

La gazette des délégués CFDT Carrefour



Une attitude irresponsable !

▼ Ouverture

Sommaire et élections **page 02**

▼ NAO 17 mars 2011

Ridicule !! **page 03**

▼ Agendas NAO

Nouveau calendrier **page 06**

▼ Consultation 2011

La CFDT consulte **page 07**

▼ Rémunérations Carrefour

Bilan 2007-2008-2009-2010 **page 09**

Carrefour et Auchan **page 10**

▼ Temps de travail

11 jours fériés 2011 **page 11**

La journée de solidarité **page 14**

▼ Smic/Forfait pause

Syndicalisme hebdo **page 16**

Carrefour St Herblain **page 17**

Demandes CFDT NAO (résumé)

Respect des décisions de justice et des accords

Smic, tenue de travail, jours de carence, garantie de rémunération...

Suivi et respect des accords signés (salaire négatif, assistante sociale, décroissement du DIF, plaquette GPEC, Commission suivi de la GPEC, niveau C, remise sur achat sur crédit, fuel et billetterie internet)

Humanisation des rapports sociaux

Amélioration de la rémunération

Concurrents mieux que Carrefour (Auchan +2000 euros/an !! pente de la grille à 19,93% (Casino 26%), intéressement semestriel le plus bas du groupe, intéressement de projet, titre restaurant, remise sur achat

Emploi conditions de travail

Classification niveau C, Polyvalence reconnue, Volet social des réorganisations (Carrefour planet, modèle opérationnel...), Mobilité volontaire

Social

Congés familial pour tous

Cadres

Rémunération collective et garantie, bonus, permanence...

INDICES DES PRIX en 2009-2010		
Ensemble des ménages		
Ensemble	Indice 100 en 1998	Variation mens. annuelle pour les moy.
Janv. 10	119,68	- 0,2
Fév. 10	120,36	+ 0,6
Mars 10	120,94	+ 0,5
Avril 10	121,26	+ 0,3
Mai 10	121,39	+ 0,1
Juin 10	121,38	- 0,0
Juil. 10	121,04	- 0,3
Août 10	121,32	+ 0,2
Sept. 10	121,23	- 0,1
Oct. 10	121,39	+ 0,1
Nov. 10	121,53	+ 0,1
Déc. 10	122,08	+ 0,5
Moy. 10	121,13	+ 1,5
Janv. 11	121,79	- 0,2

Source : Insee	Indices	Variation (en %) par rapport :		
	Base 100 en 1998	Au mois précédent	Au début de l'année	Au même mois de l'an passé
PRIX À LA CONSOMMATION – Ensemble des ménages (France métropolitaine et DOM)				
Ensemble	121,79	- 0,2	- 0,2	+ 1,8
Ensemble CVS	122,57	+ 0,3	+ 0,3	+ 1,8
Ensemble hors tabac (indexation des pensions)	120,32	- 0,2	- 0,2	+ 1,7
Alimentation	124,48	- 0,1	- 0,1	+ 0,1
Produits manufacturés	99,47	- 1,5	- 1,5	+ 0,2
Services (y compris eau)	128,52	- 0,1	- 0,1	+ 1,3
MÉNAGES URBAINS dont le chef est ouvrier ou employé (France métrop. et DOM)				
Ensemble	122,39	- 0,2	- 0,2	+ 1,7
Ensemble hors tabac (indexation du smic)	120,24	- 0,2	- 0,2	+ 1,6



Ridicule !!!

*Les NAO
du 27 mars
2011 annu-
lées face à
une atti-
tude inex-
cusable de
la CFTC*

**Quand une organisation syndicale
ridiculise l'intérêt des salariés**

ou

**Comment jouer une mauvaise
pièce de théâtre**

Mise en scène

L'accord de droit syndical signé par toutes les organisations syndicales a défini l'organisation des réunions paritaires dont:

Lors de la troisième réunion, chaque délégation syndicale sera composée d'un maximum de dix membres au total dont le Délégué National Hypermarchés et dont, éventuellement, le Secrétaire fédéral. A l'exception du Secrétaire fédéral, la délégation syndicale sera exclusivement composée de membres appartenant à un établissement d'une société entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cet accord a toujours été respecté et n'a jamais soulevé de problème.

Voici quelques temps la CFTC a décidé de démettre de ces fonctions Patrick Courcier leur délégué national hypermarché (DNH) depuis de très longues années.

Les raisons de cette décision sont à rechercher dans la perte de représentativité de la CFTC qui ne représente que 5,14% des voix aux élections comité d'entreprise hypermarchés.

La loi sur la représentativité impose aux organisations syndicales d'obtenir au moins 10% pour être représentatives. Conséquence: la CFTC à partir de septembre 2012 ne pourra plus participer aux négociations nationales Carrefour et signer (ou non) des accords.

Cette négociation du 17 mars 2011 est donc la dernière NAO auquel pourra participer la CFTC ainsi d'ailleurs que le CAT (1,63% des voix).

La CFTC a donc nommé un nouveau DNH dont il semble (selon les dires de la direction) qu'il a pris ces congés pendant la période des NAO !!!!

Acteurs

La réunion NAO a commencé à 14 h avec un tour de table de présentation des délégations.

Arrivée à la délégation CFTC les participants ont appris que cette organisation syndicale a envoyé aux négociations Carrefour du 17 mars le délégué national de Carrefour Market (ex Champion). Cette personne affirmant être mandaté par la fédération CFTC pour conduire la délégation CFTC Carrefour.

Hors, ainsi que le précise les accords d'entreprise, les membres de la délégation doivent être impérativement salarié d'une des 13 sociétés Carrefour Hypermarchés. La seule personne extérieure autorisée est le secrétaire fédéral d'une organisation syndicale.

Des 6 organisations syndicales qui participent aux négociations (CFDT, FO, CGT, CGC, CAT, CFTC) seule FO vient avec son secrétaire fédéral.

Vaudeville

La direction constatant que la délégation CFTC est composée d'une personne extérieure à la société Carrefour hypermarchés et qu'il n'est pas secrétaire fédéral demande à cette personne de quitter la salle afin de respecter les accords.

