

# LE TEMPS DE TRAVAIL

1. Collaborateur employé .....	4
A. Mon temps de travail .....	4
▪ Comment suis-je informé de mes horaires ? .....	4
▪ À quoi sert le badgeage ? .....	4
▪ Qu'appelle-t-on : « Temps de travail effectif » ? .....	4
B. Qu'est-ce que "la pause"? .....	5
C. Votre temps d'habillage et de déshabillage .....	5
D. Qu'est-ce que "l'astreinte"? .....	5
E. Durées maximales de travail .....	6
2. Les congés payés.....	7
A. Qui en bénéficie ? .....	7
B. Comment calculer vos congés payés ? .....	7
▪ Vous avez été absent pendant cette période ? .....	7
▪ Les périodes considérées comme du travail effectif.....	7
C. Des congés supplémentaires "d'ancienneté" .....	8
D. À quelle période prendre mes congés payés ? .....	8
E. Comment prendre mes congés annuels? .....	9
▪ Le congé principal: les "24 premiers jours" .....	9
▪ La « Cinquième semaine de Congés Payés » .....	10
▪ Où retrouver mes droits à congés ? .....	10
F. Si je quitte l'entreprise sans avoir pris mes congés ? .....	11
3. Temps complet.....	11
A. Les heures supplémentaires, c'est quoi? .....	11
B. Les majorations pour heures supplémentaires .....	12
C. La récupération des heures supplémentaires .....	12
D. Le repos compensateur pour heures supplémentaires.....	12
4. Temps partiel.....	13
A. Le contrat minimum : 30 heures .....	13

B.	<b>Qu'est-ce que le temps complet choisi ?</b> .....	13
C.	<b>Les heures complémentaires</b> .....	14
5.	<b>Le travail de nuit</b> .....	15
A.	<b>Les majorations pour les heures travaillées de nuit</b> .....	15
B.	<b>Le travailleur de nuit</b> .....	16
▪	Qui est considéré comme travailleur de nuit ? .....	16
▪	Quels sont les avantages attribués au travailleur de nuit ? .....	16
6.	<b>Le dimanche (repos ou travail)</b> .....	17
A.	<b>Le repos hebdomadaire</b> .....	17
B.	<b>Travail du dimanche</b> .....	17
7.	<b>Le travail d'un jour férié</b> .....	18
8.	<b>La journée de solidarité</b> .....	19
▪	Qu'est-ce que c'est ? .....	19
▪	Comment cela se passe-t-il pour moi? .....	19
9.	<b>La modulation</b> .....	19
▪	Qu'est-ce que la modulation de la durée du travail ? .....	19
▪	Qui est concerné ? .....	20
▪	Les variations d'activité en modulation .....	20
▪	Pourquoi je module ? .....	20
10.	<b>L'annualisation des temps partiels</b> .....	21
▪	Qu'est-ce que l'annualisation ? .....	21
▪	Qui est concerné ? .....	21
▪	Les variations d'activité .....	21
▪	Pourquoi j'annualise ? .....	22
▪	Que se passe-t-il en fin d'annualisation ? .....	23
11.	<b>L'îlot</b> .....	24
▪	Qu'est-ce que c'est ? .....	24
▪	Comment en bénéficier ? .....	25
▪	Quel est l'intérêt pour moi ? .....	25
12.	<b>La polyactivité</b> .....	25
▪	Qu'est-ce que c'est ? .....	25

▪ À qui s'adresse la polyvalence ? .....	25
▪ Quel est l'intérêt pour moi, collaborateur ? .....	26
▪ Si je suis intéressé, je fais comment ? .....	26
▪ Avant de me lancer dans un 2ème° métier, aurai-je une formation ?.....	26
▪ Comment serai-je rémunéré ? .....	26
<b>13. Collaborateur de l'encadrement.....</b>	<b>26</b>
A. Le forfait "tous horaires" .....	27
B. Le forfait lié au nombre de jours travaillés .....	27
C. Le forfait lié à un horaire mensuel .....	28
D. Le forfait lié à un horaire annuel pour les agents de maîtrise .....	28

Temps complet, temps partiel, modulation, annualisation, ilots, poly-activité, forfaits jours,... il existe chez Auchan **un ensemble de dispositifs qui permet de concilier :**

- **le service Client,**
- **les contraintes personnelles des collaborateurs,**
- **l'efficacité économique indispensable au développement de l'entreprise.**

Ainsi, que vous soyez employé ou membre de l'encadrement, l'organisation du temps de travail se décide chez Auchan au plus près du terrain, dans chaque site, rayon par rayon, service par service, dans le cadre de dispositions nationales négociées avec les partenaires Sociaux.

**Depuis le 1er juin 2014, le temps de travail de tous les collaborateurs se décompte sur la période de référence de 1er juin N au 31 mai N+1**



## 1. Collaborateur employé

Chez Auchan, de nombreux dispositifs sont mis en place pour organiser le temps de travail de tous les collaborateurs.

Légaux ou améliorés par accord d'entreprise spécifique, la plupart d'entre eux ont été aménagés et négociés avec les partenaires sociaux.

Chez Auchan **par exemple** le « badgeage » obligatoire est une garantie pour le collaborateur afin que chacun dispose d'une paie juste en relation avec le travail réalisé.

**Autre exemple**, avec le travail en « ilot », chaque collaborateur organise ses horaires avec ses collègues. C'est une façon de prendre en compte les besoins personnels des collaborateurs.

### Le saviez-vous ?

**70% des collaborateurs** travaillent à temps complet.

**67%** ont un horaire organisé sur 5 jours.

**2 salariés sur 3** bénéficient de jours de congés supplémentaires liés à l'ancienneté.

### A. Mon temps de travail

#### ▪ Comment suis-je informé de mes horaires ?

C'est votre manager qui organise le temps de travail que vous devez respecter, et vous le communique sous la forme d'un planning.

