

Mensuel des syndiqués de la fédération CGT

échanges



DOSSIER

**ASSEMBLÉE
FÉDÉRALE /
10 ET 11 DÉCEMBRE**

FAISONS LE POINT



Amar LAGHA
Secrétaire général

Voilà presque un an que la direction fédérale a été élue. Il nous semble donc opportun de dresser un premier bilan de la mise en œuvre de nos orientations et de nos engagements, notamment celui visant à remettre la dimension ter-

ritoriale au cœur de notre démarche fédérale.

Pour notre fédération, il s'agit de marquer un point d'étape et notre volonté d'être à la disposition des syndicats et des structures territoriales.

L'assemblée fédérale qui aura lieu les 10 et 11 décembre prochains sera donc l'occasion d'échanger, de débattre et de dégager des perspectives de travail en lien avec tous les délégués centraux, nationaux et animateurs du commerce présents.

Dans cette optique, nous souhaitons inviter les premiers responsables ou animateurs de la vie syndicale de chaque Union départementale et Comité régional à participer à cette assemblée qui se tiendra à Montreuil, en salle du CCN.

L'ordre du jour vous est présenté dans ce numéro et vous pouvez, dès à présent, bloquer ces dates dans vos agendas.

En espérant que toutes les structures seront représentées lors de cette assemblée fédérale, recevez mes chers camarades, mes salutations fraternelles.

DR



SOMMAIRE

- ACTUALITÉS**
- 4 ➔ **CAMPAGNE POUR LA SYNDICALISATION DE L'ENCADREMENT COMMERCE**
 - 5 ➔ **CASINOS-JEUX : CONQUÉRIR DES DROITS ET LES FAIRE VALOIR**
 - 8 ➔ **UN ACCORD AGIRC-ARRCO PERDANT / PERDANT**
- DOSSIER**
- 6 ➔ **ASSEMBLÉE FÉDÉRALE / 10 ET 11 DÉCEMBRE 2015 / À MONTREUIL**
- JURIDIQUE**
- 9 ➔ **TRAVAIL DOMINICAL ET EN SOIRÉE : FICHE PRATIQUE**

Fédération CGT Commerce et Services
263, rue de Paris – Case 425- 93514 Montreuil Cedex
e-mail : fd.commerce.services@cgt.fr
<http://www.commerce.cgt.fr>
Téléphone : 01 55 82 76 79

échanges

Mensuel des syndiqués de la Fédération CGT
Commerce, Distribution, Services
N° CP 0620 S 05629
Directeur de publication : Stéphane FUSTEC
Alliages-CI-01 41 98 37 97
Dépôt légal : Novembre 2015
Tirage moyen : 20800 exemplaires

À 70 ANS, LA SÉCU RESTE UNE IDÉE JEUNE

La CGT organise les 3 et 4 décembre prochains les assises de la Sécurité sociale afin de revenir sur l'histoire et les enjeux d'une réalisation emblématique du vivre ensemble et qui, cette année, fête ses 70 ans. Des débats sont prévus à Montreuil, au siège de la CGT, sur la situation de cette institution sociale compte tenu des attaques dont elle reste l'objet. En effet, si peu nombreux sont ceux qui osent remettre en cause les principes d'équité et de solidarité qui l'ont fondée, la Sécurité sociale aurait toujours besoin d'être défendue et, aujourd'hui, plus que jamais. Pour consulter le programme de ces deux journées et y participer, rendez-vous prochainement sur le site de la CGT. En attendant, vous pouvez d'ores et déjà approfondir votre réflexion et vos échanges avec les salariés, les retraités et les privés d'emploi, en téléchargeant la brochure spécialement éditée par la CGT pour l'occasion. Rendez-vous sur : http://www.commerce.cgt.fr/spip.php?page=article-6Actus&id_article=1744

CAMPAGNE POUR LA SYNDICALISATION DE L'ENCADREMENT COMMERCE

La fédération CGT commerce et services et l'Union fédérale des personnels de l'encadrement commerce (Ufec) lancent un kit de syndicalisation à destination des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise (Ictam). Ce kit sera prochainement envoyé, dans le numéro 4 *Échanges* spécial Encadrement, à toutes les bases. Afin de répondre aux besoins du monde du travail et de la construction du mouvement social, le développement du syndicalisme CGT parmi les Ictam n'a jamais été aussi urgent.

