

NÉGOCIATIONS > page 7

NAO Carrefour : La CGT  
en Première Ligne

ACTU JURIDIQUE > page 14

La rémunération en cas de  
fermeture de l'entreprise

CULTURE(S) > page 15

Cinéma, lecture...

## Location gérance : Chronique d'une déstructuration d'entreprises

LA « DÉSTRUCTURATION D'ENTREPRISES » PAR LA MISE EN FRANCHISE, OU EN LOCATION GÉRANCE, EST UN MODÈLE ÉCONOMIQUE INTRINSÈQUEMENT LIÉ AU SYSTÈME CAPITALISTE. / PAGE 8

# échanges

## Sommaire no/ 429

### 5 JURIDIQUE

La preuve obtenue par des moyens illicites ou déloyaux et le juge prud'homal

### 7 NÉGOCIATIONS EN ENTREPRISE

NAO Carrefour : La CGT en première ligne

### 8 LOCATION-GÉRANCE

Location gérance : Chronique d'une déstructuration d'entreprises

### 12 MOBILISATIONS

Crise dans le Commerce : La CGT Alpes Maritimes en action

### 14 ACTU JURIDIQUE

La rémunération en cas de fermeture de l'entreprise

### 15 CULTURE(S)

Cinéma  
*Green Border*,  
*Bob Marley : One Love*  
Lecture  
*L'autre moitié du monde - Essai sur le sens et la valeur du travail.*



#### échanges

Fédération CGT Commerce et Services

263, rue de Paris - Case 425- 93514 Montreuil Cedex

e-mail : [fd.commerce.services@cgt.fr](mailto:fd.commerce.services@cgt.fr)

<http://www.commerce.cgt.fr>

Téléphone : 01 55 82 76 79

Magazine mensuel des syndiqués de la

Fédération CGT Commerce et Services

N° CP 0625 S 05629

Directeur de publication : Stéphane Fustec

Coordination rédaction : Cédric Hafner

Création maquette : Frédéric Joffre

Photos : FD Commerce CGT, Adobe Stock

HUMA Print-CI-01 60 90 55 00

Dépôt légal : février 2024

Tirage moyen : 14930 exemplaires

# Triomphe de la Solidarité : les travailleurs défient les abus liés aux JO de Paris 2024



**Michael Da Costa**, secrétaire fédéral

Le 17 janvier 2024 restera mémorable, marquant le triomphe de la solidarité des travailleurs contre les abus liés aux Jeux Olympiques de Paris 2024. La Fédération CGT Commerce et Services a orchestré une mobilisation historique, dénonçant la répression et la soumission du gouvernement aux intérêts patronaux. Les salariés, confrontés à une tentative flagrante de piétinement du code du travail sous prétexte d'une prétendue « affluence exceptionnelle de touristes », ont opposé une résistance inébranlable.

Plongés dans un contexte politique orienté vers la droite, voire l'extrême droite, où le gouvernement se plie aux intérêts du patronat au détriment des droits des travailleurs, cette mobilisation a revêtu une importance cruciale. Les travailleurs, confrontés à une tentative éhontée de violer le code du travail sous le prétexte fallacieux d'une prétendue « affluence exceptionnelle de touristes », ont opposé une résistance déterminée.

Les décisions arbitraires du préfet d'Ile-de-France, telles que l'ouverture dominicale et la suspension temporaire du repos hebdomadaire, ont été vigoureusement contestées. Face à l'urgence d'augmentation des salaires, les travailleurs de divers secteurs du commerce et des services ont fermement rejeté la surexploitation.

La crise de la Covid avait déjà mis en péril la vie des travailleurs du commerce et des services. Au nom des JO, ces mêmes travailleurs, autrefois qualifiés d'indispensables pendant la crise, ont courageusement défendu leurs droits face à des attaques d'une violence et d'une gravité extrêmes.