#### ▪ À quoi sert le badgeage ?

Votre journée à Auchan, commence par le « badgeage » de votre temps de travail.

C'est une garantie, pour vous et votre manager, de voir votre durée de travail comptabilisée, et d'y distinguer ce qui est relatif à votre temps de travail effectif (TTE) des autres temps (pause, coupure, temps d'habillage, astreinte...)

**Le « badgeage » est essentiel**, afin que chacun dispose **d'une paie juste** en relation avec le travail réalisé.

#### ▪ Qu'appelle-t-on : « Temps de travail effectif » ?

Le temps de travail effectif (TTE) est le temps durant lequel vous êtes **à la disposition de votre employeur** et devez vous **conformer à ses directives sans pouvoir vous consacrer librement à vos occupations**.

## B. Qu'est-ce que "la pause"?

La pause est un moment pendant lequel **vous pouvez vous consacrer librement à vos occupations.**

Que vous soyez à temps complet ou à temps partiel, votre pause a une durée de **3 minutes par heure travaillée.** Elle est **payée au même taux horaire que vos heures de travail.**

Chez Auchan, sauf disposition locale particulière :

- quand la durée de travail de la journée est de **6 heures, la durée de la pause est de 20 minutes et payée.**
- quand vous travaillez **8 heures à la suite**, vous bénéficiez d'une **pause payée de 30 minutes.** (*C'est une disposition plus favorable que la loi et issue de règles spécifiques « Auchan »*).

## C. Votre temps d'habillage et de déshabillage

**Vous disposez d'un vestiaire** dans une salle prévue à cet effet.

Vous pouvez, **si vous le souhaitez, vous y changer** pour vous habiller dans la tenue qui vous a été confiée ou demandée pour prendre votre travail. Vous pouvez également décider de vous habiller avant d'arriver sur votre établissement.

Dans le cas où vous souhaiteriez utiliser la salle des vestiaires pour vous y changer, sachez que le temps que vous consacrez à votre habillement est considéré comme du **temps de travail effectif et rémunéré comme tel.**

## D. Qu'est-ce que "l'astreinte"?

L'astreinte est une période pendant laquelle vous devez rester à **votre domicile ou à proximité pour pouvoir intervenir sur votre lieu de travail** en cas d'appel.

Chez Auchan, seuls quelques collaborateurs exerçant des activités en relation avec la sécurité, la technique ou l'informatique peuvent être concernés.

Le temps d'astreinte est rémunéré de façon forfaitaire.

Type d'astreinte	Jusqu'au 31/12/13	A partir du 1/01/14
<b>Semaine</b>	1,34 €	1,34 €
<b>Week-end et jours fériés</b>	1,34 €	1,40 € *

\* + Bonus de 15€ pour l'astreinte de nuit de Noël et du 1er janvier

[1Haut](#)

Lorsque le collaborateur d'astreinte est appelé à intervenir sur son lieu de travail. **Son temps de déplacement et son temps d'intervention sont rémunérés au taux horaire habituel** et éventuellement **majoré en fonction de la situation** (travail de nuit, travail du dimanche, heures supplémentaires...).

Les **frais de déplacement sont indemnisés** selon le barème fixé par l'entreprise.

Afin de préserver l'équilibre vie privée – vie professionnelle, **les astreintes sont planifiées au moins 15 jours à l'avance.**

Le collaborateur bénéficie d'un repos égal à la durée de l'intervention. Si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées la nuit dépasse 3h comprises entre 22h et 5h, un repos correspondant devra être pris avant la reprise.

## E. Durées maximales de travail

La loi a fixé des durées maximales de travail.

**Auchan, a négocié avec les partenaires sociaux, des dispositions plus favorables au salarié.**

### Durée journalière

	Dans la loi	A Auchan
Nombre d'heures de <b>repos entre deux journées</b> de travail	11h	12h
<b>Durée maximale d'une journée</b> en TTE (temps de travail effectif)	10h	10h
<b>Durée maximale d'une journée</b> de travail <b>en continu en caisses</b> en TTE (temps de travail effectif)	10h	8h
<b>Amplitude maximale</b> entre le <b>premier et le dernier pointage</b> de la journée de travail	13h	12h
<b>Durée minimale d'une séquence</b> de travail en TTE (temps de travail effectif)	RAS	3h sauf demande expresse du salarié

### Durée hebdomadaire

	Dans la loi	A Auchan
Nombre d'heures minimum du repos dominical	35h	35h
Nombre maximum de nocturne par semaine (travail après 20h)		3h sauf demande expresse du salarié ou statut particulier permettant d'en travailler moins (sénior)
Durée maximale d'une semaine de travail effectif	48h	48h
Durée maximale sur 12 semaines consécutives	44h	42h

[1Haut](#)

## 2. Les congés payés



En tant que collaborateur, que vous soyez en **CDI ou CDD, à temps complet ou à temps partiel**, vous pouvez bénéficier d'un congé annuel payé dès lors que vous avez au moins travaillé une journée à Auchan.

### A. Qui en bénéficie ?

En tant que collaborateur, vous pouvez bénéficier d'un congé annuel payé sous réserve **d'avoir au moins travaillé 1 jour à Auchan.**

### B. Comment calculer vos congés payés ?

Chaque collaborateur que vous soyez en CDD ou en CDI, à temps complet ou à temps partiel, a droit à **2,5 jours de congés par mois de travail effectif**, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1er juin au 31 mai).

#### ▪ Vous avez été absent pendant cette période ?

En cas d'absence pendant la « période de référence », le décompte en jours ouvrables des congés s'effectue suivant la règle la plus favorable au salarié, soit :

- décompte par mois de travail effectif : 2,5 jours de congés ;
- décompte en semaines : 4 semaines de travail ouvrent droit à 2 jours 1/2 de congés ;
- décompte en jours : octroi de 2,5 jours de congés par période de 24 jours de travail (horaire sur 6 jours) ou 22 jours (horaire sur 5 jours 1/2) ou 20 jours (horaire sur 5 jours).

