



Syndicat

cftc-
castorama

- **Employé(e)s**
- **Agents de Maîtrise**
- **Cadres**

EDITION septembre 2023

Mise à jour du : 15 septembre 2023

CFTC

Le

Guide du Salarié
CASTORAMA

Mise à jour portant sur :

- Prime d'ancienneté (modification du calcul et des bénéficiaires)
- Acquisition de congés payés
- Tickets-restaurants (prise en charge à 60% par Castorama)
- Retraite progressive
- Modification des coordonnées IJ services pour envoi des arrêts de travail
- Télétravail
- Grille de salaires (nouvelle grille salaire minimum et augmentation du SMIC au 1^{er} mai)

Présentation de la CFTC

Castorama

Les syndicats n'existent que parce que des personnes s'associent pour étudier et défendre leurs droits ainsi que leurs intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels.

L'assurance d'être bien défendu

A la CFTC, l'adhérent n'est jamais un pion dans un système qui le dépasse. Les positions et les actions partent de la vie des salariés, sur leur lieu de travail, dans leurs familles et dans leur environnement, et ont pour objectif l'amélioration des conditions de travail et de vie, pour et avec les salariés.

Au sein de la CFTC, les adhérents peuvent bénéficier d'un large réseau de conseillers juridiques et conseillers du salarié, de défenseurs prud'homaux, de conseillers prud'hommes, de militants compétents vis à vis de la profession, de la protection sociale, des retraites... Autant de soutiens pour y voir plus clair et être bien défendu !

L'assurance d'être bien informé

Chaque adhérent bénéficie au sein de la CFTC d'une multitude de sources d'informations grâce au journal confédéral « la Vie à défendre », aux sites Internet, aux réseaux sociaux (Facebook, groupe WhatsApp), aux journaux de la fédération CSFV et des unions géographiques... et aux irremplaçables contacts avec les délégués locaux dans vos établissements (magasins et siège).

Le souci d'une action sérieuse, indépendante et responsable garantit l'adhérent de ne pas être trompé par des discours démagogiques, jusqu'au boutistes, politique ou à la botte de la direction.

L'assurance de pouvoir être bien formé :

L'institut syndical de formation de la CFTC propose aux adhérents qui le souhaitent, au niveau local comme au niveau national, des programmes de formation diversifiés allant de l'accueil du nouvel adhérent à la formation des élus et mandatés et ce jusqu'au niveau des dirigeants des structures. Ce sont, chaque année, près de 20 000 journées stagiaires qui sont ainsi totalisées au sein de l'organisation.

L'assurance de la solidarité

D'inspiration historique de principes sociaux chrétiens, la CFTC se donne comme exigence le respect de la dignité de chaque personne et la priorité aux plus fragiles. Notre syndicat a pour ambition de contribuer à la construction d'un monde plus juste et plus humain.

Vous pouvez également prendre contact avec votre Délégué Syndical local ou avec Jean-Michel FRUIT, délégué syndical National au 06.84.68.75.81 ou par mail : jmfruitcftc@gmail.com

Table des matières

EDITION juillet 2023	1
Mise à jour portant sur :	2
Présentation de la CFTC Castorama	3
L'assurance d'être bien défendu	3
L'assurance d'être bien informé.....	3
L'assurance de pouvoir être bien formé :	3
L'assurance de la solidarité	3
Table des matières	4
Édito	8
LE CONTRAT DE TRAVAIL.....	9
Période d'essai :	9
Période probatoire :	9
Préavis (article 18 de l'accord d'entreprise) :	9
Retraite :	10
Préavis :	10
Indemnité de départ	10
Retraite progressive :	11
Rupture conventionnelle.....	11
RÉMUNÉRATION.....	12
Fixe :	12
Salaire de base.....	12
Prime plus.....	12
Prime "été"	12
Ancienneté	13
VARIABLE	15
Intéressement :	15
Participation :	15
Bonus de performance (AM et Cadre) :	15
RÉMUNÉRATION PÉRIPHÉRIQUE :	16
Ticket restaurant :	16
Transport :	16

Tenue de travail :.....	16
Carte fidélité Castorama.....	16
RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE :.....	16
Épargne salariale	16
PROTECTION SOCIALE :	17
Le Droit de retrait	17
Arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou de droit commun ou de trajet	18
Particularités de l'accident de travail ou de trajet :	19
Visite de reprise après un arrêt de travail.....	22
Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail :.....	22
Maladie non professionnelle, accident de travail, accident de trajet.....	22
Prévoyance :	24
Incapacité Temporaire	24
Complémentaire santé (mutuelle) :.....	25
Commission solidarité	25
Action logement.....	25
CONGÉS	26
Payés, de fractionnement, ancienneté	26
Payé	26
Fractionnement.....	27
Ancienneté	27
Événements familiaux	28
TEMPS DE TRAVAIL.....	30
Télétravail.....	30
Public	30
Critères d'éligibilité.....	30
Mise en œuvre	30
Frais	30
Temps de trajet professionnel	31
Jour férié (article 11 de l'accord Casto).....	31
Travail du dimanche	31
Volontariat :.....	31
Contreparties financières et en repos.....	31
Travail de nuit occasionnel.....	32

Journée de solidarité.....	32
ARTT	33
Planification annuelle :	33
Planification hebdomadaire :	33
Demande ponctuelle d'absence non planifiée (repos compensateur, récup férié ou dimanche, CP, etc....).....	33
Organisation journalière des séquences de travail et des coupures	33
Travail effectif journalier maximum.....	34
Amplitude horaire journalière maximale :	34
Repos journalier :	34
Les pauses :.....	34
Modulation.....	35
<i>Semaine à zéro</i> :	35
Dispositifs permettant une adaptation temporaire de l'organisation ou du temps de travail.....	36
Temps de travail des agents de maîtrise.....	36
Temps de travail des cadres	36
FOCUS SUR L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME.....	37
PRIVILEGIER L'ASCENSEUR SOCIAL EN RENFORÇANT L'EXPLOITATION DES DISPOSITIFS D'ENTRETIENS.....	37
AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS FEMININS.....	37
ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	37
Réalisation d'études annuelles comparatives des salaires des femmes et des hommes	37
FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LES RESPONSABILITES FAMILIALES.....	38
Maintenir l'aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire	38
Autres mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle	38
Maternité et Paternité	39
Maternité.....	39
Paternité :	40
Renforcer le dispositif d'accompagnement des départs en congé maternité, adoption ou parental	40
Neutraliser les effets du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération	40
Sécuriser la période de maternité	40
Congé parental	41

Mieux Informer les futurs parents conjoints(e)	41
Prime de naissance.....	42
Annexe 1 : Tableau des garanties "prévoyance"	43
Décès et Rente éducation :	43
Incapacités et invalidités :	44
ANNEXE 2 : Grille salariale minimum au 2 mai 2023 (revalorisation SMIC).....	46
ANNEXE 3 : Réseau d'assistantes sociales.....	47
ANNEXE 4 : Garanties Mutuelle de base et en option	48
ANNEXE 5 : Les Accords Castorama	50
Mes notes.....	51

Édito

Cher(e)s collègues,

La CFTC Castorama, soucieuse d'apporter toujours plus de services, a conçu ce guide pour vous apporter des réponses rapides issues du droit du travail (accord d'entreprise, code du travail, convention collective du bricolage).

Ce guide ne produit pas de droits mais produit de l'information !

Nous avons, entre autres, mis à votre disposition pour rester en contact et vous informer :

- notre page Facebook : <https://www.facebook.com/cftc.castorama>

- notre site internet : <https://www.cftc-castorama.com>

Nous sommes heureux de vous présenter ce guide du salarié que nous avons décidé être à l'usage de l'ensemble de nos collègues Castorama.

Ce guide répond aux différentes questions que vous pouvez vous poser mais ne peut pas, sous peine d'être une encyclopédie imbuvable, répondre en profondeur aux problématiques particulières que vous pourriez rencontrer. Dans ce cas nous vous invitons à nous contacter directement en magasin auprès de vos délégués CFTC ou à cette adresse mail :

jmfruitcftc@gmail.com

N'hésitez pas à prendre contact avec vos délégués afin de faire évoluer ou actualiser ce guide. Les informations de ce document sont à jour de juillet 2023, consultez-nous pour d'éventuelles modifications.

Jean-Michel FRUIT,

Délégué syndical central CFTC

Portable : 0684687581

Mail : jmfruitcftc@gmail.com

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Période d'essai :

Tout contrat peut être assorti d'une période d'essai. Elle s'impose au salarié si elle est prévue dans le contrat de travail.

La période d'essai, renouvellement compris ne peut dépasser :

	Durée maximum, renouvellement compris	Période initiale	Renouvelable	
Employé	4 mois	2 mois	Oui 1 fois	2 mois maxi
Agent de maîtrise	6 mois	3 mois	Oui 1 fois	3 mois maxi
Cadre	8 mois	4 mois	Oui 1 fois	4 mois maxi

Le renouvellement doit faire l'objet d'un écrit.

La période d'essai peut être rompue par le salarié ou Castorama en respectant un délai de prévenance :

Ancienneté	Délai de prévenance
Inférieure à 8 jours	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois de présence	48 heures
Entre 1 mois et 3 mois de présence	2 semaines
Après trois mois de présence	1 mois

Période probatoire :

En cas de promotion, le salarié peut être soumis à une période probatoire dont le délai est fixé entre les parties :

- Pour les employés : 1 mois maximum
- Pour les agents de maîtrise : 2 mois maximum
- Pour les cadres : 3 mois maximum.

Dans le cas où cette période ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent s'effectue aux conditions antérieures.

Préavis (article 18 de l'accord d'entreprise) :

	Démission (CDI)	Licenciement
Employé	1 mois	<ul style="list-style-type: none">➤ 15 jours pour une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 6 mois➤ 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans➤ 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans
Agent de maîtrise	2 mois	<ul style="list-style-type: none">➤ 1 mois pour une ancienneté comprise entre 2 mois et 6 mois➤ 2 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois
Cadre	3 mois	<ul style="list-style-type: none">➤ 1 mois pour une ancienneté comprise entre 2 mois et 6 mois➤ 3 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois

Remarque :

- Le salarié démissionnaire, qui se trouverait dans l'obligation d'exécuter un nouvel emploi avant la fin du délai de préavis, pourra quitter l'entreprise pour occuper cet emploi dans les conditions suivantes :
 - Avec l'accord de l'employeur : Avant que la moitié de la période du préavis soit écoulée ;
 - Sans l'accord de l'employeur : Lorsque la moitié du préavis aura été exécutée après avoir avisé l'employeur 8 jours auparavant.
- Licenciement ou démission (article 9.1 CCN) :

Pendant l'exécution de ces préavis, le salarié à temps complet aura le droit de s'absenter chaque semaine pendant deux demi-journées ou une journée ou éventuellement pendant un nombre d'heures équivalentes, afin de rechercher un nouvel emploi sans perte de rémunération.

Le salarié à temps partiel bénéficiera de ce temps de recherche proportionnellement à son temps de travail.

À SAVOIR : Les travailleurs handicapés bénéficient du doublement du préavis sans pouvoir dépasser 3 mois.

Retraite :

Préavis :

Départ en retraite	
Employé	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 15 jours pour une ancienneté comprise entre 1 mois et moins de 6 mois ➤ 1 mois pour une ancienneté comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ➤ 2 mois pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans
Agent de Maitrise	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 mois pour une ancienneté comprise entre 2 mois et 6 mois ➤ 2 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois
Cadre	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 1 mois pour une ancienneté comprise entre 2 mois et 6 mois ➤ 3 mois pour une ancienneté supérieure à 6 mois

Indemnité de départ

L'indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté et du salaire selon cette formule :

Une majoration de l'indemnité de départ en retraite de 50% est attribué aux salariés Cadres ainsi qu'aux salariés figurant à l'article L351-8 du code de la sécurité sociale.

Départ volontaire à la demande du salarié :

L'indemnité de départ volontaire en retraite représente :

- Soit un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté selon l'accord Castorama

OU

- Soit selon le code du travail :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité
10 ans minimum et moins de 15 ans	1/2 mois de salaire
15 ans minimum et moins de 20 ans	1 mois de salaire
20 ans minimum et moins de 30 ans	1 mois et demi de salaire
Au moins 30 ans	2 mois de salaire

Le calcul se fait selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié.

Mise à la retraite par Castorama :

L'indemnité représente :

1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté selon notre accord d'entreprise

OU

Selon le code du travail

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année

Le calcul se fait selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié.