Refus de la CFTC qui soutient sa position d'imposer dans sa délégation une personne extérieure de l'entreprise.

Il s'en suit divers échanges avec la direction puis avec Force ouvrière et la CGC ces deux organisations décidant de quitter la salle en attendant le départ de "l'intrus".

Rideau

Après une heure de suspension de séance, devant le refus de la CFTC de se conformer aux accords, qu'elle avait pourtant signé, la direction a décidé d'annuler les NAO et de les reporter au mardi 22 mars 2011.

NAO 22 mars

Sociétés concernées par les NAO
Carrefour
189 Hypermarchés
65 149 salariés
13 sociétés
 Carrefour: 133 Continent 2001: 18
 Hyparlo: 12 Sogara: 12 Carcoop: 6 GML: 4
 SNS : 1, La Ciotat Distribution: 1,
 Perpignan Distribution: 1, Riom Distribution: 1
 Carrefour formation hypermarchés,
 Carrefour recrutement

Position CFDT

La CFDT n'a pas souhaité participer aux échanges assez vifs qu'il y a eu entre direction et d'autres organisations syndicales.

Nous n'avons pas accepté de nous prêter à cette mascarade voulue par une organisation syndicale non représentative, incapable de trouver dans ces rangs des négociateurs, incapable de discerner l'intérêt des salariés.

À la demande de la direction nous avons précisé notre position: nous avons décidé, lors de ces NAO, de mettre l'accent sur le non respect par Carrefour des décisions de justice et des accords d'entreprise que nous avons signés.

Pour nous il va de soi que si nous demandons le respect des accords signés ceci vaut pour tous direction comme organisation syndicale. La CFTC en signant l'accord précisant l'organisation des réunions paritaires en a accepté le principe.

Pour sa part la CFDT a toujours joué le jeu et a respecté les modalités d'organisation que nous avons signés.

Les contraintes des accords ou du code du travail quand ils reposent sur des principes d'équité et de justice sont respectés par la CFDT.

Ainsi pour les négociations S2P, suite à la fusion des services financiers, nous aurions aimé assister par notre expérience nos tout nouveaux élus pour la négociation de la nouvelle convention collective. Ce n'est pas possible légalement nous avons donc respecté la loi et aidé autrement nos délégués à accomplir leur mission.

C'est essentiel pour que la démocratie règne et pour une bonne négociation de respecter les règles décidées en commun.

Pour des raisons futiles la CFTC a décidé de s'affranchir de ces règles et de priver 65 000 salariés d'une négociation annuelle attendue par tous.

Cette position irresponsable démontre une nouvelle fois la justesse de la loi sur la représentativité.

Pour négocier une organisation syndicale doit être représentative et de ce fait responsable de ces actes devant les salariés.

La CFTC avec 5,14% des voix aux dernières élections n'est pas représentative.

La CFTC a transformé en farce une négociation importante.

La CFDT sera présente le 22 mars à la nouvelle réunion de négociation.

Malgré un planning serré ces centaines de délégués iront à la rencontre des salariés pour recueillir leurs avis sur le résultat de la négociation.



Délégation CFDT

Tous salariés Carrefour 5 hommes, 5 femmes

8 sections majoritaires dans leur magasin

Serge Corfa (DSN),
Edwige Bernier (DSC Sallanches)

Sylvain Macé (DSN Chartres),
Nadine Tillaut (DS Mondeville)

Thierry Babot (DSC Mérignac),
Béatrice Genillard (DS Vannes)

Philippe Bouvard (DS Villiers en Bière),
Fabienne Breban (DS Labège)

Philippe Asker (DS Cadre St Jean de Vedas),
Luisa Kadri (DS Wasquehal)

Dur dur la vie de militante: La veille de la NAO à 20 h Fabienne acceptait de remplacer Nabila qui venait de se tordre la cheville. Arrivée de Toulouse à 14 h, elle repartait chez elle à 16 h sans avoir négocié.

NAO CSIF (Filiale informatique)

1er janvier 2011: 1,8%

La CFDT ne signe pas.



NAO 2011

Calendrier négociations 2011

11 février: Modalités et statistiques 2010

3 mars: Présentations revendications

*7 mars: Réunion de réflexion sur la gestion
des « Cadres »*

17 mars: NAO Annulée

22 mars Négociation annuelle obligatoire

23 mars: Consultation de la délégation et des responsables nationaux CFDT

24 au 28 mars: Consultation des salariés par les délégués CFDT

29 mars: Consultation des délégués syndicaux CFDT

30 mars: Avis de la fédération des services CFDT

31 mars: Décision CFDT

*La plate
forme reven-
dicative
CFDT 2011 a
été voté à
l'unanimité
par les 227
délégués
CFDT pré-
sents à
Orléans les
10-11-12 fé-
vrier 2011*



*Votre avis
est important.
Il vous engage.
Il nous en-
gage!*

**La CFDT consulte
avant de prendre
une décision**

La délégation CFDT donnera un avis après consultation des salariés et des délégués syndicaux CFDT des magasins.

Ce n'est donc qu'après ces consultations que la direction connaîtra la position définitive de la CFDT

Si vous répondez contre la CFDT vous demandez de participer à un arrêt de travail pour obtenir des améliorations plus importantes que celles que prévoit cet accord. Vous acceptez de participer à une grève nationale. (la date et les modalités de cette action seront communiqués ultérieurement particulièrement pour permettre une convergence syndicale).

Cette position vous impose de prendre une véritable décision face aux propositions de la direction. Elle oblige à avoir derrière soit des salariés motivés. Il faut redonner un véritable sens à l'action syndicale pour déboucher sur des résultats concrets et rassembler le maximum de salariés. Les actions qui ont permis d'obtenir un intéressement et des hausses de salaire comme l'action contre le CPE qui a permis son retrait sont nos exemples d'action réussie.

