

échanges

numéro **439**

Fédération
Commerce
Services
cgt

• JANVIER 2025 / 0,23 €

www.commerce.cgt.fr

MAGAZINE MENSUEL DES SYNDIQUÉS

DE LA FÉDÉRATION DU COMMERCE ET DES SERVICES

SÉCURITÉ PRIVÉE > page 4

Un secteur en lutte pour stopper le dumping social

CAMPANILE > page 5

Femmes de chambre en lutte :
4 mois de grève pour la dignité !

INTERVIEW KENZA BRUNO > page 9

Une militante engagée au cœur
des enjeux syndicaux



Une Fédération à la hauteur des enjeux : Retour sur le 16^{ème} Congrès de la Fédération CGT Commerce et Services

DU 8 AU 12 DÉCEMBRE 2024, LA ROCHELLE A ACCUEILLI LE 16^{ÈME} CONGRÈS DE LA CGT COMMERCE ET SERVICES AU PALAIS DES CONGRÈS. / PAGE 6

échanges

Sommaire no/ **439**

4

SÉCURITÉ PRIVÉE

Un secteur en lutte pour stopper le dumping social

5

CAMPANILE

Femmes de chambre en lutte : 4 mois de grève pour la dignité !

5

BRÈVE

14 décembre : une première grève marquante, la CGT Kiabi prête pour la suite !

6

16^{ÈME} CONGRÈS

Une Fédération à la hauteur des enjeux : Retour sur le 16^{ème} Congrès de la Fédération CGT Commerce et Services

9

INTERVIEW

Kenza Bruno : Une militante engagée au cœur des enjeux syndicaux

10

JURIDIQUE

Temps de travail et forfait annuel en jours



échanges

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

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 : janvier 2025

Tirage moyen : 14220 exemplaires



2025 : Unis, formés et déterminés pour gagner !



Amar Lagha, secrétaire général

Cher-es camarades,

L'année 2024 a été marquée par de fortes mobilisations, et de nombreuses luttes dans nos secteurs d'activité dont la fédération s'est fait le relais, et s'est achevée par les résultats des élections TPE, qui donnent encore une fois la CGT première organisation : un succès auquel notre fédération a massivement et majoritairement contribué.

Cette année 2024 s'est également terminée par un congrès exceptionnel qui a largement validé les orientations portées par la direction fédérale sortante.

Ce congrès a tracé une feuille de route très claire pour la direction élue, notamment la poursuite des actions et initiatives en soutien aux camarades en lutte dans leur entreprise.

Même si nous devons rester optimistes pour cette année 2025, nous ne pouvons que constater que la tendance de la situation, aussi bien nationale qu'internationale, n'est pas à l'amélioration. L'arrivée au pouvoir de Donald Trump renforce la propagande décomplexée des idées de l'extrême droite, et l'instabilité politique en France est une aubaine pour le rassemblement national.

Face à cet imbroglio politique qui ne présage qu'austérité et régression, nous devons résister et continuer à lutter de manière unie et sans concession. Nous ne devons jamais renoncer et multiplier les actions, seule manière de combattre les idées d'extrême droite et le capitalisme dans ce pays et par-delà nos frontières.

La fédération aura la responsabilité de multiplier les actions et les formations, car un militant formé est un militant armé face au patronat.

Mes camarades, la fédération est et restera un outil pour l'intérêt des travailleurs. Nous porterons collectivement nos projets progressistes et serons déterminés pour les imposer et exiger une autre société dans laquelle la justice sociale serait le fondement.

Au nom de la direction fédérale, je vous souhaite une année 2025 riche en luttes et en succès sociaux, une année de combat et de résistance.

Pour cette année 2025, nous devons rester mobilisés et déterminés pour écrire l'histoire, notre histoire ! 🇫🇷

UN SECTEUR EN LUTTE POUR STOPPER LE DUMPING SOCIAL

Depuis l'arrivée de Macron, l'inversion de la hiérarchie des normes a fragilisé les conventions collectives, piliers fondamentaux de la protection des droits des salariés. Ces régressions, imposées au nom d'une prétendue modernisation, ont aggravé la précarité et favorisé le dumping social. La sécurité privée, un secteur essentiel mais souvent méprisé, illustre parfaitement cette réalité.