Retraite progressive :

Toute demande de retraite progressive par un salarié sera acceptée par Castorama dès lors que les conditions légales requises sont réunies.

La retraite progressive va être modifiée par la loi de réforme des retraites le 1^{er} septembre 2023. Nous reviendrons sur ce sujet.

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle doit être conjointe. L'entreprise n'a aucune obligation d'accepter la demande d'un salarié.

Vous pouvez vous faire assister dès le premier entretien par un(e) élu(e) CFTC.

Il n'y a pas de rupture conventionnelle collective chez Castorama !

RÉMUNÉRATION

Fixe :

Salaire de base

Il est déterminé, à minima, en fonction de l'emploi occupé et de la [grille des salaires correspondants](#) chez Castorama. Celle-ci est réévaluée tous les ans lors de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO). Il augmente en fonction de l'Augmentation Générale (AG) obtenues à l'occasion de la NAO (négociation annuelle obligatoire) et de l'Augmentation Individuelle (AI) décidée par la direction. À noter que l'AG s'applique à tout(e) salarié(e) alors que l'AI est attribué à discrétion par le supérieur hiérarchique dans le cadre d'une enveloppe décidée par la direction nationale. Tu peux avoir ta fiche de paie dématérialisée sur ton espace "DIGIPOSTE" à créer. Renseigne-toi auprès de ta RH.

Prime plus

Tout salarié inscrit à l'effectif au 1er décembre de l'année de versement considérée et justifiant à cette date de trois mois d'ancienneté continue, bénéficiera chaque année d'une prime fixe de fin d'année dont le montant brut est égal à 50 % de sa rémunération mensuelle Moyenne. Celle-ci est versé en décembre (article 25-2 de l'accord d'entreprise)

Prime "été"

Une prime de vacances dite "été" est versée à tout(e) salarié(e) répondant aux critères suivants :

- ✓ Inscrit à l'effectif au 1^{er} juin de l'année de versement considérée
- ✓ Bénéficiant **d'un an** d'ancienneté continu
- ✓ Ayant été présent dans les 12 mois précédant le versement de la prime

En application de cette troisième condition, la Prime de vacances sera réduite au prorata de la durée des absences. Par exception, cependant il ne sera pas tenu compte des absences résultant de l'accident du travail, de l'accident de trajet, de la maladie professionnelle, du congé de maternité, d'adoption ou de paternité, ainsi que des absences figurant dans le tableau joint en annexe. Le montant pour l'année 2023 est de 868.50€. Elle est réévaluée tous les ans lors de la NAO et à minima en suivant l'indice des prix à la consommation (ICPH) France de l'année précédente. Elle est versée au mois de juin.

Ancienneté

Bénéficiaires

Par avenant du 9 mars 2023 à l'accord d'entreprise du 15 mai 2007, à partir du 1^{er} octobre 2023, L'ensemble des salariés des catégories "employé" et "agent de maîtrise" de l'entreprise ayant 3 ans d'ancienneté sont bénéficiaires de la prime d'ancienneté selon les tranches d'ancienneté définies.

Le montant de la prime est identique pour les salariés à temps plein et à temps partiel.

Le montant est recalculé à chaque franchissement du seuil d'ancienneté des tranches et dès le 1^{er} jour du mois du changement d'ancienneté.

En cas de passage au statut "Cadre", le salarié perd le bénéfice de cette prime dès le mois d'obtention du statut "cadre".

Calcul de l'ancienneté (article 9 de l'accord d'entreprise)

L'ancienneté est calculée dès l'entrée dans l'entreprise. La prise en compte des absences est effectuée conformément à la réglementation en vigueur qui prévoit le maintien ou la suspension de l'ancienneté pour chaque cas ci-dessous :

Situation	La période est-elle prise en compte ?
Un ou plusieurs CDD sont suivis immédiatement d'un contrat à durée indéterminée	Oui : l'ancienneté débute au 1er CDD
Contrats discontinus	Oui : l'ancienneté est prise en compte à partir de la date d'entrée du dernier contrat
Embauche après un contrat de travail temporaire	Oui : maximum 3 mois (L1251-38)
Embauche après un contrat d'apprentissage	Oui : en totalité (L6222-16)
Stage de fin d'étude	Oui : en totalité s'il est supérieur à 2 mois et suivi d'une embauche à l'issue du stage (L1221-24)
En cas d'acceptation du contrat de sécurisation professionnel (CSP) dans le cadre d'un licenciement économique	Oui : il s'agit de l'ancienneté que le salarié aurait eue s'il avait effectué son préavis (même si le contrat est rompu à l'expiration du délai de 21 jours)
En cas d'inaptitude non professionnelle	Oui : le préavis doit être inclus dans l'ancienneté du salarié, même s'il n'est pas exécuté et que le contrat de travail est rompu immédiatement (L1226-4)
En cas d'inaptitude professionnelle	Non : l'indemnité compensatrice de préavis qui a un caractère indemnitaire n'est pas incluse dans l'ancienneté
Congé parental d'éducation à temps plein	Oui : en totalité (accord Castorama sur l'égalité)
Congé parental d'éducation à temps partiel	Oui : en totalité
Réembauche prioritaire moins d'un an après démission pour élever un enfant	Oui : en totalité
Congé maternité	Oui : en totalité
Accident du travail	Oui : en totalité
Maladie professionnelle	Oui : en totalité
Congé de présence parentale	Oui : en totalité

Projet de transition professionnelle	Oui : en totalité
Congé de solidarité internationale	Oui : en totalité
Congé payés annuels	Oui : en totalité
Congé de solidarité familiale	Oui : en totalité
Congé de formation économique, sociale et syndicale	Oui : en totalité
Congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse	Oui : en totalité
Congé proche aidant	Oui : en totalité
Congé mutualiste de formation	Oui : en totalité
Congé de présentation	Oui : en totalité
Congé des salariés candidats ou élus à un mandat parlementaire ou local	Oui : en totalité
Réserve opérationnelle	Oui : en totalité
Congé paternité	Oui
Maladie non professionnelle	Non
Accident de trajet	Non
Mise à pied	Non
Activité partielle	Non
Congé sabbatique	Non
Grève	Non
Congés pour création d'entreprise	Non
Congés sans solde	Non

Calcul de la prime d'ancienneté

La prime est attribuée en fonction de la tranche d'ancienneté. Les primes correspondant aux tranches d'ancienneté ne se cumulent pas.

Tranche d'ancienneté	Prime fixe mensuelle brut
De 3 ans à moins de 6 ans	20€
De 6 ans à moins de 9 ans	38€
De 9 ans à moins de 12 ans	55€
De 12 ans à moins de 27 ans	73€
Plus de 27 ans	80€

A noter :

Une carte "cadeau" de 50€ est distribuée aux salariés, par leur manager, à chaque date anniversaire révolue de 10, 20, 25, 30, 35, 40 et 45 ans.

VARIABLE

La rémunération variable est aléatoire. C'est-à-dire qu'elle pourrait être de "ZERO". Pour autant, un certain nombre de critères et de formules de calcul limitent le risque d'un intéressement ou d'une participation "NULLE".

Intéressement :

Tout salarié ayant trois mois d'ancienneté effective au dernier jour de calcul, de la période de référence trimestrielle (T1, T2, T3, T4) concernée ou à la date de départ du salarié si celui-ci intervient en cours de période de référence trimestrielle.

Tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de référence et dans les douze mois qui la précèdent sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Pour la formule de calcul ou des renseignements complémentaires, veuillez-vous rapprocher d'un(e) élu(e) CFTC.

T1 : du 1^{er} février au 30 avril versée en juin

T2 : du 1^{er} mai au 31 juillet versée en septembre

T3 : du 1^{er} août au 31 octobre versée en décembre

T4 : du 1^{er} novembre au 31 janvier versée en mars

Participation :

Conformément à l'article L3342-1, tous les salariés ayant trois mois d'ancienneté, au cours de la période de référence et des douze mois précédents, sont éligibles à la participation qu'ils soient à temps complet ou partiel, que le contrat de travail soit indéterminé ou déterminé y compris ceux en formation en alternance.

La période de calcul s'étend du 1^{er} février au 31 janvier de l'année suivante.

Pour la formule de calcul ou autres renseignements complémentaires, rapprochez-vous d'un(e) élu(e) CFTC.

Versée en Juin !

Bonus de performance (AM et Cadre) :

Le bonus de performance concerne les agents de maîtrise et les cadres étant inscrit à l'effectif au 1^{er} mars de l'année de versement considérée et justifiant de trois mois d'ancienneté continue.

Ce bonus de performance est fonction de la réalisation par le salarié d'objectifs mesurables déterminés par sa hiérarchie durant le premier trimestre.

Il représente au maximum :

- Agent de maîtrise : 50% de sa rémunération mensuelle moyenne.
- Cadre : 100% de sa rémunération mensuelle moyenne.

Les objectifs de ce Bonus doivent être déterminés en tout début de période de réalisation. Dans le cas contraire, selon la jurisprudence, le bonus doit vous être octroyé dans son intégralité

RÉMUNÉRATION PÉRIPHÉRIQUE :

Ticket restaurant :

Chaque salarié justifiant de trois mois d'ancienneté au cours des douze derniers mois pourra bénéficier des tickets restaurant. Castorama prend en charge 60% de la valeur quotidienne fixée à 6,00 €.

Ces ticket-restaurants sont dématérialisés sur une carte. Les achats sont comptabilisés au centime près.

Transport :

Castorama prend en charge 60% de vos titres de transport public ou abonnements hebdo, mensuels ou annuels qu'il soit avec un nombre de voyages limités ou illimités.

Cette prise en charge s'effectue sur présentation des justificatifs dans le mois qui suit l'utilisation.

Tenue de travail :

Castorama prend en charge l'entretien des tenues de travail en versant mensuellement une indemnité de nettoyage des tenues de travail en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois. Cette indemnité journalière est de : 0.30€/jour travaillé.

Carte fidélité Castorama

Chaque collègue a droit dès trois mois d'ancienneté :

- À la gratuité de la carte de fidélité Castorama
- À une carte "personnel" permettant des remises sur ses achats

RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE :

Épargne salariale

Chaque salarié peut décider de placer son intéressement ou sa participation dans le PLAN ÉPARGNE ENTREPRISE (PEE) ou le PERECO.

Il peut également décider d'effectuer des versements volontaires tous les mois. L'ensemble des versements annuels sont plafonnés à 25% de sa rémunération brute annuel (PEE + PERCO).

Dans le cas des versements volontaires ou aux titres de l'intéressement ou de la participation, Castorama abonde les versements à hauteur de 1830€/an maximum répartis comme suit :

- 300% jusque 23€
- 50 % de 23 à 460€
- 20% au-delà de 460€

PROTECTION SOCIALE :

Le Droit de retrait

En vertu de l'article [L4131-1](#), Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (**physique ou mentale**) ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article L4131-3

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire (accident de travail avec arrêt) prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Le danger peut être **individuel ou collectif**.

Si vous estimez être dans cette situation de danger grave et imminent, faites-vous assister par un élu CFTC afin qu'il intervienne auprès de votre direction dans le cadre de son mandat.

Le risque est donc le résultat de l'exposition à un danger. Il est caractérisé par deux critères :

- La probabilité que se produisent un événement non souhaité, un accident du travail ou une maladie professionnelle, dans une situation de travail donnée ;
- La gravité des conséquences potentielles de cet événement, en termes de dommages corporels ou psychiques (blessures, lésions, etc.)

Les dangers pour la santé physique : Le chariot automoteur, le transpalette, la lame du cutter

Les dangers pour la santé mentale : La surcharge de travail, la violence verbale ou physique, les incivilités, les conflits internes, la désorganisation d'un service, ...

Arrêt de travail pour maladie, accident de travail ou de droit commun ou de trajet

Afin de bénéficier des indemnités de sécurité sociale et de votre droit à maintien de salaire, vous devez **impérativement** envoyer votre arrêt de travail dans les 48 heures :

- À votre RH, une copie de l'arrêt de travail par mail ou courrier.
- À la caisse de sécurité sociale (CPAM) dont vous dépendez, l'envoi peut être fait par votre médecin traitant avec votre carte vitale en utilisant un service dématérialisé. Sinon l'envoi se fait par courrier (pensez à faire une copie de votre arrêt).
- À **IJ Services**, l'envoi se fait par mail ou courrier en précisant votre magasin, votre matricule et votre nom :

- Mail : maladie.castorama@fr.adp.com

- Adresse postale :

ADP Castorama

IJ services

Magasin de "préciser le nom du magasin"

2, rue Jean Mermoz

91080 Courcouronnes

- En cas de réclamations et d'un besoin d'informations complémentaires :

Tel : 0806 23 32 34 de 9h00 à 14h00

Mail : cmc.castorama@adp.com

Particularités de l'accident de travail ou de trajet :

L'article L411-1 du code de la sécurité sociale stipule : "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Accident du travail ou de trajet : vos démarches

J'informe mon employeur dans les 24 h

Mon employeur me remet ou m'envoie une **feuille d'accident du travail**.