Si vous répondez pour vous décidez que nous devons signer cet accord. Il faut redonner un véritable sens à un accord et à sa signature, il y a une différence entre l'acceptable et l'intolérable. Vous avez le droit de juger que cet accord ne vaut pas une grève et de vouloir bénéficier des points obtenus même si insuffisants. Une signature est donc nécessaire.

Quelque soit votre décision les délégués CFDT continueront à défendre et populariser dans votre intérêt la plate forme revendicative CFDT Carrefour.



Consultation des salariés Carrefour par les élus CFDT

*Etes vous pour ou contre la signature de l'accord que propose la direction Carrefour.
Si vous êtes contre, participerez vous à une action à l'appel de la CFDT ?*

[illegible]

Faut-il signer les accords proposés par la direction pour l'année 2011 ?

Planning NAO 2011

Négociation annuelle obligatoire: 22 mars

Avis du conseil CFDT Carrefour et des négociateurs : 23 mars

Consultation des salariés par la CFDT: 24 au au 28 mars

Consultation des délégués syndicaux CFDT: 29 mars

Avis et décision avec la fédération des Services CFDT: 30 mars

Décision de la CFDT: 31 mars

*Dates de mobilisation possibles :
2 au 9 avril (en fonction des opportunités)*

REMUNERATIONS CARREFOUR

Bilan 2007-2008-2009-2010

2007 non signé

Niveau IA IB IIA

+ 3,2%

1% au 1er mars,
2,2% au 1er juillet

Niveau IIB et suivants

+ 2,2%

1% au 1er mars,
1,2% au 1er octobre

L'augmentation
moyenne de salaire an-
nuelle pour une caissiè-
re niveau II sera de

+ 2,17%

Cette différence s'explique
par l'étalement de l'augmenta-
tion tout au long de l'année.

Le pouvoir d'achat !

L'inflation prévisible
est de + 1,5%.

Réel 1,5%

L'intéressement 2ème semestre
2006 que vous touchez en 2007
représente 1,16% du salaire brut
(national + local) 20 magasins
ne toucheront un intéressement
magasin. Vous toucherez de plus
en août 2007 une partie de l'inté-
ressement 2007.

La participation 2006
payée en 2007 est de
5,14% du salaire brut
(0,7 mois)

Le smic est au 1er juillet
2006 est à 8,27 euros de
l'heure (1254,28 euros
mensuel)

*Le gain pour les salariés dont
les salaires sont au dessus de la
grille est plus important.*

2008 signé

Niveau IA et suivants

+ 3,2%

2 % au 1er mars,
1,2% au 1er octobre

Pour les niveaux IA/
B et IIA/B aligne-
ment des salaires sur
la grille FCD

L'augmentation
moyenne de salaire
annuelle pour une
caissière niveau II B
sera de

+ 3,05%

Cette différence s'explique
par l'étalement de l'aug-
mentation tout au long de
l'année.

Le pouvoir d'achat !

L'inflation prévisible
est de + 2,4%.

Réel 2,8%

L'intéressement 2008
ne sera versé qu'en
février 2009

La participation 2007
payée en 2008 est de
5,62% du salaire brut
(0,76 mois)

Le smic est au 1er
juillet 2007 est à
8,44 euros de l'heure
(1280,07 euros mensuel)

*Le gain pour les salariés dont
les salaires sont au dessus de
la grille est plus important.*

2009 signé

Pour les niveaux A

+ 2%

1,5 % au 1er mars,
0,5% au 1er juillet

Pour les niveaux B

+ 2,5%

1,5 % au 1er mars,
1% au 1er juillet

L'augmentation de sa-
laire annuelle pour
une caissière niveau
II B sera de

+ 2,91%

Cette différence s'explique
par l'étalement de l'aug-
mentation tout au long de
l'année.

Le pouvoir d'achat !

L'inflation prévisible
est de + 1%.

**Réel 0,1 %
(moyenne)**

L'intéressement 2009
sera versé en août
2009 et février 2010

La participation 2008
payée en 2009 est de
5,70% du salaire brut
(0,77 mois)

Le smic est au 1er
juillet 2008 est à
8,71 euros de l'heure
(1321,02 euros mensuel)

*Le gain pour les salariés dont
les salaires sont au dessus de
la grille est plus important.*

2010 signé

Niveau IA et suivants

+ 1,5%

1% au 1er mars
0,5% au 1er septem-
bre

L'augmentation de sa-
laire annuelle pour
une caissière niveau
II B sera de

+ 1,76%

Cette différence s'explique
par l'étalement de l'aug-
mentation tout au long de
l'année.

Le pouvoir d'achat !

L'inflation prévisible
est de + 1,5%.

**Réel
1,5% (moyenne)**

L'intéressement 2010
sera versé en août
2010 et février 2011

La participation 2009
payée en 2010 est de
5% du salaire brut
(0,67 mois)

Le smic est au 1er
janvier 2010 est à
8,86 euros de l'heure
(1343,77 euros mensuel)

*Le gain pour les salariés dont
les salaires sont au dessus de
la grille est plus important.*

REMUNERATIONS

CARREFOUR ET AUCHAN

Comparaison de la rémuné- ration 2010

d'une cais- sière Carre- four et Au- chan

Carrefour

Participation 2010
versé en 2011

5,6% du salaire brut
1095,02 euros

Intéressement 2010
versé en 2011

1% du salaire brut
245 euros

Auchan

Participation 2010
versé en 2011

9 % (?) du salaire brut
euros

Intéressement 2010
versé en 2011

10,76 % du salaire
1552,82 brut

Remise sur achat

Auchan: 10% (+
5% MDD)

