

Le Commercial CGT



santé

Construisons l'avenir ensemble !

**Les mutuelles doivent renforcer leurs liens,
unir leurs forces et fédérer leurs moyens.
Notre avenir passe par une politique
de partenariat, respectueuse de l'identité de chacun.**

Rejoignez-nous.



Les contrats santé proposés par la Macif sont assurés par des mutuelles relevant du Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française ou par des institutions de prévoyance régies par le Livre IX du code de la sécurité sociale.

MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied-de-Fond 79000 Niort.



Essentiel pour moi

FÉDÉRATION CGT DES COMMERCIAUX

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

Revue Trimestrielle de la
Fédération CGT des Commerciaux
Association « Le Commercial CGT »

Siège Social

Fédération C.G.T des Commerciaux et VRP
263 Avenue de Paris, Case 407
93 514 Montreuil cedex

Pour nous contacter :

Fédération CGT des Commerciaux
Bourse du travail de Paris
3 rue du Château d'Eau, bureau 102 à 105
75010 Paris
01 44 84 50 34

commerciauxcgt@gmail.com

<http://www.commerciaux.reference-syndicale.fr>

Directeur de publication

Hervé DELATTRE 01 44 84 50 32
hdelattre.cgt@gmail.com

Bulletin d'adhésion page 8.

Comité de Rédaction

Hervé DELATTRE, Pierre OLLER,
Yves BERTHON, Sylvain PLOUZIN

Correction Gérald BANSARD

Dessinateur PLACIDE.

Mise en Page Hervé DELATTRE

Tarif de l'abonnement annuel 4,00 €

Commission paritaire CPPAP 0320 S 08449.

Imprimé en France

Imprimerie Message
111 rue Nicolas VAUQUELIN
31 100 TOULOUSE

Routage Presse

O.R.P.P

Office de Routage, de Presse et Publicité
ZAC de Chanteloup Avenue Albert Einstein
93600 Aulnay-Sous-Bois

5 000 exemplaires



FÉDÉRATION
DES COMMERCIAUX

Dépôt légal

ISSN: 2429-1560
Bibliothèque Nationale
de France.



Le Commercial N°6 SOMMAIRE:

- P. 7: La fédération à 80 ans en novembre 2016.
- P. 11: Bulletin d'adhésion à la CGT
- P. 12: Le militant face à la police.
- P.10: DLAJ. Les Questions sur le statut VRP.
- P.24: Joseph REISS s'est éteint à l'âge de 104 ans.
- P.26: La fédération écrit au Ministère de l'Intérieur.
- P.28: Le confédération reçu au Ministère de l'Intérieur.
- P: .32 Stage CHSCT.
- P.34: Livres.

Edito

Sylvain PLOUZIN

Secrétaire Fédéral

Vous avez dit démocratie ?



Le printemps n'a pas été pourri que pour la météo, il l'a été également pour les valeurs imposées par plus de deux cents années de luttes depuis la révolution française, en passant par la révolution de 1848, la Commune de Paris de 1871, la loi de 1885 sur les syndicats, les lois de 1936, le programme du CNR à la libération et les droits conquis en 1968, les lois de 1981, la loi sur les 35 heures de 1999...

La liste est longue de ces avancées sociales conquises de haute lutte par les travailleurs pour essayer d'améliorer un peu le quotidien, pour reprendre une partie au moins de ce que la prédation capitaliste nous vole chaque jour sur les richesses que nous créons.

Ces valeurs progressistes, de tout temps, ont été portées par les partis politiques situés à la gauche de l'assemblée nationale, et, jusqu'à présent, c'était la droite qui représentait traditionnellement le camp de la réaction, du conservatisme. Depuis maintenant plus de quatre années, ce repère a volé en éclat.

En 2012, le Président de la République se fait élire en se présentant comme « un ennemi de la finance », et promet de renégocier le Pacte européen de stabilité et de croissance. À peine élu, il tourne le dos à ses engagements et engage la signature de la France. Ce pacte, c'est la sacralisation de l'ultralibéralisme, l'obligation pour les états de se plier à toutes les exigences du monde de la finance, c'est le règne du sacro-saint profit contre l'Humain. La suite, ce sont les lois Macron que la CGT combattra sans réussir hélas à mobiliser à la hauteur de l'enjeu, et dont les premiers effets se font sentir notamment sur la réforme des prud'hommes, qui va rendre l'accès à cette justice quasi impossible pour les plus faibles, les moins instruits de leurs droits. Comme une mauvaise cerise sur un gâteau déjà bien rance, est arrivée la « loi travail ». L'attaque contre le monde du travail, contre le peu de droits qui reste encore après plus de quarante années de « crise », est si forte, si cynique, que l'opinion publique se réveille de sa torpeur et refuse très majoritairement ce recul social et que les travailleurs se mobilisent puissamment pour que cette loi ne voit jamais le jour, et que même de nombreux députés de cette majorité refusent de s'associer à cette infamie. Le gouvernement impose en première lecture l'adoption par le biais de l'article 49-3, sur fond de mobilisations, de manifestations, de grèves les plus puissantes et les plus nombreuses depuis des années. À l'heure où ces lignes sont écrites, le gouvernement a déjà annoncé sa volonté d'imposer l'adoption du texte, y compris par le recours de nouveau à cet article 49-3, qu'il condamnait pourtant alors qu'il était dans l'opposition ! Ce gouvernement n'aura reculé devant rien pour imposer ses choix antidémocratiques : manifestants gazés, tabassés, pour certains grièvement blessés ; syndicalistes poursuivis devant la justice, certains emprisonnés ; provocations policières systématiques, instrumentalisation des débordements autour des manifestations... Jusqu'à « nasser » la bourse du Travail de Paris pour empêcher les militants de rejoindre la manifestation le 28 juin ! Mais face à lui, il a trouvé des travailleurs unis, décidés à ne rien lâcher. Une intersyndicale qui est restée soudée comme on le l'avait pas connu depuis longtemps. Désormais, il compte sur le vote de la loi et les vacances pour imposer ce qu'il n'a pu faire admettre. Mais les travailleurs ont de la mémoire, ils se rappellent du CPE qu'en son temps un autre Premier ministre avait voulu imposer contre l'immense majorité des travailleurs et de la jeunesse. Même votée, cette loi fut abrogée avant que d'avoir put être appliquée, et ce Premier ministre, « droit dans ses bottes » comme il aimait à se décrire, dût ravalier sa morgue et se plier à la voix du peuple. M. Valls devrait méditer sur cet exemple du passé et comprendre que ni aujourd'hui ni demain nous ne laisserons gommer deux siècles de conquies sociaux, quoi qu'il nous en coûte, et que sa politique du « coup de menton » ne nous impressionne pas. Dans l'unité, dans la diversité de leurs moyens d'action, les travailleurs de ce pays montreront à ce gouvernement qu'on ne peut pas s'asseoir sur la démocratie. Jamais il ne brisera notre volonté de conquérir des droits nouveaux et de préserver ceux déjà conquis.

Nous vous souhaitons à tous de bonnes vacances et vous donnons rendez-vous dans les prochaines actions qui ne manqueront pas jusqu'au retrait de cette loi de dumping social.



VENDREDI 4 NOVEMBRE 2016

20H30

**Concert Anniversaire
des 80 ans de la Fédération CGT
des Commerciaux**

Le Chœur Hugues Reiner interprète la

Symphonie N°9 de BEETHOVEN

HYME à la Joie et à la Liberté.

Direction Hugues Reiner.

Chœurs et Orchestre.

Lieu: Bourse du Travail de Paris, Salle Ambroise Croizat

3 rue du Château d'eau 75010 Paris

Métro République sortie 5 Magenta

Entrée 20 €

Vendredi 4 novembre 2016

A l'occasion des 80 ans de la fédération

Journée spéciale anniversaire de la fédération CGT des Commerciaux



Programme de la journée

16H00 à 18H00

Présentation du livre

« La Saga de la CGT chez les commerciaux »

avec Alain SERRE

18H30 à 20H00

Inauguration du tableau du Syndicat des

Voyageurs et Représentants de Commerces

Présenté à l'Exposition Universelle de 1900

20H30 Concert Anniversaire

Symphonie N°9 de Beethoven

INTERVIEW

LA FÉDÉRATION VA FÊTER SES 80 ANS !

Notre fédération aura 80 ans en octobre prochain. A cette occasion, Hervé Delattre a rencontré Alain Serre qui fut secrétaire général pendant 30 ans de 1981 à 2011 et qui est l'auteur de « La saga de la CGT chez les commerciaux ». Retour vers notre riche passé dont nous pouvons être fiers.

Hervé Delattre : Peux-tu nous rappeler les conditions dans lesquelles notre fédération fut créée ?

Alain SERRE : Au lendemain de la grève générale de 1936, la CGT passe de 1 million à 2,5 millions d'adhérents et dans ce contexte de nombreux voyageurs de commerce vont adhérer à la CGT. Nos camarades sont organisés en syndicat national dans la fédération CGT des employés et ils considèrent que le moment est venu de se doter d'un outil spécifique dans la CGT au service des VRP. Après de nombreux débats, il est décidé de convoquer les 24 et 25 octobre 1936 une conférence nationale professionnelle qui va réunir 40 délégués représentant 23 syndicats pour constituer la fédération CGT des VRP.

René Duisabou, dirigeant historique de notre organisation, déclare lors de son discours que « la constitution de la fédération CGT est l'aboutissement d'une grande expérience. Nous ne sommes pas seuls pour former cette fédération; nous ne sommes pas une organisation autonome; nous sommes une partie du prolétariat ». Lucien Piron, élu secrétaire général fixe les priorités revendicatives de la profession, à savoir l'obtention d'un statut professionnel, un contrat de travail écrit et des conventions collectives. Il faut bien mesurer le poids de la CGT et son rôle dans cette période ce qui amène des militants des syndicats autonomes de la profession à poser la question d'un regroupement des forces au sein de la CGT. Dans ce contexte, 1300 VRP se regroupent dans la CGT pour fonder notre fédération.

Les syndicats autonomes USN et fédération nationale regroupent respectivement 25 000 et 20 000 adhérents et la profession est constituée de 500 000 VRP. La création de notre organisation est un enjeu d'avenir !

H.D : Mais les racines de notre organisation sont-elles bien plus anciennes ?

A.S : Notre acte de naissance, c'est le 8 décembre 1891 à Paris au café Ludovic où 16 VRP vont fonder la fédération nationale des voyageurs et représentants de commerce et adhérer aux bourses du Travail. Le syndicat va donner son adhésion à la fédération des employés lors de sa constitution en 1893 qui participe ensuite à la fondation de la CGT en 1895.



La fédération nationale regroupera alors des VRP adhérent ou non à la CGT. Les camarades qui ont fondé ce syndicat et qui défendent les idées de la CGT vont devenir minoritaires et seront exclus en 1908.

Ils vont alors fonder le syndicat national des VRP au sein de la fédération CGT des employés et défendre dans des conditions difficiles les orientations de la CGT dans la profession.

Au congrès de Bordeaux de la Fédération Nationale en 1920, la question de l'adhésion à la CGT est posée mais une majorité de congressistes souhaitent préserver leur autonomie. Nul doute que le paysage syndical de la profession aurait changé pour longtemps si le vote avait été favorable à une adhésion à la CGT.

Lors de la scission de la CGT, la très grande majorité de notre syndicat national, fidèle à ses positions de classe, rejoint la CGT U en février 1922. Le syndicat national CGT U des VRP agit alors dans la profession pour l'obtention d'un statut professionnel et des garanties collectives jusqu'à la réunification de la CGT au congrès de Toulouse en mars 1936.

H.D : Premiers pas de la fédération, et première victoire ?

A.S : Depuis 1928, notre syndicat agissait pour qu'une loi fixe les rapports entre les VRP et leurs employeurs qui avaient écarté la grande majorité de la profession du salariat au lendemain de la première guerre mondiale. Depuis des années notre syndicat prône une démarche unitaire de l'ensemble des organisations syndicales de la profession et fait des propositions pour élaborer un texte de loi permettant à l'ensemble de la profession d'être salarié. La chambre des députés vote une première fois, le 29 juin 1935, le statut professionnel mais le Sénat ensuite ne va pas l'adopter. Après la grève générale de 1936, dans un rapport de force plus favorable, le Sénat va adopter le statut avec de profondes modifications le 18 mars 1937.