Cette action marque le début d'une lutte continue pour des Jeux Olympiques socialement responsables. Toujours dans ce contexte politique orienté à droite et influencé par le capitalisme, l'engagement envers la justice sociale reste inébranlable. D'autres actions seront mises en place si aucune avancée significative n'est réalisée. Les travailleurs réaffirment avec détermination leur engagement à défendre leurs droits, prêts à poursuivre la lutte pour des salaires dignes et des conditions de travail respectables, bravant résolument les défis actuels. 📢

# CALENDRIER des formations 1er semestre 2024

**19 janvier**

PAP

**Du 22 au 26 janvier**

CSE\*

**Du 30 jan. au 1<sup>er</sup> fév.**

Élections professionnelles

**6 février**

ATMP

**Du 12 au 16 février**

CSSCT\*\*

**Du 26 (à 14h) au 29 fév.**

DS / RS

**Du 12 au 14 mars**

NAO

**Du 25 (à 14h) au 28 mars**

DS / RS

**3 et 4 avril**

Impulser une démarche revendicative sur la formation professionnelle en entreprise

**Du 22 au 26 avril**

CSE\*

**30 avril**

ATMP

**Du 28 au 30 mai**

Communication

**Du 3 (à 14h) au 6 juin**

DS / RS

**Du 18 au 20 juin**

Négociation collective

**Du 24 au 28 juin**

CSSCT\*\*

**26 juin**

ATMP

\* Cette formation s'adresse uniquement aux **élus Titulaires CSE**

\*\* Cette formation s'adresse uniquement aux **élus titulaires ou suppléants CSE**

**Inscriptions : [c.sauvin@commerce.cgt.fr](mailto:c.sauvin@commerce.cgt.fr)**

# La preuve obtenue par des moyens illicites ou déloyaux et le juge prud'homal

**Christian Saffache,**  
Pôle juridique

*Cour de cassation, AP, 22 décembre 2023, n°20-20648-Publié.*

## Un salarié est licencié pour faute grave.

L'employeur saisit le Conseil de Prud'hommes de diverses demandes de dommages et intérêts. Le salarié conteste également son licenciement.

La Cour d'appel, considère le licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur se pourvoit en cassation.

La Cour a écarté les preuves que l'employeur versait aux débats, car elles résultaient d'enregistrements effectués à l'insu du salarié. L'employeur considère qu'elles auraient dû être prises en compte, même obtenues de façon déloyale.

## L'enregistrement des propos d'un salarié à son insu est-il recevable en justice ?

Cette décision porte sur la possibilité de produire devant le CPH des moyens de preuves obtenus par des procédés déloyaux, cela touche au droit au procès équitable prévu par l'article 6 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Précédemment, la Cour de Cassation a eu à examiner cette question en matière civile et pénale. Par sa décision du 22/12/2023, la Cour poursuit son évolution en matière de droit du travail et de procès prud'homal, en unifiant sa jurisprudence. Cela modifie le comportement à avoir lors des entretiens préalables à sanction ou licenciement, par les salariés convoqués et les élus les assistant.

## La prise en compte de la preuve déloyale en matière civile et pénale

Au pénal, pour savoir si une preuve est recevable, il faut distinguer qui la produit.

- Des fonctionnaires de police, ne peuvent participer à un stratagème qui a pour but de pousser une personne à commettre un délit.

Lorsqu'il s'agit d'une partie privée, la Cour de cassation estime, que le juge ne peut écarter une preuve sans en avoir apprécié la valeur, après les avoir soumis au débat contradictoire.

Au civil, le juge peut retenir une preuve déloyale et/ou illicite sous trois conditions :

1. Opérer un contrôle de proportionnalité, c'est-à-dire mettre en balance, le droit à la preuve avec les droits contradictoires des parties en présence (CEDH, arrêt du 13 mai 2008, N°65087/01)
2. Vérifier si les éléments de preuve produits sont nécessaires au succès des prétentions d'une partie (Cour de Cass. Ch. Com, 15 mai 2007, 06-10.606)
3. Vérifier si l'atteinte aux droits en présence, notamment, le droit à la vie privée, était strictement proportionné au but poursuivi. (Cour de Cass., Ch. civile 1, 5 avril 2012, 11-14.177)

## Application aux CPH

La Cour a déjà considéré que la production par l'employeur d'une preuve illicite (photo issue d'un compte Facebook d'une salariée) obtenue par stratagème, était recevable si elle est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, (Cour de Cass., Ch. Soc., 30/09/2020, 19-12.058)

Désormais, la Cour de cassation considère que dans le procès prud'homal, une preuve déloyale ne doit plus être écartée sans que les intérêts en présence soient examinés par le juge. Le Conseil de Prud'hommes ou la Cour d'appel devra toutefois opérer les contrôles de proportionnalité, de nécessité de production de la preuve et mettre en balance les droits des parties au procès, lorsqu'une partie invoque le caractère déloyal et/ou illicite d'une preuve.