Il doit faire la **déclaration d'accident du travail (DAT)** à l'Assurance Maladie dans les 48 h.



Il a alors **10 jours** pour émettre ses éventuelles réserves sur l'origine de l'accident.

Cette feuille d'accident du travail devra être transmise **à ma caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)** après guérison ou si mon accident n'est pas reconnu comme accident du travail.

Si vous étiez sur votre lieu de travail et à l'heure de votre travail effectuant une activité liée à votre travail, alors vous êtes en accident de travail ; c'est ce que l'on appelle : "**la présomption d'imputabilité**". Il y a également dans l'AT une notion de lésions physiques ou psychiques. Celles-ci peuvent ne pas apparaître tout de suite. Il faut dans ce cas, déclarer l'accident dans le registre des accidents bénins. Votre RH ou le permanent doit déclarer l'accident de travail auprès des services de

la CPAM et vous remettre immédiatement une feuille de soin qui vous permettra de ne pas avancer d'argent pour vos frais de santé.

Je consulte au plus vite un médecin pour qu'il établisse un certificat médical initial (CMI)

CAS N°1

Le médecin envoie les volets 1 et 2 à l'Assurance Maladie de manière dématérialisée pendant la consultation et me remet le volet 3 du certificat que je garde.

 Je n'ai **aucune démarche à faire.**



CAS N°2

Si le médecin me remet un certificat papier.



J'adresse les **volets 1 et 2** à ma **CPAM** dans un délai de 24 h.



Je conserve le **volet 3.**

Si le médecin me prescrit un arrêt de travail :

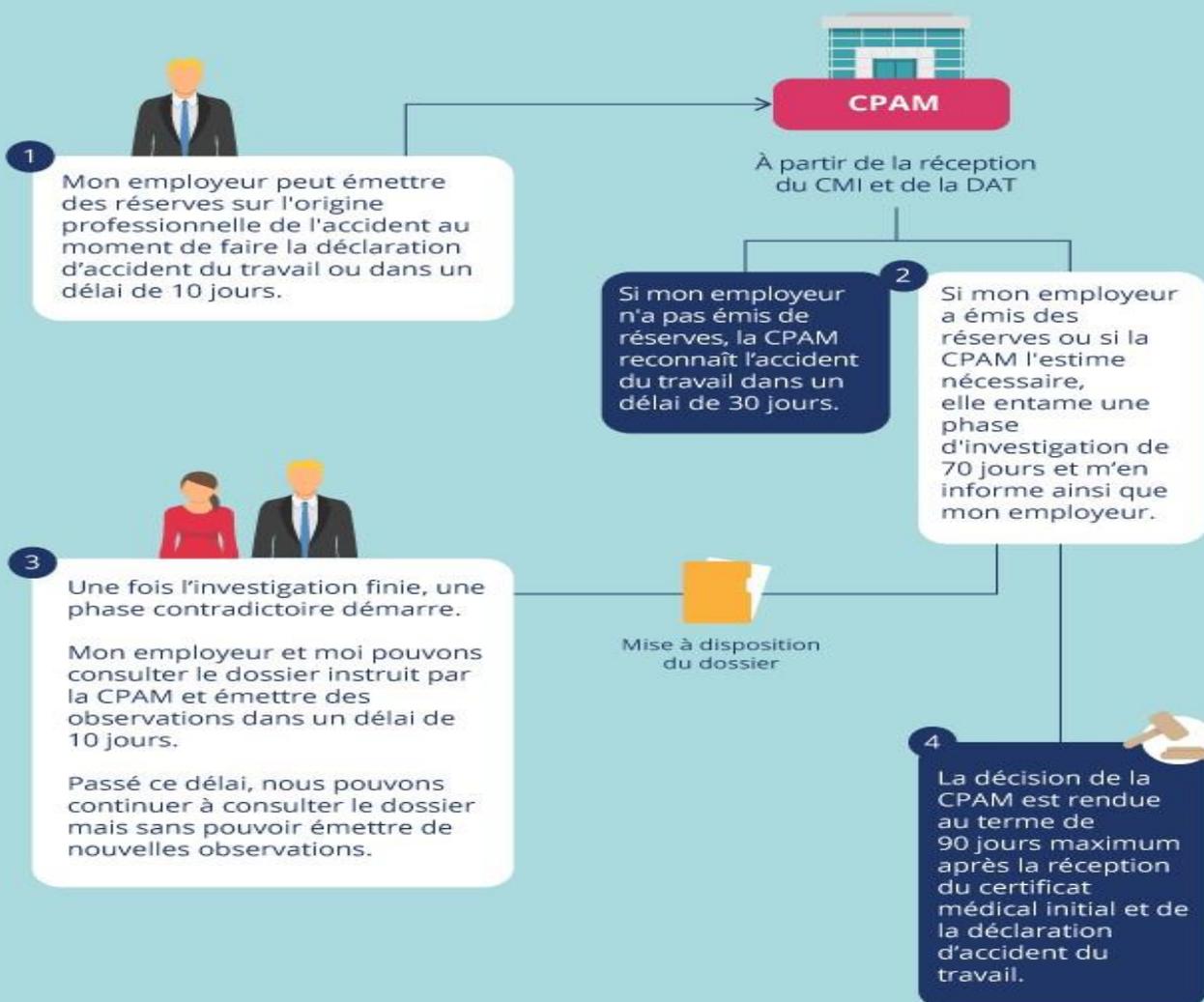


Il rédige un **certificat d'arrêt de travail** :
- dématérialisé et télétransmis directement à la CPAM ;
- ou papier, dont je dois transmettre les volets 1 et 2 à ma CPAM et conserver le volet 3.



Je transmets ce certificat à mon employeur **sous 48 h** afin qu'il puisse établir une attestation de salaire et la transmettre rapidement à ma CPAM pour que je puisse **bénéficier des indemnités journalières.**

J'attends la décision de la CPAM sur la reconnaissance de l'accident de travail



Lors de la déclaration de l'accident de travail, l'entreprise peut émettre des réserves.

CONSEIL CFTC :

Si votre RH a émis des réserves, vous faites l'objet d'une enquête de la CPAM, **RAPPROCHEZ-VOUS ALORS IMMEDIATEMENT D'UN ELU CFTC QUI VOUS CONSEILLERA !**

Visite de reprise après un arrêt de travail

- Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :
 - 1° Après un congé de maternité ;
 - 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
 - 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
 - 4° Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.
- Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

L'article [R4624-29](#) stipule que tout salarié bénéficie également d'une visite de préreprise en vue de favoriser le maintien dans l'emploi, pour les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours.

Le salarié doit pour cela prendre rendez-vous directement auprès du médecin du travail.

Maintien de salaire en cas d'arrêt de travail :

Maladie non professionnelle, accident de travail, accident de trajet

Le maintien de salaire est rendu obligatoire par les articles [L1226-1](#), [D1226-1 à 8](#) et par [l'accord d'entreprise \(article 16\)](#) en fonction de [l'ancienneté effective](#).

"Tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière prévue à l'article [L. 321-1](#) du code de la sécurité sociale, à condition :

- 1° D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette incapacité auprès de Castorama
- 2° D'être pris en charge par la sécurité sociale (voir prise en charge sur votre compte AMELI)"

La carence "maladie non professionnelle" est de deux jours dès le premier arrêt par période de 24 mois glissants. Les arrêts suivants dans cette période subissent une carence de trois jours.

NB : En cas d'accident de travail, il n'y a pas de jours de carence pour le maintien de salaire, ni de condition minimale d'ancienneté.

Castorama maintient le salaire à hauteur des taux ci-dessous.

Castorama subroge vos indemnités de sécurité sociale ; C'est-à-dire que Castorama vous paie ces indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) et se fait rembourser celles-ci par la sécurité sociale pendant toute la période de votre maintien de salaire.

Votre salaire est maintenu par l'accord d'entreprise, à hauteur d'un taux et d'une durée lié à votre ancienneté ou à votre catégorie socio-professionnelle (Employé, AM, cadre)

EMPLOYÉ

Maintien CASTORAMA		
Ancienneté	Taux du maintien	
	90%	70%
Moins d'un an	Pas de maintien	Pas de maintien
De 1 an à 6 ans inclus (ou – d'1 an pour les accidents de travail)	30 jours	30 jours
De 6 ans à 11 ans inclus	40 jours	30 jours
De plus de 11 ans à 15 ans inclus	60 jours	30 jours
Plus de 15 ans	90 jours	30 jours

Maintien CODE DU TRAVAIL		
ANCIENNETÉ	90%	66%
Moins d'un an	Pas de maintien	Pas de maintien
De 1 an à moins de 6 ans	30 jours	30 jours
6 ans inclus à moins de 11 ans	40 jours	40 jours
De 11 ans inclus à moins de 16 ans	50 jours	50 jours
De 16 ans inclus à moins de 21 ans	60 jours	60 jours
De 21 ans inclus à moins de 26 ans	70 jours	70 jours
De 26 ans inclus à moins de 31 ans	80 jours	80 jours
Plus de 31 ans inclus	90 jours	90 jours

AGENT DE MAÎTRISE

Ancienneté	Taux du maintien	
	100%	90%
Moins d'un an	Pas de maintien	Pas de maintien
De 1 an à 6 ans inclus (ou – d'1 an pour les accidents de travail)	30 jours	30 jours
De 6 ans à 11 ans inclus	40 jours	30 jours
De plus de 11 ans à 15 ans inclus	60 jours	40 jours
De 15 ans à 28 ans inclus	90 jours	40 jours
De 28 ans à 33 ans inclus	90 jours	70 jours
Plus de 33 ans	90 jours	90 jours

CADRES

Ancienneté	Taux du maintien	
	100%	90%
Moins d'un an	Pas de maintien	Pas de maintien
De 1 an à 6 ans inclus (ou – d'1 an pour les accidents de travail)	60 jours	30 jours
De 6 ans à 11 ans inclus	90 jours	30 jours
De plus de 11 ans à 15 ans inclus	120 jours	30 jours
Plus de 15 ans	150 jours	30 jours

Conseil CFTC pour les employé(e)s: Vérifier sur votre bulletin de paie la durée du maintien en fonction de votre ancienneté car la durée de maintien de salaire prévue par le code du travail peut s'avérer plus intéressante en cas d'arrêt d'une durée dépassant votre droit Castorama!

Prévoyance :

La prévoyance indemnise les risques :

- Incapacité temporaire (pendant un arrêt de travail)
- Invalidité
- Décès (frais d'obsèques, etc....)

Ce régime est obligatoire pour l'ensemble du personnel de Castorama France dès le premier jour d'entrée dans l'entreprise

Incapacité Temporaire

La prévoyance se substitue à Castorama en maintenant le salaire avec une franchise en nombre de jour (Non-cadre ou Cadre) et pendant toute la durée de versement des indemnités de sécurité sociale.

EMPLOYEE et AGENT DE MATRISE

La franchise est de 90 jours.

Le complément est versé à hauteur de 30% du salaire de référence sans que l'addition de ce complément et des IJSS puissent dépasser le salaire en net.

Le taux de cotisation est réparti comme suit :

- Castorama : 55%
- Salarié : 45%

Pour la garantie **invalidité et décès**, vous pouvez consulter tous les détails dans l'accord prévoyance du [7 juillet 2005 et ses avenants](#)

CADRE

La franchise est de 30 jours.

Le complément est versé à hauteur de 100% du salaire de référence sans pouvoir dépasser celui-ci en net.

Pour la garantie **invalidité et décès**, vous pouvez consulter tous les détails dans l'accord prévoyance du [7 juillet 2005 et ses avenants](#)

Complémentaire santé (mutuelle) :

L'organisme de mutuelle est **La Mutuelle Générale**.

L'organisme gestionnaire est **Gras Savoye**.

Tout salarié qui entre chez Castorama adhère à la mutuelle de base qui couvre exclusivement ses enfants et lui-même.

Le salarié peut prendre l'option complémentaire qui couvre mieux les frais de santé.

Les garanties "base" ou "option", selon le choix que vous avez fait, sont consultables en [annexe 4](#)

Commission solidarité

Pour les salariés de Castorama, une commission "SOLIDARITÉ " a été créée au sein du CSEC. Elle a vocation à vous aider financièrement en fonction de votre situation et de votre dossier.