#### ▪ Les périodes considérées comme du travail effectif

Certaines périodes d'absences sont considérées comme des périodes de travail effectif par la loi. **D'autres absences ont été ajoutées par Auchan** afin de favoriser la situation des collaborateurs. Il s'agit notamment :

- des absences pour **congé maternité**,
- des absences pour **accident de travail ou maladie professionnelle dans la limite de 1 an**,
- des absences pour **congé d'adoption**,
- des **congés payés** de l'année précédente,
- du **repos compensateur** pour les heures supplémentaires,

- des **congés d'éducation ouvrière et de formation syndicale** dans la limite des prescriptions légales,
- des absences liées à des activités civiques et sociales comme par exemple les **crédits d'heures des représentants du personnel**,
- des **absences pour circonstances de famille**,
- des absences pour **maladie, hospitalisation, convalescence, soins pour enfant malade ou hospitalisé dans la limite d'une durée totale de 2 mois après 2 ans d'ancienneté**,
- de la période de **préavis dispensée par l'employeur**.

Lorsque le nombre de jours de congés acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (par exemple : 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours).

### C. Des congés supplémentaires "d'ancienneté"

Chez Auchan, vous bénéficiez de congés supplémentaires **en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise**.

L'appréciation de votre ancienneté se fait chaque année au 31 mai.

Ancienneté dans l'entreprise au 31 mai	5 ans et +	10 ans et +	15 ans et +
Nombre de jours supplémentaires accordés	1 jour	2 jours	3 jours

Lors de la prise des congés, le congé d'ancienneté ne peut pas être accolé au congé principal.

### D. À quelle période prendre mes congés payés ?

La période de congés annuels est découpée en deux parties : **la période des congés payés dite « d'été »** qui se situe entre le **1er mai et le 31 octobre** et celle dite « d'hiver » qui se situe du **1er novembre au 30 avril**.

En début d'année, vous **exprimez à votre manager les dates durant lesquelles vous souhaitez prendre vos congés payés**.

C'est cependant **à lui qu'il revient de fixer les dates de départ en congés** de ses collaborateurs.

Il établit l'ordre des départs en congé de son équipe, au regard de l'activité commerciale, des besoins du rayon, ou du service et en tenant compte, le plus possible de vos souhaits exprimés.

[↑ Haut](#)



À ce titre, chez Auchan, votre manager doit **prendre en compte** dans la mesure du possible, la **situation familiale des collaborateurs**, notamment :

- les congés des collaborateurs dont **les enfants sont en âge scolaire** seront donnés, dans la mesure du possible, **pendant les vacances scolaires**,
- **les conjoints travaillant dans une même entreprise** ont droit à un **congé simultané**,
- votre manager s'efforcera également de rechercher toutes les solutions pour **faciliter le départ simultané des conjoints**.

Chez Auchan, en accord avec les partenaires sociaux, il est souhaité que **les départs en congés d'été aient lieu le vendredi soir**, notamment pour satisfaire aux **exigences des locations**.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, chaque collaborateur pourra disposer de son jour de repos sur le samedi précédent son départ en congé pour la période de congé principal dit « congés payés d'été »**

Enfin, votre manager tentera **d'organiser un roulement** dans les dates de départ afin de proposer une répartition équitable des congés et de ne pas toujours réserver aux mêmes personnes, fussent-elles les plus anciennes dans l'entreprise, les époques réputées les plus favorables aux congés.

Afin de permettre une meilleure organisation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les dates de congés payés seront fixées par la hiérarchie au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre pour les congés payés d'hiver et au plus tard le 1<sup>er</sup> février pour les congés payés d'été.

Les dates de congés qui ont été fixées **ne pourront être modifiées moins d'un mois** avant la date de départ sans votre accord, sauf circonstance exceptionnelle.

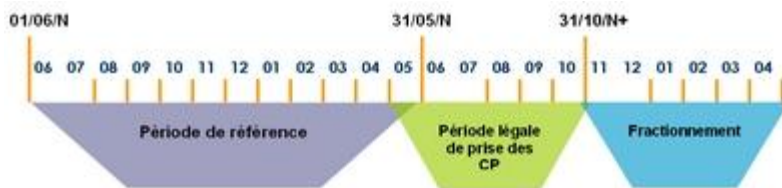
Lors de la prise des congés, le congé d'ancienneté ne peut pas être accolé au congé principal.

## **E. Comment prendre mes congés annuels?**

### **▪ Le congé principal: les "24 premiers jours"**

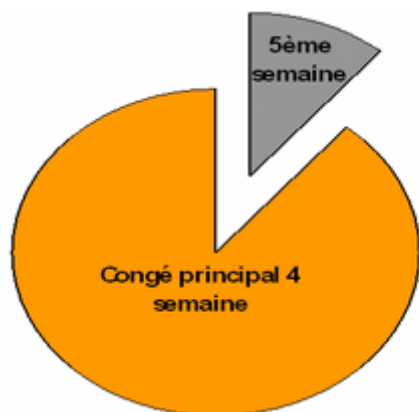
Vous bénéficiez d'un congé dit « congé principal » de **12 jours minimum et de 24 jours maximum** à prendre entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre. (En fonction des droits que vous avez acquis selon les règles légales d'attribution)

**Ce congé principal peut néanmoins être « fractionné » s'il est supérieur à 12 jours.** Dans ce cas, vous bénéficiez d'un ou deux jours supplémentaires dits de fractionnement pour autant que la partie fractionnée du congé principal soit prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.