Sous couvert de crise et de compétitivité, patronat et gouvernement font passer dans les esprits que la seule solution c'est la régression sociale. Le Medef, quant à lui, applaudit des deux mains, il n'est jamais rassasié et en redemande vulgairement toujours plus.

championne du monde de la productivité. La fédération et l'Ufec, conscients de la casse organisée par nos élites politiques et patronales, ont engagé la bataille avec les salariés pour mettre fin à la casse sociale. Nous avons mis en exergue des données économiques et sociales des entreprises Carrefour Market, Sephora, Aldi Nord. Pour les employés et l'encadrement, nos analyses montrent : une augmentation du statut cadre afin d'utiliser le forfait en jour à outrance ; la stagnation voire la régression des rémunérations ; la stagnation du déroulement de carrière ; une envolée phénoménale de l'absentéisme (maladie, maladie professionnelle et accident du travail), indicateur fiable du climat social dans nos entreprises ; l'augmentation exponentielle des heures supplémentaires ; etc. La casse organisée du monde du travail, financée par les dizaines et dizaines de milliards d'euros d'aide de l'État versées aux entreprises et par l'augmentation de l'impôt des salariés, cela est intolérable et inacceptable. La syndicalisation des ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise est indispensable pour eux-mêmes et constitue un atout considérable pour notre fédération et le renforcement de toute la CGT dans la construction du mouvement social et du rapport de force entre salariés et patronat. En effet, dans nos professions les ICTAM représentent 40% des effectifs. Au niveau électoral, les cadres (3^{ème} collège) votent à 68%, et les techniciens et agents de maîtrise (2^{ème} collège) votent à 72% (statistique Insee 2014). Dans ce contexte, le numéro 4 *Échanges* spécial Encadrement qui sera envoyé à toutes les bases permettra de recenser les syndiqués issus de ces catégories et de créer et de développer le syndicalisme spécifique et nécessaire pour imposer d'autres choix que la régression sociale.



Le gouvernement, serviteur exclusif du Medef, vient de faire passer au travers de la loi Macron la fin du contrat de travail en CDI et l'inversion des normes dans le code du travail. Ces mesures hostiles aux salariés vont générer beaucoup plus de précarité, d'inégalités entre les salariés quelles que soient leurs catégories professionnelles. Les salariés de l'encadrement étant aux forfaits en jour ont été spoliés de 100 milliards d'euros du fait du non paiement des heures supplémentaires alors que les 35 heures ont permis à la France d'être la

Fabien Beiersorff,
Secrétaire de l'Ufec et Secrétaire fédéral

CASINOS-JEUX : CONQUÉRIR DES DROITS ET LES FAIRE VALOIR

33 camarades représentant 22 établissements ont participé à la Conférence nationale des Casinos-jeux qui s'est tenue dans les environs de Cannes et dans une atmosphère marquée par la catastrophe survenue début octobre en Côte d'Azur. Ce moment de démocratie syndicale avait pour but d'échanger et de décider collectivement des choix et des orientations de l'organisation en branche et dans les groupes pour l'année à venir. Fort de la volonté de s'organiser collectivement et durablement pour défendre les intérêts des salariés, conquérir des droits et les faire valoir, c'est aussi par la confrontation d'expériences et d'avis que se forge le combat syndical.

Ainsi, les camarades ont exprimé leurs points de vue et leurs attentes sur des problématiques diverses et profondes touchant leur vie et action syndicales. L'interdépendance entre celles-ci et l'action d'un gouvernement à la botte des patrons a été soulignée. La contribution de la loi Rebsamen à la détérioration du dialogue social dans les casinos a mis en évidence l'importance de favoriser une démarche interprofessionnelle. Construire les solidarités, faire vivre « un syndicalisme de proximité » permet de renforcer le rapport de force. Sans remplacer le combat des travailleurs eux-mêmes, il ne fait aucun doute qu'il l'optimise.

Le gouvernement tend à imposer que les règles de travail négociées dans les casinos puissent se substituer à la loi et aux conventions collectives. Dans ce contexte, chacun des représentants CGT affirme la nécessité de structurer plus en avant l'action syndicale et d'empêcher la mise en place dans les casinos de décisions arbitraires comme le souhaiterait le patronat. Toute dérogation, aussi minime soit-elle, conduit, en effet, à fissurer l'ensemble des conquies sociaux et salariaux. Plus que jamais, la hiérarchie des normes doit être préservée.