Cette commission est gérée par des élus du CSEC.

Vous pouvez la saisir en passant soit :

- Les élus de votre CSE
- Votre RH magasin
- L'assistante sociale de votre région

Dans tous les cas, c'est l'assistante sociale qui est en contact avec le président de cette commission. Les dossiers sont traités anonymement.

Les Coordonnées des assistantes sociales sont en [annexe 3](#) de ce guide.

Action logement

Castorama cotise auprès d'un organisme (Action Logement).

Cette cotisation apporte des droits à tout salarié quel que soit son statut, son ancienneté ou son type de contrat, notamment prêt premier achat immobilier, prêt travaux, caution locative, etc...

Tous les renseignements sont consultables sur le site www.cftc.castorama.com ou sur le site d'Action logement ([Action Logement : Louer, acheter, bouger, faire des travaux](#)).

CONGÉS

Payés, de fractionnement, ancienneté

Payé

Acquisition :

Les congés s'acquièrent tous les mois à raison de 2,5 jours/mois sur la période du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante avec un maximum 30 jours ouvrables¹ par an.

NB : Sont prises en compte certaines périodes d'absence pour la détermination du nombre de jours acquis. Sont notamment assimilées à du temps de travail effectif et prises en compte les périodes suivantes :

- Code du travail :
 - Le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
 - Les contreparties obligatoires sous forme de repos ;
 - Les périodes de suspension du contrat en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, même au-delà d'un an (jurisprudence : *Cour de cassation, chambre sociale, 13 septembre 2023, n° 22-17.638*) ;
- Jurisprudence (13 septembre 2023) :
Le salarié EN MALADIE ou accident NON-PROFESSIONNELLE acquiert des droits à congés payés !
Idem pour le Congé parental d'éducation (Cour de cassation, chambre sociale, n° 22-14.043) !

Ainsi Pour acquérir l'ensemble des jours de congés annuels, il n'est pas nécessaire de justifier d'une année complète de travail.

Il suffit de justifier de 48 semaines de travail effectif (absences assimilées légales ou jurisprudentielle incluses) durant la période de référence pour bénéficier des 30 jours ouvrables.

Le salarié qui a cumulé au maximum 4 semaines d'absence non assimilées* durant la période de référence (du 1^{er} juin au 31 mai) bénéficie de 30 jours ouvrables de congés annuels par an.

Si le salarié ne peut pas justifier d'une année complète, il acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés pour chaque période :

- De 4 semaines de travail effectif
- Ou, si le calcul est plus favorable, soit de 20 jours de travail effectif (si les horaires du salarié sont répartis sur 5 jours par semaine), soit de 22 jours (horaires sur 5 jours 1/2 par semaine), soit de 24 jours (horaires sur 6 jours).

Lorsque le nombre de jours ouvrables acquis n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

¹ Jours ouvrables : du lundi au samedi

* Absence assimilée : légale ou jurisprudentielle

Le congé doit être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre à raison de 12 jours ouvrables minimum en une seule fois et ne peut excéder 24 jours ouvrables (sont ouvrables tous les jours de la semaine sauf le dimanche).

Cependant si le salarié en exprime le désir, il pourra prendre tout ou partie de son droit à congés en dehors de la période conventionnelle (1^{er} mai au 31 octobre).

Il n'y a pas de contrainte sur le nombre de jours de congés restant au 31 décembre. La règle des 6 jours de CP maximum restant à cette date n'a pas d'application légale ou conventionnelle.

La prise des congés payés se fait dans le strict respect des règles légales et conventionnelles, ce qui exclut toute disposition locale imposant la pratique d'un solde obligatoire limitatif de 6 jours de congés payés (ou de tout autre nombre limitatif de jours de congés payés qui ne résulterait pas d'une disposition légale ou conventionnelle) dans les compteurs à fin janvier.

Tout salarié peut bénéficier d'au moins une semaine de congés payés pendant les vacances scolaires hors période estivale, dans le respect des besoins de l'activité et de l'organisation de l'équipe.

Décompte

Les congés payés sont décomptés en jours ouvrables. Le dimanche n'est pas décompté.

Le jour de repos, précédent un départ, n'est pas décompté. En revanche, le jour de repos, précédent un retour est décompté en congé payé. (Jurisprudence confirmée)

Fractionnement

En accord avec l'employeur, il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre est au moins égal à 6 et un seul jour s'il est compris entre 3 et 5 jours.

La 5^e semaine de congés payés et les congés d'ancienneté ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce congé supplémentaire.

Ancienneté

Un congé supplémentaire est accordé selon l'ancienneté du salarié.

Ancienneté	5 ans	10 ans	20 ans (à partir du 1/1/2023)
Nombre de jours	1 jour	2 jours	3 jours

Le congé d'ancienneté protège le jour de repos.

Exemple : Si votre repos habituel est le samedi, vous pouvez poser votre jour d'ancienneté le vendredi sans que le samedi soit décompté en congé payé.

Le ou les congés supplémentaires d'ancienneté doivent être pris dans l'année qui suit l'acquisition et en principe, avant la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise mais notre accord d'entreprise ne précise rien à ce sujet, ni que devienne ces congés d'ancienneté s'ils ne sont pas pris. Par extension de la législation sur les congés payés et les jurisprudences, ces jours de congés supplémentaires sont perdus s'ils ne sont pas pris sauf à prouver l'impossibilité de les solder (arrêt maladie, etc ...). Dans ce cas, prenez contact avec votre RH pour bénéficier du report de ces congés supplémentaires.

Événements familiaux

Événements spéciaux :

Les salariés ont droit sur présentation de justificatifs à des congés payés de courte durée pour événements spéciaux.

Notre accord d'entreprise stipule, sans ambiguïté, en son article 10.1 que le PACS est assimilé au mariage pour les droits à congés pour événements familiaux.

Le congé pour PACS et ensuite mariage peuvent être pris dans la même année. Ces deux événements sont distincts.

- Mariage du salarié/pacs :
 - ❖ Moins d'un an d'ancienneté : 4 jours ouvrables
 - ❖ Un an d'ancienneté et plus : 6 jours ouvrables
- Mariage/PACS d'un enfant : 2 jours ouvrables
- Naissance ou adoption : 5 jours ouvrables par enfant à compter, au choix du salarié, du jour de la naissance de l'enfant ou du premier jour ouvrable qui suit.
- Décès conjoint : 6 jours ouvrables
- Décès Enfant :
 - ❖ 6 jours ouvrables
 - OU
 - ❖ Sept jours ouvrés
 - Si l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans
 - Quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent

PRECISIONS : Selon la Cour de cassation, le jour d'absence autorisée n'a pas à être pris nécessairement le jour de l'événement le justifiant, mais doit l'être au cours d'une « période raisonnable » durant laquelle le jour est accordé (Cass. soc., 16 déc. 1998, no 96-43.323, JSL no 29, 2 févr. 1999, p. 12 : congé pour mariage d'un enfant pris la veille de l'événement). Cette solution vaut pour tous les congés pour événements familiaux.

Cet arrêt marque l'abandon de la jurisprudence antérieure qui décidait que, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le jour d'absence autorisée ne pouvait être pris que le jour de l'événement le justifiant (Cass. soc., 19 mars 1997, no 95-44.097, Bull. civ. V, no 118).

Remarques : si l'événement se produit pendant une période où le salarié n'est pas au travail, l'intéressé ne peut pas prétendre au congé correspondant, lequel constitue seulement une autorisation d'absence pour les collaborateurs en poste. Dans un tel cas de figure, cela n'entraîne donc pas une prolongation de l'absence initiale (Cass. soc., 11 oct. 1994, no 93-42.310). Le salarié ne peut, au surplus, pas prétendre à l'indemnisation du congé en sus de la rémunération qu'il peut percevoir au titre de son absence.

- En cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à la charge effective et permanente du salarié
 - En cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans à charge permanente, le salarié a droit à un congé supplémentaire de deuil d'une durée de 8 jours payés fractionnables.
- Décès père ou mère : 3 jours ouvrables
 - Décès frère ou sœur : 3 Jours ouvrables
 - Décès beaux-parents : 3 jours ouvrables
 - Décès grands-parents : 1 jour ouvrable

Enfant malade :

Sous réserve de prévenir votre direction pour la prise de fonction et au plus tard dans les 24 heures, et de présenter un certificat médical, il sera accordé au père ou à la mère, une autorisation d'absence pour soigner leur enfant de moins de 16 ans.

Cette autorisation de 5 jours ouvrables maximum par salarié et par année civile, quel que soit le nombre d'enfants vivant au foyer, pourra être éventuellement fractionnée en demi-journées.

Les 2 premières journées d'absence ne donneront lieu à aucune retenue sur le salaire. Elles sont assimilées à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés payés annuels.

Les trois journées restantes ne sont pas payées, et au choix du salarié :

- Soit récupérée dans les 2 mois suivant l'absence
- Soit prise sans solde
- Soit amputée sur les droits à congés payés

Sauf accord particulier, ces congés exceptionnels devront être impérativement pris au moment des évènements concernés.

Hospitalisation :

- D'un enfant :

	Hospitalisation	
Moins de 16 ans	5 jours ouvrables à récupérer	
Moins de 12 ans	2 jours payés	3 jours à récupérer

- Du conjoint = 1 jour ouvrable

TEMPS DE TRAVAIL

Télétravail

Le télétravail n'est pas un droit mais une modalité d'organisation du travail

Public

Tous les salariés, à temps plein ou partiel (égal ou supérieur à 50% d'un temps plein) travaillant au sein du siège social situé à Templemars

Critères d'éligibilité

Collègue

Titulaire d'un CDI ou d'un CDD dont la durée est supérieure ou égale à 6 mois. Ce droit s'entend après la période d'essai initiale contractuelle.

Poste

Le métier doit être compatible avec le télétravail

Lieu d'exercice du télétravail

Le lieu où s'effectuera le télétravail doit disposer d'une connexion haut-débit.

L'assurance du lieu doit couvrir le télétravail.

Une attestation d'assurance est indispensable pour y être éligible.

Mise en œuvre

Le télétravail est à l'initiative du salarié et relève du volontariat sauf dans certaines circonstances (voir article 6 de l'accord)

Si des jours de télétravail ne sont pas pris ou annulés, ils ne sont pas reportables sur une autre semaine.

Le télétravail peut s'effectuer sur 1 ou 2 jours selon la durée du temps de travail contractuel dès 7 mois d'ancienneté :

- Plus de 80% d'un temps plein : 2 jours
- De 50% à 80% d'un temps plein : 1 jour

Les jours télétravaillés peuvent être accolés à un congé payé, d'ancienneté ou à une RTT.

La journée de télétravail se prend par journée entière.

Frais

Les frais liés au télétravail sont pris en charge à raison de 2€ par jour de télétravail sans pouvoir excéder 20€ par mois.

Temps de trajet professionnel

Le temps de déplacement pour se rendre dans un lieu professionnel autre que le lieu de travail habituel est pris en charge si le trajet plus la journée de travail correspondent à l'horaire planifié.

En revanche les heures de trajets excédant l'horaire planifié sont prises en charge pour moitié.

Exemple :

- Journée planifiée à 8h00 : formation 6h00 plus deux heures de trajet : le trajet est pris en charge intégralement.
- Journée planifiée à 8h00 : formation 7h00 plus trois heures de trajet. Une heure sera prise en charge → $8 - (7 + 3) = 2$ → la moitié de 2 donc 1h00 prise en charge.

Jour férié (article 11 de l'accord Casto)

Le travail d'un jour férié se fait sur la base du volontariat. Il y a 11 jours fériés pour tous les magasins sauf pour les magasins d'Alsace-Moselle qui ont 13 jours fériés.

Chaque magasin peut ouvrir un jour férié sauf en Alsace-Moselle.

Lors du travail d'un jour férié, le salarié est payé double plus la récupération en heure.

Lorsqu'un jour férié chômé coïncide avec un jour de repos, cela ne donne pas lieu à récupération à l'exception du 1er mai, s'il ne tombe pas un samedi.

Les salariés dont la journée ou demi-journée de repos habituelle coïncide avec un jour férié fixe (lundi de Pâques, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte) dans la semaine bénéficieront en compensation de cette coïncidence jour férié/repos habituel, d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée, déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Lorsque les jours fériés légaux sont travaillés, sauf le 1er mai qui est obligatoirement chômé, cela donne lieu au paiement des heures considérées (en plus de la mensualisation) et donne lieu à une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées.