Carrefour: 7%

Titre restaurant
participation employeur

Auchan: 0 €

Carrefour: 2 €

CARREFOUR

2010: 1%
2009: 1,37%
2008: 1,57%
du salaire brut

AUCHAN

2010 10,76%
2009: 6.64%
2008: 8,92%
du salaire brut

Salaire mensuel forfait pause com- pris	Carrefour	Auchan		Carrefour	Auchan	Branche
2010	Niveau I B			Niveau IIB		Niveau IIB
Janvier	1 425,32€	1 395,36€		1 433,28€	1 427,21€	1 409,00€
Février	1 425,32€	1 395,36€		1 433,28€	1 427,21€	1 409,00€
mars	1 439,66€	1 395,36€		1 447,61€	1 427,21€	1 409,00€
Avril	1 439,66€	1 419,63€		1 447,61€	1 437,83€	1 409,00€
Mai	1 439,66€	1 419,63€		1 447,61€	1 437,83€	1 409,00€
Juin	1 439,66€	1 419,63€		1 447,61€	1 437,83€	1 409,00€
Juillet	1 439,66€	1 419,63€		1 447,61€	1 437,83€	1 409,00€
Août	1 439,66€	1 419,63€		1 447,61€	1 437,83€	1 409,00€
Septembre	1 447,61€	1 430,25€		1 455,57€	1 448,45€	1 409,00€
Octobre	1 447,61€	1 430,25€		1 455,57€	1 448,45€	1 409,00€
Novembre	1 447,61€	1 430,25€		1 455,57€	1 448,45€	1 409,00€
Décembre	1 447,61€	1 430,25€		1 455,57€	1 448,45€	1 409,00€
1/2 mois vacances	719,83€	0,00€		723,81€	0,00€	0,00€
13ème mois	1 447,61€	1 430,25€		1 455,57€	1 448,45€	1 409,00€
Total année	19 446,48€	18 435,48€		19 553,88€	18 713,03€	18 317,00€
Intéressement 2010	194,46€	1 983,66€		195,54€	2 013,52€	0,00€
Participation 2010	1 089,00€	1 659,19€		1 095,02€	1 684,17€	0,00€
RVI/GDI (moyenne)	0,00€	580,00€		0,00€	580,00€	0,00€
Total année	20 729,95€	22 658,33€		20 844,44€	22 990,72€	18 317,00€

TEMPS DE TRAVAIL

Les jours fériés en 2011



11 Jours fériés
3 jours fériés tombent un dimanche
2 jour férié sont obligatoires en 2011 !

Jours fériés

**7 jours fériés
seront ouverts**

Lundi 25 Avril 2011
Jeudi 02 Juin 2011
Lundi 13 Juin 2011
Jeudi 14 Juillet
Lundi 15 Aout 2011
Mardi 1 Novembre
2011
Vendredi 11 Novem-
bre 2011

**Pour la CFDT
on ne peut vous
imposer le travail
que deux jour fé-
riés en 2011.**

**Combien de jours fériés
êtes vous obligé de travailler en 2011 ?
Comment seront payés les jours fériés
qui tombent un dimanche ?**

En 2011 Carrefour veut ouvrir 7 jours fériés sur les 11 jours que comprend le calendrier. En 2011 trois jours fériés tombent le dimanche le 1er mai, le 8 mai et le 25 décembre.

La convention d'entreprise précise "Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai." "Seuls les salariés volontaires pourront travailler un 4ème jour férié au cours d'une même année. "

Soit la garantie d'avoir au moins 7 jours fériés chômés

L'employeur peut donc nous obliger à être présent 4 jours fériés donc un volontairement.

En 2011, année exceptionnelle 3 jours fériés dont le 1er mai tombent un dimanche.

Pour la CFDT le calcul est simple la direction ne peut nous faire travailler que 2 jours fériés (11-3= 8 jours fériés)

DISPONIBILITES JOURS FERIES 2011								
Personnel		Jours Fériés						
NOMS	PRENOMS	Répondre par OUI ou par NON						
		Lundi 25 Avril (Pâques)	Jeudi 2 Juin (Ascension)	Lundi 13 Juin (Pentecôte)	Jeudi 14 Juillet (Fête nationale)	Lundi 15 Août (Assomption)	Mardi 1er Novembre (Toussaint)	Vendredi 11 Novembre (Armistice)
Payé 150% ou Récupéré								
Dates de récupérations souhaitées								

Merci d'indiquer si vous souhaitez être payé à 150% ou récupérer, Si vous souhaitez récupérer merci de m'indiquer vos dates de récupérations

A ME REMONTER AU PLUS TARD LE SAMEDI 26 MARS

Rappel de la Convention Collective :
[...]Chaque salarié bénéficie chaque année du chômage collectif ou individuel de 6 jours fériés en sus du premier mai[...]
Cela implique que sur les 11 jours fériés de 2011, conventionnellement, 4 jours fériés doivent être travaillés. Il n'est pas nécessaire que l'intégralité du Service Caisses travaille 4 jours fériés cette année, en revanche je vous demande que chacun 'joue le jeu'.

La CFDT a posé la question au CE de Sallanches

Mme Bernier (CFDT) : *Cette année 3 jours fériés tombent un dimanche. Il ne reste que 8 jours fériés. Je vous rappelle que dans notre convention les salariés doivent bénéficier de 6 jours fériés chômés payé en sus du 1er mai, cela implique que les salariés ne travailleront que 2 jours fériés cette année et que vous ne pourrez pas les obliger à en travailler trois comme les années précédentes.*

Direction: *Nous avons déjà eu un cas similaire, quand le 1er mai tombait au même moment que l'ascension. Nous avons donné, aux salariés concernés un repos compensateur.*

Mme Bernier : *Ce repos compensateur a été donné suite à une note du national en date du 26 mars 2008. Avez-vous reçu des directives pour cette année ?*

Direction: *Nous allons poser la question et on se rapprochera de vous !!!!*

La position Carrefour en 2008

Une note interne de 2008 (année où le jour de l'ascension tombait un dimanche) précise la position de la direction " Tous les salariés qui n'auront pas bénéficié de 7 jours fériés dans l'année, bénéficieront d'un rappel".

Extrait Note de service:

Ainsi, chaque salarié doit bénéficier annuellement de 6 jours fériés chômés (Pâques, 8 mai, Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël), en plus du 1er mai, et ne peut travailler, sauf accord, plus de trois jours fériés au cours d'une année civile.

En conséquence, un décompte des jours fériés chômés par salarié devra être réalisé au cours du mois de novembre par chacun des magasins, en fonction des ouvertures effectives pendant les jours fériés et des salariés qui auront travaillé les jours d'ouverture.

