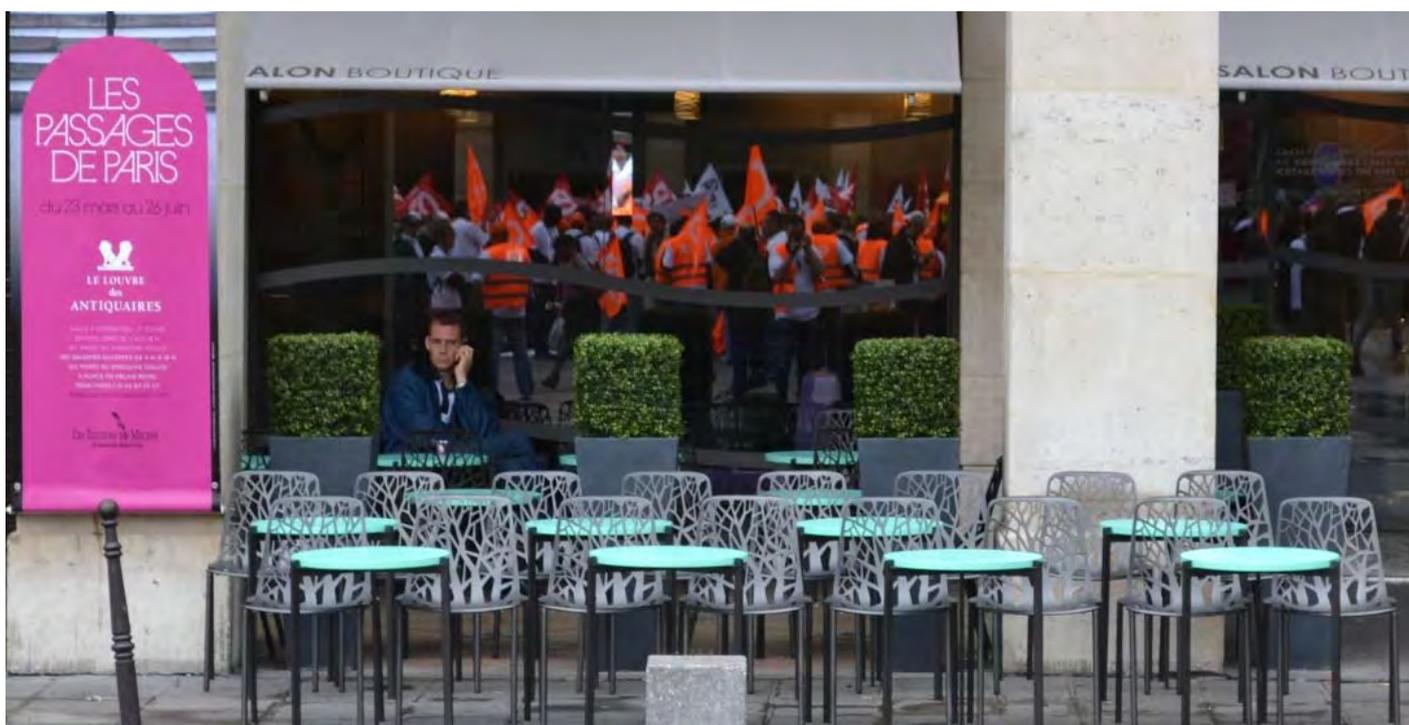
Une analyse de l'expert comptable présenté au CCE montre que les économies réalisés sur le dos des salariés français contribuent largement à la distribution d'un dividende aux actionnaires.

Sans ces économies sur la France il n'y aurait pas de bénéfices donc pas de dividende.

Non seulement nous sommes devenus les vaches à lait des actionnaires mais on nous traite avec dédain.

Mr Lars Olofsson Président Directeur Général du groupe doit se rappeler que sans nous rien n'entre dans les caisses.

Les organisations syndicales affiliées à l'UNI ont convenues de se retrouver à Bruxelles le lundi 4 juillet.





Boulogne, le 27 juin 2011

Chers collaborateurs,

Vous le savez, l'Assemblée Générale de Carrefour s'est tenue hier. Comme chaque année, cette rencontre avec nos actionnaires est importante. C'est à la fois un moment d'échanges et de dialogue avec les actionnaires, mais également d'approbation de décisions stratégiques et de gouvernance d'entreprise.

Cette année, le moment a été particulièrement important pour Carrefour, qui, à la fois :

- rendait compte des avancées de son plan de transformation, dans un environnement économique difficile,
- présentait le projet de scission de DIA,
- et renouvelait le mandat de certains administrateurs.

Indéniablement, l'actualité de Carrefour a été riche et intense ces derniers mois et dernières semaines, alternant bonnes nouvelles et moments plus difficiles.

Dans un échange franc et nourri, certains actionnaires et collaborateurs français nous ont fait part de leurs questions, parfois même de leurs doutes, sur cette actualité et l'évolution de notre Groupe. Aussi, ai-je rappelé à quel point le plan de transformation à trois ans de Carrefour, pleinement soutenu par le Conseil d'Administration, était nécessaire. Ce plan donne des premiers résultats, grâce à votre mobilisation quotidienne et celle de vos équipes mais je sais qu'il exige une implication forte.

En ces temps de profonde évolution de l'entreprise, après plusieurs années de mise en œuvre de la convergence d'enseignes, les équipes France doivent aujourd'hui poursuivre la transformation initiée avec des projets nécessaires et structurants comme la refonte du système informatique ou le nouveau modèle d'organisation qui ont des impacts directs sur le magasin et donc sur la vie de chaque salarié. Je comprends leurs inquiétudes et nous allons, avec la Direction Générale, accompagner ces changements pour construire ensemble l'avenir de Carrefour.

Par ailleurs, nous venons hier de franchir une étape décisive avec l'approbation à une très large majorité des résolutions concernant Dia. Cette approbation marque le début d'un nouveau Carrefour. Un Carrefour plus concentré sur sa marque et sur son cœur de métier. Un Carrefour plus dynamique grâce au déploiement de Carrefour planet et à son expansion sur les marchés émergents. Carrefour est donc sur la bonne voie pour réussir sa transformation. Mais la route est ardue et il faut nous armer de détermination.

Vous pouvez compter sur mon plein engagement, à l'heure où le Conseil d'Administration vient de me nommer Président-Directeur Général de Carrefour. C'est pour moi une marque de confiance mais également une lourde responsabilité. En ce moment crucial pour Carrefour, cette nouvelle fonction assurera une prise de décision plus rapide, essentielle pour la réussite de notre plan de transformation et plus globalement de notre entreprise.