Ces heures de récupération doivent être posées régulièrement. Les modalités de pose de ces heures sont définies en page 30 dans [les demandes d'absence ponctuelle non planifiée](#).

Travail du dimanche

Volontariat :

Le dimanche est exclusivement travaillé sur la base du volontariat **SAUF** pour les salariés dont le contrat a pour objet de travailler principalement en fin de semaine (vendredi, samedi, dimanche) et travaillant 25h00 au plus.

Le recueil du volontariat est effectué annuellement, via un outil informatisé (INOWAY) de recueil développé à cet effet et accessible à distance, quinze jours avant la réalisation des plannings prévisionnels annuels de modulation.

Ce volontariat est réversible à tout moment selon les conditions déterminées par [l'accord sur le travail dominical](#).

Contreparties financières et en repos

Majoration de la rémunération :

Le temps effectué le dimanche est majoré de 155%. Ainsi pour les employés et les agents de maîtrise, c'est le taux horaire qui est majoré ; Pour les cadres, cette majoration s'applique sur le forfait jour et correspond au salaire mensuel divisé par 21,667 augmenté de 155%.

Pour les employés et les agents de maîtrise, cette majoration de 155% peut être perçue soit en totalité, soit répartie à 105% rémunérée et 50% récupérée.

Pour les cadres, seule la majoration de la rémunération est applicable. La majoration est plafonnée à 450€ brut par dimanche travaillé.

Repos compensateur :

- 0 jour par an, pour un salarié ayant travaillé entre 1 et 10 dimanches dans l'année
- 1 jour par an, pour un salarié ayant travaillé entre 1 et 20 dimanches dans l'année
- 1,5. jour par an, pour un salarié ayant travaillé entre 21 et 25 dimanches dans l'année
- 2 jours par an, pour un salarié ayant travaillé entre 26 et 30 dimanches dans l'année
- 3 jours par an, pour un salarié ayant travaillé 31 dimanches et plus dans l'année

Ces différents paliers ne sont pas cumulatifs et sont analysés une fois par année civile.

Les contreparties financières s'appliquent tant que les magasins sont ouverts le dimanche !

Travail de nuit occasionnel

Ce travail de nuit se fait sur la base du volontariat.

Les heures de nuit débutent à 21h00 et se termine à 6h00.

Paiement :

- Si elles sont incluses dans la durée hebdomadaire planifiée, elles donnent lieu à une majoration de 100%
- Si elles s'ajoutent à la durée de travail prévue cette semaine-là, elles sont payées en plus du salaire mensuel et majorées de 100% (incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires)

Le paiement de ces heures interviendra le mois où elles sont effectuées.

Le nombre de périodes de travail de nuit liées à des réimplantations et inventaires ne peut dépasser pour un même collaborateur 3 par an.

Journée de solidarité

- Employé à temps plein :
 - Soit une journée d'ancienneté en moins
 - Soit 7h00 de travail en plus dans l'année
- Employé ou agent de maîtrise à temps partiel au choix :
 - Soit 1 jour d'ancienneté en moins
 - Soit le nombre d'heures calculé au prorata de l'horaire hebdomadaire
- Agent de maîtrise à temps plein et Cadre :
 - 1 journée de RTT en moins

ARTT

Planification annuelle :

Le chef de secteur détermine un planning indicatif prévisionnel individuel annuel et le communiquera aux équipes 15 jours au moins avant la date de début de la période annuelle de modulation.

Le Comité social et économique sera informé au préalable de cette programmation indicative.

Planification hebdomadaire :

Les agents de maîtrise préparent les plannings horaires sous le contrôle et la validation des cadres, avant communication et affichage par les agents de maîtrise. Cette mesure est applicable sous réserve que les agents de maîtrise aient réalisé au préalable les formations relatives à l'outil de gestion des temps (Pléiades) disponibles en e-learning sur MyCampus.

Ces responsabilités seront formalisées lors de la prochaine mise à jour des fiches métiers concernées, étant précisé que le cadre reste bien le garant de l'application des règles en matière de planification horaire et plus largement en matière d'organisation du temps de travail.

Demande ponctuelle d'absence non planifiée (repos compensateur, récup férié ou dimanche, CP, etc....)

Les collègues employés et agents de maîtrise en magasin formulent leurs demandes d'absence par écrit lors de la phase préparatoire de la programmation annuelle de la modulation, via la remise de leur fiche de souhaits annuelle. La planification des absences est réalisée par le manager sur la base de ce recueil de souhaits, après arbitrage le cas échéant.

Afin d'optimiser l'organisation de l'équipe et du service, et de permettre aux collègues et aux managers d'anticiper les absences et faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, il est convenu que les demandes ponctuelles d'absence (récupération par exemple) d'un collègue employé ou agent de maîtrise qui interviendraient postérieurement à l'élaboration de la programmation annuelle de la modulation (et qui, à date, ne sont pas formalisées dans l'outil de gestion des temps) doivent être formalisées par mail au manager (vous pouvez mettre en copie le chef de rayon, la RH, un élu) dès que possible, et au moins 4 semaines avant la semaine concernée par la demande, sauf cas exceptionnels (absence pour événement familial). Le manager doit apporter sa réponse au collègue dès que possible et au plus tard dans les 2 semaines suivant la réception de la demande, sauf cas exceptionnels (par exemple en cas de demande d'absence formulée tardivement ou en cas d'absence du manager).

Cela ne concerne pas les absences qui font l'objet d'une disposition conventionnelle ou légale spécifique en matière de prise de congés (exemples : congé de formation, congé sabbatique ...).

Organisation journalière des séquences de travail et des coupures

- Lorsque la journée de travail ne comporte qu'une seule séquence, la durée de cette séquence est au minimum de 3 heures sauf pour les magasins fermés à l'heure du déjeuner ; auquel cas elle peut être de 2h30.
- La durée d'une journée de travail composée de deux séquences de travail est au minimum de 6 heures.
- Toute journée de travail dont la durée est supérieure ou égale à 6 heures ne pourra comprendre qu'une seule coupure repas. La coupure repas entre deux séquences de travail intervient au minimum 2 heures après la prise de poste.

Dans le cas où le salarié a pris son poste avant 12 h :

- Elle intervient obligatoirement avant 14 h.
 - Le principe général concernant la durée de cette coupure repas est le suivant :
 - Au minimum 45 minutes ;
 - Et au maximum 2 heures (exceptionnellement, elle pourra être portée à 2 heures 30 ; à 3 heures si c'est à la demande du salarié).
- Pour la détermination de la répartition horaire de chaque salarié, il est convenu que l'heure de fin de matinée se situe au plus tard à 14 heures et que l'heure de début d'après-midi se situe au plus tôt à 13 heures.

Travail effectif journalier maximum

a) Temps de travail maximum

Il ne peut excéder 9 heures sauf dans les cas d'inventaires et d'événements commerciaux exceptionnels (planifiés 6 semaines à l'avance et annoncés au C.E. du magasin) auquel cas, il pourrait être porté à 11 heures (dans la limite de 3 fois dans l'année).

b) Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage sur le lieu de travail est considéré comme du temps de travail effectif.

Ce temps n'est pas déterminé dans l'accord. L'usage de 10 mn Castorama correspond à la préconisation d'une commission de suivi.

Amplitude horaire journalière maximale :

Afin d'assurer une cohérence avec le temps de travail effectif journalier maximum, elle est limitée à 11 heures et peut être portée à 13 heures dans les cas d'inventaires et d'événements commerciaux majeurs (planifiés 6 semaines à l'avance et annoncés au C.S.E du magasin) impliquant, au plus 2 fois par période annuelle de modulation par magasin, une présence du maximum de l'effectif.

Repos journalier :

Il est au minimum de 11 heures entre 2 journées de travail, sauf dans les deux cas visés ci-dessus : Dans l'hypothèse où l'inventaire se réalise en 2 étapes, la 1ère en soirée et la seconde le lendemain matin, le repos entre ces 2 périodes de travail pourra être limité à 9 heures. Cependant, afin de préserver un rythme de repos en adéquation avec le temps de travail, le repos journalier suivant la journée de travail dont l'amplitude est de 13 heures, sera lui-même de 13 heures minimum.

Les pauses :

Celles-ci sont incluses dans le temps de travail et considérées comme tel.

a) La durée des pauses

Le temps de pause se répartit quotidiennement de la manière suivante :

- Si le nombre d'heures de travail effectif journalier est inférieur ou égal à 6 heures, la durée de la pause est établie sur la base de 15 minutes.
- Au-delà de 6 heures de travail, la durée minimum de la pause passe à 20 minutes.

En outre, le salarié se verra octroyer une pause d'une durée totale de :

- 20 minutes s'il réalise une séquence de travail unique supérieure ou égale à 6 heures consécutives et inférieure ou égale à 8 heures.
- 30 minutes pour une séquence de travail unique supérieure à 8 heures.

b) La prise des pauses

La pause sera prise au cours de la journée de travail, en accord avec son supérieur hiérarchique.

En tout état de cause, celui-ci devra veiller à ce que la pause soit prise, ni dans la première heure, ni dans la dernière heure de travail du collaborateur.

c) Le contrôle des pauses

Les pauses sont badgées mais non décomptées du temps de travail

Modulation

Tout salarié en CDI est soumis à la modulation dès la fin de sa période d'essai sauf :

- Les séniors de 55 ans et plus pendant la période de modulation
Ils doivent en faire la demande dans leur fiche de souhait de modulation s'ils atteignent 55 ans pendant la période de modulation.
- Les femmes enceintes sont exclues de la modulation dès le début du 5^{ème} mois de grossesse sauf demande contraire de leur part.
- Dans la pratique, les salariées qui auront fait le choix de sortir de la modulation ne seront plus astreintes à la modulation pour le reste de la période.
Leurs compteurs de modulation seront arrêtés. Si la moyenne hebdomadaire d'heures est supérieure à 35h00, ces heures leur seront payées en heures supplémentaires, si la moyenne des heures effectuées depuis le début de la période de modulation est inférieure à 35h00, Castorama neutralisera les heures manquantes et ces salarié(e)s ne devront aucune heure.

Les salariés en CDD peuvent moduler s'ils remplacent un salarié modulant dès leur 3^{ème} mois d'ancienneté.

Les plannings indicatifs contenant le nombre d'heures de la semaine sont diffusés en début de période de modulation.

Semaine à zéro :

Comme cela est prévu dans l'accord ARTT en vigueur au jour du présent accord, un collègue a la possibilité de demander à son manager à bénéficier d'une semaine à Zéro.

Il est précisé que cette semaine à Zéro est accordée si la taille et l'organisation de l'équipe ainsi que l'activité commerciale le permettent. En cas de refus, le manager explique au collègue les raisons factuelles et objectives justifiant de l'impossibilité de lui octroyer une semaine à Zéro, et en fait part au relai RH. Un nombre suffisant de semaines fortes doit être programmé afin de permettre aux collègues de faire la demande d'une semaine à Zéro

Dispositifs permettant une adaptation temporaire de l'organisation ou du temps de travail

Des dispositifs légaux existent en cas de contexte personnel spécifique, permettant une adaptation temporaire de l'organisation du travail ou du temps de travail (à savoir: congé de solidarité familiale, congé de proche aidant, congé de présence parentale et don de jours entre collègues).

De manière complémentaire, il est prévu que toute demande de bénéficiaire d'un congé de solidarité familiale, de congé de proche aidant ou de congé de présence parentale à temps partiel est acceptée, dès lors que les conditions légales requises sont réunies.

La survenue d'un événement ou accident de vie majeur (sur justificatif) peut donner lieu à une adaptation temporaire des horaires et/ou du temps de travail, dans le respect de la compatibilité avec les impératifs de l'activité. Les modalités de cette adaptation sont déterminées d'un commun accord entre le/la collègue concerné et le manager (étant précisé que si cette adaptation se traduit par une modification temporaire de la durée contractuelle du travail, un avenant au contrat de travail est établi). Exemple : procédure de divorce ou soins médicaux selon des contraintes temporelles spécifiques.

CONSEIL CFTC :

Pour ce dispositif, faites vous accompagner d'un élu

Temps de travail des agents de maîtrise

La rémunération des agents de maîtrise est basée sur une durée hebdomadaire de 38h30. Avec l'attribution de 10 jours d'ARTT, la durée du travail est ramenée en moyenne annuelle à 37h00 hebdomadaire.

Le travail de l'agent de maîtrise ne peut se définir par un emploi du temps journalier prévisionnel. La durée hebdomadaire limitée à 38heures 30 minutes est contrôlée à l'aide d'un système de pointage Informatique.