Il faut désormais

- Ne jamais reconnaître les faits lors de l'entretien.
- Avoir à l'esprit que l'employeur peut lui aussi vous enregistrer.
- Être plus vigilant sur ses propos tenus sur les réseaux sociaux

Pour les élus et représentants : bannir l'utilisation de son adresse mail professionnelle pour échanger avec les salariés. Même identifiée comme confidentiel, personnel, etc.

Sont recevables dans les mêmes conditions les preuves apportées par les employeurs.

Ce type d'enregistrement peut servir à prouver un harcèlement moral ou sexuel mais aussi une discrimination syndicale. Ex. lors d'un entretien annuel si le responsable indique verbalement que votre évaluation est rendue difficile par l'exercice de votre mandat.

Il conviendra lors de la mise en marche de votre enregistreur ou portable d'indiquer la date et votre nom, l'objet du rendez-vous et qui est votre interlocuteur indiqué dans la convocation. 



# Dans les moments sensibles, vous pouvez compter sur nous !

Parce que personne n'est à l'abri des moments difficiles de la vie,  **votre complémentaire santé et/ou prévoyance vous protège lorsque vous et votre famille en avez le plus besoin** (aide à la famille, aux aidants familiaux, en cas de fragilités budgétaires, de handicap ou de cancer).

Pour en savoir plus sur votre **accompagnement social**, consultez notre site internet **[malakoffhumanis.com](https://malakoffhumanis.com)**



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**Malakoff Humanis Prévoyance** - Institution de prévoyance régie par le livre IX du Code de la Sécurité sociale - Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro 775 691 181- Siège : 21 rue Laffitte 75009 Paris

# NAO CARREFOUR : LA CGT EN PREMIÈRE LIGNE

Le mois dernier, les salariés de Carrefour Hypermarchés ont vécu un moment important avec le lancement des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO). Un temps très attendu tant par les travailleurs que par les organisations syndicales, ce dispositif, inscrit dans la loi depuis 1982, a pour vocation de rassembler les représentants du patronat et les délégués syndicaux des organisations représentatives de l'entreprise.

**Elhadji Niang**, secrétaire fédéral

Au cœur des échanges, des sujets cruciaux tels que les salaires et les conditions de travail ont été examinés. En amont de ces négociations, les représentants syndicaux CGT ont consulté leurs bases pour recueillir les aspirations visant à améliorer le quotidien des travailleurs.

Du 9 au 11 janvier, les responsables syndicaux de la CGT Carrefour se sont réunis à Montreuil pour discuter et parvenir à une décision sur l'ensemble des propositions à présenter. Cependant, la situation économique tendue du pays, exacerbée par une inflation fulgurante, a mis en lumière l'importance des revendications. La hausse significative des produits de première nécessité a impacté le quotidien des salariés.

Malgré de nombreux facteurs occasionnant les difficultés économiques, la CGT Carrefour Hypermarchés a affirmé sa position en réclamant une augmentation de 10% sur l'ensemble des salaires, mettant ainsi les salaires en tête de son cahier revendicatif, tout en abordant d'autres points essentiels.



Face à la direction de Carrefour, qui initialement proposait une augmentation de 2,2%, les salariés affiliés à la CGT ont exprimé leur mécontentement en envahissant la salle de négociation. Suite à une suspension de séance, la direction a revu sa proposition à la hausse, passant à 2,75% pour finalement atteindre 3%.

Ces offres, bien que révisées, sont jugées encore éloignées des attentes des travailleurs qui contribuent jour et nuit à la croissance de l'enseigne. La CGT a appelé les autres organisations syndicales présentes aux négociations à les rejoindre pour former une intersyndicale. L'objectif est d'influer sur le rapport de force et obtenir des propositions plus favorables de la part de la direction.

À ce jour, seule la CFDT semble avoir répondu positivement à cet appel. Les salariés de Carrefour Hypermarchés, déterminés à défendre leurs droits, estiment que les propositions de la direction ne reflètent pas le véritable engagement qu'ils mettent dans leur travail quotidien. La bataille pour

des salaires et des conditions de travail justes et équitables continue, avec la CGT en première ligne pour représenter et défendre les droits des travailleurs. 🗣️



La « déstructuration d'entreprises » par la mise en franchise, ou en location gérance, est un modèle économique intrinsèquement lié au système capitaliste. Apparus dans les années 30 aux Etats-Unis, ces (dé)structurations n'avaient qu'un seul but : le bénéfice par tous les moyens.