C'est une grande victoire, les VRP sont tous des salariés !

Nos anciens tirent à juste titre deux leçons : la première c'est que l'unité est indispensable pour peser face au patronat et aux pouvoirs publics, et la seconde, c'est que l'obtention des revendications de la profession est liée au mouvement social et au rapport de force ainsi créé.

Reste maintenant à obtenir une convention collective.

H.D : Dans quelles conditions la fédération se reconstitue-t-elle à la Libération ?

A.S: Le deuxième congrès de la fédération en mai 40 se tient en l'absence de nombreux militants mobilisés et aux armées dont Lucien Piron. Dans cette période de tourmente interne dans la CGT, le congrès va condamner le pacte germano-soviétique mais ne procédera pas à l'exclusion des militants communistes. Le congrès déclare : « *Nous faisons confiance aux camarades qui ont eu le courage d'assurer la lourde tâche de donner vie à notre fédération* ».

Les syndicats ont manifesté leur volonté de préserver l'unité de la fédération. Elle va payer aussi un lourd tribut car 37 camarades ne reviendront pas des camps de la mort.

A la Libération, la fédération organise du 7 au 10 avril 1945 son troisième congrès en l'absence de Lucien Piron qui a été déporté en Allemagne mais qui sera réélu secrétaire général. Les congressistes vont axer l'activité sur le redressement du pays et les revendications de la profession. René Duisabou va organiser un tour de France pour reconstituer les syndicats et au début de l'année 1946 la fédération rassemble plus de 20000 VRP. Des adhérents de la CSN, dont leur leader Mangin est accusé de collaboration, rejoignent la CGT.

La CGT est porteuse d'espoir dans la profession qui est dans cette période fortement syndiquée. Les dirigeants de la fédération considèrent que l'unité syndicale doit se réaliser dans la CGT. En réponse, les dirigeants de la CSN vont accuser notre fédération de défendre les ministres communistes.

En janvier 1946 paraît « Le Voyageur Représentant » et puis ce sera la scission de la CGT en décembre 1947 et la naissance de FO. Cette scission fera beaucoup de mal à notre fédération. Lucien Piron écrit en avril 1948 : « *Pourquoi cacherions-nous que le mal fait à notre fédération fut grand ? Les organisations syndicales, à travers l'histoire du mouvement ouvrier, ont toujours souffert des scissions et la classe ouvrière avec* ». Les dirigeants fédéraux continueront à se battre pour réaliser l'unité des organisations syndicales de la profession.

H.D : Rappelle-nous ce que fut l'affaire du canal de Suez pour la fédération ?

A.S: La nationalisation du canal de Suez par Nasser le 26 juillet 1956 va bouleverser les rapports internationaux issus de l'après guerre. Le proche et le Moyen-

Orient deviennent pour de nombreuses années un enjeu de la guerre froide. Les carburants deviennent une denrée rare et les prix flambent. En novembre 1957 la profession est victime de la pénurie et n'est plus en capacité de travailler. Devant cette situation, la fédération intervient auprès du président du Conseil et le 5 décembre, Alphonse Denis député communiste et membre de notre syndicat de Limoges, dépose un projet de résolution qui est voté à l'unanimité et qui attribue à la profession des contingents d'essence distribués par les organisations syndicales.

Pendant trois mois à Paris et en province de longues files de VRP patientent devant les syndicats pour obtenir les bons d'essence. Les camarades vont travailler douze heures par jour et faire des centaines d'adhésions. Les gouvernements successifs en tireront la leçon et plus jamais les organisations syndicales ne seront chargées d'une telle mission !

HD: 1961, est-ce une nouvelle étape dans la vie de notre organisation ?

AS: Les fondateurs de la fédération, Lucien Piron et René Duisabou ainsi que Maurice Demonfaucon sont disparus et Robert Blanchet âgé de 42 ans prend les rênes de la fédération. C'est un VRP en exercice et il a fait ses armes à la direction fédérale depuis une décennie. Il visite régulièrement chaque année les syndicats, agit dans les caisses de retraite en tant qu'administrateur et dirige la fédération avec compétence et autorité. Pendant la grève générale de 1968, notre fédération est à l'initiative d'un appel commun CGT, CSN CGC, FO et CFDT qui reprend l'essentiel des propositions revendicatives de notre organisation et le 27 mai les quatre organisations s'adressent au CNPF en exigeant d'être reçu pour discuter des revendications communes de la profession. La réunion aura lieu le 11 juin et Robert Blanchet y défend toutes les propositions unitaires et le patronat va finalement accepter la discussion. Il faut comprendre que c'est à partir de 1968 que le patronat va se décider à ouvrir des négociations pour l'élaboration d'une convention collective des VRP qui verra le jour sept années plus tard.

H.D : Comment cette convention collective a-t-elle été signée en 1975 ?

A.S : Pendant des années, la fédération va agir pour que l'unité se réalise pour présenter au patronat un projet de convention collective des VRP de haut niveau. Le chemin sera long et difficile.

En 1975 le rythme des réunions avec le CNPF s'accélère et ça avance. Le 3 octobre, c'est la signature de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) et les VRP ont enfin, 38 ans après l'obtention du statut, une convention collective.

C'est un nouveau succès qui confirme que l'unité est indispensable pour conquérir de nouveaux droits. Mais très vite, le patronat va vouloir contourner cette convention en engageant des commerciaux sans le statut VRP. C'est le début d'une grande modification dans la profession qui verra le nombre de VRP décliner au fur et à mesure.

Le dix-huitième congrès fédéral, fin 1975 prend en compte cette évolution et la fédération devient celle des VRP, cadres et techniciens de la vente.

Nous devons nous souvenir aussi de la mobilisation unitaire de la profession dans la rue à Paris le 9 octobre 1978 contre le plan Barre remettant en cause les 30% de frais professionnels. Plus de 10 000 VRP manifesteront contre le gouvernement à l'appel de la CGT, de la CSN CGC, de FO et de la CFTC. Seule la CFDT jouera un rôle de diviseur au nom du « recentrage » de cette confédération.

La direction fédérale impulse un travail en direction des entreprises mais nos forces organisées sont essentiellement VRP. Un décalage commence à s'opérer entre l'évolution de la profession où il y a de plus en plus de technico-commerciaux et de cadres de la vente et nos syndiqués qui sont pour la très grande majorité des VRP.

Il faut aussi souligner l'engagement des administrateurs CGT au sein de la CCVRP, de l'IRREP et de l'IRPVVRP.

H.D : 1981, année des changements ?

A.S : La CGT s'est engagée pour la victoire de François Mitterrand aux présidentielles et les salariés espèrent faire aboutir leurs revendications. Au congrès de novembre 1981, Robert Blanchet passe la main après avoir dirigé la fédération pendant vingt ans.

Je suis élu secrétaire général à trente et un ans.

La gauche est au pouvoir mais les problèmes de la profession demeurent. La direction fédérale, en toute indépendance syndicale, va porter les revendications dans les ministères et Pierre Mauroy, Premier ministre, finit par accepter dans le cadre de la table ronde sur l'encadrement, une commission consacrée aux VRP.

Après de longues négociations, nous obtiendrons l'élargissement de notre Accord National Interprofessionnel aux branches qui étaient exclues du champ d'application de la convention. Concernant les autres revendications, les ministères feront la sourde oreille.

H.D : Pourquoi la fédération a-t-elle mis l'accent dès cette époque sur le thème de la revalorisation de la fonction commerciale ?

A.S: En 1983, après deux années du gouvernement Mauroy, le bilan est clair pour la profession.

Le patronat poursuit ses attaques, engage moins de VRP pour ne pas appliquer la convention collective, et impulse de nouvelles méthodes de management aux forces de vente dans les entreprises qui visent à les précariser. L'objectif de baisser le coût du travail des commerciaux et de faire de la profession un banc d'essai des nouvelles méthodes patronales est clairement établi par le CNPF. Les gouvernements successifs ignorent le rôle économique que joue la profession et refusent de prendre en compte les aspirations des commerciaux. La fédération va lancer des appels à toutes les catégories de la profession pour la rassembler sur le thème de la revalorisation de la profession et nous parviendrons aussi à des initiatives unitaires avec les autres organisations. Notre objectif était de

nous implanter dans les entreprises et de nous renforcer auprès des technico-commerciaux et des cadres de la vente.

Il y a eu des avancées mais au final le résultat n'a pas été à la hauteur de nos espérances. Nous avons aussi régulièrement travaillé avec l'UGICT et sauvé notre caisse de retraite IRP VRP en obtenant son intégration dans l'AGIRC.

H.D : Comment s'est déroulé la lutte contre le permis à points en 1992 ?

A.S: Le début d'année 1992 est marqué par la montée de la contestation de plusieurs professions contre le permis à points.

J'ai rencontré Georges Sarre, ministre en charge de la sécurité routière, qui a manifesté une grande hostilité à l'encontre de la profession. En sortant de son bureau, je savais qu'il allait falloir riposter et lutter. Nous avons organisé avec la CSN CGC et FO une manifestation, des commerciaux avec leurs voitures, le 30 mars autour du boulevard circulaire de la Défense où est établi le ministère des transports. Georges Sarre n'a pas daigné ouvrir une négociation car seul l'aspect répressif le motivait.

Le permis de conduire, c'est le droit au travail pour tous les commerciaux. Nous sommes très attachés à la sécurité routière mais nos propositions sont restées lettre morte. La fédération a lancé, la première, le mot d'ordre de retrait car nous considérons que cette loi n'est ni négociable ni amendable.

Nous avons eu en interne un débat de fond avec notre confédération CGT qui se positionne alors sur le terrain d'un aménagement de la loi. Nous sommes restés sur la position du retrait et le 29 juin, toutes les organisations unies appellent les commerciaux à manifester en voitures dans toute la France. Une manifestation d'ampleur emprunte à nouveau le boulevard circulaire de la Défense.

Notre fédération refuse de participer à un comité de suivi qui n'est autre qu'une tentative d'intégration des syndicats aux dispositifs répressifs du gouvernement. Finalement ce dernier augmentera le capital de points de 6 à 12 pour faire passer cette loi hostile à la profession et à l'emploi. Ces luttes ont permis au cours de cette période de souder l'unité entre les organisations syndicales de la profession, en particulier avec la CSN CGC.

HD: Pourquoi la question de l'Europe est-elle au centre des préoccupations de la fédération ?

AS: Nous savions au début des années 90 que Bruxelles travaillait sur un projet de statut européen qui serait en deçà du statut français. La CES, dans un colloque venait de se prononcer pour la désalarisation des VRP.

L'Europe de Maastricht c'est l'Europe de tous les dangers pour les peuples et les salariés. Ce projet est porteur de chômage, de précarité, de dérèglement du droit du travail et de misère.

La fédération se prononce clairement pour la non ratification du traité et engage toutes ses forces pour donner à la profession les explications indispensables à la compréhension des enjeux.

L'Europe que nous voulons construire doit être solidaire entre les peuples, fondée sur le respect des acquis sociaux, la dignité de l'homme et résolument tournée vers le progrès social.

En 2004, le projet de constitution européenne qui va être soumis à référendum est considéré par la fédération comme un instrument de guerre contre les peuples, la démocratie et les conquêtes sociales. La profession est confrontée à la mondialisation et aux directives européennes et nous posons la question suivante : droits collectifs ou individualisation ?

Le 3 février 2005, le CCN de la CGT se prononce pour le non au traité constitutionnel, affirmant ainsi le caractère de classe et l'indépendance de notre organisation alors que la CES appelle à voter oui.

Notre fédération appelle à faire grandir le vote non et publie son analyse des articles qui visent à plonger dans le recul social.

55 % des électeurs vont dire non et nul doute que la position de la CGT ait pesé dans le résultat. Depuis, la politique de l'Union européenne avec le FMI, la banque Européenne et les gouvernements successifs n'a cessé de porter des coups à nos conquêtes sociales. La vie a confirmé la justesse des analyses de la fédération.