Florent Lecoq, Négociateur de branche

En 2020, la CGT a tiré la sonnette d'alarme face à une recrudescence des vacations ultracourtes ; Certains agents, appelés pour moins d'une heure, se retrouvaient à payer plus en frais de transport que ce qu'ils gagnaient. Ces pratiques, absurdes et inacceptables, poussaient les travailleurs vers une précarité toujours plus grande. Pour la CGT, il était urgent d'agir.

Face à cette injustice, les négociateurs CGT prévention sécurité ont porté la revendication d'un accord de branche instaurant une vacation minimale de 6 heures. Cette mesure devait garantir aux agents des conditions de travail dignes, tout en incluant un droit à 20 minutes de pause et une prime de panier, quelles que soient les conditions de la prestation.

Après un an de négociations ardues (la CFDT dans l'opposition et loin des réalités des agents d'aujourd'hui), un premier accord a été signé en 2021, établissant un minimum de 4 heures. Bien qu'insuffisant, ce compromis a marqué une avancée concrète pour les salariés de la sécurité privée.

Trois ans après, les résultats sont là : une baisse de 10 % du turnover, une réduction des contrats à temps partiel d'un point par an, atteignant 18,5 %, et une adaptation du marché, désormais contraint de respecter ce minimum. Mais pour la CGT, ce n'est pas suffisant.

La Fédération CGT Commerce et Services



n'a jamais oublié sa revendication initiale et affirme que le combat pour les 6 heures ne s'est jamais arrêté. Les négociateurs de branche ont ainsi été mandatés pour analyser les bienfaits de l'accord des 4 heures et les présenter à nouveau.

Ce travail a débouché sur un avenant signé en décembre 2024. Celui-ci prévoit enfin une vacation minimale de 6 heures, une avancée majeure pour les droits des agents. De plus, la rédaction de cet accord précise que la prime de panier s'applique désormais aux vacations continues comme discontinues, un point crucial pour éviter tout contournement par les employeurs. La CGT attend avec vigilance la publication de cet avenant au Journal officiel, afin de garantir sa mise en œuvre dans toutes les entreprises du secteur.

Mais ce n'est pas tout. Toujours en lutte pour la reconnaissance des métiers, la CGT a obtenu un autre accord historique : la création d'un nouveau métier dans les classifications. L'agent de sécurité cynophile spécialisé en détection d'explosifs, avec un coefficient fixé à 190, est désormais reconnu. Ce métier illustre l'importance de préserver la notion de « métier » dans nos classifications, contre la tendance à diluer les savoir-faire dans des emplois génériques. Cet accord, signé en décembre 2024, doit maintenant être étendu pour être appliqué dans toutes les entreprises.

Enfin, la CGT continue de se battre pour élargir les classifications et améliorer

la reconnaissance des salariés. Nous ne sommes pas « juste » des agents de sécurité. Nos classifications et nos métiers méritent d'être valorisés. Huit nouveaux métiers dans la télésurveillance sont en cours de négociation, un domaine en plein essor. Par ailleurs, des discussions avancées visent à créer des métiers liés à la sécurité incendie dans l'industrie, ainsi qu'à mettre en place des formations pour les chefs de poste et chefs de site, dans le but de structurer des métiers mieux classifiés, et forcément mieux rémunérés.

Ces initiatives ambitionnent non seulement d'améliorer les conditions de travail, mais aussi de structurer de véritables parcours professionnels, avec des coefficients valorisants à la fois l'expertise technique et l'évolution de carrière.

La Fédération CGT Commerce et Services, fidèle à son engagement auprès des salariés, reste à l'avant-garde des luttes pour garantir des droits et des perspectives dans les secteurs en constante mutation. Ensemble, continuons à défendre nos métiers et à construire un avenir plus juste pour toutes et tous. 

FEMMES DE CHAMBRE EN LUTTE : 4 MOIS DE GRÈVE POUR LA DIGNITÉ !

Les employés des hôtels Première Classe et Campanile de Suresnes sont en grève depuis le 19 août, soit plus de quatre mois.

Pascal Zoubir, conseiller fédéral

Ces travailleuses courageuses réclament une rémunération décente et l'indexation de leurs salaires sur l'inflation, un droit fondamental dans un contexte économique de plus en plus difficile. Elles dénoncent également des conditions de travail indignes et inacceptables, ainsi que le licenciement injuste d'une de leurs collègues.