# Location gérance :

## CHRONIQUE D'UNE DÉSTRUCTURATION D'ENTREPRISES

**Lynda Zarif,**  
membre de la CEF  
**Cedrick Hafner,**  
secrétaire fédéral

**C**est de manière tout à fait logique que les systèmes libéraux européens se sont emparés de ces modèles, qui leurs permettaient d'engranger des bénéfiques records destinés à leurs actionnaires, tout en s'affranchissant des contraintes sociales. Entendons par contraintes sociales les garanties individuelles et collectives du travailleur, le vocabulaire démontre en effet bien souvent qui de l'exploité ou de l'exploiteur s'exprime.

Malgré un Code du travail français qui permet, encore, et malgré les attaques permanentes, d'empêcher des dérives comme celles que subissent les travailleurs américains, la liberté d'entreprendre a pris le dessus. Ces systèmes pourvoyeurs d'emplois précaires et destructeurs des conquits sociaux se sont imposés comme une norme en France en se répandant dans la plupart des secteurs du commerce et des services.

Les locations gérances, franchises et/ou coentreprises (joint-venture), permettant aux multinationales de vendre ou de louer leurs marques à des «indépendants», se délestent de la partie la plus contraignante pour eux : les travailleurs et les institutions représentatives. Lors des cessions, les travailleurs de ces enseignes, sont cédés, comme n'importe quelle marchandise appartenant à l'enseigne, la loi ne leur permettant pas de contester cette vente.



L'entreprise qui domine la relation entre sa marque et ses franchisés et locataire-gérants peut ainsi s'exonérer de toute responsabilité sociale tout en ne supportant plus les conséquences de la gestion des travailleurs. Pour notre fédération, dans cette externalisation de la gestion de point de vente de biens ou de services, la responsabilité de l'entreprise dominante est toujours engagée.

Les travailleurs, qui pendant longtemps faisaient partie d'un groupe avec tous les avantages que les organisations syndicales, souvent la CGT, avaient réussi à conquérir au fil des années, se retrouvent isolés dans une nouvelle entité, souvent composée de moins de cinquante ETP<sup>1</sup>, pour éviter l'implantation syndicale.

Si historiquement ce modèle économique était légion dans les secteurs de la restauration, notamment rapide, il devient un levier de destruction massif des emplois et des conquits sociaux dans des secteurs comme la grande distribution où Carrefour est précurseur sur ces concurrents.

Les techniques de managements, lorsque ces enseignes sont cédées, apportent leur lot de pression, de démissions et dégradations de conditions de

travail. Les cadences s'intensifient et nombre de travailleurs ne supportant plus ces conditions démissionnent, ce qui constitue une première étape de casse de l'emploi sans avoir à passer par une procédure collective.

Par ce biais, les salariés ne se voient donc pas proposer un cadre de formations, avec des moyens encadrés par la Loi et à la charge de l'entreprise, pour faciliter les réorientations professionnelles. La vie professionnelle de nombreux travailleurs n'est pour le patronat qu'un levier parmi d'autres pour améliorer ses indicateurs de gestion.

L'inspection du travail, reste également impuissante face à ces cessions et les marges de manœuvres lui étant allouées sont très minces. Seules les institutions représentatives du personnel et les CSE peuvent agir, en amont de ces cessions, pour dénoncer cette casse sociale publiquement.

Lors d'un passage en franchise ou location gérance, les repreneurs finissent toujours par dénoncer les accords d'entreprise mis en place par le franchiseur. « Ne parlez pas d'acquis, mais de conquits sociaux, car le patronat ne désarme jamais » disait Ambroise Croizat.

Les ventes en locations gérances et/ou franchises, sont également l'occasion pour les multinationales de se débarrasser des travailleurs «indésirables», à savoir les élus et mandatés des organisations syndicales, souvent la nôtre, même si l'inspection du travail peut refuser le transfert des travailleurs «protégés» si l'agent constate qu'il y a discrimination syndicale.

Dès lors, comment voir la moindre possibilité d'émancipation par le travail dans les modèles que le capitalisme tente d'imposer ?