Le tour de table sur les particularités de nos professions (vidéosurveillance, modulation du temps de travail, etc.) a été très enrichissant. Tous mus par un intérêt convergent, celui de se battre contre la logique financière des groupes et des casinotiers, nous avons mis en débat nos attentes et procédé à l'élection des représentants aux commissions de branche et de groupe. L'observation scrupuleuse des règles de démocratie a permis à chacun de s'exprimer et de faire son choix. L'ensemble des mandats a été pourvu. Convivialité, respect, fraternité et solidarité ont été les maîtres-mots de cette conférence.

À l'année prochaine Camarades !

Franck Clet, Secrétaire fédéral

DÉPLOIEMENT À DEAUVILLE

Les 4 et 5 septembre derniers, à Deauville, il flottait comme un air de film militant à destination des salariés des Casinos-jeux et des Hôtels, Cafés et Restaurants(HCR). Profitant de l'affluence, en marge du festival du film américain de Deauville, les représentants fédéraux des Casinos-jeux et des HCR se sont mis en ordre de bataille pour tracter à destination des salariés de ces professions. Menée conjointement avec l'Union locale de Caen, notre initiative a permis de sensibiliser les salariés aux enjeux de la représentation CGT au comité de groupe Barrière, un groupe qui, à Deauville et dans ses environs, emploie un bon millier de salariés du commerce. Notre but était donc que les salariés prennent conscience des restructurations importantes qui sont et seront mises en œuvre par ce groupe et qui les impacteront en tant que salariés du bassin deauvillais, à travers leurs conditions de travail, leurs emplois et leurs salaires. Avec pour corollaire l'exigence d'une CGT plus forte localement, cette action devait permettre de fédérer l'ensemble des professions ayant un patron comme dénominateur commun et se trouvant de ce fait face à une même réalité, la financiarisation à outrance de l'activité du groupe Barrière en faveur de ses actionnaires. En effet, pour la seule année 2013, ces derniers se sont repartis plus de 15,5 millions d'euros alors que les augmentations salariales n'ont jamais été aussi basses et que les licenciements collectifs et individuels sont allés crescendo. Les salariés des Casinos-jeux et des HCR l'ont bien compris à en juger par leur accueil, plus que satisfaisant, et au nombre important de tracts que nous leur avons distribués. Espérons que cela se concrétise par des adhésions. Le film continue. À nous d'en être les principaux acteurs !

Franck Clet, Secrétaire fédéral



ASSEMBLÉE FÉDÉRALE / 10 ET 11 DÉCEMBRE 2015 / À MONTREUIL

Un an après le renouvellement de son bureau et de sa commission exécutive, la fédération Commerce et Services organise une assemblée fédérale en vue de faire le point sur son activité et la mise en oeuvre de ses résolutions.



Chers Camarades,

Voici presque un an que notre direction fédérale a été élue lors du congrès qui s'est tenu à Vichy en novembre 2014. Il nous semble opportun, nécessaire et essentiel de dresser un premier bilan de la mise en oeuvre de nos orientations ainsi que de nos engagements, notamment celui de rétablir la dimension territoriale au coeur de notre démarche fédérale.

Ce point d'étape est une première pour notre fédération et marque notre volonté d'être à la disposition des syndicats et des structures territoriales. C'est dans cette optique que nous souhaitons vivement que vous soyez présents à cette première assemblée fédérale qui se tiendra les 10 et 11 décembre 2015 à Montreuil, salle du Comité Confédéral National (CCN) afin d'échanger, de débattre et de dégager des pistes et des

perspectives de travail en lien avec tous les délégués syndicaux centraux, nationaux, régionaux, les négociateurs de branche ainsi que les animateurs du commerce et des services présents. Alors à vos agendas et rendez-vous les 10 et 11 décembre !
Fraternelles salutations.

Amar Lagha
Secrétaire général

PROGRAMME DE L'ASSEMBLÉE FÉDÉRALE

JEUDI 10 DÉCEMBRE

matinée

8 heures 30

Accueil des délégués

9 heures

Début des travaux

Actualité

et débat

12 heures 30

Pause-Déjeuner

Cette journée se clôturera par un apéro suivi d'une soirée fraternelle.