De plus le responsable hiérarchique d'un agent de maîtrise sera tenu de faire respecter les dispositions du chapitre sur la durée maximale du travail quotidienne (9h00 exceptionnellement 11h00) ainsi que sur l'amplitude hebdomadaire maximale (48h00)

Temps de travail des cadres

Ils bénéficient de 15 jours d'ARTT dont 5 jours peuvent être pris en une seule fois et le restant en demi-journée ou journée complète.

Ces jours doivent être pris avant le 31 décembre de l'année suivante ou versés dans le PERECO.

Les cadres bénéficient de deux jours de repos hebdomadaires.

Une amplitude journalière de 11h00 maximum doit être respectée et 48h00 hebdomadaire.

Le nombre d'heures sur l'année ne doit pas dépasser 1800 heures pour une charge de travail raisonnable.

FOCUS SUR L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME

PRIVILEGIER L'ASCENSEUR SOCIAL EN RENFORÇANT L'EXPLOITATION DES DISPOSITIFS D'ENTRETIENS

S'assurer en "People Review" qu'avant toute ouverture d'un recrutement externe soit vérifié qu'aucun profil interne ne puisse convenir, en mettant en place un vivier de candidats internes composé des collègues souhaitant changer de métier et/ou d'affectation géographique, grâce à l'exploitation des données recueillies dans l'outil dédié aux entretiens et lors des People Review (mise en œuvre en 2022-2023)

AGIR SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS FEMININS

En lien avec les métiers qu'elles exercent, les femmes restent moins touchées par les accidents du travail que les hommes, et lorsqu'ils surviennent, ils sont en règle générale d'une moindre gravité les concernant.

Castorama réitère son engagement de respecter le contenu de la norme « NF X35-109 », relative à la manutention manuelle de charge.

Valeurs seuils ergonomiques pour la manutention manuelle de charges		
Activité	Valeur maximale acceptable	Valeur maximale sous condition
Soulever/Porter	15 kg de charge par opération	25 kg de charge par opération
	7,5 tonnes/jour/personne	12 tonnes/jour/personne
Pousser/Tirer	200 kg de poids déplacé	400 kg de poids déplacé

La valeur maximale acceptable s'applique lorsqu'il apparaît qu'il n'est pas possible de supprimer les opérations de manutention manuelle. La valeur maximale sous condition s'applique quand des moyens mécaniques d'aide au transport et au levage sont difficiles à installer en raison notamment de la configuration des lieux.

ASSURER L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Réalisation d'études annuelles comparatives des salaires des femmes et des hommes

➤ Au niveau national, l'analyse annuelle des salaires de base en Equivalent Temps Plein (ETP), par sexe, métier et coefficient, est reconduite afin d'identifier les éventuels écarts de rémunération supérieurs à 1 % entre les femmes et les hommes à situation comparable.

- Dans chaque établissement, l'analyse avec le manager et le Relai RH de la situation individuelle de chaque salariée dont le salaire serait décalé comparativement à son groupe masculin de référence est maintenue, afin d'identifier tout écart de salaire qui serait injustifié et procéder à l'ajustement adéquat le cas échéant.

FAVORISER LA CONCILIATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET LES RESPONSABILITES FAMILIALES

Maintenir l'aménagement des horaires le jour de la rentrée scolaire

- Avoir la possibilité de solliciter un horaire de début de poste décalé afin d'accompagner son/ses enfant(s) le jour de la rentrée scolaire jusqu'en 6ème), avec information préalable du manager afin d'organiser le service

Autres mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

- Pas de réalisation d'une mobilité géographique dans l'année qui suit l'arrivée d'un enfant au foyer sans accord du/de la salarié(e) concerné(e)

Maternité et Paternité

Maternité

Pour bénéficier des dispositions légales et des aménagements conventionnelles, vous devez prévenir Castorama de votre grossesse.

Durée légale du congé maternité			
Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Vous attendez votre premier enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà un enfant à charge	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Attention : lorsque vous êtes en congé parental, vous ne bénéficiez pas du congé "maternité" et des indemnités journalières de la caisse d'assurance maladie !

Vous devez donc interrompre votre congé parental au profit d'un arrêt "maternité" pour bénéficier des dispositions légales ci-dessus. Pour ce faire, vous devrez demander à Castorama l'autorisation d'interrompre votre congé parental par anticipation puis transmettre son autorisation à votre CPAM !

Paternité :

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée maximale de :

- 25 jours (samedi, dimanche et jour férié compris) pour la naissance d'un enfant ;
- 32 jours pour une naissance multiple.

Il doit débuter immédiatement après le congé de naissance de 5 jours payés normalement par votre employeur, comme s'il avait été travaillé et comme prévu par le code du travail (article L.3142-1).

Vous pouvez prendre votre congé de paternité et d'accueil de l'enfant **en une seule fois ou en plusieurs fois**. Sa durée peut être décomposée en plusieurs périodes :

- **Une première période obligatoire de 4 jours** qui interdit de travailler en même temps, elle doit débuter immédiatement après votre congé de naissance de 5 jours ;
- **Une seconde période de 21 jours en cas de naissance simple ou de 28 jours en cas de naissances multiples**. Cette seconde période de congé n'est pas obligatoire prise à la suite des 4 jours et peut être fractionnée en 2 parties dont la plus courte est au moins égale à 5 jours. Elle doit débuter dans un délai de 6 mois à compter de la naissance de votre enfant.

NB : Ce congé de paternité peut être augmenté si l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance dans une unité de soins spécialisés. Le salarié a alors droit à un congé supplémentaire d'une durée maximale de **30 jours calendaires** consécutifs, pendant toute la période d'hospitalisation. Ce congé s'ajoute à la durée du congé de paternité et d'accueil.

Renforcer le dispositif d'accompagnement des départs en congé maternité, adoption ou parental

Neutraliser les effets du congé maternité ou d'adoption sur la rémunération

➤ Le dispositif d'augmentations individuelles spécifiques pour tout congé de maternité ou d'adoption dans l'année est reconduit. Plus précisément, les salariées en congé maternité, y compris en congé pathologique dès lors que celui-ci est accolé au congé maternité, ou en congé d'adoption au cours du mois des augmentations, ou ayant débuté l'un de ces congés au cours des onze mois précédant le mois des augmentations, bénéficient d'une augmentation individuelle au moins égale à celle inscrite dans la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires (NAO) pour les salariés de la même catégorie professionnelle. Cela ne concerne pas les salariées déjà bénéficiaires d'une augmentation individuelle dans l'année.

Sécuriser la période de maternité

➤ A l'annonce de la grossesse, organisation d'un entretien avec la salariée pour échanger sur les conditions de poursuite de son activité professionnelle permettant de tenir compte de sa situation et de ses besoins associés, pour une mise en œuvre immédiate ou ultérieure, et organiser ensuite une visite médicale avec le service de santé au travail afin de valider les éventuelles adaptations envisagées, les compléter ou les ajuster. Dans ce cadre, veiller selon les prescriptions du médecin du

travail à ajuster la charge de travail et certaines tâches et le port de charges, et si besoin organiser un changement temporaire d'affectation (rayon « léger », caisse moins sollicitante, accueil, ..)

- Octroi de matériels supplémentaires à la salariée enceinte qui en fait la demande (tabouret, chaise assis debout en rayon, desserte pour mise en rayon en hauteur, ...)
- Intégration dans le DUER des actions concrètes d'adaptation des conditions de travail pendant la maternité
- Rappel de la possibilité de bénéficier d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la maternité ou réaliser des démarches de PMA

➤ **A partir du 5^{ème} mois de grossesse :**

- Faire bénéficier la salariée enceinte de la réduction d'horaire (sans diminution de salaire) de 2 heures par semaine si elle travaille à temps plein, et au prorata de son temps de travail si elle est à temps partiel
- Ne pas dépasser un temps de travail effectif quotidien de 7 heures
- Faire bénéficier la salariée de 2 jours de repos consécutifs, sauf demande contraire de la salariée
- Exclure la salariée de la modulation, sauf demande contraire de celle-ci
- Ne pas faire faire à la salariée enceinte de fermeture ni d'ouverture, à moins qu'elle souhaite continuer à en réaliser en ajustant le cas échéant les modalités en lien avec l'équipe de permanents
- Permettre à la salariée enceinte de ne plus assurer de permanence, à moins qu'elle souhaite les poursuivre en ajustant le cas échéant les modalités en lien avec l'équipe de permanents (sans nécessité de justificatif médical)
- Permettre, pour les métiers nécessitant des déplacements fréquents, à la salariée enceinte de ne plus faire de déplacements professionnels fréquents, à moins qu'elle ne souhaite les poursuivre mais en les limitant significativement
- Accorder une pause supplémentaire quotidienne de 10 minutes (continues), qui pourra être accolée à une autre pause pour une pause totale plus longue
- Organisation d'un entretien avec la salariée à l'approche du 5^{ème} mois de grossesse pour faire un point de situation et échanger sur les conditions de poursuite de son activité professionnelle précisées ci-dessus
- Rappel aux salariées enceintes la possibilité d'utiliser les places de parking réservées à la clientèle situées directement à proximité de l'entrée du lieu de travail afin de limiter les contraintes d'accès
- Leur rappeler la possibilité de bénéficier à leur demande d'une tenue de travail adaptée à la maternité

Congé parental

La totalité de la période du congé parental à temps complet est comptabilisée pour le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Mieux Informer les futurs parents conjoints(e)

- Maintien du salaire pendant le congé paternité/second parent avec subrogation pour encourager les conjoint(e)s à en bénéficier ; Cet engagement est conditionné par le respect des règles ouvrant droit au versement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS), notamment en lien avec les récentes évolutions législatives imposant la prise **des quatre jours consécutifs** de la première partie du congé paternité de manière accolée au congé de naissance
- Rappel que les conjoint(e)s ont droit à des autorisations d'absences pour assister à 3 des 7 examens médicaux obligatoires.

Prime de naissance

➤ Lors de la naissance d'un enfant ou de l'adoption, le salarié(e) cotisant à la mutuelle a droit à une prime de naissance d'un montant représentant 20% du plafond mensuel de la sécurité sociale, soit 685.60€ en 2022 (20% de 3428€). Cette prime est doublée en cas de naissance gémellaire.

Annexe 1 : Tableau des garanties "prévoyance"

Non Cadre

Décès et Rente éducation :

NATURE DES GARANTIES ASSURÉES DANS LE CADRE D'UN RÉGIME À OPTIONS	MONTANT DES PRESTATIONS
OPTION 1	
» CAPITAL DÉCÈS - Participant sans enfant à charge : . Célibataire, veuf, divorcé ----- . Marié, lié par un Pacte Civil de Solidarité -----	100 % T1 / T2 ¹ 150 % T1 / T2 ¹
- Participant ayant au moins un enfant à charge : . Célibataire, veuf, divorcé, lié par un Pacte Civil de Solidarité ----- . Marié, -----	150 % T1 / T2 ¹ 185 % T1 / T2 ¹
- Majoration par enfant à charge supplémentaire : -----	50 % T1 / T2 ¹
» CAPITAL IAD -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS
» DOUBLE EFFET (décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire du PACS) -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS
» CAPITAL DÉCÈS ACCIDENTEL COMPLÉMENTAIRE	
- Participant sans enfant à charge : . Célibataire, veuf, divorcé ----- . Marié, lié par un Pacte Civil de solidarité -----	50 % T1 / T2 ¹ 75 % T1 / T2 ¹
- Participant ayant au moins un enfant à charge : . Célibataire, veuf, divorcé, lié par un Pacte Civil de solidarité ----- . Marié, -----	75 % T1 / T2 ¹ 92,5 % T1 / T2 ¹
- Majoration par enfant à charge supplémentaire : -----	17,5 % T1 / T2 ¹
OPTION 2	
» CAPITAL DÉCÈS - Participant quelle que soit sa situation de famille ----- -	100 % T1 / T2 ¹ -
» CAPITAL DÉCÈS ACCIDENTEL COMPLÉMENTAIRE	
- Participant sans enfant à charge : . Célibataire, veuf, divorcé ----- . Marié, lié par un Pacte Civil de solidarité -----	50 % T1 / T2 ¹ 75 % T1 / T2 ¹
- Participant ayant au moins un enfant à charge : . Célibataire, veuf, divorcé, lié par un Pacte Civil de solidarité ----- . Marié ----- -	75 % T1 / T2 ¹ 92,5 % T1 / T2 ¹ -
- Majoration par enfant à charge supplémentaire : -----	17,5 % T1 / T2 ¹
-	-
» RENTE ÉDUCATION	
- Jusqu'à 10 ans inclus -----	5 % T1 / T2 ¹
- De 11 à 17 ans inclus -----	10 % T1 / T2 ¹
- De 18 à 27 ans inclus (en cas de poursuite d'études) ----- (viagèrement si l'enfant bénéficie des allocations pour adultes handicapés)	15 % T1 / T2 ¹