J'ai comme vous le goût du travail bien fait et l'amour du commerce. Ensemble, nous parcourons un très beau chemin, avec certes quelques défis, mais surtout de très belles opportunités pour notre Groupe qui entre à présent dans une nouvelle ère.

Lars Olofsson

**Ecrit bien
Oral à repasser !**

Bénéfices et dividendes

** 2010 Disponible: 4,7 milliards d'euros dont le bénéfice de l'exercice 2010 de 2,149 milliards d'euros.*

Le dividende versé est de 733 millions (1,08 euros par action),

(il y a moins d'action puisque Carrefour les a rachetés et détruites, coût près de 1 milliard d'euros)

** 2009 Disponible: 3,308 milliards d'euros dont le bénéfice de l'exercice 2009 de 823 millions d'euros.*

Le dividende versé est de 761 millions (1,08 euros par action)

** 2008 Disponible: 3,225 milliards dont la perte de l'exercice 2008 de 1,256 milliard d'euros.*

Le dividende versé est de 761 millions (1,08 euros par action)

** 2007 Disponible: 5,222 milliards dont le bénéfice de l'exercice 2007 de 4,861 milliards d'euros.*

Le dividende versé est de 761 millions (1,08 euros par action)

A comparer

Le montant total de participation versée aux 140 000 bénéficiaires Français du groupe représente

** 2010: 153 millions d'euros ,*

** 2009: 134,3 millions d'euros,*

** 2008: 156,1 millions d'euros,*

** 2007: 149 millions d'euros*



Emploi, salaires, stratégie: les syndicats dénoncent les aberrations.

Les employés lassés d'encaisser

Difficile de positiver pour les salariés de Carrefour. À la veille de l'assemblée générale des actionnaires, et quatre ans après l'arrivée du duo LVMH-Colony Capital à la tête du groupe, les syndicats du distributeur sont unaniment remontés contre les projets de la direction. Pour la première fois, ils voteront aujourd'hui contre l'ensemble des résolutions soumises au vote par le conseil d'administration. «On n'a plus du tout confiance en eux, rapporte Michel Enguelez, syndicaliste FO, qui représentera les salariés actionnaires (2%) à l'AG. Ils ont trompé tout le monde, des employés aux fournisseurs, en passant par les franchisés.»

«**Requins.**» Principal reproche: «Avoir réussi à faire perdre la moitié de sa valeur à l'action.» Un «tour de force» conduisant aujourd'hui le groupe à devoir vendre sa filiale hard discount Dia pour se refaire financièrement, au risque, n'alarment les syndicats, de fragiliser l'entreprise. «Il n'y a plus de capital, mais juste deux actionnaires qui veulent retrouver leur mise de départ, s'énerve

Serge Corfa, délégué CFDT. Ce ne sont pas des entrepreneurs qui veulent développer la société, mais juste deux requins qui se sont plantés.» Car l'argent récupéré par la vente de Dia, protestent les syndicats, «ne servira pas à renflouer l'entreprise, mais à faire grossir les bords de laine de LVMH et de Colony Capital». Quant aux 45 000 salariés de Dia (10% des effectifs mondiaux de Carrefour), «ils sont jetés en pâture aux prédateurs financiers». Autres inquiétudes des représentants des salariés: le rachat d'actions par l'entreprise, «au détriment de la relance de la société», et le projet, en sommeil mais pas enterré, de vendre l'immobilier du groupe. «Une immense bétaise qui pourrait fluir, à terme, par coïter plus cher à Carrefour que ce que l'opération pourrait lui rapporter», regrette Serge Corfa.

Ces opérations de gestion contestées interviennent également dans un climat social particulièrement tendu. Jamais, selon la CGT, l'ensemble des entités du groupe ne se sont mises en grève comme ces derniers mois. Depuis avril, les salariés des hypers, suivis par ceux

de la logistique, puis par les employés des supermarchés, ont tour à tour cessé le travail pour des augmentations de salaire. Parallèlement, la direction inquiète par ses expérimentations sur le travail de nuit couplé à la taylorisation des tâches, rendant «le boulot d'autant plus pénible et inintéressant», estime FO. «Le tout avec moins de personnel puisque le groupe ne cesse de supprimer des emplois, dénonce Claudette Montoya, de la CGT. Pour les seuls hypermarchés en France, près de 10 000 emplois sur 76 000 ont été supprimés en trois ans.»

Justice. Carrefour, enfin, ne cesse de collectionner les décisions de justice défavorables sur le Smic, auquel elle a indûment intégré la rémunération du temps de pause. Une cascade de problèmes sociaux au sein du premier employeur privé de France, auquel les syndicats aimeraient désormais que les députés s'intéressent. Excédés, ils espèrent rassembler aujourd'hui entre 500 et 1 000 salariés devant les portes de l'Assemblée générale des actionnaires.

LUC FELLON

14 ECONOMIE

Carrefour a été condamné à verser 10 millions de euros à la CGT.

Dia, vente forcée pour Carrefour

Le groupe devrait céder l'enseigne de hard discount lors de l'Assemblée générale des actionnaires, demain. Une opération qui ne profitera qu'aux plus importants d'entre eux.

Le groupe Carrefour a été condamné à verser 10 millions de euros à la CGT. Le tribunal a jugé que Carrefour avait trompé les salariés en leur faisant croire que l'entreprise était en difficulté et qu'elle avait besoin de leur soutien. Carrefour a été condamné à verser 10 millions de euros à la CGT. Le tribunal a jugé que Carrefour avait trompé les salariés en leur faisant croire que l'entreprise était en difficulté et qu'elle avait besoin de leur soutien. Carrefour a été condamné à verser 10 millions de euros à la CGT. Le tribunal a jugé que Carrefour avait trompé les salariés en leur faisant croire que l'entreprise était en difficulté et qu'elle avait besoin de leur soutien.



RECHES

À l'instar de Carrefour, les autres enseignes de la distribution ont subi une baisse de chiffre d'affaires. Le graphique ci-dessous illustre la baisse de chiffre d'affaires de Carrefour en France, en millions de euros, de 2008 à 2010.

Le plan de la distribution Carrefour a été jugé défavorable par le tribunal. Le tribunal a jugé que Carrefour avait trompé les salariés en leur faisant croire que l'entreprise était en difficulté et qu'elle avait besoin de leur soutien. Carrefour a été condamné à verser 10 millions de euros à la CGT.