HD: Quel regard portes-tu sur le parcours de notre organisation ?

AS: Notre fédération va fêter ses 80 ans et nous sommes nés il y a 125 ans en 1891 ! Nous pouvons être fiers de notre parcours au service de la défense des intérêts matériels et moraux de notre profession. Tout au long de notre histoire depuis 1895, nous avons défendu les idées et les propositions de la CGT auprès

des VRP puis de toutes les catégories de commerciaux avec le souci permanent de réaliser l'unité sur les revendications partagées avec les autres organisations. Notre fédération a joué un rôle majeur dans l'obtention du statut VRP en 1937, a eu la capacité de se reconstruire à la Libération, a beaucoup travaillé pour bâtir la CCVRP et nos caisses de retraite IRP VRP et IRREP, a pris toute sa place pendant la grève générale de 1968 dans l'élaboration de l'appel commun à la profession, a beaucoup œuvré pour arracher la convention collective en 1975, et a ensuite engagé ses forces dans la lutte contre le permis à points et pour la revalorisation de la profession. Ce chemin n'a pas été un long fleuve tranquille mais toutes les générations de militants et de dirigeants ont toujours eu le souci de préserver la CGT dans la profession. Notre fédération a été un outil de résistance et de classe qui, même minoritaire dans la profession, a pu souvent entraîner les autres organisations sur le terrain de la lutte face à la politique du patronat et des pouvoirs publics. De plus, nous avons fait la preuve que les commerciaux n'ont pas d'intérêt distinct de ceux des salariés et souvent les conquêtes obtenues ont été liées au mouvement social comme l'obtention du statut en 1937, au lendemain de la grève générale de 1936. Dans la situation actuelle, beaucoup reste à faire pour que nous soyons en prise directe avec toutes les catégories de commerciaux et une aide concrète dans les entreprises pour y développer la CGT, ses idées et son influence auprès de la profession. Plus que jamais, face aux attaques du capital, la profession est au cœur de la crise et elle a besoin d'une CGT à l'écoute, dynamique et fort de propositions pour résister et améliorer ses conditions de travail et de vie. C'est pourquoi nous nous battons pour le retrait de la loi travail. Nous avons 125 ans et notre objectif est d'unifier et d'améliorer les garanties statutaires et collectives de l'ensemble des commerciaux. La route sera encore longue. Alors longue vie à notre fédération !





J'INVESTIS POUR MON EMPLOI
Je rejoins la CGT



NOM :

Prénom :

Adresse :

Ville :

Tél. :

Profession :

Entreprise (nom et adresse) :

.....

.....

Bulletin à adresser à :

**Fédération C.G.T
des Commerciaux**

Bourse du Travail de Paris,
Bureau 104.

3 rue du Château d'Eau
75010 Paris



LE MILITANT FACE A LA POLICE

Face aux régressions sociales, les militant-es de la CGT sont à l'offensive et de tous les combats.

Le gouvernement et le patronat nous ont « déclaré la guerre » parce que nous n'acceptons pas d'accompagner ces régressions.

En criminalisant toutes les formes d'actions syndicales, ils tentent de nous faire taire. Connaître ses droits permet de résister et de déjouer toute stratégie d'intimidation et de pression. Ne lâchons rien sur ces questions-là.

Pas de conquêtes sociales sans libertés syndicales !!!

EN MANIFESTATION

QUELQUES CONSEILS SIMPLES

1. Avoir vos papiers d'identité sur vous.
2. N'avoir rien dans vos poches qui ressemblent à une arme (couteaux, bombes lacrymogènes ...).
3. Connaître le numéro d'un proche à contacter en cas de problème (qui pourra se mettre en relation avec un responsable CGT qui vous aidera en cas d'arrestation).
4. Être attentif aux mesures de sécurité mises en place par les responsables CGT.
5. Ne pas répondre à la provocation policière (attention certains agents sont en civil parmi les manifestants : les signaler + photos)
6. En cas d'intervention de la police dans la manifestation : montrer que vous êtes avec la CGT et pas isolé.
7. En cas d'interpellation d'un camarade ou d'un manifestant : noter ses coordonnées et ceux des témoins présents (utile en cas de fausse déclaration des policiers). **Filmer la scène.**
8. Si vous êtes interpellé : ne pas se débattre, ne pas insulter les forces de l'ordre. Ne dites rien, sauf votre identité, avant d'avoir vu votre avocat.

CE QUE LES FORCES DE L'ORDRE PEUVENT FAIRE ET NE PAS FAIRE

LA VÉRIFICATION D'IDENTITÉ

En principe, les policiers ne peuvent pas contrôler les identités comme bon leur semble. La loi détermine des motifs bien précis pour autoriser ce contrôle, l'un d'eux étant de «prévenir une atteinte à l'ordre public», ce qui permet un contrôle très large.

En cas de contrôle :

Si vous êtes de nationalité française, vous pouvez établir votre identité par tout moyen, il n'est en effet pas obligatoire d'avoir sur vous une pièce d'identité. Cependant, il est conseillé d'avoir des papiers d'identité sur soi lors des manifestations.

Si vous êtes de nationalité étrangère, vous devez, en principe, toujours avoir avec vous le titre ou les documents vous autorisant à circuler ou à séjourner en France.

La CGT conseille d'avoir ses papiers sur soi lors des manifestations.

Si vous ne prouvez pas votre identité, les policiers pourront déclencher une procédure de vérification d'identité.

La police peut vous retenir au maximum 4 heures (à partir du début du contrôle) sur place ou dans le local de police.

Ce délai ne peut servir qu'à déterminer ou vérifier votre identité. Vous devez être remis en liberté dès que votre identité est certaine.

Au début de cette procédure, l'Officier de police judiciaire (OPJ) doit vous informer du fait que vous avez le droit de faire aviser le procureur de la République de votre rétention et de prévenir la personne de votre choix.

Prévenez ou faites prévenir un responsable de la CGT qui accomplira les démarches en cas d'arrestation.

En cas de refus de justifier de son identité ou si vous fournissez des éléments d'identité manifestement inexacts, le procureur ou le juge peuvent autoriser la prise de vos empreintes ou de photographies. Votre refus peut être puni d'une amende et de prison.

À la fin de la vérification, un procès-verbal est établi par un Officier de police judiciaire (OPJ).

Ne jamais signer un document inexact, demander à ce qu'il soit modifié.

Si l'OPJ refuse de modifier le procès-verbal, écrire « *je refuse de signer le présent procès-verbal qui n'est pas conforme à mes déclarations* »

PALPATION DE SÉCURITÉ ET FOUILLE

La palpation peut avoir lieu lors d'une interpellation et éventuellement d'un contrôle d'identité par la police. Il s'agit d'une recherche extérieure, au-dessus des vêtements, d'objets dangereux pour la sécurité.

Cette palpation doit être accomplie par un policier du même sexe et ne peut en aucun cas consister en des attouchements ou une fouille à corps.

Ces palpations de sécurité ne doivent pas revêtir un caractère systématique et doivent être réservées au cas où les policiers et gendarmes les « jugent nécessaires à la garantie de leur sécurité ou de celle d'autrui ».

La palpation se distingue de la fouille qui consiste en la recherche de preuves d'une infraction dans un sac ou dans des poches. Elle ne peut être faite que par un officier de police judiciaire (et non municipale ou gardien de la paix non habilité), pendant les heures légales et dans le cadre d'une enquête. Elle est en effet assimilée à une perquisition.

La police peut fouiller un véhicule y compris le coffre, si elle a des « raisons plausibles de soupçonner qu'un crime ou un délit flagrant a été commis par l'un des occupants » (art. 78-2-3 du C.P.P.).

LES MENOTTES

L'article 803 du Code de procédure pénale, prévoit que « *nul ne peut être soumis au port des menottes ou des entraves que s'il est considéré soit comme dangereux [...], soit comme susceptible de tenter de prendre la fuite* ».

Dans la pratique, la quasi-totalité des policiers outrepassent leur droit et mettent les menottes de façon systématique à toutes les personnes interpellées ou ramenées au poste de police.

EN CAS D'ARRESTATION

LA GARDE A VUE (GAV)

Un OPJ peut vous placer en GAV s'il vous soupçonne d'avoir commis ou tenter de commettre une infraction punie d'emprisonnement (c'est le cas de la plupart des délits). Vous serez retenu au poste de police (souvent dans une cellule) pendant un certain temps durant lequel les policiers pourront procéder à des interrogatoires.

Bien souvent, les objets pouvant constituer un danger pour vous ou les autres vous seront retirés, et une palpation sera pratiquée.

La durée de la garde à vue est en principe de 48 heures maximum (24h renouvelables sur autorisation écrite du Procureur). Elle se calcule toujours à partir de l'heure de votre interpellation par la police.

Vous avez le droit de savoir quelle infraction vous est reprochée (date et lieu présumé). Vous devez demander que ce soit écrit sur le procès-verbal.

Dès le début de la garde à vue, vous devez être immédiatement informé de vos droits :

- Être informé de vos droits et sur votre GAV (infraction reprochée, durée de la GAV, droit de se taire, etc.) dans une langue que vous comprenez.
- Faire prévenir un proche (**qui préviendra la CGT**), et votre employeur. Cela doit être fait par l'OPJ dans un délai de 3 heures.
- Être assisté d'un avocat (**il faut absolument prendre un avocat et le choisir en lien avec la CGT**), ce peut être demandé dès le début de la

GAV. Les policiers doivent laisser 2 heures à l'avocat pour arriver suite à leur appel.

➤ Être vu par médecin dans un délai de 3 heures après la demande (**il faut le faire de façon systématique au cas où il y aurait maltraitance pendant la garde à vue**).

La police doit vous donner à boire, à manger aux heures de repas, vous laisser aller aux toilettes et vous permettre de dormir.

En fin de garde à vue, on vous demandera de signer une **notification de fin de garde à vue**, qui relate le déroulement de toute la procédure de garde à vue (heure d'arrivée, heure de sortie, passage du médecin, heure des interrogatoires, etc.). Si vous notez des anomalies, il est déconseillé de signer, car cela rendrait plus difficile l'annulation de la procédure de garde à vue pour irrégularité.

Puis, le procureur décidera de :

- vous laisser libre sans suite judiciaire,
- vous convoquer en justice à la date fixée pour l'audience,
- vous transférer au palais de justice : c'est le déferrement, souvent pour proposer la comparution immédiate.

LE DROIT DE GARDER LE SILENCE

Lors des auditions ayant lieu pendant la garde à vue, la seule obligation est de décliner son identité. Vous pouvez donc garder le silence lors des auditions.

La CGT conseille de se taire avant d'avoir vu son avocat et que ce dernier ait pu échanger avec les responsables CGT.

Les policiers vont vous faire croire que les autres militants CGT parlent sans poser de problème... ne les croyez pas !

A l'issue de chaque audition un procès-verbal sera rédigé.

Ne jamais signer un document inexact, demander à ce qu'il soit modifié.

Si l'OPJ refuse de modifier le procès-verbal, écrire « **je refuse de signer le présent procès-verbal qui n'est pas conforme à mes déclarations** »

Si vous avez avoué les faits sur procès-verbal, quelles qu'en soient les raisons, vous n'aurez par la suite quasiment plus aucune chance d'être cru par le juge ou le procureur, si vous revenez sur vos aveux. Attention, certains des policiers vous conseillent (illégalement) d'avouer les faits afin d'obtenir une décision plus avantageuse ou pour être plus rapidement remis en liberté. Refusez, car vous pourrez difficilement revenir sur ces déclarations.

Ne jamais avouer avoir commis un délit même en cas de menace d'incarcération.

Les policiers n'ont pas le droit de vous faire subir des violences, ni physiques ni morales, au cours de la garde à vue. Si c'est le cas, mentionnez à la fin de votre procès-verbal, au moment de la signature, que vous avez été victime de violences.

LA COMPARUTION IMMÉDIATE

En fin de garde à vue, le Procureur peut vous faire transférer au tribunal, souvent pour vous proposer une comparution immédiate.

La CGT conseille de se faire accompagner par un avocat.