après-midi

14 heures

Résolution n°3

Élections TPE

et débat

16 heures 30

Statuts fédéraux

et débat

18 heures

Fin des travaux

VENDREDI 11 DÉCEMBRE

matinée

9 heures

Reprise des travaux

Résolution n°1

et débat

10 heures 30

Résolution n°2

et débat

13 heures

Clôture des travaux

13 heures 30

Déjeuner

LE DERNIER PSE D'INTERMARCHÉ ANNULÉ

La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Directe Île-de-France) a refusé d'homologuer le 4^{ème} Plan de Sauvegarde de l'Emploi (en 5 ans) d'Intermarché logistique (ITM LAI). Cette décision de justice s'inscrit dans la continuité d'un droit d'alerte déclenché par les élus du CCE inquiets quant aux investissements hasardeux (1,4 milliards d'euros selon la CGT) réalisés par ITM LAI dans le cadre de cette restructuration. Le PSE qui vient d'être invalidé prévoit la suppression de 446 postes contre la création de 235 et le transfert de 401 postes. Lors d'une réunion d'information consultation du CCE, le 1^{er} septembre dernier, les représentants des salariés ont refusé de rendre leur avis sur le fond et la forme de ce énième plan. Selon eux, les arguments économiques de la direction ne sont pas convaincants. De plus, ils exigent que la Direction leur fasse connaître ses intentions pour chaque base logistique, chacune d'elles étant impactée par les transformations portées à l'ensemble du réseau. Pour rappel, la base de Lectoure (Gers), l'une des premières affectées par la restructuration a définitivement fermé le 31 octobre. Le bâtiment sera repris en janvier par un autre logisticien (Denjean) mais, sur les 137 salariés sans solution à ce jour, seuls 10 seront repris. Les élus du CCE dénoncent, par ailleurs, le motif économique du PSE alors que l'entreprise a distribué 67 millions d'euros de dividendes en 2014 sur un bénéfice net de 74 millions d'euros et financé, sans endettement, de nouvelles bases régionales ultramodernes. C'est, selon eux, la preuve que le Groupement des Mousquetaires se porte on ne peut mieux et sait utiliser les aides de l'État (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) et des collectivités locales. Dans ce contexte, la CGT attend qu'ITM LAI assume ses responsabilités et propose des solutions de reclassement à tous les salariés concernés.

TRAVAIL LE DIMANCHE ET EN SOIRÉE : LA CGT FNAC N'EN VEUT PAS

Le 29 octobre, les organisations syndicales représentatives ont répondu à l'invitation de la Fnac concernant l'ouverture d'une négociation sur le travail le dimanche et en soirée. Pour l'heure, la Direction ne s'est engagée sur rien mais elle souhaite qu'un accord soit conclu au plus vite pour commencer 2016 en 7/7j là où elle le voudrait et sur la base d'un « volontariat » dont nous connaissons les limites. Les salariés des Fnac parisiennes, les premiers visés par la remise en cause du repos dominical, ont appelé à un rassemblement devant l'hôtel où devait se tenir la négociation. Les délégués ont été accueillis par des vigiles, les entrées de l'hôtel étaient bloquées et un filtrage méticuleux a été mis en place, y compris pour les clients. Après discussion et au vu du blocage, les élus ont convenu de rentrer pour informer la Direction sur les positions des organisations syndicales sur le sujet. La Direction a déroulé une présentation de ce que prévoit la loi Macron et tenté de justifier son choix d'ouvrir le dimanche. Régulièrement, la centaine de salariés présents au rassemblement a été tenue informée par un délégué de la teneur de la négociation en cours. La CGT reste ferme c'est-à-dire opposée au travail le dimanche. Quant à la CFDT et à la CFTC, la première semble divisée sur le sujet mais se montre prête à discuter alors que la seconde formule des propositions, précisant néanmoins que le travail le dimanche, ce n'est pas sa tasse de thé.

André Chapuis, DSC Fnac

UN ACCORD AGIRC-ARRCO PERDANT / PERDANT *

« Malgré l'émoi suscité parmi les salariés et les retraités par l'accord de principe signé par la CFDT, la CFTC et la CGC, la 7^{ème} séance de négociation sur les régimes ARRCO et AGIRC qui s'est déroulée le 30 octobre au Me-def confirme de nombreux reculs pour le monde du travail :

- un report de l'âge de départ en retraite d'un an ;
- la disparition, à partir de 2019, de l'AGFF alors qu'elle permet de financer les départs en retraite entre 62 et 67 ans ;
- la baisse du niveau des pensions pour toutes et tous, notamment pour les 56% de salariés qui ne sont plus en activité au moment où ils font valoir leurs droits à retraite ;
- la remise en cause des droits spécifiques pour les cadres [...] et l'incertitude sur l'avenir de leur statut.