» DOUBLE EFFET (décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire du PACS) -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS RENTE ÉDUCATION majorée de 100 %
--	--

Incapacités et invalidités :

NATURE DES AUTRES GARANTIES ASSURÉES	MONTANT DES PRESTATIONS
» INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL ³ - Franchise ferme -----	90 JOURS CONTINUS sauf en cas de rechute
- Montant de l'indemnité journalière -----	30 % T1 / T2 ²
» INVALIDITÉ PERMANENTE ³ - Montant de la rente 1 ^{ère} catégorie -----	25 % T1 / T2 ¹
- Montant de la rente 2 ^{ème} catégorie -----	30 % T1 / T2 ¹
- Montant de la rente 3 ^{ème} catégorie -----	30 % T1 / T2 ¹
» INCAPACITÉ PERMANENTE ³ Montant de la rente en fonction du taux d'incapacité permanente « N » reconnu par la Sécurité Sociale :	
- Si taux « N » supérieur ou égal à 66 % -----	30 % T1 / T2 ¹
- Si taux « N » supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % -----	25 % T1 / T2 ¹
» FRAIS D'OBSÈQUES . Décès du Participant -----	200 % du PMSS ⁴
. Décès du Conjoint, du partenaire du PACS ou du Concubin -----	200 % du PMSS ⁴
. Décès d'un Enfant à charge (tel que défini au Titre 2ci-après) -----	100 % du PMSS ⁴

Cadre :

NATURE DES GARANTIES ASSURÉES DANS LE CADRE D'UN RÉGIME À OPTIONS	MONTANT DES PRESTATIONS
OPTION 1	
» CAPITAL DÉCÈS / IAD - Participant sans enfant à charge :	
. Célibataire, veuf, divorcé -----	250 % T1 / T2 ¹
. Marié, lié par un Pacte Civil de Solidarité -----	360 % T1 / T2 ¹
- Participant ayant au moins un enfant à charge :	
. Célibataire, veuf, divorcé, lié par un Pacte Civil de Solidarité -----	360 % T1 / T2 ¹
. Marié -----	460 % T1 / T2 ¹
- Majoration par enfant à charge supplémentaire : -----	100 % T1 / T2 ¹
» CAPITAL IAD -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS
» DOUBLE EFFET (décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire du PACS) -----	100 % T1 / T2 ¹
» CAPITAL DÉCÈS ACCIDENTEL COMPLÉMENTAIRE -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS
OPTION 2	
» CAPITAL DÉCÈS - Participant quelle que soit sa situation de famille -----	250 % T1 / T2 ¹
» CAPITAL IAD -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS DE L'OPTION 1
» DOUBLE EFFET (décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire du PACS) -----	100 % T1 / T2 ¹
» CAPITAL DÉCÈS ACCIDENTEL COMPLÉMENTAIRE -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS DE L'OPTION 1

» RENTE ÉDUCATION - Jusqu'à 10 ans inclus ----- - De 11 à 17 ans inclus ----- - De 18 à 27 ans inclus (en cas de poursuite d'études) ----- (viagèrement si l'enfant bénéficie des allocations pour adultes handicapés)	10 % T1 / T2 ¹ 15 % T1 / T2 ¹ 20 % T1 / T2 ¹
OPTION 3	
» CAPITAL DÉCÈS / IAD - Participant quelle que soit sa situation de famille -----	250 % T1 / T2 ¹
» CAPITAL IAD -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS DE L'OPTION 1
» DOUBLE EFFET (décès simultané ou postérieur du conjoint ou du partenaire du PACS)	100 % T1 / T2 ¹
» CAPITAL DÉCÈS ACCIDENTEL COMPLÉMENTAIRE -----	100 % DU CAPITAL DÉCÈS DE L'OPTION 1
» RENTE DE CONJOINT SURVIVANT - Rente Viagère ----- - Rente Temporaire -----	(65 - X) x 0,75 % T1 / T2 ¹ (X - 25) x 0,375 % T1 / T2 ¹
Pour la rente Temporaire, le minimum d'années retenues est fixé à 5.	[X = âge du participant au jour du décès]
NATURE DES AUTRES GARANTIES ASSURÉES	MONTANT DES PRESTATIONS
» INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL ⁴ - Franchise ferme -----	. 30 JOURS CONTINUS . 0 jour en cas de maternité
- Montant de l'indemnité journalière -----	100 % T1 / T2 ²
» INVALIDITÉ PERMANENTE ⁴ - Montant de la rente 1 ^{ère} catégorie ----- - Montant de la rente 2 ^{ème} catégorie ----- - Montant de la rente 3 ^{ème} catégorie -----	60 % T1 / T2 ³ 100 % T1 / T2 ³ 100 % T1 / T2 ³
» INCAPACITÉ PERMANENTE ⁴ Montant de la rente en fonction du taux d'incapacité permanente « N » reconnu par la Sécurité Sociale : - Si taux « N » supérieur ou égal à 50 % et sans exercice d'une activité rémunérée --- - Si taux « N » supérieur ou égal à 50 % et avec exercice d'une activité rémunérée ---	100 % T1 / T2 ³ 60 % T1 / T2 ³
» FRAIS D'OBSÈQUES ⁶ . Décès du Participant ----- . Décès du Conjoint, du partenaire du PACS ou du Concubin ----- . Décès d'un Enfant à charge (tel que défini au Titre 2 ci-après) ----- . Décès du Participant au cours d'une mission professionnelle -----	200 % du PMSS ⁵ 200 % du PMSS ⁵ 100 % du PMSS ⁵ 300 % du PMSS ⁵

Pour les renvois, nous contacter à l'adresse mail indiquée au début du guide.

ANNEXE 2 : Grille salariale minimum au 2 mai 2023 (revalorisation SMIC)

Coefficient	Grille Castorama au 2 mai 2023
120	1 747,24 €
140	1 755 €
150	1 770 €
160	1 790 €
190	1 810 €
200	1 870 €
210	1 900 €
220	2 115 €
250	2 205 €
280	2 370 €
320	2 740 €
350	2 850 €
400	3 088 €
450	3 495 €
500	3 950 €
550	4 389 €
600	4 843 €

ANNEXE 3 : Réseau d'assistantes sociales



CASTORAMA - Coordonnées SSIE et ASS par département (06 2022)

Magasins des départements:	Services réseau RESSIF	Mail	Tel Secrétariat/ASS	ASS
dept 49	ASIA : 02 41 27 28 29	accueil@asia-ouest.fr	02 41 27 28 29	A la demande
dept 16/17/44/79	FOCSIE : 02 43 50 09 59	secretariat.laroche@focsie.fr	02 51 36 18 06	A la demande
dept 72		secretariat.lemans@focsie.fr	02 43 50 09 59	A la demande
dept 86/87		secretariat.poitiers@focsie.fr	05 32 09 12 20	A la demande
dept 37	FOCSIE CENTRE : 02 47 41 41 88	secretariat.tours@focsie.fr	02 47 41 41 88	A la demande
dept 45		secretariat.orleans@focsie.fr	02 38 72 24 00	A la demande
dept 76	ACIST : 02 76 01 51 51	secretariat@acist.asso.fr	02 76 01 51 51	Sandra COUDERT
dept 14				
dept 01/06/13/21/26/38	ACTIS : 04 37 43 40 40	camodio@actis.asso.fr	04 37 43 40 40	Florence LEJAILLE
dept 42/63/69/71/73/74				
dept 83/84				
dept 25	IES : 03 83 95 65 80	accueil@ies-services.fr	03 83 95 65 80	Alexandra JEANNIN GUY
dept 51				Clémence CORPEL
dept 54/88				Maité BROQUIN
dept 59/62	SSTRN : 03 20 15 80 14	secretariat-social@sstrn.com	03 20 15 80 14	Carine GALLER
dept 60/75/77/78/91/92	SOCIAL INTER: 01 43 55 65 65	castorama@socialinter.fr	06 72 63 62 17	Cloé PAPIN
dept 93/94/95			01 43 55 65 65	
dept 67/68 et 57	SIS : 03 87 18 47 85	cboitelle@mde57.fr	03 87 18 45 73	Mélissa DISTEFANO
dept 29/35/56	CO-RÉSO : 02 99 53 38 39	n.barisoni@co-reso.fr	02 99 53 38 39	T. PRIEUR jusqu'au 05/07 Laurence FREVILLE à/c du 06/07
dept 33/47/30/31/34/66/64	CSIERESO : 05 62 47 18 47	contact@csiereso.fr	05 62 47 18 47	Béatrice COLLIN
				Pascaline LEFRANC
				Benjamin LEDOUX
				Muriel PORTEJOIE*
				Lucie ROBERT*
				Isabelle PETETIN
				Jessica TEJERO*
				* Intervention en remplace