Emploi, salaires, stratégie: les syndicats dénoncent les aberrations. Les employés lassés d'encaisser

Des déceptions pour les salariés de Carrefour. À la veille de l'assemblée générale des actionnaires, et quatre ans après l'arrivée du duo LVMH-Colony Capital à la tête du groupe, les syndicats du distributeur sont unaniment remontés contre les projets de la direction. Pour la première fois, ils voteront aujourd'hui contre l'ensemble des résolutions soumises au vote par le conseil d'administration. «On n'a plus du tout confiance en eux, rapporte Michel Enguelez, syndicaliste FO, qui représentera les salariés actionnaires (2%) à l'AG. Ils ont trompé tout le monde, des employés aux fournisseurs, en passant par les franchisés.»

«**Requins.**» Principal reproche: «Avoir réussi à faire perdre la moitié de sa valeur à l'action.» Un «tour de force» conduisant aujourd'hui le groupe à devoir vendre sa filiale hard discount Dia pour se refaire financièrement, au risque, n'alarment les syndicats, de fragiliser l'entreprise. «Il n'y a plus de capital, mais juste deux actionnaires qui veulent retrouver leur mise de départ, s'énerve

PHILIPS S'ENGAGE POUR VOTRE SÉCURITÉ

ET VOUS LE PROFITEZ EN TOUS SÉRIENX. C'EST POURQUOI PHILIPS S'ENGAGE POUR VOTRE SÉCURITÉ.

PHILIPS S'ENGAGE POUR VOTRE SÉCURITÉ. ET VOUS LE PROFITEZ EN TOUS SÉRIENX. C'EST POURQUOI PHILIPS S'ENGAGE POUR VOTRE SÉCURITÉ.

Rassemblement 21 juin 2011





Repères

"L'actionnaire a toujours raison"

Michel Bon ex PDG Carrefour août 1992 le jour de son licenciement.

Nos problèmes

Disparition du "1/4 d'avance"

Réorganisations incessantes

Emplois et Conditions de travail

Non respect des accords et des lois

Gouvernance de l'entreprise instable

Actionariat "financier".

Décisions non productifs (rachat action, scission...),

Absence de stratégie commerciale.

Michel Bon prononcerait-il encore ces paroles sachant que l'avenir de Carrefour n'est plus entre les mains des familles fondatrices Fournier, Defforey comme à son époque mais entre les mains d'un actionnaire minoritaire, Bernard Arnault, venu avec l'idée de faire un "coup" financier et qui se préoccupe plus de son profit immédiat que de l'avenir du groupe !!

Evenements

31 août 1999 fusion avec Promodès

Décès de Paul Louis Halley décembre 2003

Arrivée de Blue Capital mars 2007 (14% des actions)

Départ des Halley mars 2008

Mise en place de Property en juin 2008

Scission de ED en juin 2011

Plan de réduction des actions

943 millions d'euros de ponction sur les ressources. Sans commentaires... A titre de comparaison la participation aux bénéfices représente 150 millions d'euros.

Gouvernance

Avec le temps le groupe prend plusieurs visages conseil de surveillance, conseil d'administration, directoire...

Michel Bon: juillet 1990 - août 1992 (PDG)

Daniel Bernard: décembre 1992 à février 2005 (PDG)

Luc Vandavelde: février 2005 à mars 2007 (Président)

José Luis Duran: mars 2005 à décembre 2008 (Psdt Directoire)

Robert Halley: mars 2007 à avril 2008 (Président)

Amaury de Sèze: avril 2008 à juin 2011 (Président)

Lars Olofsson juin 2011 à ... (PDG) arrivé en janvier 2009



Emploi

Combien de collaborateurs chez Carrefour ?

Aussi étrange que cela paraît il est impossible chez Carrefour d'avoir un chiffre crédible. D'une réunion à l'autre et à la même date les chiffres varient. Même le bilan social est erroné. Aux demandes d'explications on vous répond invariablement "on ne sait pas". Lors du dernier CCE la direction présente les chiffres 2010 sans référence à l'année précédente. Les collègues des magasins nous signalent de nombreuses erreurs dans les statistiques.

Bref nous sommes incapables de connaître avec exactitude l'ampleur des pertes d'emplois.

Groupe

Nous serions 471 755 salariés dans le monde dont 464 148 en moyenne répartis dans 15 621 magasins.

Après le départ de DIA nous en serions plus que 411 000 salariés (document CICE) (??).

France

Selon les chiffres donnés lors de la négociation du comité de groupe nous sommes au 31 décembre 2010 125 681 salariés

Selon les chiffres du CICE nous sommes au 1er juin 116 257 salariés ETP en 2008 et 123 043 ETP en 2010. Constat 6786 emplois ETP disparus entre 2008 et 2010

Si on en croit les données distribuées aux assemblée général des actionnaires nous étions au 31 décembre 131 976 salariés en 2008, nous sommes 124 427 salariés en 2010. Constat nous avons perdu 7549 salariés

Si on regarde les bénéficiaires de la participation aux bénéfices (au niveau du groupe France) on peut constater qu'on passe de 150 694 bénéficiaires en 2008 à 140 483 en 2010. Constat nous avons perdu 10 211 salariés bénéficiaires.

Depuis 2000 Carrefour va de réorganisation en réorganisation. En 2004 la CFDT sonne le tocsin (externalisation, franchise, vente de Prodiest...). La première annonce de réduction d'emploi massive commence avec l'annonce en 2005 de 1700 emplois supprimés aux sièges, la vente de Prodiest (1800 salariés), la franchise de Promocash, la fermeture de SAV, d'entrepôts, de site informatique et administratif.... Depuis ça ne va pas en s'améliorant

Hypermarchés

Les hypers commencent à être fortement touchés vers 2008. 22 projets de réorganisation sont déployés sur les 204 magasins intégrés dans 13 sociétés (Carrefour hypermarchés SAS, Continent 2001, Sogara, Hyparlo, SNDH, Carcoop, GML, SNS Libourne, La Ciotat distribution, Perpignan Distribution, Riom Distribution, LV distribution, Sofodis)



Au 31 janvier 2010: 65 149 salariés pour 189 magasins. Manque 15 magasins

8026 emplois supprimés dans ces hypermarchés depuis 2009 dont 1309 cadres. Pour la seule année 2010 4855 suppression de poste dont 640 cadres

Suppression de 10 000 emplois en 3 ans !

"Allons nous allons pas chipoter pour quelques centaines voire milliers de salariés manquants" !

Scission de DIA

Mis en place en 1979 chez Carrefour enseigne ED en France chez Promodès enseigne DIA en Espagne

En juillet 2011 45 000 salariés de par le monde dont 7886 en France (là aussi ce chiffre varie selon les documents) vont quitter la maison Carrefour.