Il s'agit d'un jugement « à chaud », immédiatement après la garde à vue, par le tribunal correctionnel.

Cette procédure est placée sous le signe de la rapidité, et d'une certaine brutalité (passage des geôles de garde à vue au palais de justice et accompagnement par des policiers jusqu'à une salle d'audience, temps très réduit pour préparer sa défense, caractère expéditif de l'audience, fréquent manque d'imagination dans le choix de la peine requise par le procureur...).

Au début de l'audience, le président vous demandera si vous souhaitez être jugé immédiatement ou si vous préférez bénéficier d'un délai pour préparer votre défense.

La CGT conseille fortement de refuser la comparution immédiate.

À savoir : en cas de refus de la comparution immédiate, il n'est pas impossible que le juge décide de vous placer en détention provisoire, ou même en prison ferme si les faits sont « établis ». Pour éviter que l'on vous place en détention provisoire en attendant votre jugement, vos proches doivent faire parvenir un maximum de document à votre avocat avant votre comparution immédiate (justificatif de domicile, fiche de paie,...).

VOUS ETES CONVOQUÉ

VOUS ETES CONVOQUE PAR LA POLICE

Les enquêtes ouvertes pour une supposée infraction commise lors d'une activité militante (grève, manifestation, etc.) se multiplient.

Vous pouvez alors être convoqué, soit parce que vous êtes directement soupçonné, soit parce que vous êtes témoin des faits.

Si vous êtes soupçonné d'être l'auteur de l'infraction, vous devez être informé des faits reprochés, du droit de quitter les locaux de la police, du droit de vous taire et du droit à une assistance juridique (un avocat s'il y a un risque de peine d'emprisonnement).

Si vous êtes simple témoin, les policiers vous auditionneront sans avocat.

Dans tous les cas, une audition peut potentiellement vous conduire à un placement en GAV.

Selon les textes, vous êtes tenu de comparaître lorsque vous êtes convoqué par un officier de police judiciaire. Celui-ci peut contraindre les personnes qui n'ont pas répondu à une convocation à comparaître ou dont on peut craindre qu'elles ne répondent pas à une telle convocation, à comparaître par la force publique, avec l'autorisation préalable du procureur de la République.

La convocation par la police ou la gendarmerie peut se faire sous forme de convocation écrite rarement en LRAR, coup de téléphone...lorsque vous êtes convoqué ne paniquez pas et pensez à :

- Informer les structures (UL, UD, FD...), préparer l'audition avec un avocat conseillé par la CGT

- Appeler le fonctionnaire qui vous convoque pour connaître les motifs précis de la convocation (si vous avez une indisponibilité à la date programmée, informez-en le).

Ne vous rendez jamais seul à une convocation.

L'AUDITION

Lorsque vous vous rendez à cette convocation, vous serez auditionné. L'OPJ dresse un procès-verbal des déclarations. Les personnes entendues procèdent elles-mêmes à sa lecture, peuvent y faire consigner leurs observations et y apposent leur signature. En cas de refus de signer le procès-verbal, mention en est faite sur celui-ci.

LE PRÉLÈVEMENT D'ADN

Le prélèvement d'ADN est autorisé lorsque vous êtes condamné pour certaines infractions (dégradations, détériorations, etc.), mais aussi lorsque vous n'êtes que soupçonné d'avoir commis ces mêmes infractions.

Vous pouvez refuser le prélèvement et le fichage de votre ADN, mais il faut savoir que cela est passible de poursuites (principalement une amende, voire du sursis).

Ce fichage des militants est inacceptable pour la CGT.

LES SUITES

Si vous avez subi des mauvais traitements ou qu'un policier a eu une conduite inadaptée. Contacter la CGT pour décider des suites à donner.

« Ce guide se base sur le travail du Syndicat de la Magistrature et de l'union départementale de Seine Maritime, nous les remercions. »

Droit Liberté et Action Juridique DLAJ.

Les questions sur le statut de VRP.

Petit guide de questions et de réponses sur le statut de VRP.



Quelles conditions dois-je remplir pour bénéficier du statut de VRP ?

En qualité de VRP, vous êtes considéré comme un représentant de commerce salarié statutaire. Autrement dit, si vous remplissez toutes les conditions attachées à cette profession, vous êtes présumé être un VRP. S'applique alors à vous un statut comprenant les dispositions générales et particulières du code du travail et les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975.

Ainsi, pour bénéficier du statut de VRP, vous devez réunir toutes les conditions suivantes :

- réaliser une activité de représentation, c'est-à-dire prospecter personnellement une clientèle, existante ou potentielle, à l'extérieur de l'entreprise, en vue de la prise d'ordre et de leur transmission à l'employeur (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 mars 1989. N° de pourvoi : 86-43.667).
- travailler pour le compte d'un (VRP exclusif) ou de plusieurs (VRP multiscartes) employeurs, qu'il(s) soi(en)t un particulier ou une entreprise.
- exercer d'une façon exclusive et constante la profession de VRP. Mais il est possible, conjointement à l'exercice effectif et habituel de la représentation, que vous vous livriez à d'autres activités, peu importe leur nature, pourvu qu'elles soient exercées pour le compte d'un ou plusieurs de vos employeurs. Il peut s'agir par exemple d'encaissement, de secrétariat, de conseil.

- ne faire aucune opération commerciale pour votre compte personnel. Toutefois, quelle que soit leur importance, elles doivent être régulières et répétées pour vous faire perdre le bénéfice du statut de VRP.

- Que soit précisé dans votre contrat de travail:

* la nature des prestations de services ou des marchandises offertes à la vente ou à l'achat. A défaut, est visé l'ensemble des produits fabriqués ou importés par votre entreprise.

* le secteur géographique dans lequel vous devez exercer votre activité (ville, département, région) ou les catégories de clients que vous êtes chargés de visiter (particuliers, entreprises, administrations).

* le taux de vos rémunérations. Il importe seulement que des bases préétablies et constantes soient convenues entre vous et votre employeur pour leur détermination.

Depuis 2004, l'exercice de la profession de VRP n'est plus subordonné (sous peine de sanctions pénales : une amende prévue pour les contraventions de 5ème classe) à la détention d'une carte d'identité professionnelle délivrée par le préfet.

L'article 4 de l'ordonnance du 25 mars 2004 portant simplification et adaptation des conditions d'exercice de certaines activités professionnelles a abrogé les articles L. 751-13 et L. 795-1 du code du travail relatifs à la carte d'identité professionnelle des VRP.

Articles L. 7311-2, L. 7311-3, L. 7313-1 du Code du travail.





Je n'ai pas droit au statut de VRP, est-ce que je peux demander à mon employeur de me l'appliquer ?

L'absence d'une des conditions pour avoir droit au statut de VRP et le caractère d'ordre public de ce statut, ne vous empêchent pas de convenir ensemble de son application (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 20 juin

1984. N° de pourvoi : 82-40.995).

L'application conventionnelle du statut de VRP peut résulter d'un accord exprès et non équivoque de votre employeur.

Exemple de clause insérée dans votre contrat de travail : « M. ou Mme est engagé(e) par la société en qualité de voyageur représentant placier exclusif ou multicartes, bien que les conditions posées par l'article L. 7311-3 du Code du travail ne soient pas toutes réunies. Il est expressément convenu que M. ou Mme bénéficiera, à titre conventionnel, des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 et des dispositions générales et particulières du Code du travail. »

Si vous vous trouvez dans cette situation, votre employeur ne peut plus écarter le statut de VRP en apportant la preuve qu'il manque une des conditions pour en bénéficier. Vous avez droit effectivement à tous les avantages attachés au statut de VRP, sauf si votre contrat de travail en exclut ou en réduit certains, ou bien en ajoute ou en augmente d'autres.

L'application volontaire du statut de VRP peut toutefois ne pas faire l'objet d'une clause contractuelle. Dans ce cas, la preuve du statut conventionnel découle d'une référence explicite faite au statut dans le contrat ou dans les rapports entre le représentant et l'employeur.

Par exemple, le statut conventionnel s'applique lorsque le salarié est qualifié de représentant depuis plus de 10 ans (**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 octobre 1962. N° de pourvoi : 61-40.272.**)

J'ai droit au statut de VRP, est-ce que mon employeur peut décider de ne pas me l'appliquer ?

Dès lors que toutes les conditions pour avoir droit au statut de VRP sont réunies, vous pouvez vous prévaloir de la qualité de représentant de commerce salarié statutaire et exiger de votre employeur qu'il applique les dispositions attachées à ce statut, même si une décision ou un accord contraire existe.

En effet, le statut de VRP a un caractère d'ordre public.

Nul ne peut en écarter son application, que ce soit votre employeur de sa propre initiative ou que ce soit un accord conclu avec vous. Tout acte contraire est nul, comme n'ayant jamais existé. Par exemple, une clause de votre contrat de travail vous refuse expressément le statut de VRP, alors que toutes les conditions sont remplies.

Cette clause est nulle, puisqu'elle est contraire au caractère d'ordre public du statut de VRP. Elle doit donc être considérée comme supprimée de votre contrat de travail. Cela signifie qu'il convient à présent d'appliquer les dispositions du statut de VRP de manière rétroactive. Autrement dit, toutes les dispositions attachées au statut de VRP sont exigibles dès le commencement de votre relation de travail. En cas de contentieux, il vous appartient de saisir le Conseil des prud'hommes compétent. Pèse sur vous la charge de la preuve de votre qualité de VRP. Si vous apportez la preuve que toutes les conditions sont réunies, vous bénéficiez du statut de VRP. En l'absence d'écrit, vous êtes même présumé VRP, c'est-à-dire que le statut de VRP vous est reconnu automatiquement. En revanche, ce n'est qu'une présomption simple. Votre employeur peut toujours écarter le statut, en prouvant qu'il manque une des conditions.

Articles L. 7313-3 et L. 7313-4 du Code du travail



Est-ce que j'ai droit à une rémunération minimale ?

Contrairement aux autres salariés, vous n'avez pas droit au SMIC en raison de l'absence d'un horaire fixe de travail (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 1998. N° de pourvoi : 95-41.417). Toutefois, une rémunération minimale forfaitaire vous est garantie, si vous êtes engagé à titre exclusif par un seul employeur à temps plein.

Attention ! « Un voyageur représentant placier engagé à titre exclusif ne peut se voir imposer de travailler à temps partiel et a droit à la rémunération minimale forfaitaire prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975 ». Autrement dit, tous les représentants de commerce exclusifs ont droit à une rémunération minimale forfaitaire.

Ainsi, dès la conclusion de votre contrat de travail et pour chaque trimestre d'emploi à plein temps, votre employeur doit comparer votre rémunération à la rémunération minimale forfaitaire. Votre rémunération est composée selon votre cas d'un fixe et de commissions, à laquelle il faut déduire vos indemnités, primes et frais professionnels.

La rémunération minimale forfaitaire (déduction faite des frais professionnels), ne peut être inférieure à 520 fois le SMIC horaire par trimestre. Le taux du SMIC applicable est celui en vigueur à la fin du dernier mois pris en compte à chaque paiement.

La rémunération minimale forfaitaire est réduite prorata temporis :

- si votre contrat de travail commence ou se termine en cours de trimestre,
- ou si votre contrat de travail est suspendu au cours du trimestre.

Bon à savoir : En dehors de ces situations, votre employeur ne peut pas réduire la rémunération minimale forfaitaire. Il ne peut donc pas invoquer votre insuffisance de résultats ou la non-réalisation de vos objectifs, qui est une sanction pécuniaire illicite.



Dans l'hypothèse où votre employeur vous verse un complément de rémunérations lors d'un trimestre, vous ne pouvez pas prétendre à un droit acquis. En effet, vous devrez le rembourser sur vos rémunérations échues au cours des trois trimestres suivants et il ne pourra être déduit qu'à concurrence que pour la seule partie de vos rémunérations qui excède la rémunération minimale forfaitaire.

Exemple (sachant qu'au 1er janvier 2016, le SMIC est égal à 9, 670 € brut de l'heure).