Trop souvent invisibilisées, les femmes de chambre sont pourtant essentielles au bon fonctionnement du secteur de l'hôtellerie-restauration. Malgré leur rôle crucial, elles subissent des conditions précaires et un mépris systémique. Aujourd'hui, elles sont une vingtaine à refuser l'inacceptable et à se battre avec détermination pour faire entendre leurs revendications.

Depuis le début du conflit, la direction adopte une posture agressive et répressive. Non seulement aucune proposition sérieuse n'a été faite pour répondre aux revendications des grévistes, mais celles-ci ont également dû faire face à des attaques directes. Un exemple emblématique de ce mépris est le refus de leur accès au local syndical, un espace



pourtant dédié à la défense des droits de travailleurs.

Le déclencheur de cette mobilisation sans précédent a été le licenciement arbitraire d'une femme de chambre qui travaillait depuis 11 ans dans ces hôtels. La direction lui reproche un prétendu abandon de poste, survenu après son retour tardif de vacances au Mali, où la perte de ses papiers avait retardé

son retour. Malgré les alertes des représentants du personnel et les explications fournies, la salariée a été brutalement licenciée le 19 août. Pire encore, c'est sous la menace et avec l'intervention d'un équipage de police, à la demande de la direction, qu'elle a été contrainte de quitter son lieu de travail.

Cette injustice flagrante a suscité une vague d'indignation et de solidarité parmi ses collègues. Une vingtaine d'entre elles se sont immédiatement mobilisées pour dénoncer ces pratiques abusives, défendre les droits de leur collègue, et exiger des conditions de travail dignes pour toutes.

Face au mépris, elles résistent.
Face à l'injustice, elles se battent.

Cette grève est bien plus qu'un combat local : c'est un cri de révolte contre les abus dans le secteur des HCR. Ces femmes montrent l'exemple : ensemble, elles tiennent tête à une direction sourde et arrogante, rappelant que la dignité des travailleuses ne se négocie pas. 🇪🇺

... en bref ...

14 DÉCEMBRE : UNE PREMIÈRE GRÈVE MARQUANTE, LA CGT KIABI PRÊTE POUR LA SUITE !

... Le samedi 14 décembre 2024 La CGT KIABI pour la 1ère fois a appelé à une journée de grève sur l'ensemble des magasins en France. Ce sont plus de 230 salariés d'une trentaine de magasins qui se sont mobilisés pour se faire entendre.

Augmentations des salaires, de meilleures conditions de travail et des embauches sont les principales revendications suite aux NAO.

Suite à ce mouvement, le 18 décembre la délégation CGT a rencontré la direction où la question des conditions de travail et les salaires furent au cœur de cet entretien. Des actions sont en cours de mise en place. Néanmoins, les avancées annoncées ne sont pas suffisantes et la mise en place des projets pas assez rapide.

La CGT kiabi, reste vigilante sur les projets en cours et est prête à appeler à nouveau à une mobilisation, juste avant les prochaines NAO, en commun cette fois-ci avec la logistique.

Elodie FERRIER, Patricia REVOUX ...



Du 8 au 12 décembre 2024, La Rochelle a accueilli le 16^{ème} Congrès de la CGT Commerce et Services au Palais des Congrès. Ce rendez-vous statutaire a réuni 238 congressistes représentant 200 syndicats et sections, venus de 73 départements. Retour sur ces cinq jours marqués par des débats intenses et des orientations majeures pour l'avenir des travailleurs.

UNE FÉDÉRATION À LA HAUTEUR DES ENJEUX :

Retour sur le 16^{ème} Congrès de la Fédération CGT Commerce et Services

Kevin Vermersch,

Membre de la CEF

Une ville rebelle pour accueillir les luttes sociales

Le 8 décembre, à partir de 15 heures, les congressistes ont été accueillis à La Rochelle, ville au riche passé militant, qualifiée de « Belle » mais surtout de « Rebelle ». Ce premier moment de rencontre a permis d'échanger et de préparer les enjeux du congrès. En soirée, un Comité Fédéral National (CFN) exceptionnel s'est tenu. Ce dernier a adopté la proposition d'élargir la Commission Exécutive Fédérale (CEF) à 65 membres. Cette décision, sur proposition de la CEF, visait à répondre aux nombreuses sollicitations des syndicats et sections syndicales et à intégrer davantage de jeunes militants, garants de l'avenir de la Fédération. « Ce choix reflète notre volonté d'assurer la relève et de garantir une meilleure représentation des nouvelles générations, qui sont les porteuses d'une énergie indispensable pour nos combats », a déclaré Amar Lagha.