Beaucoup l'ont déjà quitté puisque depuis 2008 ED/DIA a lancé un projet de transformation des magasins. Ils passent du statut intégré au statut location gérance (perte de tous les accords sociaux). 40% des magasins en France sont déjà franchisés (32% dans le monde).

Directeurs hypermarchés France

Joël Saveuse: 1997-novembre 1999

Jean-Pierre Gillot: novembre 1999 - décembre 2000

Noël Prioux: janvier 2001- novembre 2003

Bernard Dunan: novembre 2003 - juillet 2004

Guy Yraeta: juillet 2004 - décembre 2007

Alain Souillard: janvier 2008 - décembre 2009

Guillaume Vicaire: janvier 2010...



40 patrons du CAC 40

Le vrai palmarès des patrons les mieux payés en 2010

Stock-options, bonus, dividendes... En un an, la rémunération globale des patrons du CAC 40 a bondi de 19%. Avec une moyenne de 4,2 millions d'euros de revenus, les PDG ont empoché 190 fois le salaire moyen français.

2ème: Bernard Arnault (LVMH): 9,76 millions d'euros

Numéro 2, le PDG de LVMH, toutes rémunérations confondues, a empoché plus de 9,76 millions d'euros. Ses stock-options sont valorisées à 5,66 millions d'euros. Et son bonus se chiffre à 2,2 millions d'euros (+ ses jetons de présence dans les différents conseils d'administration où il siège)

10ème: Lars Olofsson (Carrefour): 5,48 millions d'euros

Numéro 10, le PDG de Carrefour a empoché 5,48 millions d'euros, un pactole en recul de 41% sur un an. En plus de son fixe et de sa part variable, tous deux à 1,35 millions d'euros, Lars Olofsson a, à la fois, bénéficié d'actions gratuites, pour 1,7 millions d'euros, et de stock-options valorisées à 896 000 euros.

<http://lexpansion.lexpress.fr/entreprise/>





« Abus du droit d'agir en justice »

Carrefour condamné

*Carrefour
condamné à
payer une
amende civile
pour « abus
du droit
d'agir en jus-
tice » dans le
dernier juge-
ment contre
le Comité
d'établisse-
ment SAVR
Sud Ouest.*

En 2007 le comité d'établissement SAV Sud Ouest prenait une résolution pour se faire assister pour l'examen des comptes annuel 2006 .

Carrefour saisissait le TGI au fin de voir annuler cette résolution et empêchait les élus d'obtenir les informations.

En janvier 2008 le TGI déboutait Carrefour de toutes ses demandes et confirmait la mission confié a l'expert par le CE SAV Sud Ouest.

Carrefour fait Appel de cette décision et dans l'attente ne remets aucun documents permettant la mission de démarrer alors que le jugement du TGI est exécutoire.

En avril 2008 La cour d'appel de Toulouse confirme le jugement et astreint Carrefour a remettre les documents sous astreinte de 500 euros par jours de retard et documents non remis.....

Les documents étaient remis et le rapport présenté mais Carrefour forme un Pourvoi en CASSATION.

En 2009 le CE renommait l'expert pour les comptes 2008.

Invariablement et sans attendre la décision de la cour de cassation Carrefour réitère sont refus et saisissait a nouveau le TGI pour faire annuler la délibération du CE

En novembre 2009 la cour de cassation rejette le pourvoi et approuve la position de la cour d'appel de Toulouse

Carrefour ne retire pas son assignation devant le TGI pour les compte 2008 et retarde le jour de l'audience

En novembre 2010 le **Directeur relation sociale** précise lors du CCE « **M. BURON invoque les décisions de justice concernant le SAVR de Toulouse pour dénoncer un « acharnement juridique », duquel certains élus sont à l'origine.** »

En mars 2011 notre avocat plaide entre autre l'abus systématique de Carrefour pour empêcher le CE de se faire assister.....

Le 22 avril 2011 le TGI DE Toulouse sur l'assistance des comptes 2008 condamne Carrefour a une amende civile de 3000 euros au profit du trésor public pour abus d'ester en justice.

« La contestation récurrente de la SAS CARREFOUR HYPERMARCHES pour limiter les pouvoirs des Comités d'établissements - lesquels, faute d'analyse de

la situation globale de l'établissement ne pourraient donner un avis pertinent sur les choix stratégiques qui sont pris au niveau national et dont les SAV régionaux sont tributaires - constitue un abus du droit d'agir en justice.

Conclusions un établissement Carrefour peut nommer l'expert pour l'assistance des comptes annuels, et le prétexte du CCE qui l'a déjà nommé n'est pas recevable pas plus que le coût d'une multitude de mission dans les Hypers.....

Qui a raison de faire trancher par les juges la résistance abusive de Carrefour ?

Qui abuse d'ester en justice !!!!!

Carrefour joue là aussi la montre pour ne pas donner leurs droits aux salariés.

L'amende civile : sanction de l'abus d'ester en justice.

On a coutume de parler d'amende au sens pénal du terme, comme sanction d'une contravention ou d'un délit, du ressort du Tribunal Correctionnel, de Police, ou du juge de proximité.

Il ne faut pourtant pas oublier que toute personne qui abuserait du droit d'ester en justice s'expose aux affres de la sanction civile, à la fois sous peine d'amende civile et de dommages et intérêts pour le préjudice financier et moral causé, mais aussi à des poursuites pénales pouvant aller jusqu'à la dénonciation calomnieuse. Ainsi, en cas de relaxe ; ou d'ordonnance de non lieu, rien n'empêchera le Tribunal correctionnel, voir un juge d'instruction selon la situation de prononcer une telle amende qui pourra être recouvrée par voie d'opposition administrative, le cas échéant par le comptable du Trésor. Un rappel textuel est donc de rigueur.

I- L'amende civile dans les procédures civiles : un plafond de 3.000 euros

A) Définition et caractéristiques

Nous parlons ici d'une sanction prononcée au profit du Trésor Public à l'occasion d'un procès civil lorsque le juge estime que l'action du demandeur a été abusive ou que celui-ci n'en a pris l'initiative que pour retarder la reconnaissance des droits de son adversaire.

Le juge pourra prononcer une amende civile uniquement contre le demandeur ou requérant et non contre le défendeur, laquelle sera déterminée, sans préjudice de tous dommages et intérêts susceptibles d'être accordés.

Nous sommes en matière de responsabilité civile sur le fondement de l'article 1382 du code civil.

Le juge constatera la situation et motivera le prononcé d'une telle amende, en justifiant de la nature de la faute du demandeur dans l'exercice de son droit d'agir.