Il est de notre responsabilité de militant.es de proposer des alternatives pour que les travailleurs se réapproprient, individuellement et collectivement, la gouvernance de leur vie professionnelle.

Ces modèles économiques n'auraient probablement pas le même vent en poupe sans une législation permettant de tailler à la hache dans les effectifs par des tours de passe-passe certes légaux, mais qui portent atteinte à la dignité du travailleur. Il est intolérable de subir une remise à zéro d'un statut social, ou de risquer la perte de son emploi,

parce que des détenteurs de capitaux sont à la recherche d'une profitabilité maximum avec des responsabilités sociales minimales.

Notre organisation syndicale dénonce depuis de nombreuses années ces systèmes de casse du travail, et de division des travailleurs. Ce système, fait par et pour les capitalistes, pour continuer à engranger des profits, se faisait au détriment de la santé mentale des travailleurs, qui se retrouvaient sans institutions représentatives pour tirer la sonnette d'alarme lors de dérives. Pour notre fédération, quand bien même les locations gérances et les franchises sont des cessions à des «indépendants», les multinationales restent les véritables donneuses d'ordres, puisque le franchisé s'engage à développer la marque qu'il exploite. Dès lors, in fine, les travailleurs de ces enseignes restent également sous la responsabilité indirecte des multinationales.

Les reconnaissances d'UES ne doivent plus être conditionnées au bon vouloir du franchiseur, ou des tribunaux, elles devraient

être automatiques lorsque le franchiseur détient plusieurs entreprises d'une même enseigne.

Les sociétés en location gérance et/ou en franchise devraient réintégrer les périmètres des comités de groupe desquels elles sont sorties lors de la vente. Ces mesures permettraient de recréer des communautés de travail, et des institutions du personnel, fortes pour permettre aux travailleurs de conquérir de véritables droits sociaux qui leur permettraient de vivre dignement.

L'instauration d'une « charte sociale » adossée à un véritable statut du travail salarié permettrait de contrer cette casse voulue et orchestrée par patronat et gouvernements successifs. 





Crédit photo : Fotosearch - GraphicObsession.

# Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](http://macif.fr)



La Macif,  
c'est **vous.**

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 ([www.orient.fr](http://www.orient.fr)).

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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 ([www.orient.fr](http://www.orient.fr))

# CRISE DANS LE COMMERCE : LA CGT ALPES MARITIMES EN ACTION



**En cette période festive, la CGT du Commerce et des Services des Alpes-Maritimes a organisé une manifestation publique visant à sensibiliser la population sur la situation précaire des travailleurs de ses secteurs. Le 22 décembre dernier, les militants du commerce, épaulés par l'interpro et les retraités de l'Union Départementale 06, se sont rassemblés devant le centre commercial Nice-Étoile et Monoprix. Une délégation de l'Union des Syndicats de Monaco était également présente pour dénoncer les bas salaires, les conditions de travail dégradantes, et les fermetures d'enseignes.**

**Dominique Larose**, membre de la CEF

Une conférence de presse et la distribution de tracts ont mobilisé une cinquantaine de personnes, un nombre qui, bien que modeste, ne reflète pas la gravité des problèmes rencontrés. Si on peut regretter une participation des travailleurs insuffisante au vu des enjeux, nous ne baissons pas les bras pour en attirer davantage dans nos futures luttes. La pression exercée par les employeurs, exacerbée pendant la période des fêtes, et l'impact de jours de grève sur des salaires faibles, sont des obstacles auxquels nous devons apporter des solutions pour massifier nos actions.

### Des témoignages poignants :

Le Syndicat du Commerce et des Services local a saisi cette occasion pour donner la parole aux travailleurs du commerce présents, mettant en

avant des témoignages poignants illustrant les difficultés rencontrées au quotidien.

Deborah KEDDACHE, auxiliaire de vie depuis 2005, a vivement exprimé son indignation face à des conditions de travail difficiles. Elle souligne le paradoxe entre les recommandations des autorités de maintenir les personnes vulnérables à domicile et le manque de reconnaissance pour le travail essentiel effectué par les aides à domicile. Les journées commencent tôt, se terminent tard, sans week-end ni jours fériés. Les coupures non rémunérées s'accumulent, et le constat est amer : le travail des aides à domicile n'est pas reconnu à sa juste valeur.