Au cours du premier trimestre :

Votre rémunération au trimestre (commission ou fixe) = 2200,00 €

La rémunération minimale forfaitaire = (9.67 X 520) = 5 028,40 €

Le complément de rémunération = 5 028,40 - 2 200 = 2 825,00 €

Si l'employeur applique les 30% d'abattement sur les frais professionnels, il faut augmenter ce minimum de 30%, soit un minimum forfaitaire de 5 028,40/0.70=7 183,493€

En outre, la convention collective applicable peut prévoir pour les VRP, une rémunération minimale plus favorable à celle, susnommée, prévue par l'ANI du 3 octobre 1975. Dans ce cas c'est cette rémunération minimale plus favorable qui doit vous être versée.

Enfin, si vous êtes soumis à un travail précis suivant un horaire déterminé, la réglementation sur le SMIC s'applique (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 22 mai 1996. N° de pourvoi : 95-40.200).

Article 5 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs, représentants, placiers du 3 octobre 1975. Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 juillet 2000 (4 arrêts).



Que devient ma rémunération au cours d'une période de suspension de mon contrat de travail pour maladie, accident ou maternité ?

En tant que VRP, vous ne bénéficiez pas des dispositions de la convention collective applicable dans l'entreprise qui vous emploie. Il en résulte que, sauf si cette convention le prévoit, vous ne pouvez pas invoquer les dispositions relatives à la garantie de ressources en cas de suspension du contrat de travail qu'elle prévoit.

C'est donc l'ANI du 3 octobre 1975, qui vous accorde si vous remplissez certaines conditions des indemnités complémentaires. Vous devez ainsi être pris en charge par la Sécurité sociale. Ensuite vous devez avoir 2 ans d'ancienneté dans votre entreprise. En pareille hypothèse, vous bénéficiez d'une indemnité journalière complémentaire à la charge de votre employeur. Elle s'ajoute à l'indemnité versée par la sécurité sociale, au cours de la période de suspension de votre contrat de travail pour maladie ou accident non professionnels, maladie ou accident professionnels, ou maternité.

Attention ! Les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation doivent être appliquées si elles sont plus favorables que celles de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 sur les voyageurs représentants placiers.

L'indemnité journalière complémentaire est calculée en pourcentage de votre rémunération mensuelle moyenne des 12 derniers mois d'activité, après déduction des frais professionnels, dans la limite du plafond de retraite des cadres (soit 4 fois le plafond de sécurité sociale). Seront déduites du montant de cette indemnité, les indemnités versées par le ou les régimes complémentaires de prévoyance auxquels adhèrent votre employeur et les sommes que vous auriez éventuellement perçues sur des ordres passés depuis le 1er jour de votre absence.

Votre indemnisation ne peut pas avoir pour effet de vous permettre de gagner plus que ce que vous auriez gagné si vous aviez continué à travailler pendant la période de suspension de votre contrat de travail. Elle ne sera donc pas due pour la période de suspension de votre contrat de travail qui coïncidera avec une période d'inactivité appréciée compte tenu de la variabilité des périodes de vente dans votre entreprise. Néanmoins, elle restera due sur la partie fixe de votre rémunération lorsque celle-ci est habituellement versée par votre entreprise pendant les périodes normales d'inactivité.

Articles 8 à 10-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs représentants placiers du 3 octobre 1975.

Comment me sont remboursés mes frais professionnels ?

Comme votre activité s'exerce en dehors de votre entreprise, vous engagez d'importants frais professionnels de transport, de repas, de logement, de portable...

Ces frais professionnels doivent vous être remboursés sans être imputés sur votre rémunération (**Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 2008. N° de pourvoi : 06-44.240**).

Il existe plusieurs mécanismes plus ou moins avantageux :

- soit la totalité de vos frais professionnels sont inclus dans vos commissions.

Dans ce cas, vous déterminez en accord avec votre employeur dans votre contrat de travail quelle est la partie de vos commissions qui couvre vos frais professionnels.

A défaut, cette partie est évaluée à 30 % des commissions. Ce taux peut être réduit si vous ou votre employeur peut établir un taux inférieur de frais professionnels.

- soit la totalité de vos frais professionnels seront remboursés par votre employeur sur justificatifs par des versements distincts.

- soit la totalité de vos frais professionnels seront remboursés par votre employeur sur la base d'un forfait par des versements distincts.

Il s'agit d'une indemnité journalière pour chaque jour de travail effectué.

En ce qui concerne votre voiture, votre employeur peut opter pour une voiture de fonction (toutes vos dépenses sont prises en charge par votre entreprise) ou pour l'utilisation de votre voiture personnelle (une indemnité kilométrique est attribuée, selon un tarif déterminé en fonction de la cylindrée et du kilométrage annuel).

Quels sont les congés payés auxquels j'ai droit en tant que VRP ?

Comme tous les salariés, vous avez droit à un congé payé annuel égal à 2.5 jours ouvrables par mois de travail accompli au cours de la période de référence allant du 1er juin au 31 mai, soit 30 jours ouvrables (5 semaines par an).

La seule spécificité concerne l'indemnité de congés payés visant à rémunérer vos jours de repos.

Elle correspond à 1/10ème de votre rémunération totale, moyenne et acquise pendant la période de référence. Pour son calcul, sont inclus votre salaire fixe, vos commissions et toutes les autres sommes ayant un caractère de salaire. Au contraire, sont exclus vos frais professionnels (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2001. N° de pourvoi : 99-43.633).

Votre indemnité de congés payés des est égale à la rémunération moyenne reçue pour une période de même durée dans l'année qui a précédé votre congé. Aussi, sauf si vous êtes payés uniquement avec un fixe, votre indemnité de congés payés ne peut pas être calculée sur le salaire maintenu car le montant de la partie variable n'est alors pas connu.

Attention !

Vos commissions peuvent inclure l'indemnité de congés payés, mais uniquement sous certaines conditions :

- lors de la conclusion de votre contrat de travail, vous avez expressément donné votre accord (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 12 mars 2002. N° de pourvoi : 99-42.993)

- la majoration du taux de vos commissions est au moins égale au 1/10ème de votre rémunération totale, moyenne et acquise pendant la période de référence (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 2006. N° de pourvoi : 04-47.735).,

- la majoration doit être réévaluée en cas de modification de la durée légale des congés payés,

- et cela doit être justifié par des circonstances particulières, par exemple, par le caractère intermittent de votre travail.

Quelles conditions dois-je remplir pour avoir droit à l'indemnité de clientèle ?

L'indemnité de clientèle est destinée à réparer le préjudice causé par la perte de la clientèle que vous avez apportée, créée ou développée au profit de votre ancien employeur.

Les conditions pour en bénéficier sont les suivantes :

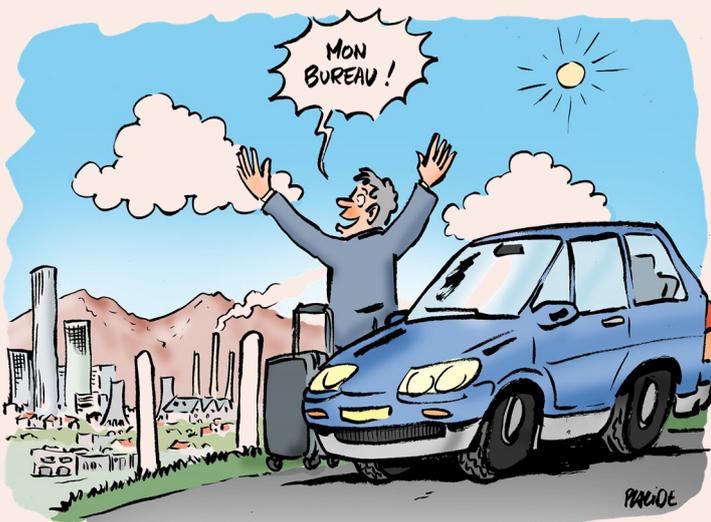
La rupture de votre contrat de travail doit être à l'initiative de votre employeur en dehors de la période d'essai, ou à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnels ou non entraînant une incapacité permanente totale de travail peu importe qu'elle soit définitive ou non. Par exemple, il vous licencie, ou bien vous prenez acte de la rupture et cette rupture est requalifiée en un licenciement injustifié (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 17 mai 2000. N° de pourvoi : 98-41.488).

Vous ne devez pas avoir commis une faute grave telle que rendant impossible votre maintien dans l'entreprise même pendant la durée du préavis. Par exemple, est considérée comme une faute grave, la dissimulation, lors de l'embauche, de l'existence d'une clause de non-concurrence liant un VRP à son ancien employeur (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 mars 1977. N° de pourvoi : 75-40.636)

- et votre départ vous fait subir un préjudice qui est la perte pour l'avenir du bénéfice de la clientèle durable, c'est-à-dire composée de clients susceptibles d'effectuer plusieurs achats, que vous avez personnellement apportée, créée ou développée.

- * une clientèle apportée : vous avez pu lors de votre embauche apporter une clientèle, soit que vous la visitiez déjà en qualité de VRP multicartes pour le compte d'autres employeurs, soit que vous l'ayez visitée précédemment pour votre ancien employeur (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 octobre 2000. N° de pourvoi : 98-44.195)

- * une clientèle créée : il y a création de la clientèle si vous êtes embauché lors de la constitution de l'entreprise, celle-ci n'ayant par définition aucun client, ou si vous êtes embauché pour implanter l'entreprise dans un secteur où elle ne travaillait pas jusque-là. Une simple augmentation du chiffre d'affaires ne suffit pas à démontrer la création (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-43.344).



* une clientèle développée : vous pouvez vous voir confier, lors de votre embauche, une clientèle déjà existante, à charge pour vous de la développer en nombre et en valeur, c'est-à-dire en créant des clients nouveaux et en maintenant ou en augmentant le chiffre d'affaires chez les clients existants.

Attention ! Au terme de votre contrat de travail, vous devez restituer le fichier de la clientèle. En cas de refus, vous risquez d'être poursuivi pour abus de confiance et même être condamné à verser à votre ancien employeur des dommages-intérêts s'il établit que la rétention de ce fichier lui a causé un préjudice.

Articles L. 7313-13 à L. 7313-17 du Code du travail

En cas de rupture de mon contrat, comment est fixé le montant de l'indemnité de clientèle ?

L'indemnité de clientèle, allouée au salarié en contrepartie de la perte de la clientèle qu'il a apportée, créée ou développée au profit de l'employeur lorsqu'il quitte l'entreprise, ne peut être calculée forfaitairement à l'avance (1).

Son montant ne peut être connu qu'au jour de la rupture du contrat de travail.

Il est fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Malgré cette liberté, les parties doivent avoir à l'esprit 3 critères leur permettant de déterminer le montant le plus juste (2).

Elles doivent tenir compte de la part (en nombre et en valeur) de la clientèle apportée, créée ou développée par le salarié, diminuée des rémunérations spéciales qui lui ont été accordées en cours de contrat pour le même objet ainsi que des baisses constatées dans la clientèle préexistante et imputables au salarié.

Il n'est pas tenu compte de l'ancienneté du salarié dans la détermination du montant de l'indemnité de clientèle.

En cas de désaccord entre les parties, ce sont les juges qui en fixent le montant. Même s'il doit être évalué en fonction du préjudice réellement effectué par le salarié, bien souvent, il représente 2 années de commissions pour le VRP.

Les juges de la Cour de cassation ont récemment décidé que le montant de cette indemnité doit être au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement, dès lors que le salarié formule une demande de paiement de l'indemnité de clientèle, incluant nécessairement celui de l'indemnité légale de licenciement (3).

(1) Article L7313-16 du Code du travail

(2) Article L7313-13 du Code du travail

(3) Cass.Soc. 2 juillet 2014, n° 12-29902

Comment suis-je indemnisé en tant que VRP en cas de maladie ou d'accident non professionnel ?

En cas de maladie ou accident non professionnels, l'indemnité journalière complémentaire vous est versée à partir de votre 11^e jour d'absence, si votre absence se prolonge au-delà de 30 jours.

Le taux et la durée maximale de versement de l'indemnité dépendent de votre ancienneté acquise au premier jour d'absence, selon le barème suivant :

- de 2 à 5 ans d'ancienneté = 1/60 de votre rémunération pendant 45 jours.