Ainsi le juge ne pourra relever un simple abus, sans motivation sous peine d'encourir la cassation de sa décision sous le visa de l'article 1382 du code civil. Il devra relever l'absence manifeste de tout fondement juridique dans l'action entreprise par exemple, ou bien son caractère malveillant, destiné à nuire, une multiplication de procédures.

C'est l'abus du droit d'ester en Justice 2ème Civ, 6 mars 2003. BICC n°581 du 15 juillet 2003,

Emplois ?

Les conséquences de la fermeture du SAVR de Toulouse ce sont des licenciements. Les salariés arrivent dans la phrase de "critère d'ordre" ce qui veut dire l'ordre des licenciements sachant que tous les salariés sont concernés.

La direction fait-elle tout pour accompagner socialement les salariés (ancienneté moyenne 20 ans) nous en doutons.

Effectif SAVR Sud Ouest

Effectif au 23 avril 2011 début de la phase de volontariat : 36 salariés.

Effectif au 20 Juin 2011 fin de la phase de volontariat : 23 salariés

13 salariés ont choisi de partir, voici une petite analyse de ces départs par la section.

Hôtesse «centre d'appel»: CDI cabinet médical.

2 Techniciens cycle : CDI Chez fournisseur exerceront la même activité que chez Carrefour : dépannage des vélos dans les magasins Carrefour !!!

2 Technicien Brun et Blanc : Formation puis chômage !

3 salariés: Administratif, Technicien Blanc et Motoculture: Création entreprise (en 2012)!

Technicien Blanc, Motoculture : Auto entrepreneur en 2012 ! Tous les projets d'auto-entrepreneur (validés par la Direction et BPI) sont à l'état d'embryon : pas de business plan, pas de statut, pas d'immatriculation en cours.....

Technicien Blanc : Reprise d'un Bar Restaurant. Le cabinet BPI est encore à la recherche du propriétaire du Fond !!!

2 Cadres Manager : Départs dont un pour Formation puis chômage !

En réalité 1 seul contrat CDI est viable, les 2 contrats chez Iz sous traitant son en période d'essais mais en CDI. Tout le reste est à ce stade très peu fiable mais les ruptures sont actées. Problème réglé pour... l'employeur.

Reste à licencier les 23 salariés sans solution !

Rappelons que des années se sont écoulées depuis l'annonce de la fermeture, les salariés n'en peuvent plus. Carrefour juge l'usure.

INTERESSEMENT

Négociation 2011-2012-2013

catégorie	2011	2012	2013	2011	2012	2013
SALE RECLAME	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102
BOULANGERIE	150	145	102	150	145	102

Un intéressement qui intéresse ?
Ni plus, ni moins qu'avant.

La CFDT a pour principe soit de signer, soit d'aller chercher ce qui manque.

Dans le cas de la négociation de l'intéressement nous vous donnons rendez-vous en 2012 pour, avec vous, constater nos gains.

En attendant la CFDT sera signataire.

Estimation de l'intéressement au titre de l'année 2011 d'un salarié Niveau 2B à temps complet

- 1 CA HT hors carburant cumulé national et taux d'EBIT DA national
Salaire minimum pour un Niveau 2 = 1 837,52 € (2 = 19 650,24€)
19 650,24 € x 0,40% = 78,60 € → **79 €**
- 2 Indicateur Parcours Clients (=moyenne des montants distribués en magasin)
Parcours Clients Année 2011 139 €
- 3 Indicateur MDC (=moyenne des montants distribués en magasin)
Marque Distributeur Carrefour Année 2011 115 €

Soit un total global de 333 €

Les négociations pour l'intéressement 2011-2012-2013 sont terminées.

La direction propose la signature d'un accord à prendre ou à laisser.

Ces négociations ont commencé le 5 mai et se sont poursuivies le 23 mai et le 14 juin.

Les négociateurs CFDT avaient une feuille de route (voir encadré).

Nous voulions un intéressement conséquent sans voire diminuer la seule source certaine de pouvoir d'achat "le salaire". L'intéressement doit donc rester un plus au salaire comme c'est le cas en 2011 avec ce supplément d'intéressement qui vient s'ajouter à une augmentation de salaire au dessus des prévisions de l'inflation.

L'accord 2011-2012-2013 sera signé par la CFDT par défaut ! En effet si la structure de cet accord nous convient, il en est tout autre en ce qui concerne le montant d'intéressement que peuvent espérer obtenir les salariés.

Le montant

Les sommes totales versées au titre de l'intéressement représentent pour l'accord 2005- 2006-2007: 47.6 million. Pour l'accord 2008-2009-2010: 57.4 million (2008: 20 millions d'euros - 2009: 21,4 millions - 2010: 16 millions) ont été distribués + l'intéressement supplémentaire versé en 2011.

L'intéressement Carrefour hypermarché reste un gadget qui rapporte peu, très peu (1 à 1,6% du salaire brut). Carrefour nous propose ni plus ni moins de choisir entre être pauvre ou être plus pauvre.

Selon la direction le montant moyen 2011 progressera de 36%.

Un tiens vaut mieux que deux tu l'auras !

L'intéressement, de par sa nature, est soumis aux aléas de l'économie. En 1996 et en 2004 le montant de la part national a été de 0,00€. En 1996-2003-

2004-2007 la part local dans ce magasin de la région Centre comme dans de nombreux magasins a été de 0,00€.

Pour la CFDT le but n'est pas seulement d'obtenir plus mais aussi d'éviter les aléas économiques et obtenir des garanties suffisantes pour toucher au moins le montant prévu.

Les critères retenus au niveau local nous semble plus proches de notre métier et le moins aléatoires possibles. Ils sécurisent un versement.

Travaux pris en compte

Si la CFDT n'est pas satisfaite du montant obtenu en ce qui concerne les autres modalités de l'accord nous estimons avoir obtenu des avancées positives, particulièrement sur la neutralisation des travaux.

En cas de travaux si l'intéressement n'est pas au rendez vous le salarié est assuré d'obtenir le montant moyen local calculé au national. Elément important quand on sait le nombre de chantier "Carrefour Planet" qui vont s'ouvrir .

Distribution juste

Les demandes de certains syndicat nous ont fortement inquiété. Peu volubile quand il s'agit d'apporter des propositions positives ils le sont pour proposer des méthodes de calcul, qui comme à Auchan, sont à la tête du client (du salarié) et accentuent les différences sociales.

Les plus fortunés touchent plus que les plus faibles (l'égalité à l'envers), bravo la justice sociale.

Avec cet accord la CFDT ferme la porte à l'injustice, tout le monde touche le même intéressement qu'il soit employé ou cadre.

La CFDT est très réticente face aux rémunération aléatoires et leur progression dans nos revenus.