Ce ou ces jours de fractionnement ne seront acquis que si **l'écart entre le congé principal de 24 jours** et les congés pris dans la période du 1er mai au 31 octobre est **d'au moins 3 jours** :

- **1 jour de fractionnement pour 3 à 5,5 jours de congé principal pris entre le 1er novembre et le 30 avril**
- **2 jours de fractionnement pour 6 jours ou plus de congé principal pris entre le 1er novembre et le 30 avril**



#### ▪ La « Cinquième semaine de Congés Payés »

La cinquième semaine de congé, c'est-à-dire plus généralement les jours acquis au-delà de 24 jours, ne peut être accolée au congé principal de 24 jours.

Chez Auchan, conformément à notre accord d'entreprise, cette cinquième semaine ne peut pas être positionnée, en juillet, août et décembre.

#### ▪ Où retrouver mes droits à congés ?

Une fois acquis, c'est-à-dire le 31 mai de chaque année, vos droits à Congés Payés figurent sur votre bulletin de paie dans la rubrique « cumuls et informations ».

Lorsque vous prenez des congés payés, **les dates figurent sur votre bulletin de paie du mois et le cumul est mis à jour automatiquement.**

[↑Haut](#)

## F. Si je quitte l'entreprise sans avoir pris mes congés ?

Dans le principe, les Congés payés doivent être pris et ne peuvent jamais être payés.

Une seule exception : lorsque le collaborateur quitte l'entreprise quelle qu'en soit la raison, avant qu'il n'ait bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit. Il y a alors **versement d'une indemnité compensatrice de Congés Payés**.

## 3. Temps complet

Vous êtes salarié à « temps complet » ou « temps plein » si vous travaillez 35h par semaine sans la pause (TTE).



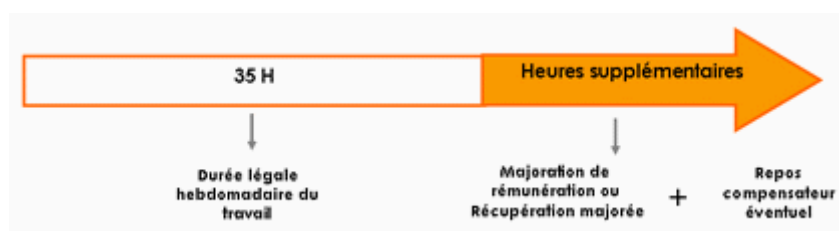
## A. Les heures supplémentaires, c'est quoi?

Les heures supplémentaires sont les heures de travail réalisées à la demande de l'employeur :

- au-delà des heures planifiées pour la semaine, dans le cadre de la [modulation](#)

Ou

- au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35h.



[↑Haut](#)

Les heures supplémentaires ouvrent droit au paiement majoré des heures effectuées, ou à une récupération majorée.

**Nota :** Auchan privilégie le paiement des heures supplémentaires afin de favoriser le pouvoir d'achat des collaborateurs.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les collaborateurs peuvent choisir entre le paiement et la récupération des heures supplémentaires.**

Les heures supplémentaires sont décomptées à Auchan par semaine civile, du dimanche minuit au samedi minuit.

## **B. Les majorations pour heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires sont payées et majorées à :

- + 25 % jusqu'à la 41<sup>ème</sup> heure incluse ;
- + 50 % pour les heures suivantes (à partir de la 42<sup>ème</sup> heure)

Elles sont payées en même temps que le salaire et figurent sur le [bulletin de paie](#).

## **C. La récupération des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires peuvent au choix du collaborateur, être récupérées.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le collaborateur peut choisir la récupération de ses heures supplémentaires, cette récupération prend la forme d'un repos payé égal au nombre d'heures supplémentaires majorées à récupérer.**

## **D. Le repos compensateur pour heures supplémentaires**

Si vous avez réalisé 90 heures supplémentaires, payées et majorées, depuis le début de l'année civile vous pouvez, **à partir de la 91<sup>ème</sup> heure** supplémentaire et pour toutes les heures suivantes, bénéficier d'un repos.

Ce repos est égal à 1 heure par heure supplémentaire réalisée.

**Dès lors que le collaborateur en bénéficie, il peut être pris dans un délai de 2 mois suivant l'ouverture du droit.**

[↑ Haut](#)

## 4. Temps partiel

Vous êtes à temps partiel si votre durée de travail hebdomadaire est inférieure à 35h.

Votre temps de travail peut être organisé soit sur la semaine, le mois ou l'année.



### A. Le contrat minimum : 30 heures

**La loi fixe la durée minimale de travail d'un temps partiel à 24 heures par semaine, à l'exception d'une demande écrite et motivée du collaborateur ou d'un étudiant de moins de 26 ans poursuivant ses études.**

#### Le + Auchan

Auchan a conclu en 2007 un accord avec les partenaires sociaux afin de passer le contrat minimum des temps partiel à 30 heures. Ces mesures **favorisent le pouvoir d'achat des collaborateurs à temps partiel.**

Chez Auchan, le contrat de travail temps partiel **est au minimum de 30 heures** par semaine sauf si le collaborateur souhaite travailler moins et le signifie par écrit. C'est le cas, par exemple, des étudiants.

### B. Qu'est-ce que le temps complet choisi ?

Auchan a engagé, fin 2007, une démarche à l'attention des collaborateurs à temps partiel afin de leur permettre (quel que soit le métier exercé) de **bénéficier du forfait horaire hebdomadaire qu'il souhaite : temps complet ou temps partiel.**

Cette vision répond aux besoins grandissants des collaborateurs en matière de pouvoir d'achat et permet dans ses modalités de mise en œuvre **de développer leurs compétences et leur employabilité.**

En effet, la démarche de temps complet choisi s'accompagne de la mise en œuvre de la poly activité et donc de la conclusion d'un avenant afin de prévoir l'organisation adaptée à cette augmentation d'horaire pour arriver à 35H sur une autre activité.

Aujourd'hui, près de 3000 collaborateurs ont émis le souhait de rentrer dans cette démarche et 80% ont pu le réaliser.

