

Le Commercial C.G.T



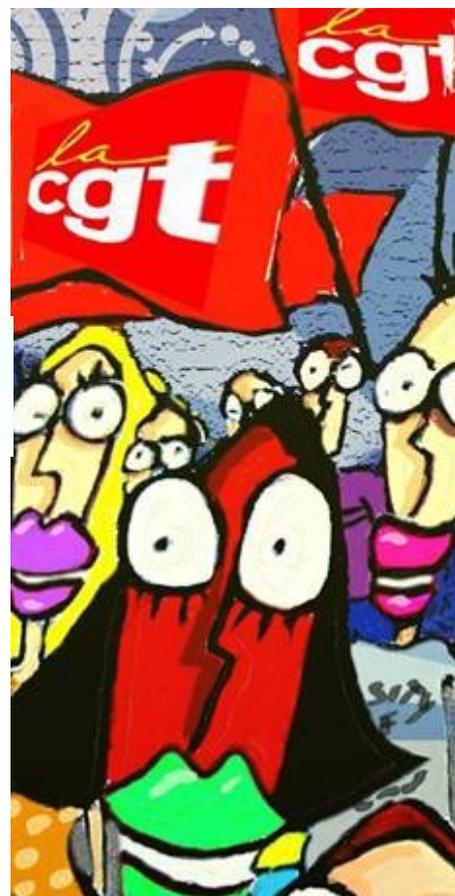
*La lutte,
c'est classe...*

...CONTRE CLASSE !

Loi Macron

Entretien avec

Gérard FILOCHE



N° 001 / Janvier 2015 / 1^{ère} année

Votre Revue trimestrielle de la Fédération Nationale

CGT des Commerciaux

Technico-commerciaux, Cadres de la vente, VRP,
Ingénieurs commerciaux et autres Commerciaux itinérants

**la
cgt**

FÉDÉRATION C.G.T DES COMMERCIAUX

Technico-commerciaux,
Cadres de la vente,
VRP, Ingénieurs commerciaux et
autres Commerciaux itinérants

LE COMMERCIAL C.G.T

Revue Trimestrielle
de la Fédération C.G.T
des Commerciaux

3 rue du Château d'Eau
75010 Paris
Bureau 102

Directeur de publication
Hervé DELATTRE
hdelattre.cgt@gmail.com

Comité de rédaction
Hervé DELATTRE
Françoise PERILLOUS
Jean LAMBERT
Edmond ANDREU

Mise en Page
Hervé DELATTRE

Bourse du Travail de Paris,
3 rue du Château d'Eau
75 010 PARIS
01 44 84 50 34
commerciauxcgt@gmail.com
commerciaux.reference-syndicale.fr

Tarif de l'abonnement annuel
40,00 €

Commission paritaire
EN COURS

Imprimé en France

Imprimerie Message 111 rue
Nicolas VAUQUELIN
31 100 TOULOUSE

N° 001

Février 2015

1 ème année

2 500 exemplaires.

Prochaine parution

Mai 2015

EDITORIAL

Hervé DELATTRE
Secrétaire Général



BIENVENUE A CE PREMIER NUMERO.

Vous tenez entre vos mains le premier numéro du « **Commercial CGT** ». Le nom de notre revue a été validé par la **commission exécutive fédérale**, afin de donner un prolongement logique de notre **dernier congrès** qui a acté le **changement de nom de notre fédération**. Notre revue aura **quatre parutions par an** et elle sortira tous les mois de **février, mai, septembre et décembre**. Chaque trimestre, vous y découvrirez des informations juridiques, concernant notre profession. Cette revue est la vôtre, que vous soyez en activité, retraité ou privé d'emploi.

Le **comité de rédaction** a souhaité ouvrir notre revue en rendant **hommage aux 17 victimes des attentats** perpétrés les 7, 8 et 9 janvier 2015. Une vague d'émotion sans précédent a vu se dresser des millions de nos concitoyens exprimant leur angoisse devant l'ignoble attentat frappant **Charlie Hebdo**. Le peuple dans sa diversité a **condamné** avec vigueur ces assassinats dirigés contre la **démocratie et la liberté d'expression**.

Il est crucial de ne pas ignorer **les arrières pensées** qui guident le **gouvernement** et **partis politiques** qui tentent de **recupérer l'émotion collective** et veulent se saisir de l'occasion pour faire **reculer** toujours plus les droits et les libertés des travailleurs, des retraités, des précaires et des privés d'emplois. **Nul ne peut utiliser à d'autre fin cette émotion collective**.

L'unité et le désir de **vivre ensemble** dans une société **plus fraternelle** ne doivent pas se transformer en une **union sacrée** qui tenterait de faire oublier la misère sociale causée par **les politiques économiques** menées ces dernières décennies. De même, on peut que s'inquiéter de l'utilisation de la légitime émotion qui traverse le pays, pour **multiplier les annonces** au nom de la « **lutte contre le terrorisme** », sur la prétendue nécessité de restreindre certaines libertés démocratiques.

Posons-nous la question: **un premier pas peut-il être fait dans le sens d'une solution conforme à l'aspiration de la paix et à la démocratie, dans une manifestation conduite par Hollande, Merkel, Cameron, etc ?**

Qui peut croire que ceux-là mêmes qui imposent **austérité, chômage, déréglementation dans tous les pays d'Europe sous l'égide de l'U.E**, puissent être qualifiés pour répondre à la volonté de justice sociale et à la défense des droits ?

Qui peut croire que ceux-là mêmes qui constituent, sous le commandement d'Obama, **la coalition semant la guerre et la désolation** en Syrie, en Irak, au Mali, en Libye,...puissent être qualifiés pour conduire et représenter la paix ?

C'est en combattant sur **le terrain de classes, sur nos revendications, en préservant l'indépendance qui est la nôtre, que la classe des travailleurs** apportera la contribution la plus fondamentale à la lutte pour **la démocratie et la paix**.

La meilleure réponse aujourd'hui pour la défense des droits et des libertés démocratiques, **c'est de combattre le pacte de responsabilité, la réforme territoriale et le projet de loi Macron, projet liberticide et de régression sociale**.

Sommaire

Dossier:

Rétrospective du droit social 2014

page 6.

Interview:

Gérard Filoche sur la loi Macron

page 17

Bernard Verron, Président de la CCVRP

page 24

Edmond Andreu, Responsable de la DLAJ Fédérale

page 26

Alain SERRE, Ancien Secrétaire Général de la fédération

page 29

Nos retraites, article de Pierre Oller

page 34

Vie syndicale: Réunion du syndicat de Toulon

page 36

Que se passe t-il dans la CGT ? par Hervé DELATTRE

page 41



Nous publions, ci-dessus le dernier strip dessiné par Charb pour Ensemble, le mensuel aux syndiqués de la CGT à paraître en février. Charb, qui compte parmi les dessinateurs assassinés avec Wolinski, Tignous, Honoré et Cabu, collaborait aussi avec notre presse CGT. Nos publions également le dernier dessin de Charb pour Options, le journal de la CGT cadres, l'Ugict-CGT, livré la veille de son assassinat.



SMIC VRP pour l'année 2015.

(Au dernier taux en vigueur au 1er janvier 2015)

$9,61 \times 520 = 4997,20 : 3 = 1665,74$ **SANS FRAIS** (tous les frais à la charge de l'employeur)

$9,61 \times 520 = 4997,20 : 0.70 = 7138,85 : 3 = 2379,61$ **AVEC FRAIS** (tous les frais à la charge du VRP)

*Normalement vous ne pouvez engager que 727,75 €uros de frais par mois soit 30 %,

Le reste étant votre salaire soit 1651,86 €uros restant.

Plafond de la sécurité sociale 2014

Montant du plafond de la sécurité sociale du 01/01/2014 au 31/12/2014

Plafond annuel 37 548 euros // Plafond trimestriel 9 387 euros // Plafond mensuel 3 129 euros

Plafond par quinzaine 1 565 euros// Plafond journalier 172 euros // Plafond horaire 23 euros

Source : arrêté du 7 novembre 2013 publié au Journal officiel du 19 novembre 2013.

Revalorisation du SMIC au 1er janvier 2015

François Rebsamen, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, a réuni les membres de la Commission Nationale de la négociation collective au sujet de la revalorisation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) au 1er janvier 2015. En application des mécanismes légaux de revalorisation, le taux horaire du SMIC sera porté, au premier janvier prochain à 9,61 euros bruts contre 9,53 euros depuis le 1er janvier 2014, soit 1457.52 euros bruts mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires. Cette revalorisation se montera donc à +0,8%.

Le minimum garanti sera quant à lui relevé de 0,2 % au titre de l'inflation et s'établira donc à 3,52 euros au 1er janvier 2015.

LA FEDERATION CGT DES COMMERCIAUX.





**NOUS SOMMES
CHARLIE**



Rétrospective du droit social Salariés 2014

2014, riche en changements, c'est achevée pour laisser place à une nouvelle année. En effet, beaucoup de vos droits ont évolué au cours de cette année. Évolutions législatives, nouveautés jurisprudentielles, revirement de jurisprudence : pour ne rien rater des principales évolutions que le Droit du travail a connu en 2014 et notamment de leurs impacts sur votre vie professionnelle, le Commercial CGT, vous propose un tour d'horizon des 10 points incontournables, à ne surtout pas oublier.

Point 1. Parentalité et vie familiale.

Un congé parental d'éducation redéfini. Le congé parental d'éducation, qui vous permet soit de **stopper provisoirement** votre activité professionnelle soit de la **réduire** pour vous **occuper de votre bébé**, a été profondément réformé l'été dernier. Désormais, **deux régimes sont appliqués** selon la date de naissance de votre enfant. Si votre chère petite tête blonde **est née à compter du 1er octobre 2014**, les nouvelles modalités s'appliquent. On vous dit tout.

Envie de vous occuper de votre enfant : le nouveau congé parental. Vous venez de devenir parents ou allez bientôt l'être ? Peut-être avez-vous envie de passer plus de temps avec votre bébé. Sachez que vous pouvez prendre **un congé parental d'éducation** qui vous permet de **réduire** ou de **cesser** totalement votre activité professionnelle pour **quelque temps**. La loi du **4 août 2014** a profondément réformé ce congé dont les nouveautés s'appliqueront pour les parents dont les enfants sont nés ou ont été adoptés à compter du **1er octobre 2014**. Pour les enfants nés avant, l'**ancien régime** du congé parental **s'applique**.

De nouveaux droits pour les salariés parents et les pacsés. De nouveaux droits ont été créés par la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes pour les salariés dont la situation familiale évolue. En effet, **depuis le 6 août 2014**, vous devez savoir que conclure un **PACS** avec votre compagnon ou votre compagne vous donne droit à **une autorisation d'absence de quelques jours**.

Votre femme (conjointe, partenaire, concubine) est enceinte ? Vous pouvez bénéficier **d'autorisations d'absences rémunérées** pour vous rendre aux échographies. Le futur papa bénéficie également, quant à lui, **d'une protection contre le licenciement**.

(1) Article L1225-4-1 du Code du travail; (2) Article L1225-16 du Code du travail; (3) Article L3142-1 du Code du travail; (4) Article L2242-5 du Code du travail

Point 2. Égalité entre les femmes et les hommes : quelles nouveautés ?

La loi pour l'**égalité réelle entre les femmes et les hommes** du 4 août 2014 est parue au Journal officiel le **mardi 5 août 2014**. Elle produit donc effet **le 6 août 2014**. Si ce texte crée de nouveaux droits pour les salariés, il induit également **de nouvelles obligations pour les entreprises**. En effet, ce texte de loi comporte notamment des dispositions relatives à cette **égalité dans la vie professionnelle**, cela implique donc des changements pour l'employeur, qui va avoir de nouveaux impératifs et pour les salariés qui vont bénéficier **de droits nouveaux**.

Protection contre le licenciement Rappelons que la femme enceinte bénéficie d'une **protection contre le licenciement** pendant et après son congé de maternité. Le contrat d'un salarié ne peut pas être **rompu par l'employeur** pendant **les 4 semaines** suivant la naissance de son enfant sauf si le chef d'entreprise justifie **d'une faute grave de l'intéressé** ou de son **impossibilité** de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant (1).

De nouvelles autorisations d'absences. De nouvelles absences doivent être accordés au futur parent, notamment pour que **le conjoint salarié** de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, puisse se rendre à **trois** des examens médicaux obligatoires (échographies) liés à la grossesse (2). De surcroît, l'employeur **doit accorder**, au titre **des congés pour événements familiaux**, **4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité** (3).

Négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale. La négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle entre **les femmes et les hommes dans l'entreprise** porte sur l'égalité salariale et les mesures permettant de l'atteindre (4). Doivent donc être abordées et traitées lors de cette négociation, la définition et la programmation de mesures permettant **de supprimer les écarts de rémunération** entre les collaboratrices et les collaborateurs. Cela revient à créer une négociation unique et globale sur l'égalité professionnelle. **Les représentants du personnel ont donc également leur rôle à jouer**.

Point 3 .Relation contractuelle.

Un temps partiel remodelé. Afin de rendre moins précaire la situation des salariés qui ne sont pas à temps complet, le **temps partiel a été réformé**. La principale mesure de la réforme **est celle de la durée plancher fixée à 24 heures par semaine, applicable depuis le 1er juillet 2014.**

Contrat à temps partiel : de nouvelles mesures au 1er juillet 2014. La suspension de la mesure relative à la durée minimale de 24 heures des contrats de travail à temps partiel, qui avait été décidée par le Gouvernement au mois de janvier, **touche à sa fin (1)**. Les contrats de travail à temps partiel signés à partir du 1er juillet 2014 **doivent comporter une durée minimale de 24 heures hebdomadaires (1)**. Toutefois, cette disposition connaît des aménagements et des exceptions.

Une période transitoire pour les contrats en cours : Cette durée plancher de 24 heures hebdomadaires **ne s'applique pour le moment qu'aux contrats conclus à partir du 1er juillet 2014, mais aussi à ceux qui ont été signés avant la mesure de suspension, c'est-à-dire entre le 1er et le 22 janvier 2014.** Par conséquent, les salariés à temps partiel qui ont conclu leur contrat de travail avant le 1er janvier 2014 ne bénéficient pas de ce seuil avant **le 1er janvier 2016**. Ils peuvent toutefois demander à l'employeur d'appliquer le plancher **de 24 heures**.

Des dérogations possibles au plancher horaire : Comme toute mesure, le bénéfice de cette durée minimale connaît des **exceptions. La dérogation peut venir ...de l'employeur :** il ne peut **refuser** l'application de cette durée minimale qu'aux salariés dont le contrat de travail est déjà en cours au moment de l'entrée en vigueur de la loi et **sous réserve de justifier** de cette impossibilité par des raisons liées à l'activité économique de l'entreprise.

...Du salarié : à sa demande écrite et motivée, **le salarié peut**, pour des contraintes personnelles (par exemple s'occuper d'un enfant), ou afin de pouvoir cumuler plusieurs emplois, **demandeur à occuper un temps partiel plus petit (3)**. Cette demande est **obligatoirement acceptée** pour le jeune salarié qui poursuit des études.

...D'un accord de branche : le salarié peut se voir offrir un contrat de travail d'une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures **si un accord y autorise l'employeur (4)**. En effet, par la voie de la négociation, les syndicats peuvent instaurer une dérogation au plancher minimal, **pour tenir compte de l'activité spécifique de l'entreprise notamment.(1)**

(1) Article 20 III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014

(2) Article L3123-14-1 (3) Article L3123-14

(4) Article L3123-14-3 du Code du travail

Point 4. .Modification de la rémunération

Pour la première fois, les juges apportent une réponse inattendue à la question **de la modification de la rémunération d'un salarié sans son accord**. Selon la Haute Cour, **la modification minimale ou non défavorable** quant au salaire perçu par le salarié **ne constitue plus un manquement suffisamment grave** empêchant la poursuite du contrat de travail !