Leur seul intérêt c'est un allègement des coût sociaux (8% au lieu de 23%) qui profite aux salariés mais surtout à l'employeur au détriment de la solidarité nationale (sécurité social entre autre).

C'est aussi une rémunération qui est liée aux activités de l'employeur: pas de résultat pas de salaire.

Quand on sait ce qu'on peut faire des chiffres et ce que se verse les dirigeants même en période de crise !!!!!

Quand nous avons obtenu le supplément d'intéressement en avril 2011 nous avons obtenu que le montant de notre intéressement soit sans surprise !

Tout le monde ne comprend pas les enjeux de ce type de rémunération, sauf quand l'intéressement passe à zéro, la participation de 3 à 0,78 mois ou les actions de 80 euros à 28,75 euros !!

A la CFDT on préférera toujours une augmentation des primes, vacances ou autre (sans critère), à une rémunération aléatoire.

L'ACCORD TRIENNAL 2011 - 2012 - 2013

3 critères

- **Une Part nationale** : rémunérée en % du salaire annuel
 - l'atteinte des objectifs de CA HT (hors carburant) et le taux d'EBIT DA cumulé des magasins
- **Une Part magasin** :
 - L'évolution du taux de satisfaction client
 - Le poids de CA HT MDC PGC hors parapharmacie.



MAINTIEN D'UN CRITERE NATIONAL REPRESENTATIF DES RESULTATS DE L'ENTREPRISE

(critère commun à tous les établissements)

1 LE CA HT hors carburant cumulé et le taux d'EBIT DA

- Combinaison croisée de l'atteinte des objectifs de CA H.T. hors carburant et du % de l'EBIT DA

Le ratio de CA HT hors carburant, se calcule ainsi :

$$\frac{\text{CA H.T. hors carburant réalisé dans l'année}}{\text{CA H.T. hors carburant prévu dans l'année}}$$

L'EBIT DA (résultat avant frais financiers, impôts, amortissements et provisions) est exprimé en % du CA HT hors carburant.

La feuille de route CFDT

12 objectifs à atteindre, qu'en est-il ?

Un plus limité à 10% des revenus annuel

ACCORD, Nous nous sommes fixés comme limite que les revenus aléatoires (participation, intéressement) ne dépassent pas 10% de nos revenus (actuellement 6 %). Pas d'inquiétude vu le faible montant de l'intéressement ce n'est pas demain que nous aurons à nous inquiéter que nos salaires dépendent des résultats de l'entreprise (résultats qui, soit dit en passant, sont négatifs)

Un minimum de 500 euros net

POSITIVONS En 2010 nous avons obtenu 245 euros + 203 euros de supplément. Selon la direction l'intéressement moyen 2011 sera de 333 euros brut (79€ national + 139€ et 115€ local). Soit une progression de **36%** par rapport au montant moyen 2010 !!!! Une superbe progression mais on part de si bas ...

Le critère sur la démarque est obsolète .

ACCORD La direction retire ce critère pour le remplacer par un critère basé sur le taux de MDC ((Marque Distributeur Carrefour) PGC

Pas d'intéressement liés à des critères personnel ou subjectifs (absentéisme, frais de personnel).

ACCORD Malgré les demandes répétés de FO la direction n'a pas cédé. Deux nouveaux critères qui conviennent à la CFDT particulièrement le taux de satisfaction des clients qui permettra d'intervenir sur la marche du magasin.

Calculé et versé semestriellement

REFUS la direction reste sur une durée annuelle. L'intéressement sera versé en février 2012.

Un supplément d'intéressement

POSITIVONS les NAO sont en avril 2012, la

CFDT reviendra donc sur le sujet à ce moment. Rien n'empêche la direction de renouveler son geste de 2011, à nous d'être suffisamment persuasif.

Aucun calcul lié à des prévisions

ACCORD sur la partie locale mais la partie nationale (la plus faible) reste sur des objectifs

Un intéressement divisée en part local et national

ACCORD 75% local et 25% national . La part nationale est substantiellement revalorisée (vue ce qu'on a obtenu en 2010: 25 euros !!!)

Un intéressement uniforme pour tous (en somme fixe)

ACCORD malgré que CGC et FO aient demandé un calcul basé sur le salaire (plus,tu gagne, plus tu touche). Bref partager la misère en donnant plus à ceux qui gagnent mieux ???

Un intéressement de projet lié aux restructurations

REFUS

Les magasins en travaux (Carrefour Planet) bénéficient d'une neutralisation de l'intéressement et la certitude d'obtenir au moins la moyenne des magasins

ACCORD, prise en compte des travaux réalisés dans le cadre du passage au concept Carrefour Planet en neutralisant l'éventuel impact négatif de l'ampleur et la durée des travaux sur le parcours client

Un intéressement qui intéresse :

BOF ! En ce qui concerne l'objectif du montant à atteindre c'est un fiasco. En ce qui concerne les critères locaux c'est plus intéressant. ces critères sont plus près des réalités de notre travail. De là à penser qu'on puisse influencer sur la marche de l'entreprise mieux vaut compter sur les manifestations.

LES CRITERES

CREATION DE DEUX NOUVEAUX CRITERES

2 Taux de Satisfaction Client

La valeur distribuée est calculée sur l'évolution de taux de Satisfaction client du magasin

Taux de satisfaction client : combinaison croisée de l'évolution du taux de clients insatisfaits N-1 et N avec le taux de client satisfait sur l'année N.

NB : Les salariés des sièges percevront la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins sur la période concernée.

CREATION DE DEUX NOUVEAUX CRITERES

3 Le poids de CA HT MDC PGC hors parapharmacie du magasin

CA HT réel MDC PGC hors parapharmacie de l'année N
Poids = $\frac{\text{CA HT réel MDC PGC hors parapharmacie de l'année N}}{\text{CA HT réel PGC hors parapharmacie de l'année N}}$

Poids de CA HT MDC PGC hors para : combinaison croisée du poids de MDC hors parapharmacie de l'année N avec la variation du poids de MDC hors parapharmacie de l'année N par rapport à l'année N-1

NB : Les salariés des sièges percevront la moyenne des montants distribués par l'ensemble des magasins pour la période concernée

Privilégiez toujours le placement de votre intéressement avant celui de la participation ou des placements volontaires. Si vous le pouvez et selon votre âge placez en priorité votre argent dans le PERCO avant le PEG

Actions, Participation, Intéressement, Abondement

Participation

Une part des bénéfices de l'entreprise.