**Cette démarche nécessite du temps pour se mettre en œuvre et répondre à chacune des situations individuelles.**

### C. Les heures complémentaires

**Ce sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail pour la semaine ou pour l'année.**

Elles peuvent être réalisées dans la limite du tiers du contrat sans jamais atteindre 35 heures comme le prévoit notre convention collective.

- **Exemples :**

1. En mode d'organisation hebdomadaire : Paul donne des cours de piano et a souhaité conclure un contrat de 24 heures, il pourra réaliser en plus de son contrat au maximum un tiers d'heures complémentaires soit 8 heures ( $24/3 = 8$  heures)

Marie a un contrat de 30 heures, elle devra se limiter à un maximum de 4 heures complémentaires car elle ne doit jamais atteindre 35 heures.

2. En mode d'organisation annuelle : Mahdi, étudiant en droit, a adhéré à l'annualisation pour un volume d'heures de 900 heures (contrat minimum 12h et contrat moyen indicatif de 20h). Mahdi ne pourra pas travailler plus de 34 heures par semaine et pourra effectuer 300 heures complémentaires sur l'année.

*Ces heures complémentaires sont-elles majorées ?*

	Heures complémentaires jusqu'au 1/10e du contrat	Au-delà du 1/10e et jusqu'au 1/3 du contrat
<b>Jusqu'au 31/12/2013</b>	Ces heures complémentaires sont payées mais non majorées	Ces heures complémentaires sont payées et majorées à 25%
<b>A partir du 1/01/2014</b>	Ces heures complémentaires sont payées et majorées à 10%	

Contrairement aux heures supplémentaires, les heures complémentaires ne peuvent pas se récupérer, elles doivent être payées.

- **Exemple** : Paul a un contrat de 24 heures, il a réalisé 8 heures complémentaires en plus de son contrat. Sur ces 8 heures, 2 heures seront payées et majorées à 10% et 6 seront payées et majorées à 25%.

## 5. Le travail de nuit

**Tout travail entre 21h et 6h est considéré comme du travail de nuit. Le paiement des heures travaillées de nuit sont majorées.**

Tout collaborateur peut être amené à « travailler de nuit » à l'exception des apprentis et jeunes travailleurs de moins de 18 ans (sauf dérogation spécifique en boulangerie).

Cependant, certains sont amenés à travailler occasionnellement de nuit ou de manière habituelle. Ces derniers peuvent être qualifiés de «travailleurs de nuit» et bénéficient d'un statut particulier.

### A. Les majorations pour les heures travaillées de nuit

Lorsque votre activité vous amène à travailler occasionnellement ou de manière habituelle sur des plages horaires dites « de nuit », la loi prévoit que les heures que vous effectuez à l'intérieur de ces plages doivent être, soit majorées, soit donner lieu à un repos.

La loi n'ayant pas défini précisément le niveau des majorations, Auchan et les partenaires sociaux ont opté pour le paiement des majorations et non la récupération dans les conditions suivantes :

Plage horaire de nuit	Majoration appliquée à Auchan
De 21h à 22h	+ 5%
De 22h à 5h en travail habituel	+ 20%
De 22h à 5h en travail occasionnel	+ 30%
De 22h à 5h en travail occasionnel demandé moins de 24h avant son exécution	+ 60%
De 5h à 6h	+ 5%

[↑Haut](#)

Ces majorations s'appliquent à tous les collaborateurs qu'ils soient employés, agents de maîtrise ou cadres.

## B. Le travailleur de nuit

### ▪ Qui est considéré comme travailleur de nuit ?

Vous êtes considéré comme un « travailleur de nuit », si votre horaire habituel :

- Vous amène quotidiennement à travailler au moins 3 heures dans la tranche horaire de travail de nuit, c'est-à-dire entre 21H et 6 H.

OU

- Vous amène annuellement à travailler au minimum 270 heures dans cette tranche horaire de nuit.

### ▪ Quels sont les avantages attribués au travailleur de nuit ?

Vous bénéficiez :

D'un repos spécifique à prendre sur l'année suivante qui peut varier entre 1 journée et 4 jours selon le nombre d'heures de nuit effectuées :

- 1 jour moins de 500 heures de nuit travaillées,
- 2 jours entre 500 et moins de 800 heures,
- 3 jours entre 800 et moins 1300 heures,
- et 4 jours pour 1300 et plus d'heures de nuit travaillées sur l'année précédente.

D'une priorité d'affectation sur un poste de jour de même catégorie professionnelle ou équivalent.

D'une surveillance médicale particulière tous les 6 mois.

[↑ Haut](#)



## 6. Le dimanche (repos ou travail)

Le repos hebdomadaire est fixé en principe le dimanche dans les établissements industriels et commerciaux. Cependant la loi a aménagé des dérogations.

### A. Le repos hebdomadaire

Tous les collaborateurs, bénéficient d'un repos hebdomadaire. Sa durée minimale est de 35 heures de repos minimum. Ce repos doit être donné le dimanche.

Cependant, la loi a prévue des exceptions afin d'assurer la sécurité et la maintenance de l'entreprise.

Les collaborateurs concernés par ces missions bénéficient, comme les autres, d'un repos hebdomadaire de 35h mais à un autre moment dans la semaine

### B. Travail du dimanche

- La loi a prévu pour notre activité commerciale, différentes situations dans lesquelles il est possible de travailler le dimanche, avec ou sans ouverture au public, pour une ouverture du matin ou de toute la journée.
- Le travail du dimanche est conditionné à des obligations légales et à des autorisations préalables administratives.

#### Et chez Auchan ?

**Dès lors que le travail du dimanche n'est pas nécessité par des obligations légales de maintenance ou de sécurité, le travail du dimanche repose sur le volontariat de chaque collaborateur.**

Dans le cadre du volontariat et afin de concilier vie privée et vie professionnelle, en début d'année, vous faites valoir vos vœux sur un planning prévisionnel d'ouvertures du dimanche et jours fériés.