Rémunération sans l'accord du salarié : la résiliation judiciaire pas toujours justifiée. Dans deux arrêts du 12 juin 2014, la **Cour de cassation** revient sur le principe selon lequel toute **modification unilatérale de la rémunération du salarié** justifie une **résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur**. Ces décisions frappent comme un véritable coup de tonnerre pour les salariés. Si elle admet toujours que cette modification ne peut se faire sans le consentement du salarié, elle refuse aujourd'hui de considérer la modification unilatérale de la rémunération par l'employeur comme un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail lorsque :

Le changement du mode de rémunération n'entraîne pas d'influence défavorable sur le montant du salaire perçu par le salarié. La modification porte sur **une faible partie de la rémunération**.

Dans la **première affaire**, un salarié percevait une **rémunération fixe**, complétée par des **commissions** calculées à des taux variables par référence à une grille annexée à son contrat de travail. Un **avenant** lui a été proposé en vue de la **modification de sa rémunération**, qu'il a refusé. Dénonçant par la suite **une modification unilatérale de son contrat de travail**, le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande en **résiliation judiciaire** de son contrat de travail **aux torts de l'employeur**. Mais la **Cour de cassation**, constatant que la **modification du mode de rémunération** (en l'espèce des éléments **variables** de la rémunération) par l'employeur n'avait pas exercé **d'influence défavorable** sur le montant de la rémunération perçue par le salarié pendant des années, a estimé que la demande de résiliation du contrat **aux torts de l'employeur ne pouvait être acceptée**. En d'autres termes, la **modification unilatérale** du mode de **rémunération**, bien que constituant **une faute** de l'employeur, n'est pas suffisamment **grave** pour justifier **une rupture à ses torts** dès lors que ce nouveau mode est plus avantageux pour le salarié, ou du moins qu'il ne lui est **pas préjudiciable**.

Dans la **seconde affaire**, un salarié, engagé comme **VRP**, avait vu son taux de commissionnement diminuer (et passer de 33% à 25% sur la vente de photocopieurs). Contestant la modification de sa **rémunération sans son accord**, il a demandé au juge de rompre son contrat en raison de la faute commise par

son employeur. Là encore les juges de la **Haute juridiction refusent d'accéder** à la demande du salarié, cette fois-ci au motif que **cette modification unilatérale** ne portait que sur une **faible partie** de la rémunération. Le manquement de l'employeur, qui avait imposé à son salarié une baisse minimale de sa rémunération, **n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail**.

Ces deux décisions, rendues dans le cadre de demandes de **résiliation du contrat de travail** devant le juge, pourraient également s'appliquer à la **prise d'acte**, qui ne pourrait être justifiée lorsque la modification n'entraîne pas une **influence défavorable** sur la rémunération ou **ne porte pas sur une partie importante** de la rémunération.

Pour conclure, bien que l'employeur **ne puisse pas imposer une modification de sa rémunération** au salarié, le **non-respect** de cette obligation **ne peut pas entraîner la rupture du contrat à ses torts**, lorsque la **modification n'entraîne pas d'influence défavorable** sur le montant du salaire, ou qu'elle porte sur une **faible partie de la rémunération**. Lorsque l'employeur **modifie la rémunération** de salariés, le **comité d'entreprise** peut parfois être amené à **être consulté**. Le salarié conserve la possibilité d'agir devant le Conseil des prud'hommes afin de **réclamer le paiement intégral de sa rémunération**, dès lors qu'il est dans son droit.



- (1) Cass.Soc. 12 juin 2014, n°13-11448;
- (2) et n°12-29063 code du travail.
- (4) Article L3123-14-3 du Code du travail

Point 5. Création d'un échange supplémentaire avec l'employeur : l'entretien professionnel.

La **formation professionnelle**, qui est, un levier central d'accès, de maintien et de retour à l'emploi a été au cœur de l'actualité **du droit du travail en 2014**. Sachez qu'un nouvel échange avec votre employeur a été créé. Il s'agit de **l'entretien professionnel** qui est consacré à vos perspectives d'évolution. Beaucoup de dispositions relatives à cette thématique seront, quant à elles, applicables à compter **du 1er janvier 2015**.

Amélioration de la formation professionnelle des salariés. La **formation professionnelle** est l'un des leviers centraux d'accès, de maintien et de **retour à l'emploi**. Face au **chômage** actuel et les nombreux changements professionnels qui ponctuent la vie des salariés, le Gouvernement a légiféré.

Voici, en 4 points, ce que prévoit la loi pour les salariés. La **loi** est relative à la **formation professionnelle**, à l'emploi et la démocratie sociale et transpose **l'ANI du 14 décembre 2013**. Concentrons-nous sur le titre dédié à la formation professionnelle. **Que prévoit-il pour les salariés ?**

1. Compte personnel de formation (CPF).

Dispositif central de la réforme et relais du DIF à compter du **1er janvier 2015**, le CPF offre aux salariés et aux **demandeurs d'emploi** les moyens et les droits de **se former** et de construire leur carrière. Ceux-ci ne doivent plus **perdre leurs droits à la formation** quand ils changent d'emploi ou quand ils connaissent une période de **chômage**. Le **CPF** sera ouvert dès l'entrée sur le marché du travail (**dès l'âge de 16 ans**). Il est attaché à la personne, de ce fait, les salariés conserveront leurs droits **tout au long de leur vie professionnelle, jusqu'au départ en retraite**, quelle que soit l'évolution de leur vie professionnelle (1).

Tout **salarié** bénéficiera d'un nombre d'heures **annuel** plafonné à **150 heures** sur une durée de **9 ans** qui pourra être utilisé pour des **formations qualifiantes** qui permettront d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme).

2. Entretien professionnel.

Tous les salariés français doivent bénéficier d'un **entretien professionnel** (à distinguer de l'entretien annuel d'évaluation), au minimum **tous les 2 ans** (2). Il est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de **qualifications et d'emploi**. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de différents congés ou périodes (maternité, congé parental d'éducation, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, temps partiel, mandat syndical...).

Tous les 6 ans, cet entretien doit permettre à chaque salarié de faire avec son employeur, un bilan de son **parcours professionnel** dans l'entreprise.

Dans les entreprises de plus de **50 salariés**, le **CPF** du salarié sera abondé si les entretiens professionnels n'ont pas eu lieu.

3. Apprentissage.

Les contrats d'apprentissage peuvent désormais être conclus dans le cadre d'un **CDI** qui comprend une période d'apprentissage pendant laquelle l'apprenti bénéficie des mêmes protections qu'aujourd'hui (3).

4. Conseil en évolution professionnelle.

Toute personne pourra bénéficier, à titre gratuit, d'un **conseil en évolution professionnelle** dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite (4). Cela permettra au salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et de l'aider dans son orientation professionnelle, et ce, afin de favoriser l'élaboration et la conduite d'un **projet professionnel**. L'objectif est de favoriser l'évolution et la **sécurisation du parcours professionnel**. L'objectif de cette loi est que plus de salariés accèdent à la formation, notamment dans les petites entreprises



(1) Version à venir au 1er janvier 2015 des articles L6323-10 et suivants du Code du travail. (2) Article L6315-1 du Code du travail. (3) Article L6222-7 du Code du travail. (4) Version à venir au 1er janvier 2015 de l'article L6111-6 du Code du travail.

Point 6. Demandeur d'emploi. La nouvelle convention chômage.

Vous **alternez régulièrement** période d'emploi et de chômage. Sachez que depuis le **1er octobre 2014**, si tel est votre cas, vous disposez de nouveaux droits : **droits rechargeables, cumul salaire/allocations Pôle Emploi...**

De plus, une période de mise en situation en milieu professionnel, ouverte à toute personne faisant l'objet d'un **accompagnement social** ou **professionnel personnalisé** a été mise en place.

Alternance emploi et chômage : de nouveaux droits pour les demandeurs d'emploi. La nouvelle **Convention d'assurance chômage 2014** met en place de nouvelles règles d'indemnisation chômage qui sont applicables **dès le 1er juillet 2014**. Mais pour celles concernant les salariés qui **alternent régulièrement** emploi et chômage il va falloir attendre le 1er octobre. Elles concernent surtout les salariés qui sont dans les situations **les plus précaires**, et qui occupent des emplois **en CDD** ou qui enchaînent les contrats d'intérim. Au final près d'un demandeur d'emploi indemnisé par Pôle emploi sur deux, est concerné.

Droits rechargeables : plus une personne travaille, plus elle a de droits à l'assurance chômage. Ces salariés-là, du fait de leur contrat de travail **atypique**, connaissent des durées **d'indemnisation plus courtes** que ceux qui perdent un emploi en CDI (en raison d'une durée d'activité plus courte). En effet, en moyenne, lors de leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, un salarié qui était en CDD ou en contrat de mission peut prétendre à une indemnisation d'environ **1 an** (respectivement 392 et 325 jours), contre **2** pour ceux qui étaient en CDI (665 jours). Face à ce constat, un mécanisme de droits **rechargeables** voit le jour à compter du **1er octobre 2014** (1).

Dans le cadre d'une **alternance** de périodes travaillées et non travaillées, le demandeur d'emploi **conserve** l'ensemble de ses **allocations** en cas de reprise d'emploi, y compris de courte durée : le chômeur qui retrouve un emploi sans avoir consommé l'intégralité de ses droits au chômage conserve **son reliquat**, qu'il peut utiliser en cas de nouvelle perte d'emploi. En outre, si le demandeur d'emploi arrive **en fin d'indemnisation**, Pôle emploi procède à une recherche des éventuelles **périodes d'activité** qui pourraient lui ouvrir de nouveaux droits à indemnisation. Le rechargement des droits est possible à condition que le salarié ait travaillé **au moins 150 heures** au titre d'une ou plusieurs activités exercées antérieurement. **Par conséquent, la durée d'indemnisation se trouve prolongée.** Même si les titulaires de **contrats courts** sont les principaux concernés par la mesure, peuvent également l'être les salariés en contrat à durée indéterminée qui, par exemple, perdent leur emploi au stade de leur période d'essai.

Cumul du salaire avec l'allocation chômage : suppression des seuils. Un salarié qui alterne périodes travaillées et périodes non travaillées peut cumuler la rémunération qu'il tire de son activité professionnelle avec l'allocation qui lui est versée par **Pôle emploi**. Ce cumul est désormais possible, quel que soit le nombre d'heures travaillées dans le mois, à condition toutefois que le cumul des 2 n'ait pas pour **effet de dépasser** le salaire qui était perçu par le salarié antérieurement à la perte de son emploi. **L'allocation versée** dans ce cadre est donc plafonnée au niveau du salaire antérieur. **Tous les seuils qui étaient jusque-là appliqués au dispositif d'activité réduite sont supprimés (70% de l'ancienne rémunération, 110 heures mensuelle, 15 mois de cumul).**



(1) Articles 28 et 29 du Règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014; (2) Articles 30, 31 et 32 du Règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014.

Point 7. La généralisation de la portabilité des garanties frais de santé.

Depuis le **1er juin 2014**, les règles concernant la possibilité pour un salarié qui perd son emploi de continuer à bénéficier de sa couverture complémentaire frais de santé ont évolué. En effet, si vous avez perdu votre travail, sachez que la **portabilité des garanties de frais de santé** est possible pendant une durée de **12 mois** et a été étendue à l'ensemble des salariés.

Portabilité des garanties frais de santé au 1er juin 2014. À compter du **1er juin 2014**, les règles concernant la possibilité pour un salarié qui perd son emploi de continuer à **bénéficier de sa couverture** complémentaire frais de santé évoluent. La portabilité de ces garanties existe déjà depuis 2008. En effet, elle a été instituée par **l'ANI du 11 janvier 2008** qui prévoyait la possibilité pour certains salariés qui se retrouvent au chômage et leurs ayants droit de continuer à bénéficier de leurs garanties santé et prévoyance pendant une durée de **9 mois**, après la rupture de leur contrat de travail. **Toutefois cet avantage ne bénéficiait pas à**

tous les salariés. Proposée à **l'article 2 de l'ANI du 11 janvier 2013 et reprise par la loi relative à la sécurisation de l'emploi**, la portabilité de ces droits est confirmée et étendue à tous les salariés. Sa durée est également allongée puisqu'elle passe de **9 à 12 mois**. C'est à compter du **1er juin 2014** que cette portabilité allongée devient effective en ce qui concerne les garanties de la couverture santé. Il faudra attendre le **1er juin 2015** pour ce qui est de l'allongement de la **portabilité des garanties prévoyance** (décès, incapacité de travail et invalidité).

Une application étendue. Tous les salariés n'étaient auparavant pas concernés par cette portabilité, puisque **l'ANI de 2008** ne s'appliquait qu'aux employeurs des branches représentées par **le Medef, la CGPME et l'UPA**. Cette portabilité, désormais codifiée à **l'article L911-8 du Code de la sécurité sociale**, est applicable à l'ensemble des employeurs qui sont soumis à ce texte et **donc à tous les salariés**. Elle intègre également la portabilité des garanties liées à la maternité au **1er juin 2014**, qui ne l'étaient pas jusqu'à présent.

Une portabilité plus longue. Pour profiter de la portabilité, le salarié qui se retrouve sans emploi doit avoir **bénéficié** au cours de son contrat de travail des garanties complémentaires santé. En outre, la rupture de son contrat de travail **doit lui ouvrir droit à indemnisation par l'assurance chômage**, ce qui exclut notamment les salariés **démisionnaires** ainsi que les demandeurs d'emploi **non indemnisés**. Pour autant, lorsqu'il lui est reproché une **faute lourde** – bien qu'il ait droit au chômage - **il est exclu du bénéfice de cette portabilité**. Le salarié **est informé** de la possibilité qu'il a de bénéficier de ce maintien **par l'employeur** dans le **certificat de travail** au moment où il quitte l'entreprise. **Le demandeur d'emploi qui souhaite en profiter** doit justifier auprès de cet organisme qu'il remplit les conditions nécessaires pour en bénéficier. Lorsque le demandeur d'emploi remplit ces conditions, les garanties dont il bénéficiait auprès de son ancien employeur, lui sont maintenues gratuitement (**le financement est assuré par l'entreprise et les salariés en activité**) du jour de la rupture de son contrat et pour toute la durée de son indemnisation par le Pôle emploi, pour une durée égale à celle de son dernier contrat de travail et au maximum de **12 mois**. **Par exemple, le salarié qui a eu un contrat de travail d'une durée de 8 mois bénéficie du maintien de sa couverture santé pendant 8 mois.** Celui dont le contrat de travail a duré **3 ans** bénéficie de cette portabilité pendant **12 mois au maximum**. Si le salarié retrouve une activité après 3 mois de chômage, le maintien des droits cesse puisqu'il cesse de remplir l'une des conditions nécessaires à son bénéfice, celle d'être demandeur d'emploi. Celui qui n'a pas cotisé assez longtemps pour s'ouvrir des droits au chômage est exclu du dispositif, car bien qu'étant demandeur d'emploi, il est non indemnisé. Loi n°2013-504, 14 juin 2013 et article L911-8 du Code de la sécurité sociale.

Point 8 . Retraite.

Réforme des retraites. Autre réforme d'envergure : celle du système de retraite du **20 janvier 2014** !

Vos droits en la matière ont été **fortement impactés** et, sans se mentir, pas forcément **dans un sens qui vous est favorable**. Entre **allongements de la durée des cotisations, hausse de ces cotisations, suppression de l'exonération des majorations de pension pour les retraités ayant élevé au moins 3 enfants**, les salariés sont les grands lésés.

Les Français face à la retraite : qu'en attendent-ils et que faut-il en attendre ?