Les signataires (CFDT, CGC, CFTC) ont confirmé leur approbation à cet accord. Alors que les derniers chiffres du chômage montrent que l'emploi des seniors ne cessent de se dégrader (+ 8,5% sur 1 an), que notre économie souffre d'un manque de consommation, les mesures proposées [...] reportent l'âge effectif de départ en retraite et une baisse des pensions [...].

La catégorie cadre est particulièrement visée par une fusion des régimes AGIRC et ARRCO, la création d'un régime unifié et une remise en cause de la GMP (garantie

minimale de point), de l'APEC et de leur statut.

La proposition consistant à engager des négociations devant se conclure avant le 1^{er} janvier 2018 sur la définition de l'enca-

drement, comme celle de prendre en compte la question de l'emploi des seniors dans la négociation de la convention assurance chômage, ne font que renvoyer à plus tard l'examen de ces sujets sans aucune garantie d'aboutir.

Cet accord est particulièrement odieux pour les femmes qui liquident leurs droits à retraite 8 mois après les hommes, qui perçoivent des pen-

sions amputées de 40% à l'ARRCO et de 60% à l'AGIRC par rapport aux hommes. Elles seront à nouveau les grandes perdantes [...].

La CGT entend poursuivre son travail d'information et d'alerte sur les conséquences d'un tel accord qui va à l'encontre des intérêts des salariés et des retraités et [...] dans le sens d'une plus grande place faite aux assureurs privés, tout en allant vers un régime unique.

La mise en œuvre de cet accord ne produira tous ses effets qu'à partir de 2019: la CGT appelle tous les salarié-e-s et les retraité-e-s à intervenir pour imposer des alternatives de progrès. »

* D'après un communiqué de presse de la CGT, à retrouver en ligne (<http://www.cgt.fr/Pour-les-salaries-et-les-retraites.html>)



TRAVAIL DOMINICAL ET EN SOIRÉE : FICHE PRATIQUE

La loi du 6 août 2015 dite loi Macron a modifié la législation sur l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 8 août dernier, exception faite de celles assorties de décrets d'application dont certains ont paru le 23 septembre.

SUR L'OUVERTURE LE DIMANCHE

DÉLIMITATION GÉOGRAPHIQUE

Il existe désormais quatre zones géographiques dans lesquelles l'employeur peut donner le repos hebdomadaire par roulement à tout ou partie du personnel : les zones touristiques internationales (ZTI), les zones touristiques (ZT), les zones commerciales (ZC) et certaines gares.

Zone touristique internationale

Les zones touristiques internationales (ZTI) sont délimitées par les ministres chargés du travail, du tourisme et du commerce, après avis du maire et, le cas échéant, du président de l'Établissement public de coopération intercommunale ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés intéressées.

Les critères définissant ces zones sont : avoir un rayonnement international en raison d'une offre de renommée internationale en matière commerciale ou culturelle ou patrimoniale ou de loisirs ; être desservie par des infrastructures de transports d'importance nationale ou internationale ;

connaître une affluence exceptionnelle de touristes résidant hors de France ; bénéficier d'un flux important d'achats effectués par des touristes résidant hors de France, évalué par le montant des achats ou leur part dans le chiffre d'affaires total de la zone.

À Paris, ces zones sont : Champs-Élysées Montaigne ; Haussmann ; Le Marais ; Les Halles ; Maillot-Ternes ; Montmartre ; Olympiades ; Rennes Saint-Sulpice ; Saint-Émilion Bibliothèque ; Saint-honoré Vendôme ; Saint-Germain et Beaugrenelle.

En province, sont concernées les villes de Nice, Cannes et Deauville. Dans les ZTI, le travail de soirée sera également autorisé.

Zone touristique

La zone touristique se caractérise par une affluence particulièrement importante de touristes en raison de ses caractéristiques naturelles, artistiques, culturelles ou historiques ou de l'existence d'installations de loisirs ou thermales à forte fréquentation. Article L 3132-25 du Code du travail. Pour qu'une zone soit classée zone touristique, celle-ci doit remplir certains critères tels que :

- le rapport entre la population permanente et la population saisonnière ;
- le nombre d'hôtels ;
- le nombre de villages de vacances ;
- le nombre de chambres d'hôtes ;
- le nombre de terrains de camping ;
- etc.