L'accueil s'est poursuivi le lendemain matin, 9 décembre, avant l'ouverture officielle du congrès à 10 heures. Clément Gaborit, secrétaire général du syndicat du commerce de La Rochelle, a donné le ton en déclarant : « La Rochelle, ville rebelle, reflète notre combat permanent pour la justice sociale. Face aux injustices, aux inégalités, aux discriminations, 'rebelle' est le qualificatif qui nous colle à la peau, à nous, militantes et militants de la CGT. »

Mémoire syndicale et bilan d'activité

Le discours de Clément Gaborit a été suivi par la projection d'une vidéo retraçant les moments marquants des trois dernières années. Cette rétrospective a embarqué les congressistes dans les luttes emblématiques de la Fédération, comme celles de Vertbaudet et Carrefour, mais aussi dans nos actions coup de poing pour les augmentations de salaires. Elle a également mis en lumière nos relations internationales, notamment les liens tissés avec des organisations syndicales à travers le monde pour défendre une solidarité universelle. Ce retour en images a rappelé à tous l'importance d'une CGT forte et combative.



Yvonne Gaborit, secrétaire générale de l'Union Départementale de Charente-Maritime, a ensuite pris la parole pour évoquer les spécificités locales : « La Charente-Maritime, bien que touchée par la désindustrialisation, reste un bastion de résistance grâce à ses 6 000 syndiqués engagés pour une société plus juste. » Elle a souligné que ce territoire, marqué par la précarité, trouve dans la CGT un levier pour défendre les droits des travailleurs et promouvoir la justice sociale.

Amar Lagha, secrétaire général sortant, a introduit la présentation de l'ouvrage *Un demi-siècle de luttes*, qui retrace les « 50 ans d'histoire de la Fédération ». Cet ouvrage, écrit par Caroline Faure, biographe et historienne, s'appuie sur des archives et des témoignages recueillis auprès de militants de la Fédération. « Pour envisager l'avenir, il est fondamental de connaître nos origines. L'histoire, véritable boussole, éclaire notre trajectoire et guide nos pas, » a affirmé Amar Lagha. Caroline Faure a précisé : « Archiver, c'est militer. Ce livre raconte votre capacité à vous adapter aux mutations du salariat et à réinventer votre syndicalisme. En retraçant vos luttes, nous donnons une voix à des décennies de combats collectifs. »

L'après-midi a été consacré au rapport d'activité, présenté par Amar Lagha. Ce document a dressé un bilan précis des luttes menées depuis le dernier congrès. Amar Lagha a évoqué les actions significatives contre les plans sociaux, les mobilisations pour des augmentations de salaires, et les campagnes pour la défense des droits des travailleurs. Il a également insisté sur les défis internationaux, notamment la solidarité avec la Palestine, et la nécessité de construire une unité syndicale face aux multinationales. *Ce rapport a été adopté à 99,87 % des voix.*

Une gestion financière exemplaire

Le 10 décembre au matin, la journée a débuté

par la présentation du rapport financier par Patricia Alonso, administratrice de la Fédération. Ce document a mis en lumière une gestion rigoureuse et transparente des ressources fédérales. Patricia Alonso a souligné que la Fédération avait su maintenir un équilibre financier tout en répondant aux nombreux besoins des syndicats et en soutenant les luttes locales et nationales. Elle a précisé que cette rigueur financière avait permis de financer des actions importantes, comme les mobilisations contre la réforme des retraites et les campagnes pour l'augmentation des salaires.

Elle a également présenté les efforts consacrés à la formation des militants, un poste budgétaire stratégique pour renforcer les compétences et l'efficacité des syndicats. De plus, des fonds ont été alloués pour soutenir des délégations internationales, renforçant ainsi les liens de solidarité transnationale.