Les salariés français attendent beaucoup de leur retraite, car selon eux, cette période rime avec bonheur. Mais entre les attentes qu'ils expriment et ce que la loi prévoit, il y a parfois un décalage. **Qu'attendent les Français de leur retraite et qu'auront-ils vraiment ?**

Âge de départ à la retraite, pension de retraite, cumul emploi-retraite ... un récent sondage (1) révèle la vision et les attentes des salariés français seniors en ce qui concerne leur départ à la retraite. **L'occasion de faire le point sur ce qui les attend vraiment et donc de revenir sur la récente réforme des retraites.**

L'âge de départ à la retraite. Les plus de **50 ans** aimeraient partir à la retraite, dans leur majorité, à **61 ans**. Conscients de la réalité, ils restent néanmoins réalistes en prévoyant un départ effectif à la retraite à l'âge de **63 ans 1/2** (40% des seniors actifs pensent même partir à la retraite après **65 ans**). Bien que la réforme des retraites n'ait pas directement reculé l'âge légal de départ à la retraite (**qui reste fixé à 62 ans**), le nombre de trimestres à cotiser a, quant à lui **augmenter**, reportant, de fait, l'âge de départ à la retraite pour de nombreux salariés. **Toutefois, les salariés les plus proches de la retraite (nés avant 1958) ne sont pas concernés par cette revalorisation du nombre de trimestres nécessaire pour un départ en retraite à taux plein.**

La situation financière des retraités. Lorsque l'on demande les mots qui leurs viennent à l'esprit lorsque l'on évoque la retraite, beaucoup pensent au temps libre dont ils vont pouvoir profiter, aux loisirs et aux voyages. **Peu d'entre eux associent la retraite avec l'argent et le pouvoir d'achat.** Et pour cause ! Les retraités qui ont une retraite moins bien que ce qu'ils avaient imaginé évoquent en premier lieu leurs faibles revenus et leur petite pension de retraite. Et même si leur retraite se passe plutôt bien, ils sont **52% à avouer qu'en ce qui concerne l'argent, leur retraite se passe moins bien que prévu. L'argent semble donc être la principale source de déception chez les**

retraités. Même si la réforme des retraites ne prévoit pas de baisse ou de gel des pensions de retraite, leur **revalorisation** a été reportée dans le temps et aura lieu non plus au **1er avril**, mais au **1er octobre** de chaque année (sauf pour les petites pensions de retraite) (2), permettant ainsi au Gouvernement de faire une économie de **la revalorisation sur 6 mois.**

Le cumul emploi-retraite. Près de 1/3 des seniors en activité aimeraient **continuer de travailler** après l'âge légal de départ à la retraite. Cette proportion assez conséquente s'explique en partie pour des raisons financières puisque bon nombre de retraités connaissent **un manque à gagner** lors du passage de la vie active à la retraite. Notons que la proportion de retraités qui retournent sur le marché du travail a plus que doublé ces 5 dernières années. Dans certains cas, il est possible de cumuler le salaire tiré de cette activité et la pension de retraite.

Cependant, si le revenu dépasse un certain plafond, la pension de retraite du salarié pourra être réduite (3). En outre, à partir du **1er janvier 2015**, le cumul emploi-retraite ne permettra plus d'ouvrir de nouveaux droits à la retraite. Le salarié cotisera toujours au régime de l'assurance retraite, mais ces cotisations ne seront pas génératrices de nouveaux droits à retraite (4). La réforme des retraites prévoit aussi de mieux prendre en compte la pénibilité. Pour cela, les représentants du personnel des entreprises d'au moins 50 salariés employant des salariés exposés aux facteurs de risque professionnel sont amenés à négocier sur ce thème avec le chef d'entreprise (5). (1) Sondage Harris pour l'Institut français des seniors, avril 2014 ; (2) Article L.161-23-1 du Code de la sécurité sociale;



(3) Article L.161-22 du Code de la sécurité sociale; (4) Article L.161-22-1 A du Code de la sécurité sociale; (5) Article L4163-2 du Code du travail à venir au 1er janvier 2015.

Point 9. Rupture conventionnelle.

L'articulation de la rupture conventionnelle : quand est-elle possible ?

Tout au long de 2014, les Hauts magistrats ont eu à se prononcer sur la **rupture conventionnelle**, notamment lorsqu'elle intervient dans des cas bien spécifiques ou lorsque le **salarié souhaite la remettre en cause**. S'agissant d'un dispositif encore récent, la jurisprudence en dessine petit à petit le contour. **Ainsi, on sait désormais que : l'erreur contenue dans la convention sur la durée du délai de rétractation n'entraîne pas la nullité de la rupture conventionnelle**; il en va de même du défaut d'information du salarié sur la **possibilité qui est la sienne de se faire assister au cours de l'entretien préalable** ; rompre le contrat par le biais d'une rupture conventionnelle au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est possible.



tion contre la rupture du contrat devait donc s'appliquer. La Cour d'appel a débouté l'intéressée de ses demandes. La Cour de cassation est du même avis. En effet selon les Hauts magistrats, sauf en cas de **fraude ou de vice du consentement**, une rupture conventionnelle peut être **valablement conclue** au cours de la période de suspension consécutive à un **accident du travail ou une maladie professionnelle**. **Ce qu'il faut retenir** : tout d'abord, rappelons que la rupture conventionnelle est un mode de rupture **amiable** du contrat de travail. **Elle découle d'une volonté commune** (article L1237-11 du Code du travail). Désormais, au vu de cette jurisprudence, en dehors de toute fraude ou vice du consentement, une rupture conventionnelle peut tout à fait intervenir, y compris pendant une suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. De ce fait, le salarié ne devra pas avoir subi de pression de l'employeur pour signer la convention de rupture amiable.

La Cour de cassation apporte là une **précision inédite** et importante qui vient contrecarrer la position de l'administration. En effet, cette dernière précisait **que pendant l'arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle la rupture conventionnelle ne peut être signée** (Circ. DGT n°2009-04 du 17 mars 2009). L'administration s'appuyait sur l'article L1226-9 du Code du travail qui dispose qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur **ne peut rompre ce dernier** que s'il justifie soit d'une **faute grave de l'intéressé**, soit de son **impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie**. Les Hauts magistrats font également un pied de nez aux partenaires sociaux qui souhaitent écarter une telle possibilité lors de la signature de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 instituant ce mode alternatif de rupture du contrat de travail. Cass. Soc. 30 septembre 2014, n°13-16297.

Désormais, **rupture conventionnelle et accident du travail ne sont plus incompatibles**. La Cour de cassation vient de rendre une décision pour le moins **surprenante et tout à fait inédite** : une rupture conventionnelle peut être conclue au cours de la période de suspension consécutive à un **accident du travail ou une maladie professionnelle**. Dans cette affaire, une **salariée a été victime d'un accident du travail** qui a engendré un **arrêt de travail**. À la fin de son arrêt, la salariée a repris son activité professionnelle **sans avoir été convoquée à une visite de reprise par le médecin du travail**. Une rupture conventionnelle a par la suite été conclue et homologuée par l'inspecteur du travail. La salariée a saisi la juridiction **prud'homale** afin qu'elle reconnaisse la nullité de la **rupture conventionnelle** et condamne l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement nul. La collaboratrice s'appuie sur le fait qu'en l'absence de visite de reprise, le contrat devait être considéré comme étant toujours suspendu. **La protec-**



Point 10. Harcèlement au travail.

Harcèlement sexuel et moral. Le harcèlement est malheureusement un fléau connu par bon nombre de salariés. Une chose est sûre, si vous êtes confronté à ce calvaire, il vous **faudrait trouver la force de le dénoncer**, continuer à subir n'est pas tolérable. Certains salariés l'ont fait. Les juges ont donc eu à se prononcer à plusieurs reprises sur des faits de **harcèlement moral et sexuel** au cours de cette année.

Un collègue tente de me séduire avec insistance et dépasse les bornes. Quels faits sont considérés comme du harcèlement sexuel? . Un salarié ne doit en aucun cas subir des faits de **harcèlement sexuel sur son lieu de travail**. Le fait de pincer les fesses d'une salariée à plusieurs reprises a été reconnu comme tel par les juges.

Le principe. Le harcèlement sexuel est constitué par des propos et comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (1). **Est assimilée à du harcèlement sexuel la pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.**

Constitue du harcèlement sexuel : un chef de service avait pincé les fesses d'une salariée à plusieurs reprises et provoquait des altercations avec elle sur le lieu de travail chaque fois qu'elle refusait de déjeuner avec lui (2).

Le fait pour un salarié d'organiser un rendez-vous pour motif professionnel en dehors de l'entreprise avec une salariée qui était sous ses ordres, dans une chambre d'hôtel (3).

Le fait d'adopter **un comportement grossier** à l'égard de deux collègues féminines et leur faire des propositions d'ordre sexuel en échange d'avantages professionnels (4).

Le fait de faire parvenir à une jeune femme de longs courriers manuscrits, de nombreux courriels par lesquels le salarié en cause lui faisait des propositions et des déclarations qu'il lui a exprimé le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui a adressé des invitations qu'elle a toujours refusées et lui a fait parvenir des bouquets de fleurs (5).

Souvent les juges sont amenés à distinguer des faits qui relèvent de la drague maladroite des faits de harcèlement.

Ainsi, la qualification de harcèlement sexuel a été écartée dans une affaire où un PDG avait effleuré les mains d'une salariée au moment de la pause-café devant d'autres salariés, lui avait fait du pied sous la table et lui avait dit qu'il l'aimait (6).



Explications. Vous êtes victime de **harcèlement sexuel sur votre lieu de travail** ? Vous vous retrouvez impuissant face à cette situation et ne savez pas comment réagir ? Vous ne devez pas attendre que la situation s'envenime et devez sortir de votre silence, votre santé en dépend. **Sachez que plusieurs options s'offrent à vous.** Vous pouvez, au sein même de votre entreprise vous adresser : directement à votre employeur si celui-ci n'est pas l'auteur de vos tourments, **aux représentants du personnel**. Vous n'osez pas aborder le sujet de vive voix et préférez procéder par écrit. Vous pouvez également prendre contact avec le **médecin du travail** ou encore **l'inspecteur du travail**.



(1) Article L1153-1 du Code du travail ; (2) CA Versailles, 11e ch., 27 octobre 2009 ; (3) Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-12930 ; (4) Cass. Soc. 3 février 1999, n°97-44558 ; (5) Cass. Soc. 28 janvier 2014, n°12-20497 (6) CA Douai 10 septembre 1997.

Le point de vue de la CGT sur ce sujet...

Point 1 :

Le congé d'éducation parentale reste de trois ans, mais doit être pris à égalité entre le père et la mère, soit 18 mois pour l'une et l'autre.

Sous couvert d'égalité hommes/femme, cette mesure reviendra dans les faits à réduire ce congé à 18 mois.

En effet, force est de constater que ce sont principalement les femmes qui prennent ce congé, car les différences de niveau de salaires en France font que dans la majorité des couples, le salaire masculin est plus élevé que celui de la femme.

Autant il est parfois possible pour les couples d'accepter une diminution du salaire le moins élevé, autant la majorité ne pourra se passer du salaire principal.

D'ailleurs, le gouvernement a déjà annoncé qu'il attendait une économie de plus de 100 millions sur ce dispositif.

Point 3 :

La loi sur le temps partiel minimal à 24 heures connaît déjà tellement d'exception qu'elle ressemble de plus en plus à une coquille vide.

Les employeurs font pression sur les salariés pour qu'ils demandent des horaires réduits, et vu la situation de l'emploi, les salariés n'ont d'autre choix que d'accepter.

Point 6 :

La question des droits rechargeables a été débattue, ce qui a permis à la CGT de mettre en avant ses arguments concernant leur mise en œuvre. Nous avons, alors, soulevé la question de l'indemnisation, notamment les conséquences de la fin de la règle de réadmission, qui permettait de prendre en compte les périodes travaillées pour recalculer son allocation. En effet la suppression de la règle de réadmission a pour conséquence d'obliger les allocataires à aller au bout de leurs droits même s'ils sont très bas et même s'ils retravaillent à un meilleur salaire : **environ 100.000 chômeurs indemnisés se retrouvent lésés**, parfois avec des allocations de quelques euros par jour pendant 1, 2 voire 3 ans. Ils perdent parfois les 3 / 4 des allocations auxquelles ils pouvaient prétendre avant le 1er juillet.

Point 8 :

Pour que l'ensemble des salariés d'aujourd'hui et de demain puissent avoir confiance dans notre système de retraite, condition indispensable à sa robustesse, les droits qui y sont associés doivent être définis et égaux pour tous.

Pour s'inscrire dans une dynamique de progrès social, la CGT préconise 4 axes d'actions :

- ▶ Rétablir l'âge d'ouverture des droits à 60 ans, avec une retraite d'au moins 75% du salaire d'activité pour la majorité des salariés et au moins égale au SMIC (que la CGT revendique à 1700 euros),
- ▶ Tenir compte de la pénibilité par des mesures d'anticipation d'âge avant 60 ans,
- ▶ Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes,
- ▶ Assurer une retraite de haut niveau pour le plus grand nombre et en particulier les plus jeunes d'entre nous.

Pour financer le rétablissement et l'extension des droits constitutifs d'une retraite satisfaisante pour toutes et tous, nous proposons deux types de mesures :

A court terme :

Revenir sur les 200 milliards d'euros d'aides publiques aux entreprises, notamment en supprimant les exonérations de cotisations sociales qui n'ont pas montré d'efficacité en matière d'incitation à l'emploi stable. Celles-ci s'élèvent aujourd'hui à près de 30 milliards d'euros par an,

- ▶ Récupérer les 80 milliards de fraude et d'évasion fiscales,
- ▶ Atteindre l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ce qui permet d'augmenter les ressources du système de 10 milliards d'euros aux horizons 2020.

A plus long terme :

- ▶ Revoir le calcul de la cotisation employeur de sorte de la moduler en fonction de la politique salariale et d'emploi et de la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise,
- ▶ Créer une contribution sociale sur les revenus financiers des entreprises, au même taux que les cotisations assises sur le travail. Cette mesure permettrait de dégager 20 à 30 milliards d'euros par an,
- ▶ Assoir l'assiette des cotisations sociales sur l'ensemble des rémunérations (primes, intéressement, participation ...).

Les clefs pour comprendre.

Par Hervé DELATTRE.

Pacte de responsabilité et projet de loi Macron.

En ce début d'année, entre en vigueur de **nouvelles exonérations de cotisation sociales et fiscales d'un montant annuel de 6,5 milliards d'euros dans le cadre du pacte de responsabilité**. Et le **26 janvier** a débuté à l'Assemblée Nationale, en séance plénière, l'examen du projet de loi **Macron** qui, pour « alléger les obligations des entreprises », sabre dans plus de **70 articles du Code du Travail**.

Bien que nous pourrions résumer très simplement le **projet Macron**, par cette formule : **moins de droits pour les travailleurs et les retraités et plus de droits et de liberté pour les patrons !** Nous avons décidé d'informer nos lecteurs sur les conséquences du **pacte de responsabilité et de la loi Macron**, qui ne sont rien d'autre, qu'une déclaration de guerre du gouvernement à la classe ouvrière.

1er janvier : Mise en place du pacte de responsabilité.

Le **patronat** bénéficiait déjà d'une trentaine de milliards d'euros par ans d'exonérations de cotisations sociales décidées par les gouvernements depuis 20 ans. Le **pacte de responsabilité**, qui est rentré véritablement en vigueur le **1er janvier 2015**, va accroître considérablement ce montant, rendant les patrons comme véritable assisté de la République.

Baisse des cotisations patronales pour les salaires de 1,6 SMIC, soit environ **4,5 milliards d'euros**. Au niveau du SMIC, **le patronat ne paiera plus aucune cotisation sociale !** En 2016, ces exonérations seront encore étendues aux salariés jusqu'à 3,5 SMIC, représentant **4,5 milliards d'euros de cadeaux supplémentaires pour les patrons**.

Baisse des cotisations des travailleurs indépendants. Baisse de la contribution sociale de solidarités des sociétés (C3S) pour arriver à une **suppression totale de cette contribution en 2017 (cela représente plus de 7 milliards d'euros)**.

Au total, en 2015, les patrons bénéficieront de **6,5 milliards d'euros d'exonérations**, mais à cela il faut ajouter le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), déjà entré en vigueur et qui représentera **20 milliards d'euros par ans**. Il sera complété en

2016 et 2017 par de nouvelles mesures minorant encore l'impôt sur les sociétés. **C'est donc plus de 40 milliards d'euros par ans au bénéfice du patronat que représentera, à terme, le pacte de responsabilité, y compris le CICE.**

Il convient de rappeler que François Hollande, met en place ces dispositifs fiscaux sans aucune contrepartie pour les employeurs de créer des emplois.



26 janvier: Le projet de la loi Macron à l'Assemblée Nationale.