- de 5 à 10 ans d'ancienneté = 1/60 de votre rémunération pendant 45 jours et 1/120 de votre rémunération pendant 15 jours.

- de 10 à 15 ans d'ancienneté = 1/60 de votre rémunération pendant 60 jours et 1/120 de votre rémunération pendant 15 jours.

- de 15 à 20 ans d'ancienneté = 1/60 de votre rémunération pendant 75 jours et 1/120 de votre rémunération pendant 15 jours.

- de 20 à 30 ans d'ancienneté = 1/60 de votre rémunération pendant 90 jours et 1/120 de votre rémunération pendant 15 jours.

- plus de 30 ans d'ancienneté = 1/60 de votre rémunération pendant 120 jours.

Articles 8 à 10-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs représentants placiers du 3 octobre 1975

Comment suis-je indemnisé en tant que VRP en cas de maladie professionnelle ou accident du travail ?

En cas de maladie ou accident professionnels, l'indemnité journalière complémentaire vous est versée à partir de votre 1^{er} jour d'absence et pendant toute la durée d'indemnisation par la sécurité sociale, selon le barème suivant :

- 1/60 de votre rémunération pendant 28 jours.

- 1/90 de votre rémunération à compter du 29^e jour.

Articles 8 à 10-1 de l'accord national interprofessionnel des voyageurs représentants placiers du 3 octobre 1975

En tant que VRP, ai-je le droit à des congés pour événements familiaux ?

C'est le Code du travail, l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977 ou encore l'ANI du 3 octobre 1975 qui vous reconnaît un droit à congés pour événements familiaux. Ces congés vous seront rémunérés par votre (vos) employeur(s) si vous apportez le justificatif correspondant.

Lorsque la rémunération convenue comportera une partie fixe, cette dernière ne subira pas de réduction du fait de ces jours de congé pour événements familiaux. Toutefois, faute d'un accord en ce sens vous ne pouvez pas prétendre à une indemnisation pour la perte des commissions que vous auriez pu réaliser durant ce congé.

Événement Aucune condition d'ancienneté exigée

Avec une ancienneté d'1 an

Mariage du VRP 4 jours

Mariage d'un enfant 1 jour 2 jours

Naissance ou adoption d'un enfant 3 jours

Maladie d'un enfant de moins de 16 ans 3 jours (5 jours si l'enfant a moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans)

Décès du conjoint, du partenaire de PACS ou d'un enfant 2 jours 3 jours

Décès du père ou de la mère 1 jour 2 jours

Décès d'un beau-parent 1 jour 2 jours

Décès d'un frère ou d'une sœur 1 jour

Journée d'appel de préparation à la défense 1 jour

Article L. 3142-1 du Code du travail ; Accord de mensualisation du 10 décembre 1977 ; Article 7 de l'ANI du 3 octobre 1975.

Je suis embauché comme commercial sans le statut de VRP. Puis-je requalification en contrat de VRP mon contrat de travail ?

Oui.

En l'absence de définition légale, la jurisprudence définit l'activité de représentant de commerce comme étant celle qui consiste à prospecter la clientèle pour le compte d'une ou plusieurs entreprises en vue de prendre les commandes.

Le statut de VRP est d'ordre public, ainsi les représentants qui exercent leur activité dans les conditions ci-dessous visées doivent en bénéficier, et ce, quel que soit la qualification retenue dans le contrat (article L.7313-4 du Code du travail).

Les VRP salariés peuvent se prévaloir des dispositions applicables à l'ensemble des salariés et résultant du Code du travail.

Deux catégories de conditions doivent préalablement être réunies :

1. Une condition tenant au VRP salarié :

En effet le VRP ne doit faire l'objet d'aucune interdiction d'exercer.

2. Trois conditions tenant à l'activité :

A. Il doit exercer la profession de représentant de commerce à titre exclusif et constant.

B. Il ne doit pas réaliser d'opérations commerciales personnelles.

La condition précédente a pour corollaire que le représentant ne doit pas réaliser d'opérations commerciales pour son compte personnel.

C. Il doit être lié à l'employeur par des engagements relatifs à la nature des produits commercialisés, la région de prospection et la rémunération.

La région de prospection peut poser un problème toutefois en ce qu'elle n'est pas délimitée. La jurisprudence se réfère alors à la notion de « secteur géographique ».

L'attribution d'un secteur est nécessaire à l'obtention du statut de VRP (Cass. Soc, 19 juin 1963, n°61-40.675) mais encore faut-il qu'il soit déterminé et fixe (Cass. Soc, 12 juin 1991, n°88-41.424).

L'alternative à ce critère est que le représentant visite une « catégorie de clients ».

Enfin, la jurisprudence a eu l'occasion de préciser, qu'à défaut de contrat écrit, les clauses ci-dessus visées, sont présumées en raison de la présomption légale d'application du statut dans une situation de représentation telle que décrite ci-dessus.

Cette présomption peut être renversée si l'employeur démontre que les conditions légales d'exercice ne sont pas respectées (Cass. Soc, 21 février 1978, n°77-40.030).

Aucune condition supplémentaire n'est nécessaire pour accéder au statut. Ainsi le VRP salarié n'a pas à justifier d'une relation d'exclusivité ou encore d'un lien de subordination.

L'exercice de représentation suppose une action de prospection à l'extérieur des locaux de l'entreprise et auprès d'une clientèle.

Par ailleurs, la jurisprudence a précisé que :

- la clientèle doit appartenir à l'employeur et non au représentant.

Il convient donc de s'attacher à la notoriété de la société en cause pour étudier ce critère.

- la prise d'ordres est une condition d'application du statut des VRP (Cass. Soc, 26 février 1986, n°83-41.590).

Au terme d'un démarchage concluant, la pratique commerciale de la société doit être la prise d'ordres.

En cas de succès, cette requalification entraînerait un droit à différentes indemnités du fait de la rupture du contrat, sous réserves de certaines conditions, et notamment :

- une indemnité compensatrice de préavis,
- des commissions sur échantillonnages,
- une indemnité de clientèle,
- l'indemnité conventionnelle de rupture prévue par l'accord du 3 octobre 1975.

Ainsi un contrat de travail peut faire l'objet d'une requalification en contrat de VRP salarié, sous réserves du cumul de ces conditions

La clause de non concurrence est elle légale ?

La clauses de non concurrence doit être incluse dans le contrat de travail. Elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace. Elle ouvre droit à une contrepartie financière. Elle peut être levée par l'employeur dans les 15 jours au plus tard de la date de rupture du contrat de travail.

Dans quels cas l'employeur doit vous verser une indemnité de non concurrence ?

Comme nous venons de le dire, lorsque le contrat prévoit une clause de non concurrence, le salarié a droit à une indemnité sauf si l'employeur renonce

expressément à cette clause ou si la rupture intervient peu après l'embauche.

La clause ne peut pas aller plus loin que 2 ans d'interdiction de prospecter le secteur et la catégorie de clients que le VRP était chargé de visiter au moment de la notification de la rupture.

Quelle est le montant de cette indemnité ?

Il doit être versé chaque mois (CCN des VRP, art 17).

Ce montant correspond à 2/3 de mois si la durée de l'interdiction est supérieur à 1 ans, et 1/3 de mois si la durée est inférieur ou égale à 1 an. Ces montants sont réduits de moitié en cas de démission du VRP.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 173,33 fois le taux horaire du Smic pour le VRP exclusif à temps complet licencié au cours de la première année d'activité.

Pour les autres, la base de calcul de l'indemnité est la moyenne des 12 derniers mois, après déduction des frais professionnels. (Cass.soc 11 mai 2005, n° 05-45.7574). Le mode de calcul de la contrepartie financière de la clause s'impose et le juge ne peut pas en réduire le montant.

Quelques chiffres concernant la profession pour 2016.

Base du minimum garanti brut (suivant Convention Collective des vrp)

Smic Horaire 9,670 €

Smic Horaire augmenté du forfait pour frais

évalué à 30%, selon calcul:

Base frais horaire x 100/70= **13,814285 €**

VRP—Tous frais remboursés :

Base hors frais

Mois = 173.33 fois le SMIC horaire = 1676,10 €

Trimestre = 520 fois le SMIC horaire = 5 028, 40 €

VRP—Frais non remboursés :

Base avant abattement forfaitaire de 30%

Mois = 173.33 fois le SMIC horaire = 2 394,43€

Trimestre = 520 fois le SMIC horaire = 7 183,43 €

Ces montants tiennent comptes des commissions et éventuellement de la partie fixe du salaire. En aucun cas le VRP ne peut se voir versé un salaire plus faible que le minimum garanti prévu sur l'ensemble du trimestre.

Valeur du point AGIRC : 0,4352

Valeur du point ARCCO : 1,2513

Plafond du Capital décès*: 38 900 €**

*** Les VRP ont pour caisses de retraite:**

La Sécurité sociale (régime général),

L'IRREP pour tous les VRP, l'IRPVRP pour les cadres VRP

****Le capital décès est versé à tous les VRP cotisant à l'IRPVRP. En ce qui concerne les VRP cotisant à l'IRREP, se renseigner pour savoir si l'employeur a souscrit l'option décès (qui n'est pas obligatoire).**

JOSEPH REISS

S'EST ETEINT A L'AGE DE 104 ANS.

C'est avec une profonde tristesse que nous avons appris la disparition de notre ami Joseph.

Une délégation de la fédération était présente à ses obsèques pour lui dire un dernier adieu. Notre organisation est en deuil et nous tenons à assurer sa fille Michèle, ses petits enfants et toute sa famille de toute notre amitié et notre solidarité. La vie de Joseph, liée au rythme de l'histoire, est une belle aventure qui impose le respect.

Il est né le 1^{er} septembre 1911 à Paris, enfant d'une famille polonaise qui a émigré en France en 1905 pour échapper aux pogroms.

En 1918, il part avec ses parents et ses frères à Lyon et il y vivra jusqu'en 1930. Joseph m'a raconté que sa jeunesse à Lyon, bercée par le radical socialisme, va ancrer en lui les valeurs qui en feront plus tard un militant.

Pendant la seconde guerre mondiale, il fut mobilisé en septembre 1938, au moment des accords de Munich. Il entre ensuite dans la clandestinité et dans la Résistance à Grenoble.

En octobre 1940 le gouvernement de Vichy prit des mesures de spoliation à l'encontre des Juifs. A la libération, Joseph et son frère, en uniforme FFI sont venus à Paris récupérer les biens familiaux. Devant l'attitude du commissaire gérant, il sortit son revolver et tira une balle dans le plancher. Joseph si calme d'habitude, montra sa détermination. Après cette altercation, il fut arrêté avec son frère et incarcéré trois semaines avant d'obtenir un non lieu.



Joseph REISS, lors de l'anniversaire de son centenaire

Joseph avait déjà le caractère bien trempé du citoyen qui ne cède rien, refuse l'injustice et choisit le camp de la liberté et de l'avenir.

En 1932, pendant son service militaire, il courtise sa future femme Sarah, l'unique amour de sa vie qu'il épousera en 1934 et avec qui il aura une fille, Michèle. Mais il est important de revenir aussi sur la vie professionnelle de Joseph.

Son certificat d'études en poche, il travaille dès l'âge de 14 ans à Lyon dans le magasin de ses parents. Il entame aussi à cette époque des études pour jouer du violoncelle car la musique est une des grandes passions de sa vie.

En 1938, il travaille dans la société de son beau père et devint VRP en 1946. Il fut ensuite VRP multicartes en 1963, toujours en confection pour femmes. Pendant cette période, lors des manifestations syndicales, Joseph est sur le trottoir en soutien. Comme il me l'a dit : « J'étais à côté, mais pas encore engagé ».

1956 va changer la donne et il est important de revenir sur les conditions dans lesquelles il a adhéré à la CGT. C'est l'affaire du canal de Suez et la pénurie d'essence. Pour une rare fois, un gouvernement pris une bonne décision à l'égard de la profession. Il confie la distribution des bons de carburants destinés aux VRP aux organisations syndicales.

Des centaines de VRP venaient rue de Turbigo pendant de nombreux jours chercher à la CGT des bons d'essence.