Thierry MAILLARD de la FNAC a mis en lumière les manœuvres surnoises du patronat visant à maximiser les profits au détriment des travailleurs. Il pointe du doigt les « magouilles » où l'argent public est détourné pour enrichir les actionnaires, érodant ainsi les conditions de vie des travailleurs. La polyvalence forcée et un management agressif sapent le sens même du travail, laissant les employés démunis.

Les quelques 6000 employés des différents prestataires de l'aéroport de Nice Côte-d'Azur, tels que ceux exerçant au sein de la sécurité et de la sûreté aéroportuaire ou bien des Duty free et de la restauration, subissent également une forte précarité et une dégradation de leurs conditions de travail, aggravées par la politique de rentabilité et de pression des différentes directions qui répercutent la pression du gestionnaire privé de l'aéroport sur leurs salariés. Le Syndicat du Commerce de l'aéroport de Nice Côte-d'Azur reste aujourd'hui

offensif sur l'ensemble des problématiques de précarité et de conditions de travail.

### **Le Malaise dans l'Hôtellerie et la Restauration :**

Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration sont également sous les feux des projecteurs, confrontés à une perte de sens due aux contraintes qui pèsent sur la santé et la vie de famille des travailleurs. Le travail le dimanche, les jours fériés, les nuits, les horaires décalés, les bas salaires, le non-respect des conditions de travail, la polyvalence forcée et l'externalisation sont autant de facteurs contribuant à une mauvaise réputation de ces métiers.

Dans ce département touristique, les entreprises de restauration dépendent souvent des travailleurs sans papiers, une main-d'œuvre cruciale mais sans aucune considération. Ces travailleurs seront également les premiers à subir les répercussions nauséabondes de la loi immigration.

### **Fermetures successives et inquiétudes pour l'avenir :**

Concernant la situation d'Habitat, l'enseigne paie « les pots cassés » d'une mauvaise gestion de la part de son dirigeant, Thierry Le Guennic, dont la société a été mise en redressement judiciaire. Les magasins de Nice, d'Antibes et de Monaco ont fermé leurs portes du jour au lendemain, laissant les salariés.es dans le désarroi le plus total.

En 2023, c'est plus d'une centaine de salariés.es qui ont perdu leurs emplois dans les Alpes-Maritimes avec les fermetures successives de Camaïeu, San Marina, Kookai...

La triste actualité révèle aussi la situation catastrophique de l'enseigne Casino qui est dans la tourmente. La célèbre enseigne d'origine Stéphanoise cède une partie de ses magasins chez Auchan et Intermarché. Demain que deviendront les salariés.es de Monoprix, Naturalia et Franprix qui font partie du même groupe ?

Que dire de la grande distribution qui use de la location-gérance pour se débarrasser de ses salarié-es ? Ces pratiques cassent la communauté de travail, mettent en péril la pérennité des emplois et affaiblissent les organisations syndicales. Mais nous ne nous laisserons pas faire, nous continuerons quoi qu'il en coûte à défendre les travailleuses et les travailleurs !

### **Des mesures exceptionnelles pendant les JO suscitent l'inquiétude :**

Le syndicat s'alarme des mesures exceptionnelles annoncées par les autorités durant la période des JO, notamment l'ouverture dominicale prolongée et la suspension temporaire du repos hebdomadaire. Elle qualifie cela de retour à l'esclavagisme,



soulignant que les Alpes-Maritimes seront également concernées, accueillant certaines épreuves des Jeux Olympiques en plus du Tour de France.

La CGT annonce une délégation des Alpes-Maritimes à Paris le 17 janvier, aux côtés de militants de toute la France, pour dénoncer cette future casse sociale.

Revendications Fortes pour un Changement Radical :

Face à cette situation critique, la CGT exige des mesures radicales, notamment un SMIC à 2000 €, la retraite à 60 ans, la revalorisation de toutes les grilles de salaires en lien avec l'inflation, et le regroupement des conventions collectives pour garantir un socle commun aux salariés du commerce et des services. Elle réclame également un contrôle accru des pouvoirs publics sur l'argent versé aux entreprises, ainsi que des moyens renforcés pour les inspections du travail, garantissant des conditions de travail des salariés.