S'il s'avérait qu'un salarié n'avait pas bénéficié de 6 jours fériés chômés, en sus du 1er mai, une régularisation serait opérée.

La prise effective de ces jours devrait avoir alors lieu avant le 31 décembre 2008

Consultation des CE

Au début de chaque semestre le CE doit donner son avis sur les dates retenues en tenant compte des intentions de la consurveillance.

Il doit être consulté sur les conditions dans lesquelles il sera fait appel, en priorité, à du personnel volontaire.

Dans certains magasins le directeur "oublie" qu'il doit consulter le comité d'entreprise

Revendications CFDT 2011

Temps de travail

Nous demandons la renégociation de l'accord sur le travail de nuit.

Les horaires doivent être précisés, dans les services, avec un délai d'au moins 6 semaines.

Les horaires îlots doivent être revus codifiés et respectés.

Le temps consacré aux planning doit se faire sur le temps de travail (conformément à la loi sur le travail effectif).

En début de semaine les horaires de la semaine précédente sont contrôlés, signés et remis à l'employé.

Attribution d'un nombre minimum annuel de samedi de repos.

Réelle possibilité d'organiser le travail sur 4 jours.

Limitation du travail de nuit, des nocturnes, des astreintes, du travail sur 6 jours. Les salariés travaillant de nuit doivent bénéficier d'une journée de repos payée compensatrice.

La coupure entre deux temps de travail doit être réduite et ne doit pas excéder une heure. L'amplitude horaire doit être diminuée.

Pour le travail des jours fériés, il sera fait appel à du personnel volontaire. Le paiement se fera dans les mêmes conditions que le travail dominical.

Régulation des horaires d'ouverture et de fermeture les jours fériés et les dimanches. Fermetures des établissements les veilles de fêtes à 18 h.

Les magasins doivent fermer leurs portes à 21 heures en période hivernale ou quand ils sont situés dans les zones difficiles.

Nous demandons l'abandon de l'accord de modulation. Les heures supplémentaires indispensables seront, au choix du salarié, payées avec majoration ou récupérées par un repos compensateur majoré.

Possibilités d'absence pour passage d'exams (particulièrement pour les étudiants).

Prise en compte de la recomposition des familles (remariage d'un ascendant, décès de l'enfant d'un des conjoints...) pour les absences diverses.

Jours fériés chez Carrefour

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 ".

Cadres

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.

Indemnisation des Astreintes jours fériés non travaillés des cadres de niveau 7A, 7B et 8 En contrepartie de l'astreinte d'un jour férié, où le magasin est fermé au public, les salariés de catégories cadres des niveaux 7A, 7B et 8 percevront une indemnité forfaitaire de 25 euros bruts.

Jours fériés

Un jour férié est un jour de fête civile ou religieuse, ou commémorant un événement. Il n'est pas obligatoirement chômé, la loi et/ou les conventions collectives des entreprises précisant les modalités et dispositions à appliquer, notamment en termes de rémunération (jour payé ou non payé).

En France, les jours fériés sont légalement définis par le code du travail, article L3133-1.

Samedi 1er janvier Jour de l'an Premier jour de l'année

Lundi 25 avril Lundi de Pâques Pâques (fête chrétienne commune aux catholiques et aux protestants) est le premier dimanche qui suit la première pleine lune de printemps.

Dimanche 1er mai Fête du Travail Commémore la ratification de la journée de travail de 8 heures; traditionnellement le jour de nombreuses manifestations syndicales et politiques en France.

Dimanche 8 mai Fête de la Victoire Commémoration de la capitulation allemande et de la fin de la Seconde Guerre mondiale en Europe (1945).

Jeudi 2 juin Jeudi de l'Ascension 40 jours après Pâques Fête chrétienne célébrant la montée de Jésus aux cieux

Lundi 13 juin Lundi de Pentecôte Fête chrétienne célébrant la descente du Saint-Esprit parmi les apôtres.

Même si cette journée est redevenue fériée, le Lundi de Pentecôte fut choisi comme journée de solidarité de 2005 à 2007 (inclus) et devait être considéré comme travaillé (sans rémunération).

Jeudi 14 juillet Fête nationale Commémoration de la Fête de la Fédération du 14 juillet 1790 (elle-même anniversaire de la prise de la Bastille en 1789).

Lundi 15 août Assomption Fête catholique célébrant la montée de la Vierge Marie aux cieux

Mardi 1er novembre Toussaint Fête de tous les saints de l'Église catholique

Vendredi 11 novembre Armistice de 1918 Commémoration de l'armistice mettant fin à la Première Guerre mondiale

Dimanche 25 décembre Noël Naissance de Jésus-Christ

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité. C'est le cas, par exemple, en Alsace (vendredi saint et 26 décembre) ou dans les DOM-TOM



La journée dite de Solidarité!

Journée Solidarité

Pour la CFDT cette journée est contraire au principe d'égalité devant la loi, devant l'impôt et devant les charges publiques.

Quelque soit la société du groupe Carrefour, la CFDT ne chôme pas devant les tribunaux.

Chez LCM (Filiale Logistique Carrefour) la CFDT a décidé de mettre en cause la constitutionnalité du prélèvement de solidarité.

Depuis 2004 Carrefour, comme d'autres entreprises, prélève sur nos salaire une somme représentant une journée de travail au titre de la journée dite de solidarité (fixée initialement le lundi de Pentecôte).

Cet "impôt" ne frappe que les salariés excluant les professions libérales, les commerçants, les agriculteurs, les rentiers, les élus de la République ...

Pour la CFDT cette ordonnance est contraire au principe d'égalité devant la loi, devant l'impôt et devant les charges publiques.

Le conseil de prud'homme d'Angers a, le 28 février 2011, fait droit à notre demande et a transmis ce dossier à la cour de cassation afin qu'elle saisit le conseil constitutionnel sur l'inconstitutionnalité de cette ordonnance et a sursis à statuer en attendant la réponse..