La participation des salariés aux résultats de leur entreprise est un système prévu par la loi qui donne aux salariés un droit sur une part des bénéfices réalisés par leur entreprise. Une fraction du bénéfice appelée "Réserve Spéciale de Participation" est répartie entre tous les salariés à partir d'éléments précisés dans un "accord de participation".

Intéressement

Une prime associée à la performance de l'entreprise.

L'objectif est d'associer plus étroitement les salariés à la progression de leur entreprise. Il s'agit d'un système facultatif qui permet aux salariés d'une entreprise de participer aux bénéfices ou aux gains de productivité de celle-ci réalisés au cours d'une année ou d'une période inférieure. La répartition des primes est libre.

L'intéressement peut se cumuler avec un système de participation.

Cette prime est exonérée de charges sociales. Elle est également exonérée de fiscalité sur les revenus si elle est versée dans le PEE ou le PERCO.

Actionnariat

Pour favoriser le développement d'un actionnariat salarié, l'entreprise peut en premier lieu utiliser les mécanismes de l'épargne salariale. L'actionnariat salarié regroupe l'ensemble des techniques qui permettent aux salariés de devenir actionnaires de leur entreprise, dans des conditions privilégiées.

Pour favoriser le développement d'un actionnariat salarié, l'entreprise peut:

- utiliser le dispositif collectif de l'épargne salariale sous forme de PEE, de PERCO ou d'attribution de la participation sous forme d'actions,

- recourir aux mécanismes hors épargne salariale, à savoir les stocks options, les bons de souscription de parts de créateur d'entreprise et les attributions gratuites d'actions.

Abondement

Un versement réalisé par l'entreprise. Ce versement est effectué en faveur des salariés et des dirigeants dans le cadre du PEE et/ou du PERCO en complément de leurs versements volontaires. L'entreprise peut prendre en charge les frais de gestion des comptes individuels.

Ce complément ne peut pas excéder le triple des versements individuels ni dépasser 2.769 € par an (correspondant à 8% du plafond Sécurité Sociale) pour le PEE et 5.539€ par an (correspondant à 16% du plafond Sécurité Sociale) pour le PERCO, le tout, dans un plafond de 25% de la rémunération annuelle brute. Le versement de l'intéressement dans le PEE peut donner lieu à abondement.

Le versement de l'intéressement et de la participation dans le PERCO peut également donner lieu à abondement.

Abondement Intéressement

Pour le placement des primes d'intéressement dans le PEG les 400 premiers Euros bénéficient d'un taux de l'abondement de 40%, au-delà le taux de l'abondement est de 20%.

Pour le placement des primes d'intéressement dans le PERCO les 1000 premiers euros bénéficient d'un taux de l'abondement de 50%, la partie supérieure bénéficie d'un taux d'abondement de 20%.

Pour plus d'information voir le tableau paru dans l'hyper n°342/11

PFSS 2011: 2946 euros par mois, 35 352 euros par an



Payés pendant quatre ans en-dessous du Smic chez Carrefour

Encore un jugement favorable aux salariés.

Mais où Carrefour trouve-t-il des tribunaux qui lui donnent raison.

En ce qui concerne les actions menées par la CFDT pour l'instant c'est un parcours sans faute.

Plus les tribunaux se prononcent, plus Carrefour rembourse.



L'hypermarché de Reims Tinguieux a, à son tour, été condamné jeudi pour avoir payé quinze de ses salariés en dessous du Smic.

Satisfaction ce matin pour 15 salariés de Carrefour Tinguieux. Le tribunal des Prudhommes a été déclaré coupable de "paiement par un employeur de salaire inférieur au minimum mensuel garanti".

Pendant plusieurs années, vous étiez de fait payés en dessous du Smic. Voilà, en substance, ce que le conseil des prud'hommes de Reims vient de dire ce jeudi à une quinzaine de salariés du magasin Carrefour-Tinguieux, leur donnant donc finalement raison contre leur direction.

Tout le nœud du litige réside dans la façon de considérer la rémunération du temps de pause. Explication technique de **Michel Usubelly**, défenseur syndical départemental CFDT, qui a monté le dossier des plaignants : « L'employeur intégrait le forfait pause dans la rémunération au Smic, alors que ce forfait doit être payé en plus. C'est ce que dit la cour de cassation dans plusieurs arrêts. »

Du fait de ce mode de calcul, les salariés en question touchaient en réalité moins que le salaire minimum légal, ont estimé les prud'hommes rémois.

Toujours est-il que dans le cas de Reims, il faut parler de ce problème au passé. Car selon M. Usubelly, le fameux problème du forfait pause n'existe plus à Tinguieux depuis le 1er janvier 2009, date à laquelle le calcul de la rémunération a été modifié. Le directeur affirme même qu'aujourd'hui, « nos collaborateurs, payés sur 13 mois et demi, touchent au moins 22 % au-dessus du Smic ».

Le litige présenté devant les prud'hommes porte donc sur les années antérieures à 2009. Le nombre de ces années réputées sous-rémunérées va jusqu'à quatre, selon le délégué syndical CFDT du magasin, **Eric Robitaille**. « Ça représente selon les cas un déficit de rémunération de 45 à 50 € par mois », précise-t-il.

<http://champagne-ardenne.france3.fr/info/victoire-pour-les-salaries-de-carrefour-tingueux-69374593.html>

Multiplié par douze mois, multiplié par quatre ans, multiplié par quinze personnes, au bout du compte, cela pourrait représenter un sacré « rappel de salaire » à verser, surtout si d'autres magasins entrent dans la danse. Carrefour-Cernay pourrait d'ailleurs suivre l'exemple de Tinquieux.

La direction du magasin de Tinquieux dit ne pas souhaiter envenimer les relations avec ses salariés. Carrefour doit maintenant prendre connaissance du jugement avant d'éventuellement faire appel.

Historique

FO signe en 2005 un avenant à l'accord de branche qui met en marche le processus. Chez Carrefour les grilles commencent à descendre en dessous du smic.

En 2005 la CFDT commence à se poser la question de l'utilité d'un procès. Dans le même temps la CFDT demande le nettoyage des tenues, revendication qui reste sans réponse.

Septembre 2006 l'inspecteur du travail de Nice dresse un procès verbal pour non application du smic (jugement rendu en juin 2011)

En 2007 le ministère du travail confirme sa position. En septembre la CFDT forme ses élus pour aller devant la justice.

En novembre 2008 (année élections prud'hommes) la CFDT édite un Hyper spécial action en justice qui détaille les sommes à réclamer et le mode d'action.

Procès verbaux des inspecteur du travail et action devant les conseils de prud'hommes se multiplient.