Le travail du dimanche dans le cadre des ouvertures toute la journée vous donne droit :

- À un repos compensateur non payé d'égale durée à prendre dans les 15 jours précédents ou suivants le dimanche travaillé,
- Et au paiement en plus du forfait, des heures réalisées le dimanche majorées à 150%.

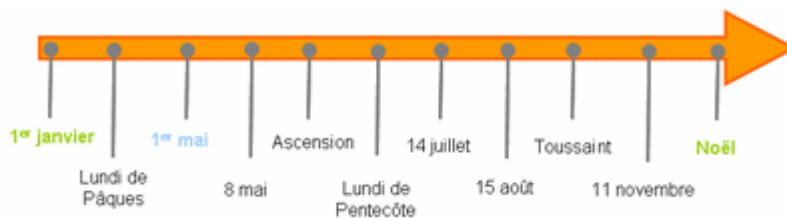
[↑ Haut](#)

## 7. Le travail d'un jour férié

À l'exception du 1er mai, la loi prévoit que tous les autres jours fériés peuvent être travaillés.

**Cependant, pour le 1er mai, la loi a également prévue des exceptions afin d'assurer la sécurité et la maintenance de l'entreprise.** A ce titre, certains collaborateurs peuvent être amenés à travailler le 1er mai.

La loi interdit, par contre, le travail des apprentis et des jeunes travailleurs de moins de 18 ans les jours fériés.



### Et chez Auchan ?

**Le travail d'un jour férié repose sur le volontariat de chaque collaborateur.**

En début de chaque année, afin de concilier vie privée et vie professionnelle, chaque collaborateur fait valoir ses vœux sur un planning prévisionnel d'ouvertures du dimanche et jours fériés.

Le travail d'un jour férié vous donne droit :

- Soit à un repos de compensateur payé d'égale durée à prendre dans les 15 jours précédents ou suivants le jour férié travaillé,
- Ou soit au paiement en plus du forfait, des heures réalisées le jour férié majorées à 150%.

[↑Haut](#)

## 8. La journée de solidarité

### ▪ Qu'est-ce que c'est ?

**La journée de solidarité est une obligation légale qui s'impose tant à l'entreprise qu'à ses collaborateurs.**

La loi, qui a créé la « journée de solidarité », avait pour objectif d'assurer le financement des dispositions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap.

Cette obligation se traduit :

- Pour le collaborateur, par le fait de travailler l'équivalent d'une journée supplémentaire non rémunérée dans l'année,
- Pour l'entreprise, par le paiement chaque mois en plus des charges salariales, d'une contribution supplémentaire.

### ▪ Comment cela se passe-t-il pour moi ?

**Rendue obligatoire par la loi**, elle se traduit pour vous, par l'équivalent d'une journée supplémentaire de travail, non payée, d'une valeur égale à 1/5ème de votre contrat hebdomadaire.

La journée de solidarité est réalisée par les heures travaillées en plus de celles planifiées.

Les heures correspondant à la journée de solidarité ne sont ni des heures supplémentaires, ni des heures complémentaires.

## 9. La modulation

### ▪ Qu'est-ce que la modulation de la durée du travail ?

La modulation est une organisation du temps de travail sur une longue période pouvant aller jusqu'à l'année.

La modulation a pour objectif de faire varier la durée du travail des collaborateurs et la répartition de celle-ci avec les besoins et nécessités de l'activité. Ainsi lorsque l'activité est importante, les collaborateurs travaillent plus que lorsque l'activité est réduite.

[↑ Haut](#)

Afin de concilier les besoins de l'activité avec les impératifs de la vie privée des collaborateurs, la modulation repose sur l'anticipation et la planification :

- des périodes de forte activité qui entraîne une période de travail en modulation dite « haute »
- des périodes de basse activité qui amène une période de travail en modulation dite « basse »
- vos vœux de récupération.

#### ▪ Qui est concerné ?

La modulation concerne tous les collaborateurs employés qu'ils soient à temps complet.

Les collaborateurs à temps partiel disposent d'autres organisations comme l'annualisation ou le travail en « îlots », par exemple.

#### ▪ Les variations d'activité en modulation

La période de modulation commence le 1er juin et se termine le 31 mai.

Les limites maxi de modulation sont :

- Au plus 40 heures par semaine soit plus 5 heures de travail effectif au-delà des 35 heures hebdomadaires,
- Cette limite maxi de 5 heures ne pourra être effectuée plus de 15 semaines (consécutives ou non)
- En tout état de cause, le total annuel ne pourra pas excéder 100 heures.

**L'utilisation des heures excédentaires ne peut se faire que par journées de non travail accolées ou non, pouvant aller jusqu'à la semaine de non travail.**

#### ▪ Pourquoi je module ?

Dès 1999, Auchan a la volonté de :

- Permettre à l'entreprise de mieux faire face aux variations d'activité prévisibles ainsi qu'aux variations de ressources planifiées,
- Prévoir le long terme et organiser une réponse à un besoin en heures par une construction de planifications indicatives individuelles,

Permettre des temps de repos organisés pour les collaborateurs.

[↑ Haut](#)

## 10. L'annualisation des temps partiels

### ▪ Qu'est-ce que l'annualisation ?

L'annualisation est une organisation de travail établie sur l'année et qui implique une variation de la durée du travail. Elle a pour objectif de mieux répondre aux attentes de chacun tout en assurant à l'entreprise une réponse correspondant à son activité.

Afin de concilier les besoins de l'activité avec les impératifs de la vie privée des collaborateurs, l'annualisation repose sur l'anticipation et la planification :

- Des semaines de forte activité, correspondant également à des périodes de vacances scolaires générant un besoin en remplacement
- Des semaines normales
- Des semaines de basse activité
- De l'éventuelle semaine à zéro

### ▪ Qui est concerné ?

L'annualisation concerne tous les collaborateurs à temps partiel en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois pour remplacement d'un salarié absent.