A suivre ...

Journée Solidarité chez Carrefour

Organisation de la Journée de Solidarité

Les présentes dispositions s'appliquent à compter du premier jour de l'arrêt de paie du mois de juin : Aux salariés en contrat à durée indéterminée présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin. Aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée depuis au moins un an et présents à l'effectif au premier jour de la période de paie du mois de juin.

Les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures disposent d'un compteur individuel « Journée de Solidarité », dont les heures ne sont pas rémunérées.

Ce compteur est automatiquement alimenté à partir du premier jour de l'arrêt de paie du mois de juin des heures effectuées au-delà de la base horaire contractuelle hebdomadaire, dans la limite d'une heure par semaine, jusqu'à atteindre un cinquième de l'horaire contractuelle hebdomadaire.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours, la journée de solidarité est réputée être la 1ère journée travaillée de la période de référence.

Gestion du compteur individuel « Journée de Solidarité » pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en heures.

En fin de période de décompte annuel, si le solde du compteur individuel « Journée de Solidarité » est inférieur à 1/5ème de la base hebdomadaire contractuelle, cet écart sera déduit sur la paie du mois de juin suivant.

En cas de départ de l'entreprise, cet écart ne sera pas déduit du solde de tout compte versé au salarié.

Les salariés ayant été absents au moins dix mois de façon continue ou discontinue au cours de la période de référence sont dispensés d'effectuer la journée de solidarité.

Pour les salariés dont la base horaire hebdomadaire contractuelle est modifiée en cours de période, le nombre d'heures dues au titre de la « Journée de Solidarité » est calculé en fonction de la base horaire contractuelle au premier jour de la période de référence.

Contribution de l'entreprise à la « Journée de Solidarité »

Le compteur individuel « Journée de Solidarité » des salariés dont le temps de travail est décompté en heures, sera automatiquement crédité au 1er jour de la période de référence de 14.3% de 1/5ème de la base hebdomadaire contractuelle (soit 1 heure pour une base 35 heures).

Cette présente disposition est conclue pour une durée indéterminée. Elle prend effet à compter du premier jour de l'arrêt de paie du mois de juin 2008. Toutefois, en cas de modification apportée à la législation en vigueur, les parties conviennent de se rencontrer dans un délai de trois mois à compter de la date de ladite modification pour réviser et adapter en conséquence la présente disposition.

Les dispositions du présent article seraient purement et simplement annulées, si aucun accord ne pouvait intervenir postérieurement à l'entrée en vigueur de la Loi nouvelle.

La CFDT a refusé de signer cet accord en 2004, puis en 2006 (signé par FO). En 2008 il devient à durée indéterminée sous la pression de FO. Bravo FO qui en 2005 appelait les salariés de Carrefour à faire grève contre la journée de solidarité, qui en 2006 trouvait qu'il fallait aménager ce "vol" et qui en 2008 exige que le "vol" perdure.

La CFDT demandait la prise en charge par Carrefour de cette journée de solidarité.

Ce syndicaliste vaut 10 milliards

Thierry Jeanne est ce militant choletais de la CFDT qui considère la journée de la solidarité anticonstitutionnelle et qui réclame son remboursement aux salariés. Portrait d'un frondeur.



Anthony BELLANGER
thierry.jeanne@carrefour.fr

Pourquoi le lundi de Pentecôte ne devrait-il pas être chômé ? C'est une question qui revient à l'esprit de Thierry Jeanne, militant choletais de la CFDT. Depuis lundi, son front fait le tour de la planète. Car il a obtenu du conseil des prud'hommes d'Angers, la Cour de cassation et même la Cour de cassation, que la loi de 2004 sur le lundi de Pentecôte est anticonstitutionnelle. Et c'est en gros, cet homme aux lunettes et au nez cassé, qui a pu obtenir de la Cour de cassation, le 10 mars 2011, que la loi de 2004 sur le lundi de Pentecôte est anticonstitutionnelle. Et c'est en gros, cet homme aux lunettes et au nez cassé, qui a pu obtenir de la Cour de cassation, le 10 mars 2011, que la loi de 2004 sur le lundi de Pentecôte est anticonstitutionnelle.

Le lundi de Pentecôte remis en cause ?

La journée de solidarité est-elle contraire à la Constitution ? Un cariste, Thierry Jeanne, a porté l'affaire devant les prud'hommes d'Angers. Il est suivi par le parquet, qui émet un « doute sérieux ».

« Ce qui est injuste me révolte ! » Thierry Jeanne, regard malicieux et moustache alerte, se bagarre depuis toujours contre ce fameux lundi de Pentecôte chômé. « C'est du vol, du racket ! », assure-t-il, tout en reconnaissant son côté « provoc ».

L'affaire passait, hier midi, devant le conseil des prud'hommes d'Angers. Car il y a désormais un « doute sérieux », selon son avocat, Bertrand Salquain, sur la conformité de la loi de 2004 instaurant le lundi de Pentecôte chômé devenu, depuis 2008, la journée de solidarité.

Le parquet pousse

Cette journée se traduit par sept heures de travail « gratuit » par les salariés et le versement de 0,3 % de la masse salariale des entreprises à la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. « Vous avez là un problème d'égalité devant l'impôt et les charges publiques », a plaidé l'avocat. Seuls les salariés sont punitionnés mais pas les artisans ni les professions libérales ou les retraités. Thierry Jeanne s'y est toujours opposé, considérant qu'il s'agissait de « travail forcé ». Du coup, il perdait une soixantaine d'euros pour chaque lundi de Pentecôte non travaillé. Une somme directement prélevée sur son salaire par son entreprise de logistique, Logidis Comptoirs Modernes, qui travaille pour le groupe Carrefour, à Cholet. « L'entreprise est légaliste », reconnaît l'avocat.

Une « grenade dégonflée »

Mais là n'est pas le problème. Pour M^{re} Salquain, ce dispositif est contraire au préambule de la Constitution et à la déclaration des Droits de l'homme.