Pour qu'une zone soit qualifiée de « touristique », permettant ainsi l'ouverture des commerces le dimanche, le maire de la commune doit saisir le préfet de région qui prendra la décision, après avis du conseil municipal, des organisations patronales, des syndicats de salariés, etc. (Article L. 3132-25-2 du Code du travail). Le préfet dispose de 6 mois pour prendre sa décision de délimitation (3 mois pour une décision de modification).

Elle doit être motivée et comporter une étude d'impact justifiant notamment de l'opportunité de la création ou de la modification de la zone. (Art. L. 3132-25-2 CT).

Zone commerciale

Sont considérées zones commerciales les zones caractérisées par une offre commerciale et une demande potentielle particulièrement importantes, le cas échéant en tenant compte de la proximité immé-

CARREFOUR MARKET : GRÈVE À CABOURG

Samedi 24 octobre, à l'appel de la CGT, tous les salariés en CDI du magasin Carrefour Market de Cabourg étaient en grève de 10 à 12 heures. Ils craignent de perdre l'ensemble de leurs acquis sociaux, notamment les tickets restaurants, la participation aux bénéfices et la prime de vacances, après la mise en franchise de l'établissement où ils travaillent, prévue pour le 1^{er} avril 2016. Les représentants des salariés s'interrogent aussi sur la capacité du repreneur à remettre le magasin à flot et, confrontés au refus de la future direction de les informer sur ce sujet, ils envisageraient une action en justice.

47%

C'EST LE NOMBRE D'ACTIFS SE DÉCLARANT EN DIFFICULTÉ POUR GÉRER LEURS DÉPENSES MENSUELLES AVEC LEURS RESSOURCES (Institut BVA, sept. 2015)

TEL AND COM : PSE ANNULÉ

Jusqu'à fin 2013, forte de 250 points de vente en France, la société Tel and Com, créée en 1997 par Norauto, a commercialisé des abonnements pour Orange et Bouygues. Orange a prolongé l'activité de l'entreprise jusqu'en juin 2015 mais, de ruptures conventionnelles en ruptures conventionnelles, le nombre de points de vente chute à 125 en février 2015, le tout sur le dos de salariés remerciés avec des indemnités dérisoires. Alertée, la Direccte demande un PSE. Ce dernier est homologué en mai 2015 puis annulé mi-octobre par le tribunal administratif de Lille qui dénonce le manque de recherche effective de postes en vue d'un reclassement dans les autres entreprises du Groupe Squadra dont dépend Tel and Com. 700 emplois sont concernés. Le tribunal relève aussi l'absence d'expertise des comptes et la revente en mai 2014 par Norauto de 25% des actions de Squadra à Sarto Finances dont le siège à Lille est à la même adresse que Tel and Com et dont le gérant est le président du Conseil d'administration de Tel and Com !

Problème : Sarto Finances n'apparaît pas dans le PSE. En outre, aucune vérification des accords de distribution avec Orange qui avait provisionné 40 millions d'euros d'indemnités pour rupture de contrat n'a été effectuée. Or, ce montant apparaît dans les comptes d'Orange en 2014 sans que ce soit nominatif cependant ! Pour l'instant, il est impossible de vérifier les comptes Tel and Com, leur clôture n'étant pas finalisée... Mais, les licenciements abusifs et les magouilles financières sont démasqués. Reste aux salariés qui ont quitté l'entreprise d'entreprendre des démarches auprès des prud'hommes pour rétablir leurs droits.

Marie-Hélène Thomet
Secrétaire fédérale

diatée d'une zone frontalière. (Article L3132-25-1 du Code du travail).

Pour ces ensembles commerciaux, les critères sont les suivants :

surface de vente totale supérieure à 20 000 m² (ou 2000 m² si la zone est située à moins de 30 km d'une offre concurrente située sur le territoire d'un État limitrophe; nombre annuel de clients supérieur à 2 millions (200 000 si la zone est située à moins de 30 km d'un État limitrophe ou être située dans une unité urbaine comptant une population supérieure à 100 000 habitants ;

être dotée des infrastructures adaptées et accessibles par les moyens de transports individuels et collectifs ;

La délimitation de ces zones est identique à celle prévue pour les zones touristiques, c'est le préfet qui décide après avis des différents acteurs locaux.

Les communes touristiques et les PUCE (périmètre d'usage de consommation exceptionnel) existants avant la loi du 6 août sont automatiquement transformés en zones commerciales et en zones touristiques sans qu'il y ait lieu d'engager une nouvelle procédure de classement.