ANNEXE 4 : Garanties Mutuelle de base et en option

GARANTIES AU 1er JANVIER 2023

Les prestations détaillées ci-après comptant celles versées par la Sécurité Sociale, dans la limite des frais engagés.	Régime SOCLE « responsable » - Collectif et Obligatoire - (y compris MATERNITE)	Régime SUPPLEMENTAIRE (si vous y adhérez) « facultatif – non responsable » (y compris le remboursement du Régime SOCLE)
HOSPITALISATION (€)		
Frais de Séjour / Frais de Salle d'opération		
Etablissements conventionnés	100 % FR - MR	100 % FR - MR
Etablissements non conventionnés	100 % FR - MR	100 % FR - MR
Honoraires		
Médecins adhérents à l'un des DPTAM	100 % FR - MR	100 % FR - MR
Médecins non adhérents à l'un des DPTAM ou non conventionnés	100 % TM + 100 % BR	100 % FR - MR
Forfait Patient Urgences (FPU)	100 % des FR	100 % FR
Forfait hospitalier (sans limitation de durée)	100 % des FR	100 % des FR
Chambre particulière	100 % FR par jour Dans la limite de 6 mois par hospitalisation et de 60 jours continus par année civile et par bénéficiaire en cas d'hospitalisation en service psychiatrique en maison de repos	100 % FR par jour
Lit d'accompagnement (enfant de moins de 12 ans)	2 % du PMSS par jour	2 % du PMSS par jour
Frais de transport (présents médicalement et pris en charge par la Sécurité Sociale)	100 % du TM	25€ BR - MR
SOINS COURANTS		
Honoraires médicaux		
Consultations, Visites Généralistes - Médecin Secteur 1 ou adhérent à l'un des DPTAM	100 % TM + 40 % BR	270 % BR - MR
Consultations, Visites Généralistes - Médecin Non adhérent à l'un des DPTAM ou non conventionné	100 % TM + 20 % BR	270 % BR - MR
Consultations, Visites Spécialistes - Médecin Secteur 1 ou adhérent à l'un des DPTAM	100 % TM + 40 % BR	270 % BR - MR
Consultations, Visites Spécialistes - Médecin Non adhérent à l'un des DPTAM ou non conventionné	100 % TM + 20 % BR	270 % BR - MR
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie pratiqués par un médecin de Secteur 1 ou adhérent à l'un des DPTAM	100 % TM	270 % BR - MR
Actes techniques médicaux et actes de chirurgie pratiqués par un médecin Non adhérent à l'un des DPTAM ou non conventionné	100 % TM	270 % BR - MR
Franchise pour actes techniques	100 % des FR	100 % des FR
Analyses et Examens de laboratoire		
Actes pris en charge par la Sécurité sociale	100 % TM	260 % BR - MR
Honoraires paramédicaux		
Actes pratiqués par les auxiliaires médicaux, les infirmiers, les masseurs kinésithérapeutes, les orthophonistes, les orthoptistes et les pédicures podologues pris en charge par la Sécurité Sociale	100 % TM	260 % BR - MR
prises en charge au titre du dispositif « MonPsy » de séances d'accompagnement réalisées par un psychologue (maximum 8 par an), figurant sur la liste des psychologues conventionnés avec l'assurance maladie obligatoire.	100 % TM	100 % TM
Imagerie médicale		
Actes d'imagerie, échographie et dopplers pratiqués par un médecin adhérent à l'un des DPTAM	100 % TM	270 % BR - MR
Actes d'imagerie, échographie et dopplers pratiqués par un médecin Non adhérent à l'un des DPTAM ou non conventionné	100 % TM	270 % BR - MR
Médicaments		
Frais pharmaceutiques pris en charge par la Sécurité sociale à 65 %, 30 % et 15 %	100 % BR - MR	100 BR - MR
Matériel médical (hors aides auditives)		
Appareillage, prothèses, produits et prestations diverses pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR - MR	100 % BR - MR
AIDES AUDITIVES - le renouvellement de la prise en charge d'une aide auditive ne peut intervenir avant une période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente. Ce délai de renouvellement s'applique pour chaque oreille indépendamment. Le remboursement ne pourra excéder 1.700 € par aide auditive, quel que soit le niveau de déficuit auditive.		
Equipements "100 % Santé" (I)	100 % PL V - MR	100 % PL V - MR
Equipements à tarifs libres (Classe II)		
Adulte (bénéficiaire de plus de 20 ans) par oreille et par période de 4 ans	195 € BR - MR	195 € BR - MR
Enfant (bénéficiaire jusqu'à 20 ans inclus) et les personnes souffrant d'un déficit auditif et de cécité quel que soit leur âge par oreille et par période de 4 ans	195 € BR - MR	195 € BR - MR
Frais, Accessoires et gestion administrative pris en charge par la Sécurité Sociale	100 % du TM	100 % du TM
DENTAIRE (avec accès au Réseau ITELIS)		
Soins et prothèses dentaires "100 % Santé" (I)	100 % FR dans la limite des HLF - MR	100 % FR dans la limite des HLF - MR
Soins hors "100 % Santé"		
Actes dentaires pris en charge par la Sécurité Sociale	210 % BR - MR	210 % BR - MR
Prothèses hors "100 % Santé" (ensemble des actes prothétiques inscrits à la CCAM)		
Prothèses dentaires à tarifs majorés prises en charge par la Sécurité sociale	200 % BR - MR dans la limite de 100 % HLF - MR	510 % BR - R55 dans la limite de 100 % HLF - MR
Prothèses dentaires à tarifs libres prises en charge par la Sécurité sociale	100 % FR dans la limite de 200 % BR - MR	100 % FR dans la limite de 510 % BR - MR
Prothèses dentaires fixes non prises en charge par la Sécurité Sociale (couronnes et bridges sur dents vivantes ou non distantes)	172 € par prothèse	473 € par prothèse
Orthodontie		
Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale	300 % BR - MR	300 % BR - MR
Implantologie		
	Néant	900 € par an et par bénéficiaire
OPTIQUE (avec accès au Réseau ITELIS)		
Faculté de prise en charge : le remboursement est limité à la prise en charge d'un équipement par période de 2 ans pour un adulte ou enfant de 16 ans inclus et plus suivant la date de délivrance de l'équipement précédent à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est prévu dans la limite mentionnée à l'article L. 102-3 du code de la Sécurité Sociale, soit tous les ans pour les enfants de 6 à 15 ans ; tous les 6 mois pour les enfants de 0 à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage ; sinon le renouvellement tous les ans (1)		
Equipements "100 % Santé" - Monture & Verres de classe A (*) (y compris prestation d'appareillage / prestation d'adaptation / supplémentation pour verres avec filtre)	100 % PL V - MR	100 % PL V - MR
Prestations et équipements "hors 100 % Santé" - Monture & Verres de classe B (€)		
Bénéficiaire âgé de 18 ans ou plus :		
Monture	100 € - MR	150 €
Verres simples foyer, sphériques		
Sphère de - 0 à + 0	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère de - 0,25 à - 10 sphère de + 0,25 à + 10	8 % PMSS pour la paire - MR	10 % PMSS pour la paire - MR
Sphère hors zone de - 10 à + 10	0 % PMSS pour la paire - MR	0 % PMSS pour la paire - MR
Verres simples foyer, sphéro-cylindriques		
Sphère de - 0 à + 0 et Cylindre = CU = + 4	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère hors zone de - 0 à + 0 et Cylindre = CU = + 4	0 % PMSS pour la paire - MR	10 % PMSS pour la paire - MR
Sphère de - 0 à + 0 et Cylindre = - 4	8 % PMSS pour la paire - MR	10 % PMSS pour la paire - MR
Sphère Hors zone de - 0 à + 0 et Cylindre = - 4	0 % PMSS pour la paire - MR	10 % PMSS pour la paire - MR
Verres multifocaux ou progressifs sphériques ou sphéro-cylindriques		
Sphère de - 4 à + 4	0 % PMSS pour la paire - MR	13 % PMSS pour la paire - MR
Sphère hors zone de - 4 à + 4	0 % PMSS pour la paire - MR	13 % PMSS pour la paire - MR
Sphère de - 8 à + 8	0 % PMSS pour la paire - MR	13 % PMSS pour la paire - MR
Sphère hors zone de - 8 à + 8	0 % PMSS pour la paire - MR	13 % PMSS pour la paire - MR
Bénéficiaire âgé de moins de 18 ans :		
Monture	100 € - MR	150 €
Verres simples foyer, sphériques		
Sphère de - 0 à + 0	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère de - 0,25 à - 10 ou de + 0,25 à + 10	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère hors zone de - 10 à + 10	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Verres simples foyer, sphéro-cylindriques		
Sphère de - 0 à + 0 et Cylindre = CU = + 4	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère hors zone de - 0 à + 0 et Cylindre = CU = + 4	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère de - 0 à + 0 et Cylindre = - 4	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère Hors zone de - 0 à + 0 et Cylindre = - 4	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Verres multifocaux ou progressifs sphériques ou sphéro-cylindriques		
Sphère de - 4 à + 4	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère hors zone de - 4 à + 4	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère de - 8 à + 8	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
Sphère hors zone de - 8 à + 8	4 % PMSS pour la paire - MR	8 % PMSS pour la paire - MR
 Lentilles de contact correctrices prises en charge ou non par la Sécurité Sociale (hors jetables)		
	5 % du PMSS par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce montant, 100 % du TM	8 % du PMSS par an et par bénéficiaire. Au-delà de ce montant, 100 % du TM
 Autres prestations optiques		
Lentilles de contact correctrices jetables non prises en charge par la Sécurité Sociale	5 % du PMSS par an et par bénéficiaire	8 % du PMSS par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive		
	100 € par œil	200 € par œil
Suppléments Optiques pris en charge par la Sécurité Sociale		
	100 % FR	100 % BR

GARANTIES AU 1er JANVIER 2023

Les prestations détaillées ci-après complètent celles versées par la Sécurité Sociale, dans la limite des frais engagés.	Régime SOCLE « responsable » - Collectif et Obligatoire -	Régime SURCOMPLEMENTAIRE (si vous y adhérez) « facultatif – non responsable » <i>(y compris le remboursement du Régime SOCLE)</i>
AUTRES POSTES		
FRAIS DE TRANSPORT (prescrits médicalement et pris en charge par la Sécurité Sociale)	100 % du TM	265 % BR - MR
CURE THERMALE prise en charge S.S (Forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais de transport et d'hébergement)	0,80 % du PMSS par jour et dans la limite de 21 jours (à l'exclusion de toute autre prestation, pour l'ensemble des frais suivants : forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais de transport et d'hébergement)	0,80 % du PMSS par jour et dans la limite de 21 jours (à l'exclusion de toute autre prestation, pour l'ensemble des frais suivants : forfait de surveillance médicale, forfait thermal, frais de transport et d'hébergement)
MATERNITE	20 % du PMSS (doublée en cas de naissance gémellaire)	20 % du PMSS (doublée en cas de naissance gémellaire)
ADOPTION D'UN ENFANT DE MOINS DE 12 ANS	20 % du PMSS	20 % du PMSS
MEDECINE DOUCE		
Ostéopathie - Chiropraxie	25 € par séance dans la limite de 2 séances par année civile et 50 € par séance dans la limite de 2 séances par année civile et par bénéficiaire toutes spécialités confondues	
PRESTATIONS DE PREVENTION		
Dépistage, tous les 5 ans, des troubles de l'audition chez les plus de 50 ans : - Médecin adhérent à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) - Médecin n'adhérant pas à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée (non OPTAM)	100 % TM + 40 % BR 100 % TM + 20 % BR	270 % BR - MR 270 % BR - MR
Dépistage de l'hépatite B	100 % TM	260 % BR - MR
Bilan initial des troubles du langage oral et écrit (avant 14 ans)	100 % TM	260 % BR - MR
Vaccins remboursés par la Sécurité Sociale :	100 % BR - MR	100 % BR - MR
Vaccins non remboursés par la Sécurité Sociale, à savoir : antigrippe, hépatites A et B, méningite A et C sur prescription médicale	100 % FR	100 % Frais Réels
Détartrage complet sus et sous gingival (effectué en 2 séances au maximum)	210 % BR - MR	210 % BR - MR
Scellement des sillons sur les molaires (de 6 à 14 ans)	210 % BR - MR	210 % BR - MR
Renouvellement des sillons (de 6 à 14 ans)	15 € par dent	15 € par dent
Ostéodensitométrie osseuse pour les femmes de plus de 50 ans et tous les 6 ans : - Médecin adhérent à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM) - Médecin n'adhérant pas à un dispositif de pratique tarifaire maîtrisée (non OPTAM)	100 % TM 100 % TM	270 % BR - MR 270 % BR - MR
Ostéodensitométrie osseuse non remboursée par la Sécurité Sociale :	20 € par an et par bénéficiaire	20 € par an et par bénéficiaire
SERVICES D'ASSISTANCE		
	OUI	OUI

(*) tels que définis réglementairement pour les soins et prothèses dentaires et les équipements Optiques éligibles en 2020 et les aides auditives en 2021

(†) dans la limite des Honoraires Limites de Facturation tels que définis réglementairement.

(1) La prise en charge de 2 équipements est autorisée en cas d'imbalance du centre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, amblyopie et/ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique sous réserve de mention sur l'ordonnance prescrite par l'ophtalmologiste. Les conditions de renouvellement s'appliquent alors à chacun des équipements séparément.

(3) en cas de panachage, le montant de remboursement de l'équipement sur la classe A est déduit de la garantie de l'équipement sur la classe B

FR - Frais Réels

BR - Base de Remboursement de la Sécurité Sociale

MR - Montant Remboursé par la Sécurité Sociale

PMSS - Forfait Médical de la Sécurité Sociale, soit 3.656 € en 2023

TM - Tarif Médical

(M) MEDICALE ET CHIRURGICALE (y compris hospitalisation médicale et chirurgicale de moins de 24 h et intervention chirurgicale sans hospitalisation)

ANNEXE 5 : Les Accords Castorama

- Accord ARTT du 23 novembre 1999
<https://www.cftc-castorama.com/accord-artt>
- [Accord sur le télétravail du 26 janvier 2021](#)
- Accord d'entreprise du 15 mai 2007
<https://www.cftc-castorama.com/accord-dentreprise>
- [Avenant à l'accord d'entreprise sur l'ancienneté du 9 mars 2023](#)
- Charte des relations sociales d 25 mai 2012
<https://www.cftc-castorama.com/charte-des-relations-sociales>
- Accord sur la prévoyance
<https://www.cftc-castorama.com/accord-relatif-sur-la-prevoyance>
- Accord Mutuelle
<https://www.cftc-castorama.com/accord-relatif-a-la-mutuelle>
- Accord sur le droit d'expression collective du 18 décembre 2014
<https://www.cftc-castorama.com/accord-sur-le-droit-dexpression-collective>
- Accord PSE suppression des métiers compta et assistante R.H et siège du 1er juin 2018
<https://www.cftc-castorama.com/accord-pse-suppression-des-metiers-compta-et-assistante-r-h-et-siege-du-1er-juin-2018>
- Accord PSE sur la fermeture de magasins du 2 juillet 2019
<https://www.cftc-castorama.com/accord-pse-sur-la-fermeture-de-magasins-du-2-juillet-2019>
- Règlement intérieur de Castorama du 22 juillet 2019
<https://www.cftc-castorama.com/reglement-interieur-de-castorama>
- Accord égalité homme/femme du 7 juillet 2021
<https://www.cftc-castorama.com/accord-egalite-homme-femme>
- Accord sur le travail dominical du 20 avril 2022
<https://www.cftc-castorama.com/wp-content/uploads/2023/07/Accord-dimanche-28-04-2022-signé.pdf>
- Grille de classification des métiers à Castorama
<https://www.cftc-castorama.com/grille-de-classification-des-metiers>
- Accord sur les mesures de conciliation vie professionnelle/vie personnelle
<https://www.cftc-castorama.com/accord-castorama-conciliation-vie-pro-vie-perso/>

Mes notes

Votre contact local :



Syndicat

cftc
castorama