Ce rapport, adopté à l'unanimité par les congressistes, a été salué comme un exemple de responsabilité collective et d'efficacité financière. « Notre gestion reflète notre engagement à être à la hauteur des luttes que nous portons, » a conclu Patricia Alonso sous un tonnerre d'applaudissements. *Ce rapport a été adopté à l'unanimité en récoltant 100 % des voix.*

Combattre les modèles économiques destructeurs

La suite de la matinée a été consacrée au premier thème du congrès : Combattre les modèles économiques destructeurs. Ce thème a permis de mettre en lumière les pratiques patronales, comme la sous-traitance et la location-gérance, qui fragilisent les collectifs de travail et placent les salariés dans des situations de précarité accrue.

Brigitte Couderc a ouvert les échanges en dénonçant : « Ces pratiques patronales exploitent les failles légales pour imposer des conditions de travail toujours plus flexibles, généralisant les bas salaires et réduisant les droits sociaux. »

Virginie Cava (Carrefour Vitrolles) a plaidé pour «repenser la grande distribution comme un bien commun», appelant à une révision des modèles économiques des grandes enseignes pour les rendre plus justes et durables. Elle a insisté : « Nous devons protéger les travailleurs de cette course au profit effrénée. »

Thomas Lemonnier (McDonald's) a proposé un guide pratique pour la reconnaissance des Unités Économiques et Sociales (UES), un outil essentiel pour renforcer les droits des salariés dans les structures complexes. « L'absence de reconnaissance des UES permet aux entreprises de contourner leurs obligations sociales et salariales. Cela doit cesser, » a-t-il affirmé.

Après des débats animés, ce thème de la résolution a été adopté à une large majorité de 97,51 %, marquant un fort consensus parmi les congressistes.

Encadrer l'intelligence artificielle : un enjeu de société

L'après-midi, les discussions ont porté sur le second thème : Encadrer l'intelligence artificielle. Julien Gobin, sociologue, a mis en garde contre les dangers de l'IA : « Cette



technologie, sous prétexte d'efficacité, fragmente les tâches, déshumanise les relations professionnelles et isole les travailleurs. » Amel Ketfi a ajouté : « Nous devons exiger un contrôle syndical pour garantir que ces technologies servent les salariés, et non leur précarisation. »

Temps de travail et solidarité internationale

Le 11 décembre, la matinée a été consacrée au troisième thème : Défendre le temps de travail contre sa négation. Les congressistes ont dénoncé les abus liés aux horaires éclatés, aux heures supplémentaires non rémunérées et à l'annualisation forcée. « Protéger le temps de travail, c'est protéger un pilier essentiel de la dignité des salariés », a rappelé un intervenant.

Ce thème a été adopté avec 99,61 % des voix.

L'après-midi, le quatrième thème : Promouvoir l'unité internationale des travailleurs, a mis en lumière la solidarité transnationale. Les délégations de Palestine et de Cuba ont témoigné de leurs luttes pour la justice sociale, renforçant l'idée que « nos luttes ne connaissent pas de frontières, » comme l'a souligné Amar Lagha.

Le thème a été adopté à 96,97 % des voix.

La résolution dans sa globalité a été adoptée à 98,40%.

La journée s'est achevée sur une note plus légère avec la prestation du « conférencier et gesticuleur » Franck Lepage. Son spectacle, mêlant critique sociale et humour, a offert un moment de détente et de réflexion aux congressistes.

Mobilisation nationale et conclusion du congrès

Le 12 décembre, journée nationale d'action pour l'emploi, les congressistes ont défilé dans les rues de La Rochelle sous la bannière : « Licenciements financés par nos impôts : stop au hold-up patronal. » Cette mobilisation a illustré la combativité de la CGT face aux abus des grands groupes et leur utilisation des fonds publics pour financer des politiques antisociales.

La dernière journée a été clôturée par l'élection de la nouvelle direction et un discours de clôture inspirant d'Amar Lagha : « Ensemble, nous avons fait avancer notre Fédération. Soyons fiers de notre histoire et confiants dans notre capacité à relever les défis de demain. »



Interview

Kenza Bruno

Une militante engagée au cœur des enjeux syndicaux

Kenza, 25 ans, réceptionniste polyvalente dans un hôtel Best Western à Bordeaux, a rejoint la CGT après un licenciement abusif de son ancien employeur. Elle nous livre son expérience et ses réflexions suite à sa participation au 16^{ème} Congrès de la Fédération CGT Commerce et Services.