### **Alerte à Carrefour Lingostière :**

Le 27 décembre, les élus de la CGT de Carrefour Lingostière à Nice ont sonné l'alerte sur la situation préoccupante du personnel du magasin. Soutenus par les camarades de la coordination Carrefour et de l'interprofession Maralpine, ils sont allés à la rencontre de la clientèle pour dénoncer la dégradation des conditions de travail. La diminution des effectifs, la polyvalence imposée, les erreurs sur les bulletins de salaire, et le management de plus en plus directif, ont été pointés du doigt.

La CGT Commerce 06 s'engage à utiliser tous les moyens à sa disposition pour défendre les droits et les intérêts de tous les salariés du commerce et des services dans les Alpes-Maritimes. La mobilisation se poursuit pour répondre au malaise grandissant dans nos secteurs en cette fin d'année. 

# LA RÉMUNÉRATION EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE

**Avec les blocages routiers de la part des agriculteurs, des employeurs peuvent être tentés d'invoquer cette situation (certains le font déjà), pour fermer leur entreprise. Aussi, nombre de travailleurs se demandent comment seront traités ces jours de fermeture de l'entreprise sur leur fiche de paie...**

**Philippe Boislandon**, membre de la CEF

Au préalable, il est essentiel de rappeler que le contrat de travail comporte des obligations réciproques : l'employeur doit fournir du travail et le rémunérer. A charge pour le salarié d'exécuter la prestation de travail. En fermant l'entreprise en raison des blocages routiers de la part des agriculteurs, l'employeur n'accomplit pas sa première obligation : à savoir fournir du travail.

Il est nécessaire en cas de litige portant sur des heures non effectuées de prouver que la fermeture a bien été décidée par l'employeur et que ce n'est pas le salarié qui ne s'est pas rendu à son travail ; car dans ce dernier cas, le salaire n'est pas dû.

Le salarié peut le prouver par tout moyen, (SMS, mails...). En cas de décision notifiée verbalement, il faut toujours bien penser à faire préciser la consigne par écrit.

Pour motiver la décision de fermeture, l'employeur peut être tenté d'utiliser :

- le mécanisme de la récupération des heures perdues,
- ou celui du chômage partiel.

En fonction de la motivation, le sort des heures non travaillées par les salariés diffère.

Sur le mécanisme des heures perdues, l'article L2121-50 du Code du travail dispose que : « Seules peuvent être récupérées les heures perdues

par suite d'une interruption collective de travail résultant « *Des causes accidentelles, d'intempérie ou de force majeure (...)* »

Cet article ne s'applique qu'en présence d'interruption collective de travail et non individuelle.

En cas de conflit social (blocage routier, par exemple) l'employeur peut être tenté d'invoquer la force majeure.

En droit, la force majeure est un événement imprévisible, irrésistible et extérieur.

Or, la survenance d'un conflit social n'est pas imprévisible par nature.

La jurisprudence, tant française, qu'européenne est très sévère pour retenir la notion de force majeure. A titre d'exemple, n'ont pas été jugés comme tels : le malaise entraînant l'hospitalisation d'un participant à un voyage lui ouvrant droit au remboursement (Cass. soc., 2 octobre 2001, n°99-19.816), idem pour le décès du co-pilote d'un avion empêchant le décollage (CJUE, 11 mai 2023 TAP/Portugal, C156/22).

Dans cette hypothèse, seule le juge peut décider de ce qu'est la force majeure, mais au regard de la jurisprudence, il semble que la situation de blocage par les agriculteurs ne revêt pas le caractère de la force majeure. Dès lors, l'employeur devra rémunérer les heures non travaillées et ne pourra en aucun cas les faire récupérer. Si une récupération était imposée aux salariés, il s'agirait d'heures supplémentaires ou à faire rajouter au compteur en cas de modulation.

Sur le mécanisme du chômage partiel, l'article L5122-1 du Code du travail prévoit que les salariés placés en activité partielle ont droit à une indemnité horaire.

L'employeur doit consulter le CSE et faire une demande d'indemnisation dans un délai de 2 mois.

Les salariés n'ont pas à récupérer les journées perdues, mais ils ont droit d'être rémunérés sur la base du chômage partiel avec une indemnité correspondant à 60 % de son salaire brut par heure chômée, soit environ à 72 % du salaire net horaire. Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur peut prévoir une indemnisation complémentaire.

Cette indemnité ne peut ni être inférieure à 9,22 €, ni être supérieure à un plafond de 31,46 € par heure chômée.