### ▪ Les variations d'activité

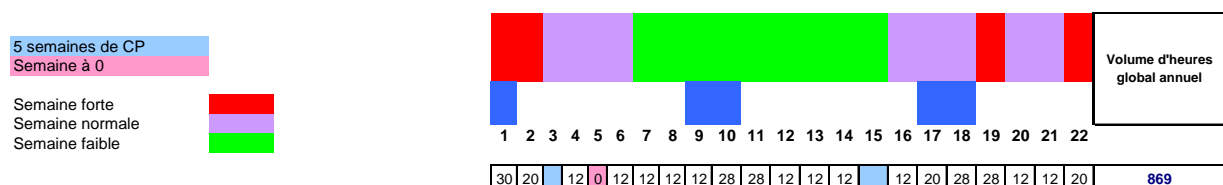
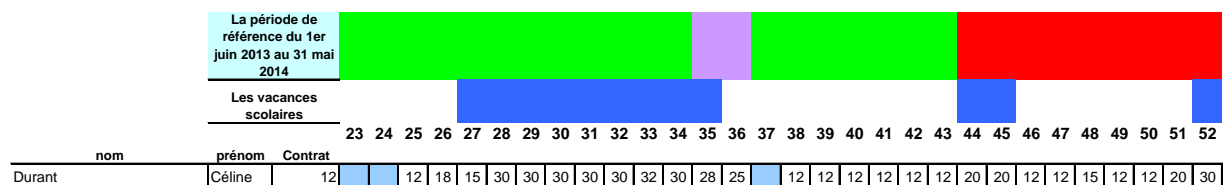
La période d'annualisation commence le 1<sup>er</sup> juin et se termine le 31 mai.

Chaque année, 3 mois avant le début de la période de référence, les collaborateurs concernés par ce mode d'organisation du travail, ont la possibilité de faire connaître leur souhait d'y entrer ou d'en sortir.

[↑Haut](#)

La durée hebdomadaire de travail varie de 0h à 34h.

Exemple de plan d'annualisation sur une année :



Si le temps partiel annualisé effectue des heures complémentaires, celles-ci lui seront payées lors de leur réalisation et les éventuelles majorations lui seront réglées en fin de période de référence.

**Exemple :** un étudiant en contrat de base hebdo de 12 heures et une annualisation à 820 heures. Il réalise 14 heures sur une semaine engagée à 12 heures. Les 2 heures lui sont rémunérées au taux normal en fin de mois et la majoration lui est payée en cas de dépassement des 820 heures en fin de période.

▪ Pourquoi j'annualise ?

Cette organisation peut vous permettre de concilier votre vie privée et votre activité professionnelle. Le nouvel accord temps de travail prévoit l'annualisation des temps partiels afin d'offrir plus de choix aux collaborateurs tant sur l'organisation du travail que sur le mode de rémunération.

[↑ Haut](#)

## Les 2 modes de rémunérations :

Chacun peut choisir entre :

- une rémunération au réel correspondant aux heures réalisées mois par mois. Dans ce cas, le salarié est assuré de travailler au moins le minimum garanti du contrat.
- une rémunération lissée sur l'année correspondant au contrat horaire moyen.

### ▪ Que se passe-t-il en fin d'annualisation ?

*Exemple d'un collaborateur en contrat horaire hebdomadaire 10h, engagé sur une annualisation à 600 heures.*

2 situations possibles en fin de période de référence :

#### → Le collaborateur effectue 500 heures sur la période de référence :

- Rémunération au réel : les 100 heures non effectuées sont payées en fin de période de référence.
- Rémunération au lissée : les heures entre 500 heures et 600 heures sont déjà payées au fil de l'eau.

#### → Le collaborateur effectue 680 heures sur la période de référence :

- Rémunération au réel : les heures complémentaires ont été payées et en fin de période sont payées les majorations :
  - paiement des 60 heures sans majoration (1/10<sup>è</sup> du volume d'heures) et **avec majoration de 10%**
  - majoration des 20 heures restantes à 25%
- Rémunération au lissé : toute heure restant sur le compte report est payée en fin de période de référence.

[↑Haut](#)

## 11. L'îlot



### ▪ Qu'est-ce que c'est ?

L'îlot, comme la modulation, a pour objectif de faire varier la durée du travail des collaborateurs et la répartition de celle-ci avec les besoins et nécessité de l'activité. Ainsi lorsque l'activité est importante, les collaborateurs travaillent plus que lorsque l'activité est réduite.

Ce mode d'aménagement de la durée du travail concilie les attentes des collaborateurs aux contraintes de l'entreprise.

Cette organisation est surtout développée sur le secteur caisse mais peut aussi convenir à toute autre activité.

Pour faire concilier tous les intérêts, un animateur ou une animatrice est dédié à cette mission.

Dans l'îlot, les collaborateurs choisissent leurs horaires de travail.

Concrètement, le manager établit ses besoins d'activité et chaque collaborateur est amené à se positionner en respectant ses engagements horaires hebdomadaires prévus à son contrat.

Les membres de l'îlot ont la possibilité de faire varier leur temps de travail hebdomadaire par rapport à leur contrat. Les heures « engagées » au-delà du contrat constituent le crédit et celles en deçà le débit.

Les heures réalisées au-delà de l'engagement constitue des heures complémentaires ou supplémentaires et sont rémunérées comme telles.

[↑Haut](#)



- **Comment en bénéficié ?**

Pour entrer dans un îlot, vous devez être volontaire et le faire savoir à votre hiérarchie. Cette organisation n'est possible que dans les équipes d'une quinzaine de personnes. Le succès du travail en îlot repose sur la complémentarité des personnes le constituant ainsi que sur la solidarité et la convivialité entre eux.

- **Quel est l'intérêt pour moi ?**

L'îlot permet aux salariés volontaires de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle.