Gare d'affluence exceptionnelle

Sont concernées, en principe, les gares connaissant une affluence exceptionnelle de passagers. On parle de presque toutes les gares parisiennes, soit les gare du Nord, de l'Est, de Montparnasse, de Lyon, d'Austerlitz et de Saint-Lazare mais également de Bordeaux Saint-Jean, Marseille Saint-Charles ; Lyon Part-Dieu, etc.

Ces gares seront fixées conjointement par les ministres des Transports, du travail, du tourisme et du commerce après consultation de certains acteurs locaux (maires, représentants des organisations patronales et syndicales, etc.)

Sont concernés tous les commerces de vente au détail de biens et services. Sont donc exclus de ce dispositif les établissements de vente en gros et les commerces de détail alimentaire régis par des dispositions particulières (emploi des salariés le dimanche jusqu'à 13 heures). Toutefois, si ces commerces sont situés dans une zone touristique internationale ou dans une gare d'affluence exceptionnelle, l'employeur peut faire travailler ces salariés après 13 heures. Dans ce cas, les salariés bénéficient d'un repos compensateur par roulement dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales (accord,

contreparties, volontariat, etc.). Nouveauté de la loi Macron, si la surface de vente est supérieure à 400 m², les salariés bénéficient désormais d'une majoration salariale d'au moins de 30% par rapport à la rémunération normale. (Art. L. 3132-13 CT).

GARANTIES EN FAVEUR DES SALARIÉS

La conclusion d'un accord

Pour pouvoir faire travailler leurs salariés le dimanche, les commerces situés dans ces 4 zones devront être couverts par un accord collectif de branche, d'entreprise, de groupe, d'établissement ou un accord territorial et le volontariat devra être garanti. Si cette double condition est remplie, la possibilité de déroger au principe du repos hebdomadaire est de droit et permanente. Concernant les contreparties tout est envoyé à la négociation. La loi ne fixe pas de minima ni majorations salariales. Donc, il faudra faire attention lors des négociations. Un accord pourra être conclu même en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise. En effet, un représentant élu du personnel (DP ou membre du CE) ou, à défaut, un salarié mandaté par une organisation syndicale des salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise, pourra négocier et signer le texte. L'accord doit ensuite être approuvé par la majorité des salariés (référendum).

Dans les établissements de moins de 11 salariés, l'employeur peut donner le repos hebdomadaire par roulement même en l'absence d'accord collectif ou d'accord de niveau territorial, sous réserve de la consultation des salariés concernés et l'approbation par la majorité d'entre eux des contreparties proposées par l'employeur (référendum).

Lorsque l'établissement franchit le seuil de 11 salariés, l'obligation d'être couvert par un accord collectif s'applique au bout de 3 ans.

Le contenu de l'accord

L'accord doit prévoir :

- des contreparties salariales ;
- des compensations pour compenser les charges induites par la garde d'enfants ;
- les engagements pris par l'employeur en termes d'emploi ou en faveur de certains publics en difficulté ou de personnes en situation de handicap ;
- des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés privés du repos dominical ;
- les conditions dans lesquelles l'employeur prend en compte l'évolution de

la situation personnelle des salariés privés du repos dominical ; les modalités de prise en compte d'un changement d'avis du salarié privé du repos dominical.

Les salariés travaillant dans des enseignes disposant d'espaces de vente (type Galeries Lafayette, Printemps, etc.) ont les mêmes droits en termes de contreparties. Ces salariés doivent être couverts par un accord collectif prévoyant des contreparties.

Le principe du volontariat

Le principe du volontariat est étendu pour les salariés travaillant dans les 4 zones citées ainsi que sur les 12 dimanches dit « du maire ». Il faut que le salarié donne son accord par écrit pour travailler le dimanche. Le salarié refusant de travailler le dimanche ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire (à l'embauche). Le refus de travailler le dimanche n'est pas constitutif d'une faute et ne peut justifier un licenciement. En principe...

Le principe du volontariat ne s'applique pas pour les salariés travaillant les dimanches dans les commerces de détail alimentaire ainsi que pour ceux du secteur industriel, définis dans le code du travail.

LES 12 DIMANCHES DU MAIRE

À compter de janvier 2016, le nombre de dimanches autorisés par les maires passe de 5 à 12. Pour 2015, ce nombre a été fixé à 9. À Paris, c'est le Préfet et non le maire qui décide. Les droits des salariés ne changent pas, leur rémunération doit être au moins doublée et ils bénéficient d'un re-

pos compensateur équivalent en temps. Le principe du volontariat est applicable et la liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante.