Pour tenter de comprendre le projet de **loi Macron**, dit « **pour la croissance et l'activité** », voici les principales dispositions du texte: faire passer de **5 à 12 le nombre de dimanches travaillés** autorisés dans le commerce sans contrepartie de salaires. Remettre en cause la place **des représentants des syndicats** dans les tribunaux de prud'hommes. Autorise le gouvernement à **alléger par ordonnances**, les peines encourues **par les patrons** en cas de **violations du Code du travail**. **Déréglementé** davantage les **procédures de licenciements**, pour en faciliter l'exécution par le patronat. **Relancer les privatisations**.

Loi Macron, Gérard FILOCHE répond au Commercial CGT.

Interview réalisée par Hervé DELATTRE.

H.D : Bonjour Gérard. Tu as été contrôleur du travail, puis inspecteur du travail pendant 28 ans. Tu as été l'un des résistants les plus acharnés à l'ANI du 11 janvier 2013. Aujourd'hui, après le « pacte de responsabilité », qui apparaît pour beaucoup de travailleurs comme un cadeau au patronat et au MEDEF, le gouvernement propose, via la loi Macron, des mesures pour « la simplification des entreprises ». Quelles conséquences pour les travailleurs, et pour le Code du travail ?

G.F : Cela me fait mal au cœur qu'un gouvernement issu de la gauche, de nos votes, celui de 70 % des salariés, en mai juin 2012, s'attaque ainsi au Code du travail pour plaire au patronat : au lieu de s'appuyer sur nous les salariés, il cherche à s'appuyer sur le patronat. Son choix n'est pas d'augmenter les salaires, ni de redistribuer les richesses que nous produisons, mais de les concentrer entre les mains de ceux qui les ont déjà. Ils veulent un « deal » global pour imposer une collaboration de classes dont des effets bénéfiques seraient ensuite espérés : emploi, croissance, etc.. Mais l'erreur est totale, ces effets bénéfiques n'arriveront jamais : car le patronat est dans la main de la finance qui en veut « toujours plus ». Le gouvernement agit selon la « théorie du ruissellement » selon laquelle, quand les riches, actionnaires et patrons s'enrichissent, cela profite ensuite à la société tout entière ! Mais cela s'est toujours révélé faux, archi faux. Quand les riches s'enrichissent, ils veulent devenir encore plus riches et ne redistribuent jamais. Ils ne « ruissent » pas leurs fortunes de haut en bas, ils « siphonnent » nos salaires de bas en haut. Ils recherchent le profit maximum. Et le maximum de dividendes. Dans ces conditions chaque milliard donné au patronat, va à la spéculation pas à la



Gérard FILOCHE.

production, il va aux licenciements pas à l'emploi, il va dans les paradis fiscaux pas dans l'investissement. La rente rapporte plus que l'embauche alors pourquoi le patronat serait-il vertueux ?

Lorsque le gouvernement donne 41 Milliards au Medef, impose une austérité de 50 milliards dans les dépenses publiques, le seul résultat c'est une grosse austérité qui nourrit une forte récession qui accroît considérablement la fameuse « dette ». Rembourser la « dette » ça augmente la dette : c'est comme un jardinier qui arrose la rivière pendant que son jardin s'assèche. D'ailleurs en deux ans, de prétendu « pacte de compétitivité » et de « pacte de responsabilité » la « dette » présumée est passée en France de 86 % du PIB à 96 % du PIB. Et le chômage a connu 500 000 chômeurs de plus. Il faudrait au contraire encadrer et contrôler fermement les patrons, et non pas déréguler et leur laisser la bride sur le cou. Il faudrait contrôler les licenciements et pas les faciliter. Il faudrait renforcer les syndicats, les CE, les CHSCT, les DP, les prud'hommes, la médecine du travail, l'inspection du travail, et pas les affaiblir.

« Déréguler » cela a été le leitmotiv de l'ANI du 11 janvier, de la loi Sapin qui en est issue le 14 juin 2013, et maintenant de l'ensemble de la loi Macron en discussion au Parlement.

Or on le sait : depuis dix ans que la dérégulation augmente, le chômage augmente en même temps ! C'est au contraire le droit DU travail qui crée du droit AU travail ! C'est le partage du travail et son contrôle qui sont la seule solution à 6 millions de chômeurs, il faut réimposer les 35 h et passer aux 32 h, vite. Il faut imposer au patronat le partage du travail et des richesses, pas attendre de lui, naïvement, qu'un jour, il le fasse tout seul.

H.D La loi Macron propose de libéraliser le travail du dimanche. Qu'en penses-tu ?

G.F: La gravité de la loi Macron pour faire travailler des femmes pauvres et précaires ou des étudiants désargentés le dimanche et de nuit n'est pas encore perçue dans toute son ampleur. Parce qu'il est prétendu que c'est le règne du volontariat.

Le Président a officialisé ce mensonge : or AUCUN salarié ne peut décider de travailler le dimanche, c'est toujours le patron qui décide seul. Essayez d'être volontaires si votre patron ne veut pas ! Essayez de n'être pas volontaires si votre patron veut !

Désormais ce sont ministres, préfets et maires qui vont accorder des dérogations au repos dominical :

• 1/ pour éviter un préjudice « au public » ou « au fonctionnement de l'entreprise ». Avant le critère juridique, c'était : « si cela ne portait pas préjudice »... aux salariés ». C'est fini : plus question du préjudice à la santé, à l'équilibre familial... Désormais c'est le « préjudice au fonctionnement de l'entreprise » ou « public ».

• 2/ dans des « zones touristiques internationales ». Là, ce sont les Ministres par-dessus tous les échelons, régions, départements, villes, qui vont décider que des femmes travaillent le dimanche... pour faire plaisir à une administration du quai d'Orsay, à des Chinois imaginaires, ou à la femme du président américain de passage ? Et dans ces « zones touristiques internationales », la loi décide que, dans ces zones, la nuit commence après 24 h, il sera possible de bosser jusqu'à 23 h 59 en « soirée ». Seule « contrainte » : l'employeur « veille » à ce que le salarié « dispose d'un moyen de transport pour regagner son domicile ». Qui y croit une seconde ?

• 3/ dans des « zones touristiques » : c'est le Préfet qui décide par-dessus les petits commerçants eux-mêmes et sans même être contraint de vérifier que ce sont des touristes qui sont les chalands du dimanche. Et toute la Nationale 7 peut devenir une « zone touristique »...

• 4/ dans des « zones commerciales » : là aussi, c'est le Préfet qui décide sous la pression des lobbies des « chaînes » qui forceront l'ouverture contre les petits commerçants.

• 5/ dans les établissements situés dans les gares elles-mêmes situées dans les trois zones précédentes ce sont les Ministres qui décideront !

• 6/ dans les établissements de la commune c'est le Maire qui pourra désormais autoriser l'ouverture pendant 12 dimanches et devra l'autoriser au minimum pour 5 dimanches : jusqu'ici le maire pouvait autoriser le travail au maximum 5 dimanches, il n'y était pas obligé.

L'autre énorme mensonge officiel, c'est qu'il y aurait des majorations de salaire. Faux ! La loi n'en fixe AUCUNE. Le projet Macron renvoie au « dialogue social » aléatoire : soit des organisations syndicales signent un accord que l'employeur souhaite (« accord collectif ou territorial ») soit, comme pour les plans de licenciement, l'employeur décide seul (« décision unilatérale de l'employeur »). Mais en aucun cas, nulle part, le doublement du salaire ne sera une obligation légale.

H.D: Peux-tu nous expliquer le contenu de cette loi qui, à nos yeux, semble être aussi une attaque gouvernementale portée contre les conseils des Prud'hommes ?

G.F : La déréglementation à la Macron frappe tout, l'inspection du travail, la médecine du travail, la justice du travail, le droit pénal du travail, les institutions représentatives du personnel, et même le bulletin de paie qui deviendra opaque. C'est un projet de loi qui porte sur le droit du travail, fait par un ministre de l'économie. Pour la méthode, c'est un retour au milieu du XIXe siècle, avant qu'on invente un ministère du travail. Sur le fond, cela risque d'être un retour au début du XIXe siècle si la modification du Code civil est maintenue.

Un projet dont le titre III, étonnamment intitulé « TRAVAILLER » donne toute la mesure. On ne fera pas l'injure de penser qu'une loi dite « Pour la croissance et l'activité » montre du doigt les faïnénants de chômeurs ou l'indolence des travailleurs dans un pays où leur productivité est une des plus fortes du monde, mais on peut sans doute y voir le vivre pour travailler opposé au travailler pour vivre.

Un tel projet ne doit pas seulement être analysé pour ce qu'il est, il faut aussi le traduire avec nos mots, tant depuis une trentaine d'années la syntaxe patronale a envahi lois, accords collectifs, médias et hélas de plus en plus souvent contaminé le discours des « partenaires sociaux ».

Des licenciements pour motif économique aux plans de « sauvegarde de l'emploi » en passant par les plans « sociaux », du chômage partiel à l' « activité partielle », de l'exploitation des travailleurs à la « compétitivité », des qualifications collectives aux « compétences » individuelles, du droit à la formation à l'obligation de « formation tout au long de la vie », des contrats précaires aux « contrats courts » ou « aidés », du revolver sur la tempe au « dialogue social », il est difficile d'échapper complètement au lavage de cerveau quotidien qui leur permet d'affirmer sans honte et sans grand risque d'être vraiment contredit que ce qui est noir est blanc.

Reste enfin la tactique qui consiste à mettre en avant, pour cacher le reste, ce qui fera discussion, en boucle, dans les médias : le travail du dimanche ! Qu'on limitera ensuite volontiers à la question du nombre à la discrétion du maire (5 ou 12), ce qui permettra ensuite, en fonction du rapport de force à trouver un nombre (7, 9 ?) qui apparaîtra comme un compromis et pourra laisser l'impression qu'il y a eu finalement beaucoup d'agitation pour rien. D'où l'urgente nécessité de détailler ce « rien » : Le projet de loi Macron s'en prend aussi à toutes les professions de droit, avocats, avoués, notaires, huissiers, greffiers, afin de les soumettre aux « firmes » juridiques anglo-saxonnes qui s'empareront ainsi du traitement de nos successions et des ventes. Alors qu'il aurait fallu transformer ces officines en service public et contrôler leurs actes et leurs couts, elles vont, au contraire, être éclatées et davantage soumises aux puissantes et rapaces multinationales juridiques.

Tout comme, les taxis : Macron pousse la G7 à se saborder pour le compte de la multinationale Uber low cost qui fait main basse sur les « VTC » (voiture tourisme avec chauffeur) et vous trouverez bientôt des chauffeurs philippins aux horaires mortels, et aux prix négociés au cas par cas sans compteur. C'est le principe d'Air France et de Transavia... ça consiste à réserver la sécurité et le confort des services aux riches et créer des alias de seconde zone et second prix pour les pauvres ! Macron ré invente la « troisième classe » des trains à la SNCF, ce seront les autocars pour les jeunes pauvres qui ne peuvent plus se payer le TGV.

Pour les prud'hommes, c'est la mise à mort. Le projet MACRON est un nouvel arsenal pour casser plus encore ce qui reste souvent le seul recours pour les salariés. Les conseillers prud'homaux se voient soumis à un contrôle plus fort, une vraie tutelle ; leurs conditions de travail ainsi que le rapport de force pour les conseillers salariés sont dégradés ; se met en place une justice expéditive et forfaitaire répondant ainsi aux demandes constantes du MEDEF déjà avancées dans l'ANI du 11

janvier 2013 et la loi du 14 juin qui les ont consacrés :

1/ extension du pouvoir des juges départiteurs, qui pourront assister aux assemblées générales du conseil de prud'hommes, pourront réunir son président et vice-président, et pourront remplacer le conseil de prud'hommes en cas de problèmes de fonctionnement de celui-ci.

2/ extension de la formation restreinte (2 conseillers au lieu de 4), sur demande du bureau de conciliation. Une nouvelle procédure qui aura comme conséquence inéluctable un engorgement supplémentaire et des jugements expéditifs encore plus défavorables aux salariés.

3/ suppression possible de la case « bureau de jugement » et renvoi au juge départiteur (« de droit » et sans possibilité de recours) dans les trois cas suivants : si le bureau de jugement estime que la formation restreinte décidée par le bureau de conciliation (« et d'orientation ») ne s'imposait pas ; si le bureau de conciliation et d'orientation le décide dans le cas où « toutes les parties le demandent » ou bien en cas de partage du bureau de conciliation !

4/ Contrôle et organisation de la « démission » des conseillers prud'homaux: Un décret va désormais fixer un délai au-delà duquel un conseiller prud'homme sera désormais considéré comme « démissionnaire » s'il ne satisfait pas à une nouvelle « obligation de formation initiale et continue.

5/ Une suspicion et un contrôle institutionnalisés: Un décret va établir un « recueil des obligations déontologiques des conseillers prud'hommes ». Le projet MACRON donne une idée du contenu de ce recueil qui permettra toutes les mises à l'écart de conseillers qui déplaisent : à l' « indépendance » et à l' « impartialité », auxquelles sont astreints tous les juges, pour les conseillers prud'hommes, se rajoutent la « dignité », la « probité » et un comportement de nature « à prévenir tout doute légitime à cet égard », l'abstention « de tout acte ou comportement à caractère public incompatible avec la réserve que leur imposent leurs fonctions » et last but not least, « Leur est interdite toute action concertée de nature à arrêter ou entraver le fonctionnement des juridictions ».

6/ Des sanctions renforcées: Les conseillers prud'hommes sont considérés par la loi MACRON comme des salariés soumis au pouvoir disciplinaire d'un employeur : sont créées deux nouvelles sanctions, l' « avertissement » (sans recours possible car censé ne pas être une sanction) et le « blâme » ; est également créée l'équivalent de la mise à pied à titre conservatoire.

Quant à la « déchéance » provisoire possible, elle est allongée (de 5 à 10 ans) et une déchéance définitive est créée. Une « commission nationale de discipline » est créée.

7/ La représentation deviendrait obligatoire en appel ! et les défenseurs syndicaux, déjà très peu nombreux, pourraient avec un nouveau statut être introuvables aussi bien aux prud'hommes qu'en appel. Désormais les salariés devront soit prendre un avocat, soit trouver un défenseur syndical dont le projet MACRON prévoit un contrôle de sa désignation et la possibilité de radiation administrative.

8/ Moins de juges pour juger et des juges « mieux » choisis. Le projet MACRON innove en créant la notion de « litiges sériels ». Sans recours possible, le premier président de la cour d'appel ou le président de la Cour de cassation pourra décider de faire juger plusieurs affaires par un seul conseil de prud'hommes, qu'il choisira ! Et ce conseil pourra se dessaisir de lui-même ou « si toutes les parties le demandent » au profit d'un juge départiteur lui-même désormais choisis parmi les juges du TGI, choisis eux-mêmes par le président du TGI « prioritairement en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières ». Si avec ça, les patrons ne gagnent pas à tous les coups...

9/ Un bonus, les avocats d'entreprise! Ce cadeau anglo-saxon est une bonne nouvelle pour les patrons qui pourront se payer ces DRH bis qui vont accroître l'inégalité des salariés devant la justice. Même si, contrairement au projet initial, ils ne plaident pas, comment ne pas voir le poids dont pèseront ces salariés qui devront leur emploi à leur capacité à conforter le pouvoir patronal, en leur évitant des erreurs préjudiciables, en préparant au mieux pour les prud'hommes arguments juridiques et fausses attestations de salariés mieux ficelées.

H.D. Le projet de la loi Macron remet en cause les procédures de licenciements collectifs. De quelle manière ?

Le projet Macron facilite les licenciements pour motif économique : grâce à la loi du 14 juin 2013, l'employeur pouvait déjà, sur les quatre critères de choix des licencié(e)s, retenir prioritairement le critère qu'il voulait, par exemple le critère arbitraire de la « qualité professionnelle » au détriment des critères sociaux (charges de famille, âge, handicap, ancienneté). Le projet Macron permet à l'employeur de moduler même les critères choisis en les fixant « à un niveau inférieur à celui de l'entreprise ». En clair, pouvoir choisir de licencier qui on veut, où on veut.

• Le projet Macron simplifie les « petits licenciements » (de 2 à 9 salariés) dans les entreprises de plus de 50 salariés.

• Le projet Macron simplifie les efforts de reclassement pour les grandes entreprises.