1. Peux-tu te présenter et nous expliquer ce qui t'a poussé à rejoindre la CGT ?

Bonjour, je m'appelle Kenza, j'ai 25 ans et je travaille en tant que réceptionniste polyvalente dans un hôtel de la chaîne Best Western à Bordeaux. Je travaille depuis mes 18 ans et j'ai rejoint la CGT suite à un licenciement abusif de mon ancien employeur, Baillardan.

2. Comment as-tu vécu ta première participation au congrès ?

Alors pour le coup, j'étais très stressée les premiers jours. Mais c'est un stress qui est vite parti en discutant et surtout en partageant avec tous mes autres camarades présents lors de ce congrès. J'ai trouvé cette expérience super enrichissante, mais surtout très importante pour les jeunes ou nouveaux syndiqués comme moi. Il y avait un vrai professionnalisme, tant dans la gestion que dans les sujets et interventions de ce congrès. Franchement, j'ai trouvé que c'était vraiment génial.

3. Quelles interventions t'ont particulièrement marquée durant ce congrès ?

Déjà, le congrès dans sa globalité m'a marquée. Je pense sincèrement que cela a renforcé mon militantisme et mes idées. Mais pour être plus précise, le thème sur l'intelligence artificielle était vraiment passionnant. Il a été très bien dirigé et instructif. J'ai appris beaucoup de choses grâce aux intervenants. Cependant, en première position selon moi, c'était la matinée passée avec les délégations internationales. Pour une jeune femme comme moi qui aime la géopolitique, ce moment était suspendu dans le temps. Il y avait énormément de passion et d'émotion dans leurs discours, surtout celui de Suzanne, la déléguée palestinienne, qui m'a énormément bouleversée et me bouleverse encore aujourd'hui.

4. Quels sont, selon toi, les grands enjeux syndicaux actuels ?

Tous les enjeux et combats menés par la CGT sont importants. De la hausse des salaires et du SMIC aux conditions de travail de tous les salariés. On passe plus de la moitié de sa vie sur notre lieu de travail, cela ne devrait pas être une torture ni une source d'angoisse. Et malheureusement, cela concerne énormément de salariés, c'est pour ça qu'il faut se battre. Cela peut paraître utopique pour certains, mais c'est en étant ensemble que l'on change les choses.

5. Le sujet des jeunes travailleurs a-t-il été abordé durant ce congrès ? Qu'en as-tu pensé ?

Effectivement, il a été abordé. Une camarade du collectif jeune a pris la parole courageusement, ce qui n'est pas simple devant autant de monde, et a eu des mots très pertinents. Je trouve cependant que le sujet n'a pas été suffisamment approfondi. En tant que jeunes, nous sommes souvent très manipulés et utilisés lors de nos premiers emplois, et c'est vraiment dramatique. C'est pour cela que le plus grand nombre de jeunes possible doit être informé de leurs droits, afin qu'ils puissent se défendre face au patronat, qui en grande majorité est loin d'être clément avec les salariés. D'où l'importance de mélanger toutes les générations, car c'est ce qui permet d'apprendre et de devenir plus forts.

6. Si tu devais citer une cause prioritaire pour les travailleurs aujourd'hui, quelle serait-elle ?

La hausse des salaires est urgente, surtout face à l'augmentation du coût de la vie. Il est essentiel de continuer à se battre pour des salaires décents et de meilleures conditions de travail, afin que travailler ne soit pas synonyme de survie.

7. Quelles perspectives t'a offert ce congrès ?

Le congrès m'a apporté beaucoup d'espoir et a renforcé mes convictions. J'ai réalisé l'importance de la CGT, tant en France qu'à l'international. Je suis motivée par le combat qui reste à mener et par tout ce que j'ai encore à apprendre.

8. Quels projets envisages-tu pour l'avenir au sein de la CGT ?

Je vais continuer à sensibiliser et à parler des actions de la CGT dans mon entreprise et à l'extérieur. Je souhaite également renforcer mon investissement au sein du syndicat, en particulier à travers mon mandat de conseillère du salarié.

9. Quel message souhaiterais-tu adresser aux jeunes travailleurs qui hésitent à rejoindre un syndicat ?

Eh bien, de ne plus hésiter, tout simplement. Je pense que la CGT a montré à de nombreuses reprises son efficacité et son importance pour la cause salariale. Je peux comprendre que cela fasse peur de s'engager, mais il n'y a qu'en étant ensemble et surtout nombreux que nous réussissons à faire changer les choses réellement. Chaque pierre ajoutée à l'édifice permettra à chacun d'aborder l'avenir plus sereinement et avec de l'espoir, au lieu de subir cette société, mais bien de la reconstruire ensemble. 🇫🇷

Temps de travail et forfait annuel en jours

Pôle juridique



Qu'est-ce que le forfait jours ?