Vous participez concrètement à la construction de vos horaires en définissant vos choix et préférences en cas d'arbitrage.

## 12. La polyactivité

Auchan attache une grande importance à la construction du parcours professionnel de ses collaborateurs afin qu'ils développent de nouvelles compétences et évoluent dans leur métier ; Ainsi, la polyactivité permet également d'ouvrir les relations entre les différents secteurs et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail en évitant la répétition des gestes.

- **Qu'est-ce que c'est ?**

Travailler en polyactivité, c'est travailler de façon habituelle, en temps partagé sur 2 fonctions différentes, au sein du même secteur ou dans 2 secteurs différents. Cela exige formation et accompagnement.

- **À qui s'adresse la polyactivité ?**

Vous pouvez si vous le souhaitez, faire de la polyactivité même si souvent ce sont les collaborateurs à temps partiel qui profitent de l'opportunité de la polyactivité pour compléter leur contrat horaire et ainsi passer à 35 heures.

[↑Haut](#)

- **Quel est l'intérêt pour moi, collaborateur ?**

Dans le cadre d'un passage à temps complet, le 1er avantage est clairement le pouvoir d'achat.

Mais il y a aussi un avantage majeur : celui de développer son employabilité et son ouverture sur l'entreprise. C'est un bon moyen pour préparer la suite de sa carrière.

- **Si je suis intéressé, je fais comment ?**

Il faut en exprimer le souhait auprès de votre manager et être attentif aux offres d'emplois en polyactivité qui peuvent être affichées.

- **Avant de me lancer dans un 2ème° métier, aurai-je une formation ?**

Vous serez préparé à votre 2° métier en suivant une formation au métier et aux produits comme tout collaborateur qui débute sur un nouveau poste. Le manager qui vous accueillera pourra vous fournir un accompagnement personnalisé.

- **Comment serai-je rémunéré ?**

[Voir le sujet rémunération.](#)

## 13. Collaborateur de l'encadrement

L'entreprise a réaffirmé sa volonté, dans l'accord du 17/07/2003 et récemment dans celui du 10/04/2013 sur la durée du travail concernant l'encadrement, que les membres de l'encadrement puissent exercer leur mission de manière performante tout en préservant le nécessaire équilibre entre ses responsabilités professionnelles et ses responsabilités personnelles.

Le personnel de l'encadrement est embauché pour exercer une fonction sans qu'elle présente nécessairement un lien avec le temps passé sur le lieu de travail et sa rémunération est fixée en considération des responsabilités qu'il assume.

[↑Haut](#)

Compte tenu de la nature de l'activité de l'Entreprise et de la nécessaire réactivité, en particulier par rapport aux attentes des clients, l'encadrement est responsable de son organisation personnelle et notamment de celle de son temps de travail. Il dispose, dans le cadre des objectifs fixés et pour ce faire, de l'autonomie et de la latitude d'organisation nécessaire.

Amené à remplir une mission et non à exécuter des tâches, en conséquence, l'encadrement est rémunéré de façon forfaitaire pour remplir sa mission.

Il existe chez Auchan, 4 types de forfaits :

- un forfait « tous horaires »,
- un forfait lié au nombre de jours travaillés, soit 214 jours (journée de solidarité comprise) pour une année complète,
- un forfait lié à un horaire mensuel pour le personnel d'Encadrement assujetti à un horaire précis,
- un forfait lié à un horaire annuel pour les agents de maîtrise.

A l'exception des collaborateurs en forfait « tous horaires », tous les membres de l'encadrement ont l'obligation de badger :

- les entrées et sorties de l'entreprise,
- les coupures.

### **A. Le forfait "tous horaires"**

Ce forfait ne fait pas référence à un horaire ou une organisation en jours.

Il s'agit du forfait dit des « cadres dirigeants » qui jouissent d'une totale autonomie dans l'organisation de leur durée du travail en lien avec la large délégation de pouvoir et de responsabilité qu'est la leur.

### **B. Le forfait lié au nombre de jours travaillés**

Ce forfait repose sur une organisation en nombre de jours travaillés par an.

Il concerne des membres de l'encadrement qui bénéficient d'une véritable autonomie et de responsabilité dans l'organisation de leur travail.

L'encadrement concerné par ce forfait doit organiser sa mission sur 214 jours par an et respecter au quotidien les règles suivantes :

- 12 heures minimum de repos entre deux journées de travail,
- 35 heures minimum de repos hebdomadaire dit « dominical ».

Chaque collaborateur est invité à remettre à sa direction son planning trimestriel d'activité incluant ses repos, congés payés.

### **C. Le forfait lié à un horaire mensuel**

Il s'agit d'un mode exceptionnel de gestion destiné au personnel de l'encadrement ne disposant pas de la latitude suffisante pour organiser son horaire.

Il s'agit d'un forfait en heure hebdomadaire de l'ordre d'un 35H pour un temps complet.

Ce forfait s'apparente au forfait temps complet des collaborateurs employés dans sa gestion (heures supplémentaires, planification des horaires par la hiérarchie ...).

### **D. Le forfait lié à un horaire annuel pour les agents de maîtrise**

Les collaborateurs concernés disposent d'une latitude réelle dans l'organisation de leur temps de travail.

Il s'agit d'un forfait en heures à travailler sur l'année.

Cette catégorie de collaborateurs doit travailler 1 575 heures sur l'année (journée de solidarité incluse), soit un forfait moyen hebdomadaire sur l'année de 35 heures.

Les heures réalisées en plus permettent :

- De bénéficier de journées de repos tout au long de l'année, et en fin de période d'alimenter un PERCO (Plan d'Épargne Retraite Collectif) et / ou d'être payées au titre des heures supplémentaires.

En plus du badgeage « entrée / sortie » et « coupure », les collaborateurs assujettis à ce forfait doivent badger leur pause.

[↑Haut](#)