Parmi eux, Joseph franchit notre porte. Il avait 45 ans et une belle histoire longue de près de 60 ans commençait avec la CGT.

Tant qu'il a été en activité, compte tenu de ses déplacements, il a eu peu de temps pour s'investir dans le syndicat. Mais en mai 1968, Il quitta sa tournée à Toulouse pour regagner Paris et participer aux luttes.

Joseph prend sa retraite en 1972 et milite alors au sein de notre syndicat de la région parisienne et de notre fédération. En 1975, il accepte d'être le responsable de la commission départementale des retraités CGT de Paris. Il fut membre de la Commission Exécutive Fédérale de 1981 à 1983 et participa à la direction du syndicat de la région parisienne pendant plus de 40 ans.

Joseph c'est 60 ans de fidélité à notre fédération.

Avec son élégance et sa discrétion, il avait une grande qualité d'écoute, le sens du dialogue, la pertinence du propos, une grande mémoire et toujours beaucoup d'humour.

Il a été un militant CGT profondément ancré sur des positions de classe et très attaché au rayonnement de la CGT dans la profession.

Pour toutes ces raisons, il a occupé une grande place dans notre fédération.

Joseph, c'est aussi le courage, la volonté, reprenant très vite ses activités militantes après la disparition de son épouse.

C'était un homme discret, cultivé, passionné de musique, de littérature et amoureux de Venise.

Son parcours est une belle leçon pour les générations actuelles et à venir.

On disait souvent à la fédération : « *Joseph n'est pas grand de taille mais c'est un grand Monsieur !* ».

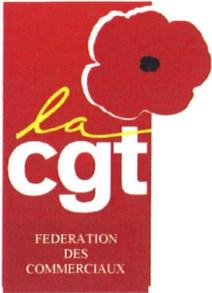
Nous perdons un compagnon de route qui a participé pendant 60 ans à la défense de notre profession et qui a porté haut les couleurs de la CGT.

En poursuivant nos combats, Joseph sera toujours à nos côtés et il restera dans nos mémoires et dans nos cœurs.

Alain Serre.



Joseph REISS, le 20 juin 2014.



FEDERATION DES COMMERCIAUX

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

Bourse du Travail de Paris bureau 103/104
3, Rue du Château d'Eau, 75481 PARIS CEDEX 10
Tél : 01 44 84 50 34

Monsieur le Ministre
Ministère de l'Intérieur - Place Beauvau
Paris 75008

Paris le 29/06/2016

Monsieur le Ministre,

Mardi 28 juin, plus de 15 cars de CRS se sont placés sur la place de la République et le boulevard Magenta. Les CRS se sont déployés autour de la bourse du Travail. Comme de nombreuses autres personnes, nous avons été bloqués devant la bourse et beaucoup de nos camarades n'ont pas pu se rendre à la manifestation contre le projet de loi travail que porte votre gouvernement.

L'objet de cette intervention policière : contrôler les syndiqué(e)s et toute personne qui partait de la bourse du Travail située au 3 rue du Château d'Eau. Ce contrôle inclut les fouilles au corps – comme s'il s'agissait de délinquants !

Nous ne savons absolument pas sur quels prétextes ces contrôles et fouilles ont été effectués. De nombreux syndicats ont leurs bureaux dans ce lieu au sein duquel se tiennent des réunions au quotidien. La seule hypothèse que nous pouvons imaginer c'est que l'intervention policière visait à empêcher les militants de se rendre à la manifestation contre la loi El Khomri qui partait à 14h de la place de la Bastille.

Cette intervention policière est inacceptable.

Notre fédération CGT des Commerciaux et notre syndicat parisien qui a ses bureaux dans la bourse du Travail dénoncent une entrave à l'activité syndicale et insistent sur la nécessité de mettre fin immédiatement à de telles procédures.

Ce n'est pas la première fois que la CGT ainsi que les autres organisations de l'intersyndicale sont victime de discrimination syndicale et les interventions des forces de l'ordre pour casser des piquets de grève, engagent la responsabilité de l'Etat.

Depuis le début de la mobilisation contre le projet de loi travail sur fond d'état d'urgence, les répressions syndicales et les violences policières qui égrainent les manifestations renvoient une image déplorable de notre pays, en montrant un gouvernement qui se dit de gauche mais qui est pourtant plus attentif aux revendications du Medef qu'aux revendications des syndicats de travailleurs et notamment de l'intersyndicale CGT, FSU, FO, SOLIDAIRES, UNEF, UNL, FIDL...

La CGT dénonce ce climat et les violations aux droits fondamentaux qu'il génère, s'ajoutant à celles que ne manqueront pas de produire le projet de loi de dumping social, dit loi El Khomri que votre gouvernement entend imposer au pays contre la volonté de l'immense majorité de nos concitoyens.

Nous vous demandons donc d'arrêter de discriminer et de criminaliser l'action syndicale dans notre pays, comme vous le faites via l'acharnement judiciaire ou les peines de prison fermes à l'encontre de syndicalistes.

Notre fédération CGT des Commerciaux intervient auprès de votre Ministère pour qu'il s'explique sur la stigmatisation du fait syndical ainsi que sur les limitations des droits fondamentaux des travailleurs et citoyens.

Alors que la France traverse une période de tensions sociales sans précédent, la prolongation de l'Etat d'urgence compromet la liberté de manifester pacifiquement en toute sécurité physique, le droit de grève et la liberté syndicale.

A chaque manifestation il y a des blessés, parfois très grièvement. L'usage systématique de la violence ainsi que l'utilisation d'un langage guerrier à l'encontre de représentants syndicaux ou de manifestants, est en soi une atteinte grave aux droits fondamentaux.

Nous espérons que nous serons entendus par votre gouvernement qui se proclame de gauche et devrait donc être sensible à l'intérêt du pays mais aussi à celui des travailleurs.

Utiliser les forces de l'ordre pour bloquer les syndicalistes dans la bourse du Travail le jour de la mobilisation contre la loi Travail était inacceptable.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Ministre, à l'assurance de notre considération.

Hervé Delattre
Secrétaire Général





Rencontre avec le Premier Ministre et la Ministre du Travail le 29 juin 2016.

INTERVENTION LIMINAIRE DE LA DÉLÉGATION CGT

Philippe Martinez, Catherine Perret, Fabrice Angeï, Mohammed Oussedik

Monsieur le Premier ministre,
Madame la ministre du Travail,

Vous connaissez notre position sur le contenu de la loi qui mobilise, aujourd'hui, contre elle une majorité de l'opinion publique, une majorité des organisations syndicales représentatives de notre pays et qui ne parvient pas à réunir une majorité de députés à l'Assemblée nationale.

Vous connaissez aussi nos propositions en faveur d'un Code du travail du XXI^e siècle, à même de protéger les salariés contre les effets de la course au moins-disant social sur fond de précarisation du travail et de ceux qui l'exercent.

Je vais donc concentrer mon propos sur ce que, peut-être, vous ignorez encore : avant même son éventuelle adoption, la loi dite travail que porte votre gouvernement viole de façon magistrale les conventions fondamentales de l'OIT.

En effet, en 2012, le comité de la liberté syndicale de l'OIT a jugé une affaire très similaire concernant un projet de réforme du gouvernement grec de l'époque organisant la décentralisation de la négociation collective au niveau des entreprises. Souvenez-vous, la Grèce était alors dans le viseur de la Troïka qui avait imposé au pays un bouleversement des règles de négociation collective ressemblant à s'y méprendre à l'article 2 de votre projet de loi.

Les conclusions du comité ne laissent aucun doute possible quant à l'infraction que constitue ce type de réforme par rapport aux conventions de l'OIT. Je me permets de vous en citer un court extrait qui

résonne comme un avertissement :

«Le comité souligne que la mise en place de procédures favorisant systématiquement la négociation décentralisée de dispositions dérogatoires dans un sens moins favorable que les dispositions de niveau supérieur peut conduire à déstabiliser globalement les mécanismes de négociation collective ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs et constitue en ce sens un affaiblissement de la liberté syndicale et de la négociation collective à l'encontre des principes des conventions 87 et 98».

Pour la CGT, la signification de cette jurisprudence est claire. Elle transforme en avorton l'article 2 du projet de loi dit travail.

Si le gouvernement s'entêtait à le maintenir, il est clair qu'il exposerait la France à une violation grave et immédiate des conventions fondamentales 87 et 98 de l'OIT qui, je vous le rappelle, protègent les libertés syndicales et la négociation collective dans le monde.

Il serait irresponsable de demander la semaine prochaine aux députés d'adopter une loi bafouant aussi clairement le droit international du travail, et encore davantage d'utiliser une nouvelle fois le 49-3 à cette fin.

Nous prendrions alors immédiatement nos responsabilités en alertant l'opinion publique sur ces violations et en portant plainte devant les instances

habilitées de l'OIT. Et croyez-moi, nous trouverons une majorité des organisations syndicales de ce pays pour le faire.

De notre point de vue, vous n'avez par conséquent, pas d'autre choix que de retirer immédiatement l'article 2 de la loi.

Mais il y a plus grave encore, Monsieur le premier ministre. Il n'y a pas que l'article 2 qui contrevient aux engagements internationaux de la France.

Le projet de loi dans son ensemble viole le Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

Si vous lisez les communiqués de la CGT, vous savez sans doute que nous sommes intervenus le 5 juin dernier à Genève lors de l'examen de la France par le Comité des Droits Économiques, Sociaux et Culturels des Nations-Unies. Nous avons alerté ce comité sur le climat social en France, la stigmatisation et la répression du fait syndical, les dispositions du projet de loi Travail ainsi que son processus d'adoption.

Il y a quelques jours, les experts du comité ont rendu leur rapport. Il est accablant pour la France. Là encore, je me permets d'en citer de courts extraits. Voici ce que disent les experts des Nations-Unies de votre projet de loi de manière générale :

«Le Comité est préoccupé par les dérogations à des protections acquises en matière de conditions de travail proposées dans le projet de loi travail (...), y compris pour accroître la flexibilité du marché du travail, sans qu'il ne soit démontré que l'État partie a considéré toutes les autres solutions possibles. Le Comité engage l'État partie à s'assurer que les dispositifs proposés pour accroître la flexibilité du marché du travail

n'ont pas pour effet la précarisation du travail et la diminution de la protection sociale du travailleur. Il l'exhorte également à s'assurer que toute mesure rétrograde concernant les conditions de travail :

- a. Est inévitable et pleinement justifiée (...);*
- b. Est nécessaire et proportionnée à la situation, (...);*
- c. N'est pas discriminatoire (...). »*

Et voici ce que ces mêmes experts onusiens disent des atteintes aux droits syndicaux en France :

«Le Comité déplore les actes de représailles contre les représentants syndicaux signalés. Il constate aussi avec inquiétude que l'espace démocratique de négociation des conventions collectives s'amenuise. Le Comité engage l'État partie à prendre des mesures efficaces de protection des personnes engagées dans des activités syndicales, et de prévention et de répression de toute forme de représailles. Il l'engage également à assurer l'effectivité de la négociation collective et du droit de bénéficier d'une représentation syndicale conformément aux normes internationales afin de protéger les droits des travailleurs (...).»

Je vous épargne, Monsieur le premier ministre, les infractions qu'auraient pu constituer au regard du droit international les éventuelles interdictions de manifestation que vous vous êtes permis d'agiter la semaine dernière.

Vous l'aurez compris, le projet de loi «travail» est hors-la-loi internationale. Il l'est doublement : devant l'Organisation internationale du Travail et devant les Nations-Unies. Vous n'avez pas d'autre option que de le retirer. Sans quoi, nous n'aurons pas d'autre choix que de poursuivre la mobilisation contre un projet injuste et illégal.



Avocat droit du travail

Parce que des élus peuvent avoir besoin d'un soutien juridique, parce que le droit n'est malheureusement pas aussi accessible qu'il le devrait pour les salariés également...

l'assistance d'un avocat peut s'avérer nécessaire dans le quotidien tant des mandatés (DP, CE, CHSCT...) que des salariés.