SUR L'OUVERTURE EN SOIRÉE

Les commerces de détail situés dans des zones touristiques internationales peuvent désormais faire travailler leurs salariés jusqu'à minuit.

L'article L. 3122-29-1 du le Code du Travail prévoit de nouvelles dispositions sur le travail en soirée. (Loi Macron du 6 août 2015). En effet, au lieu de s'attaquer au travail de nuit, le gouvernement avec l'aide des grands patrons, a créé ce nouveau mode de flexibilisation.

Ainsi, les employeurs n'ont plus à justifier de « la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique » ou de la mise en place de « services d'utilité sociale » qui conditionnait le recours au travail de nuit. Un accord collectif suffit à la mise en place du travail en soirée.

Il faut toujours rappeler notre position envers le travail dominical et en soirée. La CGT n'est pas favorable au travail des dimanches ni en soirée. La CGT ne doit signer aucun accord sur ces sujets mais il faut participer aux négociations. Cela peut toujours servir pour dénoncer ensuite les syndicats signataires.

Pôle DLAJ (Jenny Urbina et Philippe Boislandon)

TRAVAIL DOMINICAL : PAS D'ACCORD À L'UCV

Le 3 novembre dernier, la négociation de branche à l'UCV (Union des commerces de centre-ville) concernant les nouvelles dispositions relatives aux ouvertures dominicales dans les grands magasins s'est soldée par un échec. L'ensemble des organisations syndicales présentes, à l'exception de l'une d'elles, a rejeté les propositions patronales. La Fédération CGT commerce et services s'en est félicité, ajoutant elle utiliserait son droit d'opposition si nécessaire. En effet, parmi les compensations dont bénéficient jusqu'à présent les salariés de l'UCV travaillant le dimanche, le patronat propose de maintenir la majoration à 100% des 5 premiers dimanches travaillés dans l'année mais supprime le repos compensateur qui complétait cette majoration et propose une majoration dégressive dès le 6^{ème} dimanche travaillé. Par ailleurs, la CGT a dénoncé le fait que l'ouverture des grands magasins, rendue possible, sous conditions d'accord, tous les dimanches de l'année et sans autorisation préalable du maire, occasionnera pour les salariés précaires chargés du ménage, de la sécurité et de la démonstration, du travail dominical sans contrepartie. La Fédération CGT commerce et services a rappelé que l'ouverture des commerces le dimanche était une attaque au droit de chaque salarié de décider librement de la façon d'occuper ses dimanches et appelé tous les salariés de l'UCV à se mobiliser au mois de décembre, « mois de la colère », pour exiger le travail à temps plein plutôt qu'à temps partiel, de meilleures conditions de travail et l'augmentation des salaires.

**Murielle Ferezou-Lafont
Responsable CGT de la branche UCV**

Questions	Réponses
Qu'est-ce que l'horaire de soirée ?	De 21H à 00H maximum. Lorsqu'un horaire de soirée est mis en place, les heures de nuit vont jusqu'à 7H.
Comment le travail de soirée est mis en place ?	Un accord collectif de branche, d'entreprise ou de groupe doit être conclu.
Que doit contenir l'accord ?	1) La mise à disposition d'un moyen de transport pris en charge par l'employeur qui permet au salarié de regagner son lieu de résidence ; 2) Des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle des salariés et, en particulier, des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants ; 3) La fixation des conditions de prise en compte par l'employeur de l'évolution de la situation personnelle des salariés et, en particulier, de leur changement d'avis. Pour les femmes enceintes ou venant d'accoucher, le choix de ne plus travailler entre 21H et le début de la période de nuit est d'effet immédiat.
Quelles sont les contreparties salariales ?	La rémunération doit être au moins doublée et le salarié doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent.
Les salariés sont-ils tenus d'accepter ?	Le travail de soirée ne doit en principe concerner que les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit.
Un salarié peut-il demander à revenir à un horaire de jour ?	Oui. L'accord collectif doit contenir des dispositions sur les modalités de retour à un horaire de jour. Pour les femmes enceintes ou venant d'accoucher, le retour à un horaire de jour doit être immédiat.
Quelle est la surveillance médicale ?	Les articles L3122-42 à L3122-45 du Code du travail concernant la surveillance renforcée par le médecin du travail concerne aussi le travail de soirée.