Suite à l'arrêt du 21 mai 2008 de la cour de cassation on ajoute le nettoyage des tenues de travail (procès Champion de 2006).

En novembre 2008 la direction par une décision unilatérale qui sera confirmée par accord en mars 2009 reconnaît le bien fondé de notre demande pour... les années à venir.

En octobre 2008 le Tribunal de Police de Lyon condamne Carrefour à 1,3 millions d'euros d'amende. Le jugement est annulé en appel.

Septembre 2009 les Inspecteurs du travail ne peuvent plus dresser des PV mais les jugements prud'hommes favorables commencent à tomber.

2010-2011 les décisions favorables devant le CPH continuent 2000 euros en moyenne. Au pénal le TP de Cholet accorde 150 euros de dommages et intérêts aux salariés.

16 février 2010 la Cour de cassation donne raison à la CFDT et CGT et casse la décision de la cour d'appel de Lyon.

Juin 2011 le TP Evry condamne Carrefour à 3,66 millions d'euros d'amendes. 1200 salariés pour 13 procès verbaux (dont PV Nice dressés voici 5 ans) sont concernés .

Suite au prochain épisode ...

Préjudice

Chaque mois qui passe c'est de l'argent perdu !

Le préjudice ne peut être réclamer que sur 5 ans. Un salarié déposant son dossier devant le conseil de prud'homme en septembre 2011 ne peut réclamer que de septembre 2006 à octobre 2008. En effet après cette date le problème est réglé.

Les salariés qui ont écoutés la CFDT en 2008 ont pu obtenir un rappel depuis 2004 soit :

2494 euros sur le niveau 1A et 1436 euros sur le 1B,

2080 euros sur le 2A et 33 euros sur le 2B,

78,87 euros sur le niveau 3A

Somme plus élevée chez Continent et Continent 2001

+ incidence CP, participation, intéressement ... + dommages et intérêts.

Au 31 décembre 2007 il y avait 10 675 salariés au niveau 1 et 36 707 au niveau II. On vous laisse calculer ce que ça représente pour Carrefour.

Salaire mars 2011

Embauche niveau IA 1466,82 euros (9,67 euros) (Smic 9 euros brut, Carrefour 9,21 euros)

Niveau IB 1476,56 euros brut par mois (9,74 euros l'heure)

Niveau IIB 1484,69 euros brut par mois (9,79 euros l'heure)

IIIB 10,46 euros, IVB 11,60 euros, V 12,28 euros de l'heure.

Une caissière touche par an 19985,08 euros brut + participation (0,76 mois) et intéressement (moyenne 245 euros) + intéressement exceptionnel 220 euros brut.

Pour avoir le net vous retirez environ 23%

Procès à voir

Code de conduite professionnel

CCE et comité de groupe

Garantie de rémunération des vendeurs

Repos compensateur temps partiel

Trajet vestiaire et pointeuse

Jours de solidarité

Forfait pause (Mondeville et autres)

SAVR sur le PSE

Horaire îlot fait en temps de travail effectif

Note: Vu le nombre de litiges avec Carrefour, les sections CFDT sont de plus en plus nombreuses à aller devant le juge pour faire dire le droit.

Valenciennes

Ce lundi 27 juin les Conseillers prud'homaux devaient faire connaître le résultat de leur délibération aux salariés de Valenciennes et de Condé sur Escault. Depuis le 16 novembre 2009 que les salariés sont passés en conciliation ils allaient enfin connaître la décision.

Ce ne sera pas pour tout de suite le conseil des prud'hommes a ordonné la réouverture des délibérations et repousse le jugement au 7 novembre.

Raison invoquée: suite à l'arrêt de la cour de cassation du 15 février 2011 condamnant Carrefour l'avocate de la CFDT a transmis ce jugement au tribunal. L'avocat de Carrefour a demandé le renvoi car ces pièces lui étaient inconnues. Au regard du principe du contradictoire le conseil de prud'homme a accepté cette demande (les juristes apprécieront).

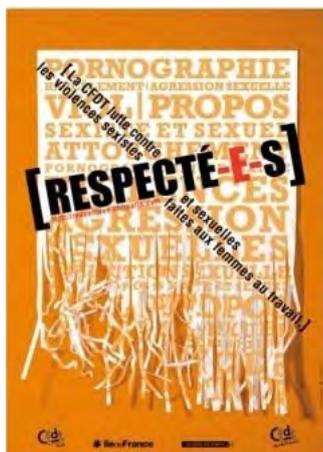
Soit cet avocat est aveugle soit il vit dans une île déserte sans presse et télé car tout le monde connaît ce jugement qui vient de nouveau être confirmé en juin par la chambre social.

Il aura donc deux jugements de cassation à lire avant novembre. Espérons que l'avocat CFDT n'oubliera pas de lui transmettre. C'est le même avocat qui a demandé les preuves de l'obligation pour les salariés de porter la tenue.

Encore une manoeuvre dilatoire de Carrefour qui cherche par tous les moyens à gagner du temps .

Quand on sait que de toute façon Carrefour fera appel !

Espérons que le tribunal tiendra compte de ces attentes pour calculer les dommages et intérêts.



Violences sexuelles au travail

Comment les syndicats, en première ligne dans les entreprises, luttent-ils contre les violences sexuelles et sexistes au travail ?

Christophe Dague, secrétaire général adjoint de la CFDT Paris est à l'origine du projet « Respectées » subventionné par le Conseil régional.

« Sachant qu'une victime ne vient pas voir les délégués syndicaux ou les associations avant un certain temps, attendant d'être poussée à la démission ou licenciée pour avoir dénoncé les faits, j'étais convaincu qu'on pouvait mettre en place une vraie politique de prévention. Si on avait fait notre travail de syndiqués, il y a des endroits où on aurait pu éviter les viols. Il est absolument nécessaire de former les élus dans les entreprises, au CHSCT, au comité d'entreprise, les délégués du personnel mais aussi les cadres internes et surtout les chefs d'équipe. Il faut qu'il y ait une tolérance zéro dans l'entreprise au niveau des

blagues sexistes et des affiches pornos », explique Christophe Dague qui rappelle que la CFDT se définit comme une organisation féministe.

« Il y a deux ans, nous avons démarré l'outillage des élus d'entreprise et des délégués syndicaux. 1500 militants ont ainsi été sensibilisés ou formés lors d'une journée. Je ne vais pas vous dire qu'il y a eu un enthousiasme extraordinaire quand on a commencé mais au bout de 6-9 mois, ça a bien pris. Nous avons remarqué que suite à nos affiches, des employées se sont adressées à nous et se sont plaintes d'un climat sexiste où elles travaillaient. »



L'Hyper !