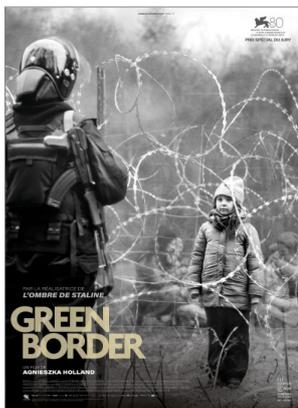
L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie du salarié (ou dans un document annexé) le nombre des heures indemnisées à ce titre, les taux appliqués et les sommes versées. L'indemnité est versée par l'employeur à la date habituelle de versement du salaire.

Dans cette hypothèse, les salariés n'ont pas à récupérer les heures perdues et peuvent être rémunérés sur la base du chômage partiel. <sup>①</sup>

## cinéma

### GREEN BORDER d' Agnieszka Holland

En salle le 7 février



Ayant fui la guerre, une famille syrienne entreprend un éprouvant périple pour rejoindre la Suède. A la frontière entre le Belarus et la Pologne, synonyme d'entrée dans l'Europe, ils se retrouvent embourbés avec

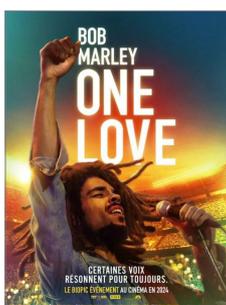
des dizaines d'autres familles, dans une zone marécageuse, à la merci de militaires aux méthodes violentes.

## Et aussi au cinéma...

### BOB MARLEY : ONE LOVE de Reinaldo

Marcus Green

En salle le 14 février



Bob Marley: One Love célèbre la vie et la musique d'une icône qui a inspiré des générations à travers son message d'amour et d'unité. Pour la première fois sur grand écran, découvrez l'histoire puissante de Bob Marley, sa résilience face à l'adversité, le chemin qui l'a amené à sa musique révolutionnaire.

## lecture

### L'autre moitié du monde - Essai sur le sens et la valeur du travail

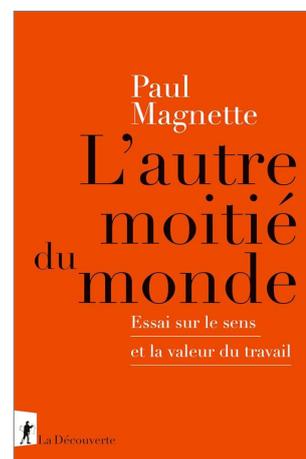
de Paul Magnette,

La découverte, 171 p.

Quand la moitié de nos contemporains disent s'épanouir dans leur travail, l'autre moitié du monde vit le sien, ou son absence, dans la souffrance. En réponse, la droite glorifie ceux qui « se lèvent tôt » et « ne mesurent pas leur peine », invite à « travailler plus pour gagner plus » et dénonce une « épidémie de femme ».

Face à ce discours, les hommes et femmes de gauche paraissent souvent désespérés. Au point que certains pensent utile d'emboîter le pas des libéraux et des conservateurs en opposant les travailleurs aux allocataires sociaux. Comment en sommes-nous arrivés là ? Comment la droite, qui ne cesse de mettre le travail sous pression et d'en dégrader les conditions, peut-elle s'en arroger les valeurs ? La gauche doit se les réapproprier de telle sorte que le travail réponde à nos aspirations individuelles et collectives. Cela est d'autant plus crucial que la transition énergétique et technologique en cours va le reconfigurer en profondeur.

Paul Magnette renoue dans cet ouvrage avec l'idéal d'émancipation personnelle et d'intégration sociale par le travail, et développe de véritables propositions pour lever les obstacles qui s'opposent aujourd'hui à son déploiement. Plutôt que de laisser les souffrances au travail entre les mains de consultants en risques psychosociaux et de chief happiness officers, il est temps de les repolitiser.



La Fédération CGT Commerce et Services appelle à la

# Solidarité

## avec le peuple cubain

### Le peuple uni ne sera jamais vaincu !

Envoyez vos collectes et dons  
(pour les chèques spécifiez bien au dos « don pour Cuba »)

**Fédération CGT Commerce et Services**

263 rue de Paris, case 425,  
93514 Montreuil Cedex

Fédération  
Commerce  
Services

la **cgt**