• Le projet Macron simplifie beaucoup les licenciements dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire.

• Le projet Macron simplifie beaucoup le licenciement sans retour et sans indemnités des salariés pour lesquels le tribunal administratif aurait annulé la décision de validation ou d'homologation.

H.D: Ce projet de loi est-il aussi un projet de privatisation d'ampleur qui ne dit pas son nom ?

G.F: La libéralisation des autocars. Le choix du train, celui du TGV plus particulièrement, est un choix stratégique de longue date qui a donné une longueur d'avance à notre pays, tant sur le plan des transports que du développement territorial et industriel. La libéralisation des autocars interviendrait pour permettre aux plus pauvres de continuer à se déplacer « là où une offre de train n'existe pas » comme l'affirme Emmanuel Macron. Or dans le même temps, la Cour des comptes recommande l'abandon de nombreuses dessertes par le TGV pour y substituer les autocars. Plutôt que d'agir sur les tarifs des trains, les Français subiraient un double effet dévastateur : d'une part un mode de transport à deux vitesses...de l'autre une libéralisation qui entraînerait une réduction du champ d'action du service public de transport. Si les lignes à grande vitesse ne disparaîtront sans doute pas sous l'effet de cette concurrence, peut-on en dire autant des trains inter-cités, si vitaux pour nos territoires ? Nos objectifs environnementaux, nos politiques urbaines, le souci d'équilibre des territoires et des différents modes de transport, la pérennité de nos services publics exigent une forme d'organisation collective, abandonnée ainsi du jour au lendemain au profit de la « libre initiative », qui ne connaît que l'intérêt privé.

La privatisation des aéroports. Le projet prévoit la privatisation des aéroports de Nice et de Lyon, en plus de la cession sur l'aéroport de Toulouse. La privatisation, même partielle, de nos aéroports les plus attractifs, c'est la répartition des tâches façon Macron : au privé les aéroports les plus stratégiques et rentables, au public les plus petits. On peut légitimement se demander ce que vient faire cette privatisation dans un projet de loi de croissance, et si elle ne reflète pas autre chose qu'une dérive idéologique : le privé censé être par définition plus efficace que le public?

Une loi libérale qui contourne le Parlement et empêche le débat public. Ce projet de loi organise une dépossession du parlement avec pas moins de 19 ordonnances dans des domaines aussi variés que :

La création, l'aménagement et l'exploitation des gares routières de voyageurs par les personnes publiques et privées. La création d'une profession de commissaire de justice en lieu et place des huissiers de justice, des mandataires judiciaires et des commissaires-priseurs. La création d'une profession d'avocat en entreprise. La création, la constitution et le domaine d'activité des sociétés d'exercice libéral et des sociétés de participations financières de professions libérales. L'adaptation des rapports entre bailleurs et locataires – ce sujet si sensible (et ce n'est certainement pas pour renforcer les droits des locataires) c'est pour permettre le retour des « ventes à la découpe ». Mais aussi, l'instruction et la délivrance de l'autorisation des projets de construction et d'aménagement. La transposition de directives concernant le déploiement des réseaux de communication à haut débit. Les contrats de commande publique. Les procédures devant l'autorité de la concurrence liées à la concentration économique et l'institution de la transaction. Le rôle et les prérogatives de l'inspection du travail, la nature et le montant des peines pour les délits d'entrave ainsi que les règles d'accès au corps de l'inspection. Le renforcement du « secret dans le droit des affaires ». Et la déréglementation des professions réglementées.

Il faut mieux réglementer et non pas déréglementer. Ce projet de loi percute la conception républicaine du droit en instaurant une mise en concurrence généralisée des professions réglementées et de leurs missions de service public, en libérant l'installation des huissiers, notaires et commissaires-priseurs. Idem en permettant l'ouverture du capital des sociétés à d'autres professionnels libéraux.

Cette ouverture du capital aboutira à dissocier l'exercice du métier de la propriété et de la prise de décision en faisant donc prévaloir les considérations financières de court terme. Ces limitations avaient été mises en place pour dissocier l'économique de l'éthique, revenir dessus serait un recul.

H.D: Terminons sur d'autres points : la fin des obligations patronales vis-à-vis des handicapés, l'affaiblissement du combat contre le travail dissimulé, la réduction des obligations de consultation des institutions représentatives du personnel, la remise en cause du contrat de travail...Qu'en pense-tu ?

G.F: Pour pouvoir se soustraire à l'obligation

d'embaucher des travailleurs handicapés, les employeurs pouvaient déjà passer des contrats à des « entreprises adaptées », des « centres de distribution de travail à domicile », des « établissements ou services d'aide par le travail. Le projet de loi MACRON voit plus loin : désormais, il suffira de faire appel : à des personnes que l'employeur ne paiera pas et qu'il n'aura pas l'obligation d'embaucher (« personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ») ou à des non-salariés (« travailleurs indépendants handicapés »)

Travail clandestin (= travail « illégal »). Sous couvert de « lutte contre la prestation de service internationale illégale », le projet MACRON organise au contraire le laisser-faire pour les infractions au détachement illégal de salariés : « délai » pour se mettre en règle, « rapport administratif » de l'agent de contrôle à l'« autorité administrative » (rebonjour le D.I.R.E.C.C.T.E) qui pourra « eu égard à la répétition ou à la gravité des faits constatés » (!) et par « décision motivée », suspendre la prestation, mais pour « une durée ne pouvant excéder un mois ». Il est prévu que le patron pourra passer outre (!), ne pas suspendre son activité illégale, et qu'en ce cas, il s'exposera – on tremble – à une « amende administrative » (!), mais que le D.I.R.E.C.C.T.E n'infligera – on est rassuré – qu'avec circonspection en tenant compte des « circonstances » et de « la gravité du manquement », mais aussi du « comportement de son auteur » ainsi que de « ses ressources et ses charges ».

Travailleurs handicapés. Pour pouvoir se soustraire à l'obligation d'embaucher des travailleurs handicapés, les employeurs pouvaient déjà passer des contrats à des « entreprises adaptées », des « centres de distribution de travail à domicile », des « établissements ou services d'aide par le travail. Le projet de loi MACRON voit plus loin : désormais, il suffira de faire appel : à des personnes que l'employeur ne paiera pas et qu'il n'aura pas l'obligation d'embaucher (« personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel ») ou à des non-salariés (« travailleurs indépendants handicapés »)

Consultations des institutions représentatives du personnel. À la rubrique « Dialogue social », le projet MACRON a inscrit, sans rire, la possibilité pour les entreprises, conséquences de l'ANI du 11 janvier 2013, de réduire désormais les consultations des institutions représentatives du personnel, par exemple pour les licenciements pour motif économique, à la fourniture au comité d'entreprise de la « base de données unique » dont le contenu limitatif est fixé par décret.

Le droit du travail repose sur la réalité de l'exploitation des travailleurs qui, en langage juridique est nommée « subordination ». Le salarié est aux ordres, soumis à son employeur pour son embauche, son contrat, l'exécution de son contrat et son licenciement. L'exact contraire du droit civil dans lequel les deux parties sont à égalité. Il a donc été ajouté dans le Code civil actuel que les contrats de travail étaient exclus de ce droit entre égaux, le code du travail servant précisément à limiter pour partie l'arbitraire patronal. Le projet Macron, sans qu'aucun média ne le soulève, abroge l'alinéa qui, dans le Code civil, exclut les contrats de travail. Ce n'est ni plus ni moins que la suppression du droit du travail. Plus aucune entrave à la liberté d'exploiter. Il suffira au patron, pour chaque litige, d'obtenir « l'accord » du salarié et aucun juge, prud'homal ou non, ne pourra venir troubler cet « accord » au nom d'un quelconque droit du travail. Travailler le dimanche, la nuit, 12h par jour, 60h par semaine, pour un demi-SMIC...du moment que le salarié est « d'accord ».

À y regarder de près, cette incroyable tentative du gouvernement et du MEDEF n'est pas si nouvelle : elle est ici et là inscrite déjà dans de plus en plus nombreuses dispositions du droit du travail, qu'il s'agisse d' « accords collectifs » signés par des

organisations syndicales et/ou de lois : ainsi, dès décembre 1981, un accord collectif permettait de faire faire 12 h x 12 jours = 144 h à un salarié agricole avec son « accord », l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013 permettent de ne pas respecter le plancher de 24 h avec l' « accord » du salarié. Et, pour le travail du dimanche, il serait, pour l'essentiel, réservé aux « volontaires ». Idem pour les VTC (voitures de tourisme avec chauffeur) qui remplaceraient les taxis, demain pour les « nettoyeurs », etc.

H.D: **Merci Gérard.**





Bernard VERRON Président de la CCVRP.

***D*es nouvelles modalités d'indemnisation de Pôle emploi arrivent et concernent directement les VRP Multicartes. Bernard VERRON Président de la CCVRP répond à Hervé DELATTRE**

HD : Bonjour Bernard, à la CCVRP tu représentes la Fédération C.G.T des Commerciaux. Depuis 2012, tu en es le Président. Peux-tu nous parler de ton parcours au sein de la CCVRP ?

BV : J'ai été désigné par notre Fédération en 1999, et nommé administrateur suppléant, puis en 2000 j'ai succédé à notre camarade Robert BLANCHET comme administrateur titulaire et vice-président. En 2009 avec le soutien de 4 organisations syndicales (CFDT, CFTC, FO, UNSA) j'ai été élu vice-président délégué pour un mandat de 3 ans. Au mois d'avril 2012 les 4 organisations syndicales m'ont renouvelé leur soutien pour la mandature 2012/2015. La CCVRP est un organisme paritaire et en conséquence, j'ai été élu président au titre de l'alternance.

HD : Peu tu nous rappeler ce qu'est la CCVRP et depuis quand existe-t-elle ?

BV : La Caisse nationale de Compensation des Cotisations de sécurité sociale des VRP est un organisme de recouvrement des cotisations de la sécurité sociale et des contributions à l'assurance chômage sur les rémunérations des représentants à employeurs multiples, créé en 1947.

La CCVRP est le seul et unique intermédiaire entre les employeurs, les URSSAF et les ASSEDIC. Elle simplifie les démarches administratives des VRP. Elle permet le suivi des comptes vieillesse et procède au remboursement du trop-perçu des cotisations sociales du VRP et des employeurs.

HD : Qui est affilié à la CCVRP ?

BV : Les VRP à cartes multiples qui remplissent les conditions posées par l'article L731-1 et les suivants du Code du travail. Qui travaillent et sont rémunérés par plusieurs employeurs.

Ces commerciaux exercent d'une façon exclusive et constante la profession de VRP et ne font aucune opération pour leur propre compte. Les employeurs implantés sur le territoire français et disposant d'une immatriculation au registre du commerce et des sociétés ou au registre des métiers, Qui emploient un représentant de commerce rémunéré par au moins deux employeurs.

Les employeurs situés à l'étranger pour remplir leurs obligations sociales relatives à l'emploi de représentant peuvent adhérer directement à la CCVRP ou désigner un représentant en France qui sera responsable des opérations déclaratives et du versement des cotisations dues.

HD : Des changements sont opérationnels depuis le 1^{er} octobre 2014 pour l'indemnisation des salariés à employeurs multiples ayant perdu involontairement plusieurs de leurs employeurs. Peux-tu nous en parler ?

BV : La nouvelle convention chômage vient de renforcer les droits à indemnisation des salariés dits « à employeurs multiples ». C'est-à-dire des salariés ayant plusieurs emplois. Ces changements importants sont de deux ordres.

-Toutes les pertes involontaires de cartes donnent lieu au versement d'indemnités chômage, quelle que soit leurs importances aux seins du portefeuille global.

-Les pertes successives de cartes donnent lieu à une réévaluation des indemnités, tant pour leurs montants que pour la durée d'indemnisation.

Toutes les pertes involontaires de cartes sont à signaler à Pole Emploi.

HD : *Ce dispositif multi-employeurs, qui concerne donc les VRP Multicartes va entraîner des changements considérables. Quelle est la date de son application?*

BV : Ces nouvelles règles s'appliquent à l'ensemble des salariés « multi-employeurs » ayant perdu un ou plusieurs emplois après le 1^{er} octobre 2014. Il

faut savoir qu'avant ces nouvelles dispositions, la perte d'un emploi dont le salaire était inférieur à 30 % du revenu global (tous emplois confondus) ne donnait pas droit à une indemnisation, cette règle est supprimée. D'autre part lorsqu'un salarié « multi-employeurs » perdait successivement deux emplois. Seule la durée du premier emploi était prise en compte, c'est-à-dire que la perte du second emploi augmentait le montant de l'allocation chômage versée, mais pas sa durée. La règle de calcul est modifiée pour intégrer toutes les durées de travail. La durée d'indemnisation par l'Assurance chômage est ainsi prolongée.

HD : *Merci mon camarade Bernard, peux tu nous dire ou trouver plus d'information sur le sujet.*

BV : Le détail de ces mesures est disponible sur le site www.unedic.org



Le compte personnel de prévention de la pénibilité prend forme ! Pour en savoir plus nous sommes allé questionner Edmond ANDREU responsable de la commission DLAJ Fédérale.



H.D : *Le rapport sur le compte pénibilité, dévoilé par Michel de Virville le 9 juin 2014, doit entrer en vigueur le 1er janvier 2015. Peux-tu expliquer le but de cette réforme ?*

E.A : Le compte personnel de prévention de la pénibilité, instauré par la réforme des retraites du 20 juin 2014, a pour but principal d'inciter les entreprises à réduire l'exposition de leurs salariés à des conditions de travail pénible. Ce sera notamment le cas par la mise en place future de formations, d'une réduction du temps de travail, ou encore la possibilité pour certains salariés de partir en retraite de manière anticipée.

Le Gouvernement a donc confié à Michel de Virville, conseiller maître à la Cour des comptes, une mission de facilitation et de concertation permanente sur la mise en œuvre opérationnelle de ce compte personnel de prévention de la pénibilité. Des propositions concrètes ont d'ores et déjà été présentées par le Conseiller aux partenaires sociaux. Ces propositions vont maintenant être soumises à la concertation, avec le concours de l'ensemble des parties prenantes (représentants des salariés et des employeurs au niveau national et au niveau des branches, DRH, médecins du travail, etc.). À la suite de cette présentation, le Gouvernement devrait annoncer les modalités pratiques retenues pour la mise en place du compte personnel de prévention de la pénibilité, ainsi que les seuils d'exposition à cette pénibilité. Le dispositif devrait être ouvert à partir du 1er janvier 2015.

H.D : *Quels sont les salariés concernés par le compte personnel de prévention de la pénibilité ?*

E.A : Aux termes de l'article L4162-1 du Code du travail, et à partir du 1er janvier 2015, les salariés de droit privé, ainsi que le personnel publiques employé dans les conditions du droit privé peuvent acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de

la pénibilité. Le second alinéa de l'article précise cependant que les salariés affiliés à un régime spécial de retraite comportant un dispositif spécifique de reconnaissance et de compensation de la pénibilité n'acquièrent pas de droits au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

H.D : *Quelles sont les facteurs de pénibilité ?*

E.A : Quatre facteurs de pénibilité entrent en vigueur le 1er janvier 2015 : travail de nuit, travail répétitif, travail en équipes postées et travail sous pression hyperbare. Les décrets déterminent six autres facteurs de risque qui ne s'appliqueront qu'en janvier 2016 : Gestes et postures; bruit; port de charges; agents chimiques; vibrations mécaniques; températures extrêmes.

H.D : *Comment fonctionne l'acquisition de points par le salarié dans son compte personnel de prévention de la pénibilité ?*

E.A : À compter du 1er janvier 2015, les salariés exposés à un ou plusieurs des risques évoqués ci-dessus accumuleront des points dans leur compte personnel de prévention de la pénibilité. Les salariés embauchés pendant toute l'année acquièrent 4 points s'ils sont exposés à un seul facteur de risque professionnel ; 8 points lorsque s'ils sont exposés à plusieurs facteurs de risque professionnel. Les salariés dont le contrat de travail commence ou s'achève en cours d'année acquièrent, pour chaque période d'exposition de trois mois à un facteur de risque professionnel 1 point. Chaque période d'exposition de trois mois à plusieurs facteurs de risques professionnels donne lieu à l'attribution de deux points. Dans tous les cas, le compte de pénibilité contient 100 points au maximum. Pour les salariés nés avant le 1er juillet 1956, les points inscrits sont multipliés par deux.