La convention annuelle de forfait en jours est un accord individuel entre l'employeur et le salarié, permettant de fixer le temps de travail en nombre de jours travaillés sur une année, plutôt qu'en heures. Ce dispositif repose sur un nombre déterminé de jours de travail, sans prise en compte des heures effectuées quotidiennement.

Pour être valide, la convention de forfait en jours doit être établie par écrit, précisant les conditions d'application. Elle nécessite aussi le respect d'un cadre légal strict, avec des dispositions non négociables (règles d'ordre public) et des points laissés à la négociation.

I. Règles d'ordre public.

Les règles relatives au forfait jours sont encadrées par des dispositions d'ordre public, visant à protéger les droits fondamentaux des salariés. Ces règles ne peuvent être modifiées par les parties que dans un cadre strictement défini.

L'accord du salarié est-il obligatoire ?

Le salarié ne peut jamais être contraint d'accepter une convention de forfait en jours. L'accord de ce dernier est obligatoire et doit être consigné par écrit (Article L3121-55 du Code du travail : « La forfaitisation de la durée du travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit »).

Point d'attention : En cas de transfert d'entreprise, le salarié ne peut conserver sa convention individuelle de forfait en jours que si, dans l'entreprise d'accueil, un accord collectif autorise ce type de forfait (Cass. Soc., 15 mai 2014 n° 12-14.993 – Inédit)

Un accord collectif est-il nécessaire ?

Oui, le recours au forfait jours nécessite l'existence d'un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche. Ce cadre légal est indispensable pour valider la mise en place d'une convention

individuelle de forfait jours. Sans accord collectif, il est interdit de conclure une telle convention individuelle.

- Article L3121-63 du Code du travail : « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir la conclusion de conventions de forfait incluant une rémunération forfaitaire [...] sur l'année. »

Point d'attention : Lorsque la convention collective subordonne, la validité de la convention individuelle de forfait à l'existence d'un accord d'entreprise, la convention de forfait jours est nulle, faute d'accord d'entreprise

(Cass. Soc., 19 septembre 2012, 11-19.016, Inédit)

L'accord collectif doit également prévoir :

1. Les catégories de salariés éligibles au forfait jours : Il détermine les types de salariés pouvant bénéficier de ce régime (voir plus bas-Partie II).
2. Les modalités de suivi de la charge de travail et des temps de repos : L'accord doit garantir que la charge de travail du salarié est raisonnable et qu'il bénéficie des temps de repos nécessaires.
3. Les mesures pour concilier vie professionnelle et personnelle.

Quels sont les salariés pouvant conclure une convention de forfait jours ?

Tous les salariés ne peuvent pas recourir à une convention de forfait jours. Seules certaines catégories de salariés y sont éligibles, définies par le Code du travail et précisées dans l'accord collectif applicable. Deux catégories principales sont concernées :

1. Les cadres dits « autonomes » : Ces cadres disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne sont pas soumis à un contrôle horaire strict.
2. Les salariés non-cadres ayant une autonomie équivalente : Ces salariés ont des fonctions dont l'emploi du temps ne peut être prédéterminé en raison de la nature de leur activité, leur permettant une certaine liberté dans l'organisation de leur travail. (Article L 3121-56 du Code du travail)

Quelle est la durée du temps de travail ?

Le forfait jours fixe un maximum de 218 jours de travail par an. Toutefois, l'accord collectif peut prévoir un nombre inférieur.

La période de référence pour calculer les jours travaillés est soit :

1. L'année civile.
2. Toute autre période de 12 mois consécutifs, prévue par l'accord collectif.

En cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, l'accord doit préciser les modalités de proratisation du nombre de jours de travail. (Article L 3121-64 du Code du travail)

L'employeur doit-il respecter les durées maximales du travail, quotidiennes et hebdomadaires ?