Pour tout renseignement concernant des contrats d'assistance juridique aux élus annuels ou semestriels (budget de fonctionnement), ou pour des conseils juridiques téléphoniques pour les salariés en tout domaine (budget des œuvres sociales du CE) afin qu'ils adoptent les bons réflexes au quotidien sur des litiges de la vie courante (divorce, consommation, droit travail etc...), ou pour tout litige prud'homal.

N'hésitez pas à contacter au nom de la fédération le cabinet de Me BONNEMYE Thibaut

Avocat au Barreau de PARIS – au 01 43 14 23 93 ou par mail bonnmye.avocat@gmail.com

Rapidité dans les réponses, précision, pragmatisme, accompagnement au quotidien, adaptation des contrats et réponses à vos besoins (en fonction de la taille de votre structure), cette assistance peut s'avérer déterminante dans l'exercice de vos mandats comme dans le quotidien d'un salarié.

Me BONNEMYE est également enseignant à l'université Paris-sud 11 en droit social et dispose donc d'une expertise en droit du travail pointue.

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 3 et 4 rue de Flandre 75003 Paris. Inscrite au registre des intermédiaires bancaires et financiers sous le n°200371860343. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.



Formation CHSCT du 3 octobre au 7 octobre 2016

Un stage CHSCT aura lieu en octobre. La formation sera dispensée par notre fédération pour le compte de la formation syndicale CGT, laquelle est agréée au titre de l'article L.3142-7 du code du Code du travail. Le stage est ouvert aux élus titulaires du CHSCT et se déroulera à la bourse du Travail de Paris 3 rue du Château d'eau 75010 Paris .

1^{er} jour

CHSCT et acteurs de la prévention :

Enjeux du débat idéologique
Historique depuis la Libération
Travail et santé
Les acteurs de la prévention

Les caractéristiques du CHSCT :

Point préliminaire : comment utiliser le Code du travail ?
Obligation de créer un CHSCT
Les formes possibles du CHSCT
Les membres du CHSCT
La composition
Rôle du Président
Rôle du Secrétaire
Membres de droit et membres occasionnels
Les élus : un mandat d'ordre public
Mandat d'ordre public et délit d'entrave
La désignation des membres du CHSCT
Responsabilité des employeurs

Missions et attributions du

CHSCT :

Synthèse : une mission de représentation
Les missions de veille et d'analyse
Les consultations obligatoires
La consultation du CHSCT
Les délais préfix de consultation du CHSCT
CHSCT et consultations du CE
Droits d'alerte et de retrait

2^{ème} jour

Moyens de fonctionnement du CHSCT :

Panorama des moyens
Le budget de fonctionnement
Le crédit d'heures
Les formations
Le règlement intérieur du CHSCT
Les documents obligatoires

Les réunions du CHSCT :

La fréquence des réunions
L'ordre du jour
Le déroulement des réunions
Les votes
Les réunions préparatoires
Les procès-verbaux
Le compte-rendu de réunion des élus

La visioconférence

3^{ème} jour

Moyens d'analyse du CHSCT (méthodes et analyse a posteriori des risques) :

Rappel: panorama des moyens
L'analyse du travail / méthodes
Le champ des conditions de travail
Le modèle d'analyse du travail
Travail prescrit et travail réel
Les 3 niveaux de «prévention»
L'analyse à postériori des risques
Les enquêtes
La méthode de l'arbre des causes

Les moyens d'analyse du CHSCT (risques en cours et a priori) :

1. L'analyse des risques en cours
La veille documentaire
Focus sur le DUERP
Les inspections
2. L'analyse a priori des risques
Consultation du CHSCT et intervention sur les projets
Le recours à l'expertise

4ème jour

Les évolutions de l'organisation du travail et leurs incidences sur la santé :

Qu'est-ce que l'organisation du travail ?
Les évolutions des organisations du travail
L'organisation du travail aujourd'hui
Ses incidences sur la santé

Les RPS (Risques psychosociaux) :

RPS : définitions
Les facteurs de stress
Le harcèlement moral
Clés de compréhension
RPS et relation avec les salariés
Les TMS

5ème jour

Les moyens d'analyse du CHSCT (risques en cours et à priori)

Consultations et intervention sur les pro-

jets
Le recours à l'expertise

CHSCT, autres IRP et syndicat :

Les salariés au cœur de la démarche
Le rôle du syndicat
CHSCT et les entreprises extérieures
Coopération CHSCT - CE
La complémentarité du CHSCT, du CE, des DP

Lettre aux stagiaires.

Pourquoi s'inscrire au stage de formation CHSCT du 3 au 7 Octobre 2016 ?

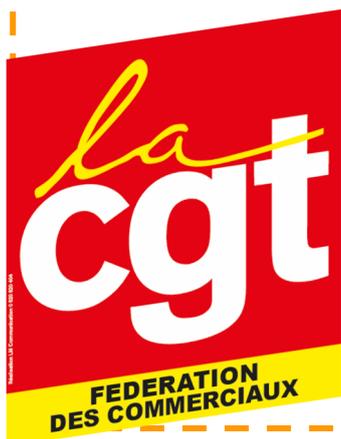
Le CHSCT occupe aujourd'hui une place majeure parmi les instances de représentation du personnel. Les risques professionnels s'accroissent et placent les représentants du personnel face à des situations souvent complexes : stress, souffrance au travail, harcèlement moral, « burnout », etc.

De plus, les nouvelles dispositions légales introduites en août 2015 par la loi Rebsamen obligent à revisiter les pratiques du CHSCT et à en proposer de nouvelles.

La formation qui va se tenir du 3 au 7 Octobre 2016 se propose de répondre aux problématiques spécifiques des stagiaires :

L'objectif est que chacun reparte avec une tête « bien faite », plutôt que « bien pleine » : le stage replacera les bonnes pratiques au cœur de la démarche, de façon à sélectionner les connaissances à acquérir et apprendre à se focaliser sur celles qui répondent le mieux aux enjeux particuliers de votre établissement.

Il vous est conseillé d'apporter les documents de votre entreprise (PV de réunion, document unique, rapport annuel, plan de prévention, etc.), pour qu'ils puissent être utilisés pour les cas pratiques.



Pour recevoir votre bulletin d'inscription et un modèle Word de demande de congés à envoyer à votre employeur, envoyez un mail à hdelattre.cgt@mail.com

A circular logo with a green-to-yellow gradient background. The text 'CHSCT' is at the top in large blue letters. Below it, 'COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL' is written in smaller blue letters.

Le Romancero de la guerre d'Espagne Anthologie Poétique

Il y a 80 ans, Franco et ses alliés allemands et italiens déclenchaient la guerre contre la République espagnole qui allait finalement succomber après trois ans d'une terrible guerre civile. Cette agression fut le préambule de la Seconde Guerre mondiale. Elle suscita dans toute l'Europe et dans le monde un grand élan de solidarité envers la République espagnole, avec notamment l'envoi des Brigades internationales.

Mais cette période tragique, faite de moments d'espérance et de fêtes, et aussi d'héroïsme, de défaites et de sang, fut un moment exceptionnel pour les lettres et singulièrement pour la poésie espagnole, un nouvel « âge d'or ».

Il suffit pour s'en faire une idée, de citer les noms d'Antonio Machado, Juan Ramón Jiménez, Federico García Lorca, Miguel Hernández, Rafael Alberti, León Felipe, Manuel Altolaguirre... auxquels s'ajoutent beaucoup de poètes moins connus mais qui ont su témoigner de leur temps et se dresser contre les circonstances.

De plus, s'exprima à cette occasion, comme jamais, la solidarité d'écrivains du monde entier, d'Hemingway à Malraux, d'Éluard à Cesar Vallejo ou Pablo Neruda pour qui l'expérience de la guerre d'Espagne fut décisive.

Cette anthologie réunit un florilège de poèmes qui constitue le «romancero» de la guerre d'Espagne.

La plupart des traductions sont celles qui parurent à cette époque, notamment dans la revue *Commune* et dans plusieurs anthologies d'après-guerre, aujourd'hui depuis longtemps indisponibles.

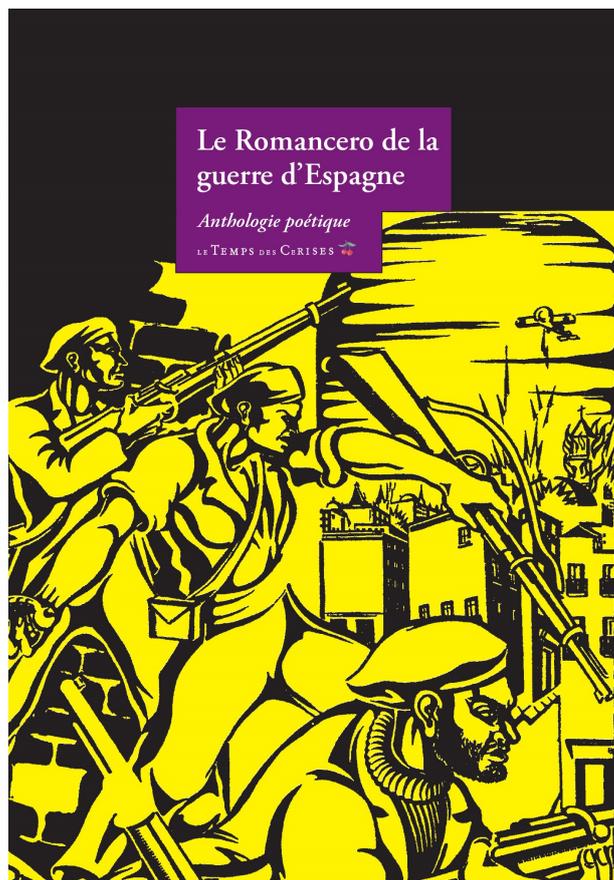
Pages : 236

Langue : français, espagnol

ISBN : 9782370710840

LE TEMPS DES CERISES

15 €



LE DROIT DES COMITÉ D'ENTREPRISE Nouveau

Parution le 1er mars 2016

Lois « Rebsamen » et « Macron »

Cette 12e édition tient compte des différentes modifications apportées au droit des CE par les lois des 6 et 17 août 2015, notamment la réduction du nombre de consultations annuelles du comité autour de 3 thèmes ; possibilité pour l'employeur de mettre en place une délégation unique du personnel qui inclue le CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés ; regroupement par accord majoritaire des institutions dans les entreprises de 300 salariés et plus ; transfert au tribunal d'instance des recours contre les décisions de l'administration rendues en matière préélectorale ; etc.

Nouveaux développements sur les lois de 2013 et

À jour des textes et de la jurisprudence, ils concernent l'accès à l'information du CE et ses attributions économiques, notamment sur les délais de consultation, les expertises, la base de données économiques et sociales, le droit du licenciement économique, les prérogatives du comité en cas de recherche d'un repreneur si un site rentable est menacé de fermeture, le CHSCT, les obligations comptables du CE applicables depuis le début de l'année 2015.

COMMANDER

Boutique NVO

Prix Unitaire: 122 €





Pour une protection sociale nouvelle génération

Malakoff Médéric aide les entreprises et les branches professionnelles à devenir des territoires de santé pour concilier santé des salariés et performance de l'entreprise. Donner à chacun les moyens de devenir toujours plus acteur de sa santé et de s'orienter dans l'offre de soins, pour une santé de qualité, personnalisée et à des coûts optimisés, c'est ça, la protection sociale nouvelle génération.

Retrouvez toutes nos offres sur malakoffmederic.com

Votre contact : contact-branches@malakoffmederic.com

SANTÉ — PRÉVOYANCE — ÉPARGNE — RETRAITE



malakoff médéric

PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

VENDREDI 4 NOVEMBRE 20H30

**GRANDE SALLE
AMBROISE
CROIZAT**

Bourse du Travail de Paris

**3 rue du Château d'eau métro République
75010 Paris.**

Entrée 20 €

**Réservation 0144 84 50 32
du lundi au vendredi de 11h00 à 16h00.**

Direction Hugues REINER

**Le Chœur Hugues Reiner
Interprète**

**La Symphonie N°9
DE BEETHOVEN**



Soprano. FAY SOANNY

**Mezzo. Victoria Shereshevskaya
Ténor. Joachim Bresson**

Basse. RUDI FERNANDEZ CARDENAS