H.D : *Comment fonctionnera l'utilisation du compte personnel de prévention de la pénibilité ?*

E.A : Les points inscrits sur le compte pénibilité sont utilisés de la façon suivante :

1 point ouvre droit à 25 heures de prise en charge des frais de formation professionnelle continue (en totalité ou en partie) en vue d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. Les points sont consommés par tranche 1 point .

10 points ouvrent droit à un complément de rémunération dont le montant correspond à la compensation pendant trois mois d'une réduction du temps de travail égale à un mi-temps. Les points sont consommés par tranche 10 points.

10 points ouvrent droit à un trimestre de majoration de durée d'assurance vieillesse. Les points sont consommés par tranche 10 points.

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées et d'en éditer un justificatif.

Les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la formation professionnelle. A l'exception des salariés nés avant le 1er janvier 1960, qui ne peuvent pas bénéficier d'une formation professionnelle dans le cadre du compte pénibilité, et les salariés nés entre le 1er janvier 1960 et le 31 décembre 1962 inclus, pour qui la réserve pour la formation professionnelle se limitera à 10 points.



H.D : *Presque tous les salariés sont concernés par la pénibilité au travail. Mais certains secteurs sont plus concernés que d'autres ?*

E.A : Bien que l'avenir du compte personnel de prévention de la pénibilité soit incertain puisque, sans encore avoir vu le jour, le Sénat a déjà voté son abrogation, l'exposition aux risques professionnels est une réalité qui touche bon nombre de salariés, comme le

constate une étude de la Dares.

Travail de nuit, port de charges lourdes, postures pénibles, produits chimiques dangereux, températures extrêmes ou encore travail répétitif, les postes qui exposent ceux qui les occupent à des risques pour la santé sont nombreux. Si le nombre de salariés exposés à des facteurs de pénibilité dépend des seuils qui permettent de les définir, le profil des travailleurs concernés reste similaire. Sans grande surprise, les salariés les plus touchés sont ceux qui travaillent dans les secteurs de la construction, de l'industrie manufacturière, du secteur du traitement des déchets et de l'agriculture. Dans ces secteurs, tous ne sont pas exposés (ou du moins à la même intensité) aux facteurs de pénibilité. Ceux qui exercent des fonctions de production, d'installation, de manutention ou de nettoyage sont plus exposés que la moyenne.

H.D : *Si l'on étudie l'exposition à la pénibilité en termes de classification professionnelle, il apparaît que 70% des ouvriers sont exposés à au moins 1 facteur de pénibilité, contre 12% chez les cadres et autres professions intellectuelles supérieures. Ce sont les chiffres de la DARES, qu'en pensez tu ?*

E.A : Au total, l'étude menée par la DARES comptabilise près de 40% de salariés exposés à des facteurs de pénibilité, facteurs qui sont susceptibles d'engendrer une réduction de l'espérance de vie sans incapacité. L'étude relève aussi que la part des salariés qui ont connu au moins 1 accident du travail au cours des 12 derniers mois est plus importante chez les salariés qui sont exposés à des facteurs de pénibilité (4,9% chez ceux qui ne sont exposés à aucun facteur de pénibilité contre 35% chez ceux qui le sont).

H.D : *Et les risques psychosociaux dans tout ça ?*

E.A : Les 10 facteurs de pénibilité déterminés par le Code du travail ne prennent pas en compte les facteurs de risques psychosociaux. Pourtant, environ 20% des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress liés au travail. Au-delà du stress, les risques psychosociaux ont pour conséquence une dégradation de la santé physique et mentale de celui qui y est exposé. Les violences internes, comme le harcèlement moral ou sexuel, font également partie de ces risques.

H.D : *Comment mettre en place le compte personnel de prévention de la pénibilité au sein de son entreprise ?*

E.A : Un bras de fer s'est engagé depuis plusieurs semaines entre le patronat et le Gouvernement, concernant l'entrée en vigueur au 1er janvier 2015, du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Les employeurs dénoncent le coût et la complexité du compte qui doit être mis en place.

E.A : Bien qu'un premier report a déjà été accordé par le Gouvernement au cours de l'été 2014 - puisque seuls 4 critères seront pris en compte au 1er janvier 2015, contre les dix critères définis initialement - d'autres propositions sont faites dans la perspective de décaler, simplifier voire même supprimer l'entrée en vigueur de ce compte ! Pour autant, à ce jour, quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur à l'obligation de mettre en place ce compte dès lors qu'un des salariés est soumis à au moins un des facteurs de pénibilité, définis par la loi.



H.D : *Au 1er janvier 2015, seuls les facteurs du travail de nuit, de l'activité exercée en milieu hyperbare, du travail en équipes successives alternantes et du travail répétitif, sont pris en compte.*

Comment identifier l'existence ou non de ces facteurs de pénibilité dans l'entreprise ?

E.A : Si les salariés sont exposés à des facteurs de risques professionnels, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur leur santé. Et si ces facteurs sont liés à des contraintes physiques marquées, à des environnements agressifs ou à certains rythmes de travail. La mise en place du compte pour les salariés concernés est obligatoire.



LA SAGA DE LA CGT CHEZ LES COMMERCIAUX

La Fédération a rassemblé près de 60 camarades et amis, le samedi 6 décembre 2014 dernier à la Bourse du Travail à Paris, lors de la présentation du livre « La saga de la CGT chez les commerciaux » en présence de l'auteur Alain Serre.

Hervé Delattre, secrétaire général de la Fédération, a animé cette sympathique réunion en posant de nombreuses questions à Alain Serre, qui a pu ainsi, devant une salle très attentive, mettre en lumière cette saga longue de 123 ans ! En voici les meilleurs échanges.



H.D : *Ce livre représente beaucoup de travail et de recherches. Peux-tu nous rappeler les conditions dans lesquelles la décision a été prise d'écrire cet ouvrage et comment tu as travaillé pour retrouver toutes les archives ?*

A.S : C'est au congrès fédéral de juin 2011, quand j'ai passé la main après 30 ans de secrétariat général, que nous avons pris la décision de laisser une trace de notre histoire. Je disposais à la Fédération des archives de 1945 à ce jour, mais je n'avais quasiment rien entre 1891 et la Libération. Je me suis adressé à l'Institut CGT d'Histoire Sociale à Montreuil pour savoir s'il y avait des archives nous concernant. Ce fut une bonne surprise, car nous avons trouvé plusieurs cartons qui rassemblaient des archives couvrant toute la période recherchée. Quand j'ai ouvert le premier carton, j'ai découvert une vieille reliure écrite à la main qui retraçait la naissance du syndicat en 1891. L'écriture du livre pouvait commencer. Ces archives ont elles aussi une histoire : En 1941, les Allemands interdisent les syndicats et ils perquisitionnent notre Fédération. Nos archives partent à Berlin avant que les soviétiques ne les récupèrent deux ans plus tard pour les conserver à Moscou jusqu'en 2008 environ. Toutes ces archives ont nourri l'écriture de mon livre dans le respect total des faits et des dates.

H.D: *Le livre revient au début sur nos origines et nos racines. Pourquoi avoir insisté sur ces deux aspects ?*

A.S: j'ai considéré, pour comprendre le parcours de

cette saga qu'il était indispensable de retracer l'histoire des colporteurs qui sont nos ancêtres sur le plan professionnel et de souligner que nos racines viennent du mouvement ouvrier. C'est Hippolyte Culine, voyageur de commerce, qui dirige la manifestation du 1er mai 1891 à Fourmies et qui fait des réunions avec Paul Lafargue, gendre de Marx. Le premier syndicat de voyageurs de commerce, dont nous sommes issus, se crée la même année et il adhère à la fédération des Bourses du Travail et sera de ce fait partie prenante de la naissance de la CGT au congrès de Limoges en 1895.



H.D : Alors dis- nous ce qui s'est passé dans notre syndicat de 1891 à la première guerre mondiale.

A.S : Nos anciens donnent naissance à une organisation appelée Fédération Nationale ouverte à tous les voyageurs et les militants de la CGT vont en même temps adhérer à la fédération CGT des Employés. Cette fédération va très vite grossir mais nos camarades CGT vont devenir en 1908 minoritaires dans l'organisation qu'ils auront construite et vont en être exclus. Ils vont alors créer dans la fédération CGT des Employés, leur syndicat national. Lors de la scission, ce syndicat dans sa quasi-totalité, rejoindra la CGT-U. A cette époque, il y a 3 organisations principales : La Fédération Nationale, l'USN (ancêtre de la CSN CGC) et notre syndicat national CGT.

H.D : A la lecture du livre, on découvre aussi des anecdotes passionnantes que personne ne connaissait.

A.S : Je pense que tu veux parler de Victor Griffuelhes, qui fut secrétaire général de la CGT de 1901 à 1908 et qui fut le militant qui écrivit au congrès de 1906 la célèbre charte d'Amiens qui fonde notre conception de l'indépendance syndicale. A l'origine artisan dans les cuirs et peaux, il deviendra ensuite voyageur de commerce et nous sommes fiers d'avoir eu dans nos rangs un militant d'une telle envergure.

H.D : Que se passe t-il dans la profession au lendemain de la première guerre mondiale ?

A.S : Le patronat va mener une vaste offensive de désalarisation de la profession en refusant de prendre en charge les frais de route des voyageurs de commerce qui sont exclusifs en grande majorité. Pour survivre, ils vont devenir multicartes mais la loi ne les considère pas comme salariés mais comme des mandataires. La bataille pour obtenir un statut de salarié commençait.....

HD : 1936, c'est un tournant dans notre histoire.

AS : Après la victoire du Front Populaire, c'est la grève générale qui va arracher de nouvelles conquêtes sociales. C'est dans cette dynamique que se constitue la Fédération CGT des VRP les 24 et 25 octobre 1936 et que le statut professionnel des VRP sera voté en mars 1937. C'est un immense succès ! Tous les VRP sont enfin des salariés ! Deux enseignements importants sont à tirer de cette période. Le premier c'est que la CGT dans la profession, même minoritaire, a pesé pour que l'unité se réalise pour l'obtention du statut. Le deuxième, c'est que les avancées sociales obtenues dans la profession sont en lien avec les grandes luttes du mouvement ouvrier.

HD : Que se passe t-il à la Libération ?

AS : Notre fédération a payé elle aussi un lourd tribut pendant la guerre. Dans un contexte pré révolutionnaire, où la CGT va rassembler plus de 5 millions d'adhérents, notre Fédération se reconstruit à grands pas. René Duisabou, dirigeant fédéral, va faire un tour de France et chaque jour, un syndicat renaît. En 1946, notre Fédération rassemble plus de 20 000 adhérents et constitue une force réelle dans la profession.

HD : Tu as écrit un chapitre consacré aux fondateurs de la Fédération qui s'intitule : «Les trois mousquetaires étaient quatre ». Tu peux nous en dire un peu plus ?

AS : J'ai souhaité rendre hommage aux quatre dirigeants principaux de notre Fédération en traçant leur portrait car ils représentent la diversité et la richesse de notre CGT. Lucien Piron le secrétaire général, militant communiste comme René Duisabou en charge de l'organisation, puis Armand Brauer, le spécialiste du juridique et militant socialiste et enfin Maurice Demonfaucon qui animait l'activité dans les entreprises. Ces quatre dirigeants avaient chacun leur personnalité et une grande force de travail et de conviction. Lors de la scission de 1947, ils sont restés ensemble, pour continuer à faire vivre la CGT dans la profession.

H.D : Les années 50, c'est aussi dans la profession la lutte pour constituer les caisses de retraite.

A.S : Je consacre un chapitre à l'histoire de la CCVRP (1948) et un autre à celles de l'IRP VRP (1952) et de l'IRREP (1962) pour en finir avec notre situation actuelle dans Malakoff – Mederic. Je souligne au cours de ces pages la forte implication des directions successives de la Fédération pour que nos caisses répondent aux attentes de la profession et le rôle essentiel joué en intersyndicale par la CGT, poussant les autres organisations à aller plus loin qu'elles ne le souhaitaient parfois, pour le plus grand profit des VRP. J'insiste aussi beaucoup sur la bataille menée avec l'UGICT-CGT pour que l'IRPVRP soit sauvée de la faillite par son intégration à l'AGIRC en 1982. Ceci atteste de la qualité de nos liens avec l'UGICT et de notre volonté de prendre part à son développement. L'histoire de notre organisation est aussi liée à celle de l'UGICT.



H.D: *Et puis 1975, c'est enfin l'obtention d'une convention collective pour les VRP.*

A.S: Depuis 39 ans, notre organisation menait une bataille pour réaliser l'unité pour obtenir une convention collective qui faisait cruellement défaut dans la profession. Nous avons acquis un cadre législatif en obtenant le statut en 1937, il restait à gagner une couverture conventionnelle. La signature dans l'unité de l'ANI, le 3 octobre 1975 est un grand succès.

H.D: *Tu expliques dans ton livre qu'à chaque avancée sociale dans la profession, le patronat a tenté ensuite de s'y opposer ou de contourner la mise en œuvre des nouveaux droits.*

A.S: Après l'obtention de l'ANI, le patronat a tout tenté pour ne pas appliquer l'article 5 concernant le minimum garanti et s'est efforcé de moins embaucher des VRP en les remplaçant par des technico-commerciaux et des cadres de la vente. Les mutations de la profession dans les années 70 et 80 ont eu pour conséquences, avec l'aide des gouvernements successifs, de dévaloriser la fonction commerciale. Et notre activité syndicale, en direction de toutes les catégories de la profession n'en a été que plus compliquée.



H.D : *Tu dédies ton livre à Robert Blanchet et tu fais une galerie de portraits de camarades disparus. Après avoir été secrétaire général de la fédération pendant 30 ans, quels sont tes grands souvenirs et aussi tes regrets ?*

A.S : D'abord, c'est le souvenir des camarades avec lesquels j'ai partagé longtemps la vie de la Fédération. Cette saga est d'abord une aventure humaine. Robert Blanchet est encore présent dans nos souvenirs ainsi que tous les camarades dont je parle dans le livre et qui ont tant fait pour que notre Fédération puisse vivre et tenir sa place. Parmi les souvenirs, j'ai en mémoire la grande manifestation unitaire des VRP pour le retrait du plan Barre en 1978, mon discours au congrès de la CGT en 1982 à Lille s'opposant à celui présenté la veille par Pierre Mauroy annonçant le tournant de la rigueur, et les manifestations en voitures contre le per-

mis à points. J'ai aussi au chapitre des regrets, celui de n'avoir pas su et pas pu faire avancer notre proposition d'avenant professionnels de la vente dans les conventions de branches, et aussi celui de ne pas avoir réussi à ce que notre confédération prenne toute la mesure de l'enjeu que représente aujourd'hui 700 000 commerciaux.

HD : *Ton livre parle aussi de l'avenir, et Louis Viannet dans sa préface écrit que « tu fais œuvre utile pour la CGT, pour les jeunes générations, non seulement au sein de notre Fédération, mais dans l'ensemble des organisations de la CGT ».*

Tu es maintenant président de l'IHS CGT du Var. Pour toi, parler du passé, est ce aussi réfléchir au présent et à l'avenir ?

A.S : J'ai beaucoup apprécié la préface de Louis Viannet qui conforte la place et le rôle de notre Fédération pour construire la CGT dans la profession. Les sujets abordés dans le livre sont en lien avec les questions auxquelles la CGT est confrontée aujourd'hui. Notre profession est un enjeu dans la bataille de la représentativité de la CGT, car elle doit progresser dans l'encadrement. Je considère qu'une CGT de lutte, de classe et de proximité a plus que jamais une place dans le cadre de l'évolution de la profession, car il ne faut pas laisser le champ libre au syndicalisme d'accompagnement et de cogestion. Les commerciaux n'ont pas d'intérêts distincts des autres salariés, mais nous devons être capables à la CGT d'apporter une dimension de proximité pour répondre aux attentes de la profession. Nous devons mener la bataille des idées et porter haut notre drapeau pour ouvrir des perspectives.