M^{re} Bertrand Salquain avec (au fond) Patrick Ricard, du syndicat des services CFDT, et Thierry Jeanne, le cariste qui a porté l'affaire devant les prud'hommes d'Angers.

Pas moins ! Il s'appuie sur l'avis du parquet d'Angers, qui considère que la question « n'est pas dénuée de sérieux ». Le ministère public pousse même le conseil des prud'hommes à admettre qu'en présence d'une apparence d'inégalité, la question mérite d'être transmise à la Cour de cassation. Cette dernière peut, ensuite, saisir le Conseil constitutionnel.

Pour l'avocat de l'entreprise, M^{re}

Charlotte Peillon, le salarié s'est servi de tous les moyens possibles et imaginables pour contester la loi. « La journée de solidarité ne peut pas s'appliquer à d'autres qu'aux salariés », a martelé l'avocat de la défense. Il n'y a pas de rupture d'égalité devant les charges publiques. Il n'existe aucun doute sérieux sur la constitutionnalité de la loi.

Le conseil des prud'hommes se donne jusqu'au 26 février pour se

prononcer, en séance publique. L'avocat du cariste a bon espoir et songe déjà à l'étape suivante. « Cela peut dégonfler une grenade. Imaginons que tous les salariés puissent demander le remboursement... C'est dix milliards d'euros suspendus à la décision du Conseil constitutionnel. Et tout le financement de la dépendance est à revoir ! »

Jean-Michel HANSEN.

Thierry Jeanne délégué CFDT de LCM à Cholet en compagnie de Patrick Bricard délégué CFDT de Carrefour Angers Gd maine et Bertrand Salquain avocat de la CFDT qui défend aussi nos actions sur l'exclusion du forfait pause dans le calcul du Smic



Syndicalisme Hebdo
n°3303
17 mars 2011

Bataille juridique hors norme liée au temps de pause

Il y a un mois, la Cour de cassation rendait trois arrêts qui donnaient raison à la CFDT pour son action en justice dénonçant le non-respect du Smic chez Carrefour. Quel impact cela a-t-il sur les pratiques de la grande distribution et sur l'action syndicale ?

Ils ont gagné ! Les salariés de Carrefour, qui se battaient depuis des années, ont obtenu de la plus haute juridiction française qu'elle impose le respect du salaire minimum légal. La question posée était simple : la rémunération des temps de pause doit-elle être prise en compte dans le versement du Smic ? Condamné une première fois par la justice en 2008, le groupe avait obtenu en appel une révision de la décision en 2010 (*lire SH n° 3300, p. 7*). Mais, cette fois, la chambre criminelle de la Cour de cassation – le non-respect du Smic relevant du pénal – a estimé que « les salariés n'étaient pas à la disposition de l'employeur pendant les pauses ».

Il existe d'autres dossiers en cours...

D'autres dossiers (Carrefour toujours, mais aussi Auchan) sont en cours d'examen devant les juridictions de Bordeaux, Grenoble ou Angers. Et le tribunal de police d'Évry doit examiner à la mi-avril de 1 500 à 2 000 cas de salariés Carrefour, à la suite des procès-verbaux dressés par les inspecteurs du travail de plusieurs régions. À elle seule, la CFDT accompagne près de 5 000 salariés de la grande distribution dans cette bataille juridique,

« une action collective qui constitue une première dans la branche », juge la Fédération des services.

Il n'en demeure pas moins que le DSC Serge Corfa reste prudent : « Nous avons voulu savoir si la direction était prête à négocier pour les cas en cours,

civil), ce qui relancerait le processus. Carrefour gagne, financièrement parlant, à faire traîner les choses en longueur. » Sans compter la pression exercée par les concurrents de la grande distribution. « Si Carrefour lâche, c'est toutes les enseignes de la branche qui pourraient trinquer. Or la justice a récemment donné raison à Auchan dans des procès sur les mêmes motifs... »

Des sections revitalisées. Il n'empêche que le dernier arrêt de la Cour revitalise aujourd'hui les sections. « Certes, c'est un boulot éreinte-



Par son dernier arrêt, la Cour de cassation estime que « les salariés ne sont pas à la disposition de l'employeur pendant les pauses ».

mais Carrefour joue la montre. L'enseigne s'appuie sur le fait que la justice peut changer son fusil d'épaule. Elle cherche à saisir la chambre sociale de la Cour de cassation (relevant du

tant pour les militants. Quand on a compris en 2007 que la direction ne nous écouterait pas, nous avons formé 160 délégués à la maîtrise de l'outil juridique afin de pouvoir appuyer au mieux les salariés et constituer avec eux les dossiers prud'hommes ». Évidemment, les répercussions du « syndicalisme utile » sur le développement ne sont pas négligeables : la section CFDT Carrefour Vitrolles vient ainsi d'obtenir quatre sièges sur cinq au CE, et cinq sur sept aux élections DP. « Là où les sections ont monté un dossier, elles ont largement gagné les élections. Aujourd'hui, nous avons des sections de 150 à 200 adhérents. Dans le monde syndical, ce n'est pas si fréquent ! », se félicite Serge.

Anne-Sophie Balle

Un accord salarial de branche... obsolète

En février 2008, après une mobilisation intersyndicale massive dans la grande distribution, les syndicats FO, CFTC et CGC signaient l'accord de branche sur les salaires qui devait garantir une rémunération minimale au niveau du Smic. « Une réponse marketing qui ne règle pas la question du pouvoir d'achat », estiment alors la CFDT et la CGT. Et pour cause : en établissant le premier niveau de la grille en deçà du Smic (à 7 centimes d'euro près), la branche reste dans l'illégalité, d'autant que l'augmentation prévisible du Smic peu après rend la grille obsolète. Quant au temps de pause (estimé à 5 % du salaire), rien dans l'accord n'oblige les entreprises à l'appliquer, laissant aux enseignes la liberté de rémunérer le forfait pause comme bon leur semble.

St Herblain

Non-respect du Smic : Carrefour condamné

Le tribunal de police a donné tort à l'hypermarché de Saint-Herblain : le temps de pause des salariés étant inclus dans le calcul de leurs salaires, ils étaient payés en dessous du Smic. Ce qui constitue une infraction.