Dans le cadre du forfait jours, le temps de travail n'est pas décompté quotidiennement ou hebdomadairement. Cependant, l'employeur est soumis à des obligations d'ordre public :

1. Repos quotidien : Le salarié doit bénéficier d'un repos minimum de onze heures consécutives par jour. (Article L3131-1 : « Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. »)
2. Repos hebdomadaire : Un repos hebdomadaire de trente-cinq heures consécutives doit être garanti. (Article L3132-2 : « Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives. »)

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté les stipulations de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés soumis au régime du forfait en jours.

(Cass. Soc., 19 décembre 2018, 17-18.725, Publié).

A défaut, la convention de forfait jours sera nulle et tout dépassement sera considéré comme des heures supplémentaires.

La rémunération du salarié en forfait jours est fixée globalement, indépendamment du nombre exact d'heures effectuées. Toutefois, elle doit être au moins équivalente à celle d'un salarié travaillant selon la durée légale du travail (35 heures par semaine).

II. Points laissés à la négociation.

Bien que le cadre légal soit strictement encadré, la convention annuelle en forfait jour peut être négociée dans les domaines suivants :

Quelle rémunération doit percevoir le salarié en forfait jours ?

La rémunération dans le cadre du forfait jours est généralement définie globalement, sans distinction d'heures supplémentaires. Cependant, cette rémunération doit toujours respecter le principe d'égalité de traitement et ne peut être inférieure à celle d'un salarié travaillant sous le régime des 35 heures par semaine.

Le cas des heures supplémentaires. En principe, le salarié en convention de forfait jours ne peut accomplir d'heures supplémentaires, puisque son temps de travail est fixé, non pas en heures, mais en jours. Toutefois, « Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. » (Article L3121-59 du Code du travail)

Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de la majoration applicable à la

rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %. Cet avenant est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Est-il possible de réviser le forfait ?

Les modalités de révision du forfait annuel en jours doivent être clairement définies. Cela peut inclure :

1. Révisions en fonction de l'évolution de la charge de travail.
2. Changement de fonction ou réorganisation.

Comment sont rémunérés les jours fériés ?

Les salariés en forfait jours peuvent être amenés à travailler pendant des jours fériés, mais ils doivent bénéficier d'une compensation, soit par un temps de repos équivalent, soit par une compensation financière, selon les termes de l'accord collectif ou de la convention individuelle.

L'employeur a-t-il des obligations en matière de respect des temps de repos ?

L'employeur a la responsabilité de veiller au respect des droits du salarié, notamment en ce qui concerne :

1. Le respect des temps de repos.
2. Le suivi de la charge de travail.
3. Le respect de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

En effet, l'article L3121-60 du Code du travail dispose que : « L'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail. »

- Il incombe à l'employeur de s'assurer que la charge de travail permet le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaires. L'employeur ne peut se retrancher derrière le fait que les décomptes établis par le salarié ne reflètent pas la réalité des jours travaillés. (Cass. Soc., 10 janvier 2024, 22-15.782, Publié)

- L'employeur doit en outre tenir les entretiens prévus par l'accord collectif et démontrer que l'ensemble des thèmes relatifs à la charge de travail aient été abordés (Cass. Soc., 28 février 2024, 22-13.613, Inédit).

- La tenue des entretiens sur la charge de travail n'est pas à elle seule suffisante. Encore faut-il que l'employeur mette en place un suivi effectif et régulier de la charge de travail. (Cass. Soc., 28 février 2024, 22-13.613, Inédit)

En cas de litige sur l'application du forfait jours, l'employeur, sur qui pèse la charge de la preuve devra démontrer qu'il a mis en place des mesures suffisantes pour garantir ces droits.

A défaut de respect de ses obligations par l'employeur, la convention de forfait jours est nulle et le salarié peut être en droit de réclamer d'éventuelles heures. 

CALENDRIER des formations

1^{er} semestre 2025

21 janvier

ATMP

Du 28 au 30 janvier

NAO

Du 11 au 13 février

Négociation collective

Du 17 au 21 février

CSSCT**

6 mars

ATMP

Du 17 (à 14h) au 20 mars

DS / RS

Du 7 au 11 avril

CSE*

16 avril

ATMP

Du 22 au 24 avril

NAO

Du 12 au 16 mai

CSSCT**

Du 21 au 22 mai

Formation professionnelle

28 mai

ATMP

Du 10 au 13 juin (fin à 13h)

DSC/DSN/RS

19 juin

ATMP

Du 24 au 26 juin

Négociation collective

* 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