Cette saga est riche de 123 ans d'histoire sociale dans la profession. Ce livre laisse une trace de ce beau parcours qui donne à réflexion pour mieux comprendre aujourd'hui et construire demain. L'activité syndicale met aussi en avant le lien entre les générations qui font notre histoire syndicale. Je souhaite aussi que ce livre soit un instrument de réflexion et une aide pour l'action. C'est maintenant aux jeunes générations de poursuivre la route.

N'oublions jamais que pour savoir où l'on va, il faut savoir d'où l'on vient !

Cette réunion était suivie d'un repas fraternel



la
cgt



7.01.15

NOUS SOMMES
CHARLIE

DESSIN RÉALISÉ PAR CHARB POUR LAFFICHE CGT DU 1^{ER} MAI 2010.

CHARB.

LES RETRAITES AUJOURD'HUI

Par Pierre OLLER, Membre de la Commission Exécutive Fédérale

Il y a **14,7 millions** de retraités en France ou vivant à l'étranger. La **CNAV** est le régime le plus important (11,7 millions). Les plus de **60 ans** représente **23%** de la population française. Le montant moyen tous régimes confondus s'établit à **1216 € mensuels**. Mais la pension **des femmes** est nettement inférieur **899 € mensuels**, pour les **hommes** elle est de **1524 €**.

5 millions de retraités ont entre 800 et 1100 € de retraite, 4,2 millions touchent le minimum contributif (620,89 €), 17% vivent avec moins de 600 € mois. **600.000 personnes** bénéficient du minimum vieillesse (877 €). **Beaucoup de retraités doivent travailler pour survivre.**



DES CHARGES SUPPLÉMENTAIRES GRÈVENT LE BUDGET DES RETRAITES. Prévision de la **suppression de l'abattement de 10%** sur les revenus déclarés sur l'impôt sur le revenu, **augmentation de 6,6 à 7,5% de la CSG** pour les imposables, de 0 à 3,8% pour les non imposables et de 0,3 pour financer l'autonomie. **Plus de 14% des retraités renoncent à se soigner, faute de pouvoir prendre une retraite complémentaire.** L'année commence bien mal : **Le timbre augmente de 15%**, les assurances de 2 à 5%, **l'électricité une autre augmentation après les 1,9% de novembre**, une taxe sur le gas-oil et le fuel de 4,4 cts.

LA RETRAITE, UN ACQUIS A RECONQUÉRIR ET AMÉLIORER.

La **retraite** au même titre que les congés payés, la santé, la réduction du temps de travail **sont des acquis sociaux, gagnés par la lutte des travailleurs.** Ces droits **ne doivent pas être amputés**, il faut les rétablir pour qu'ils soient pris en charge par le patronat qui profite de la plus-value sur le dos des travailleurs.

LE GOUVERNEMENT, LE PATRONAT ET LES MÉDIAS CALOMNIENT LES RETRAITES.

La **bourgeoisie voudrait faire croire que** : les retraités sont des nantis, que ce sont les salariés en activité qui paient leurs pensions (alors qu'elles sont alimentées par les cotisations sociales versées à cet effet). Le vieillissement de la population est un faux argument. En réalité c'est le nombre de travailleurs sans emploi qui crée une partie du déficit, sans compter **les exonérations et autres cadeaux alloués au patronat et les dettes des employeurs à l'URSSAF** qui sur une durée de 10 ans s'élèvent à plus **100 Mds d'€**. De 1982 à 2014, la masse de la plus-value extorquée sur le dos des travailleurs s'élève à 1.100 Mds d'€ + 400 Mds d'€, au total 1.500 Mds d'€. De quoi payer **9 fois les 175 Mds d'€ de déficit de la Sécu.**

LE PROFIT, SEUL OBJECTIF DU PATRONAT.

Prenons quelques exemples : **Sanofi a licencié 4.000 personnes en 3 ans**, alors qu'il a fait **8,8 Mds d'€ de profits** et versé aux **actionnaires 4,5 Mds d'€**. Les **dividendes distribués en 5 ans ont augmenté de 65%**. **Autres exemples**, Mittal liquidateur de Gandrange et Florange qui a distribué **aux actionnaires de 2006 à 2014 19 Mds d'€ dont 40% au clan Mittal.**

LES REVENDICATIONS DE LA CGT :

La CGT demande **le droit au départ en retraite anticipée à un taux plein** pour les travaux pénibles, insalubres ou à risques, handicapés. **Le droit à taux plein doit tenir compte** : Des périodes d'études après 18 ans, de l'ensemble des rémunérations (primes, intéressement, participation), soumis à cotisation et compter pour la retraite. **La retraite doit être calculée suivant l'évolution du salaire moyen**. Le calcul doit être rétabli sur les **10 meilleures années**, et pour la fonction publique à 75%.

Pour les retraités :

Rattrapage de 300 € par mois. **Revalorisation** des pensions et retraites complémentaires sur la base du salaire moyen. **Minimum retraite, égale au SMIC, revendiqué par la CGT à 1.700 € brut**. Relèvement des pensions de réversion à 75%. Rétablissement de la ½ part pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

APPEL A LA MOBILISATION DES RETRAITES

Il ne suffit pas de discuter avec les autres organisations de retraités telles le CERFA ou la FER-PA, il faut déboucher sur une véritable unité d'action et non des paroles. **Quant à la CFDT, elle collabore avec le gouvernement qui réduit nos droits.**

Préparer la journée de mobilisation et de lutte du 1^{er} avril 2015

Proposer la multiplication des actions de **mobilisation revendicative** avec les autres organisations et associations Développer notre activité dans les quartiers **faire adhérer le maximum de retraités**, et inciter à participer aux actions et mobilisations **faire abonner et participer à la revue Vie Nouvelle**.

Le débat au Comité Général de l'USR-Paris s'est tenu durant deux jours et a fait ressortir :

La volonté de la majorité d'en revenir aux fondamentaux à savoir une CGT de lutte de classe contre le patronat, pour cela une lutte idéologique et politique doit être menée au sein même de la CGT contre la ligne de conciliation qui conduit à l'étiollement du syndicat, à sa baisse d'influence. Les politiques de conciliation avec la CFDT entre autres, avec le gouvernement conduisent à la démobilisation de nombreux travailleurs, dont un certain nombre, faute de perspectives concrètes, se laissent illusionner par le FN, dont on constate la montée jour après jour. Cela représente un véritable danger pour les libertés démocratiques.

Le syndicat doit être apolitique tout en menant une politique de luttes revendicatives dans l'intérêt des travailleurs. Il faut résister aux attaques continues du patronat et du gouvernement contre les travailleurs. Nous devons passer à la contre-offensive, pour cela il faut renforcer la lutte de classes et y faire participer le plus possible de salariés. C'est comme cela que nous pourrions développer une véritable unité d'action, et qui regroupera de plus en plus de travailleurs. A ce moment-là, la CGT sera de nouveau considérée comme un véritable syndicat de lutte.



Déclaration de l'UCR-CGT

**SCANDALE A LA CARSAT NORD/PAS-DE-CALAIS, PICARDIE,
LANGUEDOC-ROUSSILLON SUR LE PAIEMENT DES RETRAITES
AVEC PLUSIEURS MOIS DE RETARD !**

De nombreux retraités attendent de recevoir leur pension !

Les économies budgétaires décidées par le gouvernement, au nom de la réduction des déficits publics, conduisent à un véritable scandale, tant sur le traitement en retard de dizaines de milliers de dossiers pour l'ouverture de droits, que pour le paiement des pensions de milliers de retraités qui se retrouvent sans ressources.

Cette situation n'est malheureusement pas nouvelle, nous la connaissons depuis juin 2013. Cela avait conduit l'ensemble des organisations syndicales à alerter la direction sur la dégradation des conditions de travail, les surcharges de travail et le manque d'effectifs se traduisant par un retard important des dossiers.

Stock de dossiers élevé, des accueils de plus en plus souvent fermés, une explosion du nombre d'appels à la plateforme téléphonique qui ne répond quasiment plus, des départs non remplacés. Ce sont aussi des fermetures d'agences et points d'accueils programmées dans l'objectif de les passer de 193 à 60.

La direction ne méconnaît pas la situation faite aux personnels, aux retraités. Et pourtant elle continue à aggraver la dégradation avec l'objectif de poursuivre dans les économies budgétaires selon l'expression même de la direction des CARSAT Nord/Pas-de-Calais, Picardie, Languedoc-Roussillon qui met en avant la convention d'objectifs de gestion imposant une baisse de 15% des fonds de gestion au nom de la rentabilité financière.

Cette politique conduit, à ce jour, de plus en plus d'assurés sociaux qui voient leurs dossiers retraite prendre du retard et pour de nombreux retraités qui attendent toujours le versement de leur pension.

Nombreux sont les retraités en colère. Une colère qui s'exprime de plus en plus fortement.

Scandale !! C'est également le cas dans d'autres départements.

Montreuil, le 18 décembre 2014



Le 25 octobre le Syndicat de Toulon s'est réuni à la Bourse du Travail.

Outre les membres du **Syndicat de Toulon**, nous tenons aussi à remercier nos Camarades de **Marseille et de Vaison-La-Romaine** ainsi qu'**Hervé Delattre, secrétaire général** de notre Fédération qui avait fait le déplacement pour assister à cette réunion. Nous tenons aussi à apporter notre soutien à nos Camarades qui n'avaient pu se déplacer pour des raisons médicales et à formuler tous nos souhaits quant à l'amélioration de leur santé.

Cette réunion s'est ouverte par un compte rendu de la situation, fait par notre secrétaire et s'est poursuivie par un tour de table mettant en avant les difficultés de lutter et de se renforcer malgré la situation actuelle. Un **gouvernement** tout acquis aux demandes d'un **Medef** qui n'en a jamais assez, gouvernement qui se livre à une casse en règle de la réglementation du droit du travail et de sa juridiction. Difficultés de lutter accrues aussi par une répression farouche des syndicalistes. Le tout accompagné d'un soutien indéfectible des grands médias qui nous rabâchent sans cesse qu'il n'y a pas d'autre possibilité que l'austérité (sans oser la nommer), sans jamais bien sûr faire entendre de voix divergentes, qui proposent des solutions. **Tout cela ne doit pas être un frein à notre action et nous nous devons d'impulser un dynamisme afin de créer un rapport de force favorable à la demande de satisfaction de nos revendications.**

Lors de cette réunion, nous avons donc évoqué **la nécessité de relancer notre activité en région PACA**. L'idée consiste à partir de nos forces actuelles, à coordonner notre travail et à agir dans les départements pour faire vivre chaque structure. Le syndicat de Toulon est disponible pour aider et faciliter notre démarche en région PACA.

Un plan de travail a été proposé et est en cours de discussion avant réalisation.

1- Faire un courrier aux **UD CGT de PACA** dans le but de tisser des liens (demande de rencontre) pour travailler ensuite avec elles et leurs UL. **L'exemple du Var confirme que de bonnes relations sont indispensables pour avancer.**

2- Faire **l'état de nos forces** dans chaque département et cibler les possibilités de renforcement.

3- Mettre en place **une permanence juridique** qui sera aussi au service du revendicatif dans chaque département en lien avec l'UL de la ville principale. **Exemple: Marseille, Nice, Avignon, Digne. À Toulon, une permanence a lieu chaque lundi après-midi.**

4- Cibler dans chaque département **2 entreprises à forte concentration de commerciaux** dans le but



de faire un plan de travail avec **l'UL concernée** pour aller à la rencontre des VRP, des Technico-commerciaux et des Cadres de la vente. Pour exemple, notre implantation chez Hilti dans le Var a donné de l'élan au syndicat.

5- Possibilité **de tracter sur les foires** ou salons importants, endroits de concentration de Commerciaux.

6- Notre objectif commun est de nous développer parmi les actifs sans nous limiter **aux VRP**, et d'aller vers les **Technico - commerciaux et les Cadres** qui constituent la majeure partie de la profession.

7 **Une dimension spécifique retraitée** doit aussi se mettre en place pour qu'ils prennent toute leur place dans le syndicat.

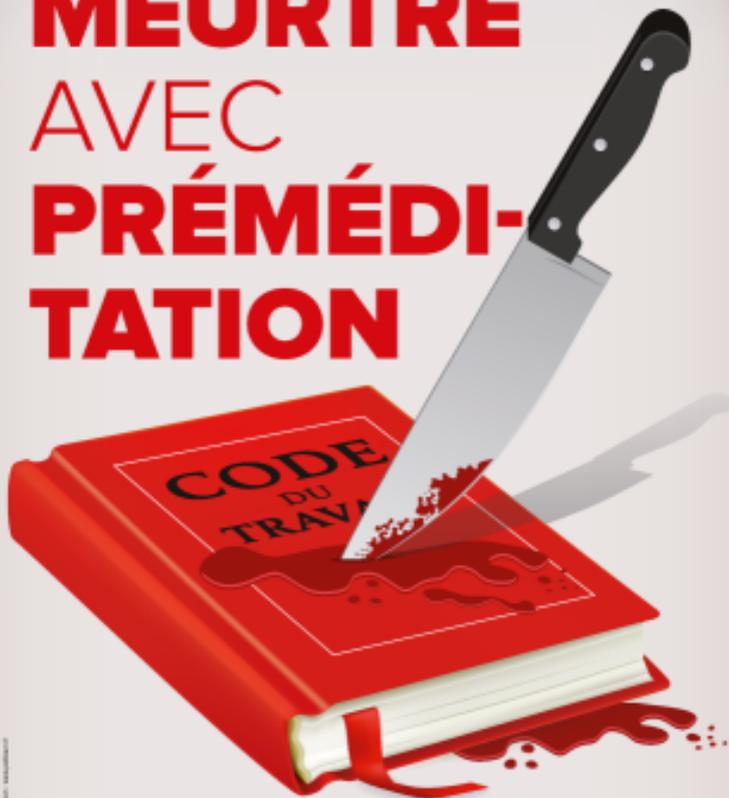
8- Toute cette dynamique se veut être une aide pour chaque syndicat et elle ne sera utile et concrète que si chaque camarade concerné s'implique dans cette démarche qui doit se faire en permanence en lien avec le Bureau Fédéral.

Pour rappel, cette coordination n'est pas une structure statutaire dans la Fédération, elle se veut simplement une aide pour **relancer notre activité en PACA** et mutualiser nos forces et nos compétences pour apporter **l'aide nécessaire dans les départements qui en ont besoin. Mais personne ne fera à la place des camarades.** La dynamique proposée se veut simplement être une aide pour mettre en application les orientations décidées lors **de notre récent congrès fédéral.**

La réunion s'est conclue par un échange autour du livre d'Alain Serre " La saga de la CGT chez les Commerciaux " suivie d'une séance de dédicace autour d'un pot de l'amitié.

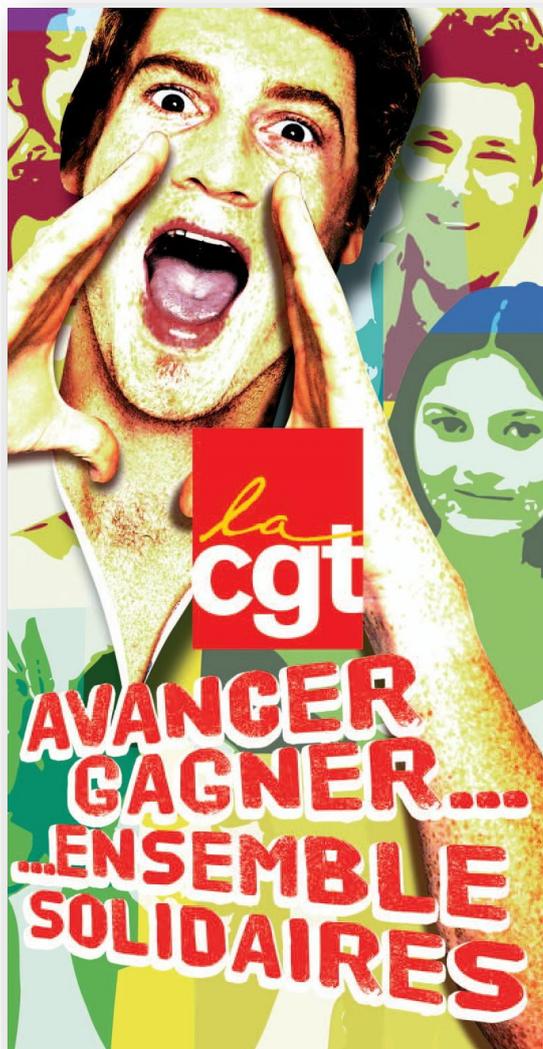
Article et photos : Jean Lambert.