C'est une histoire où les victimes, qui ont eu gain de cause, n'étaient pas pour autant à l'initiative du combat. « Difficile en effet, lorsqu'on est salarié d'un hypermarché, de se mettre en conflit avec son employeur », analyse Fabienne Leconte.

Hier, dans la salle des pas perdus, à la sortie de l'audience du tribunal de police, l'avocate nantaise saluait, soulagée, la décision du juge : celui-ci a condamné l'hypermarché Carrefour de Saint-Herblain à cinq amendes à 1 200 € pièce, pour non-respect du smic. Ce qui constitue une infraction pénale. Fabienne Leconte : « Nous avons gagné d'autant mieux que la chambre criminelle de la Cour de cassation nous a donné raison, le 15 février. »

5 % de moins

Il y a un mois en effet, la haute juridiction a suivi la CGT et à la CFDT, contre la cour d'appel de Lyon. Point de friction ? Carrefour intègre le paiement des temps de pause dans son calcul de la paye de base. Erreur, a dit la cour : « Les primes les rémunérant ne peuvent être incluses dans le salaire à comparer au Smic. »

Résultat ? Une différence de 5 % tout de même pour le salarié. De semblables décisions sont tombées ici ou là en France. Mais à Nantes, c'est une grande première : « Une procédure est engagée aux prud'hommes contre les Carrefour Market de Blain, Savenay et Guérande, mais c'est tout pour l'instant », précise Philippe Menuet, de la CFDT.

Pour les défenseurs des salariés payés au minimum ric-

Nantes Métropole

Non-respect du Smic ; Carrefour condamné

Le tribunal de police a donné tort à l'hypermarché de Saint-Herblain : le temps de pause des salariés étant inclus dans le calcul de leurs salaires, ils étaient payés en dessous du Smic. Ce qui constitue une infraction.

C'est une histoire où les victimes, qui ont eu gain de cause, n'étaient pas pour autant à l'initiative du combat. « Difficile en effet, lorsqu'on est salarié d'un hypermarché, de se mettre en conflit avec son employeur », analyse Fabienne Leconte.

Hier, dans la salle des pas perdus, à la sortie de l'audience du tribunal de police, l'avocate nantaise saluait, soulagée, la décision du juge : celui-ci a condamné l'hypermarché Carrefour de Saint-Herblain à cinq amendes à 1 200 € pièce, pour non-respect du smic. Ce qui constitue une infraction pénale. Fabienne Leconte : « Nous avons gagné d'autant mieux que la chambre criminelle de la Cour de cassation nous a donné raison, le 15 février. »

5 % de moins

Il y a un mois en effet, la haute juridiction a suivi la CGT et à la CFDT, contre la cour d'appel de Lyon. Point de friction ? Carrefour intègre le paiement des temps de pause dans son calcul de la paye de base. Erreur, a dit la cour : « Les primes les rémunérant ne peuvent être incluses dans le salaire à comparer au Smic. »

Résultat ? Une différence de 5 % tout de même pour le salarié. De



Mi-février, la Cour de cassation a donné raison à la CGT et à la CFDT, contre Carrefour.



Fabienne Leconte, avocate de la CFDT.

semblables décisions sont tombées ici ou là en France. Mais à Nantes, c'est une grande première : « Une procédure est engagée aux prud'hommes contre les Carrefour Market de Blain, Savenay et Guérande, mais c'est tout pour l'instant », précise Philippe Menuet, de la CFDT.

Pour les défenseurs des salariés payés au minimum ric-rac (voire en deçà, donc), la décision est une vraie bonne nouvelle. Thierry Devey, qui était directeur du Carrefour en question à l'époque des faits (et il y a quinze jours encore), en a « pris

acte ». Le groupe fera peut-être appel, mais rien n'était décidé hier soir. « Cela dit, il faut savoir que chez nous, précise-t-il, une hôtesse de caisse touche aujourd'hui 1 638 € en salaire, soit 22 % au-dessus du Smic. »

Fabienne Leconte défendait la CFDT, qui s'était constituée partie civile, pour « atteinte aux intérêts collectifs des salariés ». C'est l'inspection du travail qui avait mis les pieds dans le plat, en 2008, en verbalisant Carrefour Saint-Herblain pour 155 salariés spoliés sur trois mois. 155 ?

Pourquoi seulement cinq amendes, dans ce cas ? « Le problème, c'est que l'inspection n'avait versé au dossier, pour exemple, que cinq bulletins de salaires. Le juge n'avait donc pas en mains les éléments de preuve suffisants pour les 150 autres. »

La CFDT a obtenu 2 000 € de dommages et intérêts, et la publication de la décision dans *Presse-Océan* et *Ouest-France*.

Agnès CLERMONT.

rac (voire en deçà, donc), la décision est une vraie bonne nouvelle. Thierry Devey, qui était directeur du Carrefour en question à l'époque des faits (et il y a quinze jours encore), en a « pris acte ». Le groupe fera peut-être appel, mais rien n'était décidé hier soir. « Cela dit, il faut savoir que chez nous, précise-t-il, une hôtesse de caisse touche aujourd'hui 1 638 € en salaire, soit 22 % au-dessus du Smic. »

Fabienne Leconte défendait la CFDT, qui s'était constituée partie civile, pour « atteinte aux intérêts collectifs des salariés ». C'est l'inspection du travail qui avait mis les pieds dans le plat, en 2008, en verbalisant Carrefour Saint-Herblain pour 155 salariés spoliés sur trois mois. 155 ? Pourquoi seulement cinq amendes, dans ce cas ? « Le problème, c'est que l'inspection n'avait versé au dossier, pour exemple, que cinq bulletins de salaires. Le juge n'avait donc pas en mains les éléments de preuve suffisants pour les 150 autres. »

La CFDT a obtenu 2 000 € de dommages et intérêts, et la publication de la décision dans *Presse-Océan* et *Ouest-France*.

Agnès CLERMONT



L'Hyper !