MEURTRE AVEC PRÉMÉDI- TATION



L'ACCORD MEDEF
NE PEUT ÊTRE UNE LOI
DE LA RÉPUBLIQUE

www.cgt.fr



**AVANCER
GAGNER...
...ENSEMBLE
SOLIDAIRES**

“LE DÉBAT
LE MONDE N'EST
PAS UNE MARCHANDISE”
DÉBUTERA
UNE FOIS QUE
TOUS LE MONDE
AURA PAYÉ
SA COTISE..



POURQUOI TU
N'AS PAS PRÉCISÉ
TOUTES LES RAISONS
POUR LESQUELLES
ON REFUSE LA LOI
MACRON



**NON
À LA LOI
MACRON**

PARCE QUE
JE N'AURAI
JAMAIS TROUVÉ
DE PANCARTE ASSEZ
GRANDE !





Comment Résister à la démolition DU CODE DU TRAVAIL.

Gérard Filoche, en collaboration avec Richard Abauzit.

Aux Éditions Le Vent se lève, collection Ô Rages !

96 pages Dans ce livre coup de poing, Gérard Filoche se montre fidèle aux indignations de l'inspecteur du travail révolté qu'il a été. Confronté pendant sa carrière aux conditions de travail difficiles faites aux salariés, il a toujours combattu avec force le non-respect du Code du travail. Il entreprend aujourd'hui de démontrer que ce Code, construit peu à peu pendant plus d'un siècle de luttes sociales, devenu un socle du modèle social « à la française », fait l'objet d'une

Au travers de l'analyse critique de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 11 juin 2013, issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) signé par le MEDEF et certains syndicats, Gérard Filoche brosse un tableau sombre du monde du travail dans la France d'aujourd'hui.

Mais, toujours combatif, ne renonçant jamais à la bataille pour le maintien et le progrès des acquis sociaux, il donne aussi des pistes pour que la France de demain ne devienne pas un pays de non-droit et que survive ce Code du travail que tant de travailleurs dans le monde nous envie.

La saga de chez les commerciaux

Alain SERRE



Préface de Louis VIANNET

LA SAGA DE LA CGT CHEZ LES COMMERCIAUX.

Par Alain SERRE. Editée par la Fédération.

Une poignée de Voyageurs de commerce fondent en 1891 le premier syndicat de la profession qui sera partie prenante de la naissance de la CGT en 1895. La saga commençait.....

La fédération des VRP naît en 1936 et le statut professionnel est voté en 1937. Il faudra attendre 1975, après bien des luttes, pour arracher la convention collective. Le livre retrace un parcours syndical original dans la CGT et peu connu, qui est avant tout une belle aventure humaine. Il souligne aussi au fil des pages les évolutions d'une profession confrontée à la crise et aux concentrations de l'industrie et de la distribution. Il relate avec précision 123 années de luttes syndicales pour défendre les VRP et autres commerciaux et pour que les idées et l'influence de la CGT se développent dans cette profession.

Dans sa préface, Louis Viannet, ancien secrétaire général de la CGT, souligne « que cette saga est une formidable source de réflexion pour ceux et celles qui, aujourd'hui, expriment une certaine lassitude devant les difficultés de mobilisation ». Il précise en parlant des militants qui ont tracé le chemin de la CGT dans la profession « qu'il leur en a fallu du courage, de l'abnégation, de la ténacité pour porter les idées de la CGT, faire vivre le syndicalisme de classe et de masse dans un milieu où le chacun pour soi trouvait plus facilement écho que le chacun pour tous ou le tous ensemble ». Il ajoute que « l'auteur fait œuvre utile pour la CGT, pour les jeunes générations, non seulement au sein de la fédération des VRP, mais dans l'ensemble des organisations de la CGT ».

En vente à la fédération ou à la boutique NVO, dans le patio de la C.G.T à Montreuil. 20,00 €

Que se passe t-il à la C.G.T ?

Hervé DELATTRE

répond au Commercial CGT.

Interview réalisée par Françoise Périllous



Hervé DELATTRE.

F.P : La CGT vient de traverser une période assez historique, notamment avec la démission de son secrétaire général. Qu'en penses-tu ?

H.D : Historique, oui sûrement. Si on revient un peu en arrière, la commission exécutive du 16 décembre 2014 avait décidé de se réunir les 6 et 7 janvier, puis de convoquer un CCN pour le 13 janvier. À cette époque, beaucoup de fédérations et d'unions départementales se sont prononcées pour la démission du secrétaire général de la CGT. Mais en même temps, beaucoup d'organisation du CCN, ont demandé que des mesures soient prises rapidement pour que ce qui est arrivé ne puisse plus arriver.

C'est d'ailleurs l'un des points du CCN du 13 janvier, qui a été validé, à savoir la mise en place de nouvelles règles financières confédérales. Ensuite, nous avons eu la démission de Thierry LEPAON et du Bureau Confédéral. Toutes ces démissions ont eu lieu avant le CCN du 13 janvier.

Je ne sais pas comment trouver les mots justes pour traduire mon impression. En effet, tout le déchaînement médiatique m'interpelle. C'est à qui voudrait donner le plus de leçons à la CGT. Notre CGT n'a aucune leçon à recevoir de représentants du capital financier que sont les grands patrons de presse qui conduisent cette opération ; tout comme notre CGT n'a aucune leçon à recevoir des bourgeois représentés par un Premier ministre qui lèche les bottes des banquiers et des patrons du CAC 40. Tout est utilisé pour une tentative de déstabilisation de la CGT. Pour moi, ce n'est pas un hasard si toutes ces tentatives ont été utilisées dans la presse en pleine campagne électorale dans la fonction publique. On cherche à ce que la CGT rentre dans le rang, et que comme la CFDT, elle devienne un syndicat d'accompagnement du gouvernement et du patronat.

F.P : J'entends ce que tu dis, Hervé. Mais je ne suis pas sûre que pour le gouvernement socialiste, la CGT soit un ennemi.

Elle a appelé à voter Hollande et la Confédération n'a jamais appelé à de grands mouvements pour combattre ce gouvernement.

H.D : Bien sûr, nous sommes d'accord. Depuis le dernier congrès confédéral, il y a des incertitudes et une crise latentes. Il y a un trouble du fait de problèmes d'orientations face au gouvernement. Sous la pression des syndiqués et notamment du CCN, la CGT a quitté la conférence sociale de juillet. Cela a donné espoir à beaucoup pour bloquer les plans du gouvernement et du Medef. Hollande et son gouvernement, qui misent tout sur le dialogue social pour mettre en place des réformes qui portent atteinte à la classe des travailleurs, ne pardonneront jamais que la CGT ne les accompagne pas. En même temps, les militants de la CGT voient la direction confédérale chercher à se rapprocher de la CFDT, qui elle se réjouit de l'ANI comme du pacte de responsabilité et de la loi Macron ; c'est à l'évidence un problème. Récemment, il y a eu aussi tout un débat sur la question des seuils sociaux, et en particulier du maintien ou non de l'obligation d'élections de délégués du personnel dans les entreprises de 11 à 50 salariés. Malgré l'opposition de la grande majorité des Fédérations et des Unions Départementales, un quatre pages confédéral est sorti pour entériner le fait que notre Confédération ne demanderait plus le maintien de cette obligation d'élection.

Qui a donné mandat pour une telle position ? Il faut revenir aux fondamentaux, et en premier lieu celui du mandat à tous les niveaux et de son respect, et à notre orientation de classe et de masse fondée sur la défense des acquis collectifs des salariés. Le trouble est d'abord là, car pendant tout ce temps, le patronat tape et cherche à tout déréglementer. En plus, le gouvernement va au-devant de ses désirs, avec la loi Macron, les attaques contre la Sécu, le Code du travail, les Prud'hommes, la médecine du travail, les statuts et conventions collectives... Il ne faut pas que cela occulte les problèmes de fond. Car je suis d'accord avec toi, ce sont des problèmes qu'il nous faudra régler et que nous réglerons.

Mais pas en limitant le débat sur les « Affaires Lepaon », qui en fait ne sont qu'une affaire interne à la CGT. On ne parle pas des affaires de l'UMP ou des Affaires Dassault qui elles sont des détournements de l'argent des contribuables. Nous, même si c'est grave, il ne s'agit que des cotisations des adhérents. Une histoire interne qui n'a rien à voir avec les détournements d'argent public que sont les impôts des contribuables de notre société. Pourtant les journalistes aux bottes des puissants ne parlent que de la CGT ; je ne suis pas dupe.

F.P : Mais où en est-on aujourd'hui à la CGT, depuis le CCN du 13 janvier ? Il n'y a plus de secrétaire général et plus de bureau confédéral... et cela, jusqu'au prochain CCN des 3 et 4 février. Qu'en penses-tu, toi qui nous représentes au CCN ?

H.D : Tous les militants qui défendent la classe ouvrière ont été inquiets de voir une organisation comme la CGT prise par de faux débats et qui ne portent pas sur des vraies questions de classe. Il y a effectivement la loi Macron et tout ce que met en place le gouvernement. La presse n'a pas réellement rendu compte de ce qui s'est passé au CCN du 13 janvier. L'ordre du jour a été bousculé plusieurs fois pour arriver au refus de voter la proposition de la liste présentée pour le futur bureau confédéral, car le fait que ce soit Thierry Lepaon qui relance la composition d'un bureau confédéral ne passait pas. En effet, le CCN a rejeté le fait qu'un secrétaire général de la CGT, démissionnaire et responsable de la situation, puisse intervenir pour l'élaboration de la future direction de la CGT. D'autant que le bureau confédéral proposé par Thierry ne comporte à mes yeux beaucoup de membre connus pour être favorable au syndicalisme rassemblé avec la CFDT. Ce qui est très important, c'est que les organisations représentées au CCN avaient toutes donné un mandat pour dire que l'on devait en sortir avec une proposition contre ce gouvernement ; que l'on sorte avec un secrétaire général ou pas. La déclaration faite par la CGT contre la loi Macron n'est pas à la hauteur. Elle aurait dû, à l'instar de l'UD de Paris, appeler à la mobilisation du 26 janvier, jour où le débat parlementaire sur la loi Macron entre à l'assemblée nationale. Je suis fier de faire partie de la Commission Exécutive de l'Union Départementale de Paris qui a appelé à se mobiliser contre la loi Macron. Mais même si cette déclaration confédérale n'est pas à la hauteur, elle est un début. L'organisation des travailleurs, la lutte des classes,

sont véritablement en train de reprendre le flambeau du combat.

Même s'il n'y a pas de direction officielle de la CGT au moment où on se parle, je suis convaincu qu'après le CCN de février 2015, nous sortirons avec un bureau confédéral équilibré qui représentera la CGT.

F.P : Thierry Lepaon a démissionné aussi de la Commission Exécutive Confédérale et un collectif est chargé de travailler sur le futur bureau confédéral. Peux tu en dire plus ?

H.D : Lors de la dernière réunion de la commission exécutive (CE), Thierry Lepaon a démissionné de cette instance.

Un "collectif chargé de formuler une proposition de nouveau bureau confédéral" en vue du CCN des 3 et 4 février, est mis en place. Il est formé de: Philippe Martinez, Pascal Joly, secrétaire général de l'Union régionale d'Ile-de-France; Yannick Malenfant de la Fédération nationale des travailleurs de l'État; Marie Saavedra, de l'UD du Vaucluse et Gisèle Vidallet, de la fédération de la poste, Denis Gravouil, secrétaire général de la fédération du spectacle et Corinne Versigny, secrétaire générale de l'UD de Gironde. Le collectif doit présenter, jeudi 29 janvier à la CE, des propositions sur la composition du futur bureau confédéral.

F.P : Comment sens-tu le CCN de février ?

H.D : Comme bon nombre de camarades, je pense que ces derniers jours ont montré une CGT présente sur le terrain des luttes, le projet Macron, les routiers, les cheminots et l'énergie. L'échec du projet MEDEF sur la négociation sur le dialogue social est aussi fortement apprécié. Cela contribue à retrouver la confiance. Dans leur grande majorité, les membres du CCN, ont réaffirmé leur confiance dans la CEC dans sa capacité à diriger la CGT et donc de valider une proposition rassembleuse pour valider le prochain Bureau confédéral.

Je pense que nous sortirons du CCN, le 4 février au soir avec Philippe MARTINEZ comme Secrétaire Général de la CGT.



Ressources minimales pour les VRP au 1er janvier 2015

CCN des VRP (ANI accord national interprofessionnel de 1975)

Article 5

En vigueur non étendu

Dernière modification :

(Complété par avenant n° 3 du 12 janvier 1982)



La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs. Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (1), à une ressource minimale forfaitaire qui, déduction faite des frais professionnels, ne pourra être inférieure à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement. Cette ressource minimale trimestrielle sera réduite à due concurrence lorsque le contrat de travail aura débuté ou pris fin au cours d'un trimestre, ou en cas de suspension temporaire d'activité du représentant au cours de ce trimestre. Le complément de salaire versé par l'employeur en vertu de l'alinéa précédent sera à valoir sur les rémunérations contractuelles échues au cours des 3 trimestres suivants et ne pourra être déduit qu'à concurrence de la seule partie de ces rémunérations qui excéderait la ressource minimale prévue à l'alinéa précédent.

Les conditions dans lesquelles une ressource minimale forfaitaire est applicable aux représentants de commerce réalisant des ventes au sens de la loi du 22 décembre 1972 sont déterminées par l'article 5-1 ci-après.

(1) L'expression " à plein temps " a pour objet non d'introduire une notion d'horaire de travail généralement inadaptée à la profession de représentant de commerce, mais d'exclure de la présente disposition les représentants de commerce qui, bien qu'engagés à titre exclusif, n'exercent qu'une activité réduite à temps partiel

Rémunération minimale forfaitaire

Article 5-1

En vigueur non étendu

Dernière modification : (Ajouté par avenant n°3 du 12 janvier 1982)

1° La fixation de la rémunération relève du libre accord des représentants de commerce et de leurs employeurs.

2° Néanmoins, lorsqu'un représentant de commerce réalisant des ventes, au sens de la loi du 22 décembre 1972, est engagé à titre exclusif par un seul employeur, il aura droit, au titre de chaque trimestre d'emploi à plein temps (1), à une ressource minimale forfaitaire.

3° Pour les 3 premiers mois d'emploi à plein temps, la ressource minimale forfaitaire ne pourra, déduction faite des frais professionnels, être inférieure à 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à l'échéance.

En cas de rupture au cours de ce premier trimestre, cette ressource minimale forfaitaire sera due selon les modalités suivantes : 80 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du premier mois d'emploi à plein temps ; 220 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du deuxième mois d'emploi à plein temps ; 390 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance aux représentants présents dans l'entreprise à l'issue du troisième mois d'emploi à plein temps.

4° A partir du deuxième trimestre d'emploi à plein temps, la ressource minimale trimestrielle ne pourra être inférieure, déduction faite des frais professionnels, à 520 fois le taux horaire du salaire minimum de croissance, le taux applicable étant celui en vigueur à la fin du dernier mois échu pris en compte à chaque paiement.



AFP © TOLANCO © N & CMA

SANTÉ – PRÉVOYANCE – ÉPARGNE – RETRAITE

Chaque VRP a droit au bénéfice d'une protection sociale performante. Omnirep, le pôle du groupe Malakoff Médéric dédié aux VRP, gère la protection sociale complémentaire de tous les VRP et le prouve chaque jour par :

- un accompagnement personnalisé, avec une équipe dédiée,
- l'appui et la solidité financière du 1^{er} groupe paritaire de protection sociale français, pour cette branche catégorielle,
- la garantie d'un dialogue social réussi.

Martial VIDET au 01 56 03 44 61 - mvidet@malakoffmederic.com



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR