

martine

au travail



Martine et le projet de loi El Khomri

10 mars 2016 - Martine est mère célibataire. Elle a quarante ans et travaille à Groupama depuis onze ans. La loi travail défendue par la ministre El Khomri, ça ne l'intéresse pas vraiment, elle ne se sent pas concernée. Elle a un emploi, gagne sa vie suffisamment et est très occupée, entre les clients à satisfaire et son enfant à élever.

19 avril 2018 – La nouvelle crise financière a ébranlé le monde des banques et des assurances. De nombreuses entreprises connaissent des difficultés et Groupama ne déroge pas à la règle. Afin de redresser la situation, la direction négocie un accord de « préservation de l'emploi » avec les syndicats. Ils prévoient des dispositions moins favorables que celles prévues par la convention collective. La CGT, majoritaire depuis les dernières élections refuse de signer. Mais les autres syndicats, sous la pression de la direction, appellent à l'organisation d'un référendum auprès de l'ensemble des salariés.

Article 12 de la loi « travail »: La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise.

Si cette condition n'est pas satisfaite et que l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli au moins 30% des suffrages peuvent indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

15 mai 2018 - Effrayés par une habile communication alarmiste, les salariés votent à plus de cinquante pour cent pour les nouveaux accords. Ceux-ci sont valides et entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2018. Ils prévoient des modifications de la durée du travail et la perte d'avantages. Martine aimerait refuser mais elle risque d'être licenciée.

Article 13 de la loi « travail » - Lorsqu'un accord d'entreprise est conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, ses stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail.

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord mentionné au premier alinéa. Si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au premier alinéa, ce licenciement ne constitue pas un licenciement pour motif économique et repose sur une cause réelle et sérieuse. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

21 mai 2020 – L'embellie économique mondiale et les nouvelles obligations en matière d'assurance se font sentir : le travail ne manque pas, mais le non remplacement des départs depuis plusieurs années surcharge les équipes. Les syndicats réclament des embauches. La direction préfère une autre solution : faire travailler plus ses employés. Les accords signés en 2018 l'y autorisent. Martine travaille 46 heures par semaine.

Art. L. 3121 - 23 de la loi « travail »- Une convention ou un accord d'entreprise peut prévoir le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de quarante-quatre heures calculée sur une période de douze semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de quarante-six heures calculée sur une période de douze semaines.

30 juin 2020 – Martine ne compte pas ses heures supplémentaires mais ne le voit pas vraiment sur sa fiche de paie. Le taux de majoration a été défini par l'accord au plancher légal, soit 10 %,

Art. L. 3121-33 de la loi « travail » - Une convention ou un accord collectif d'entreprise prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

10 août 2020 – Martine est contente, après des semaines de dur labeur, elle va partir en congés : deux semaines au bord de la mer avec son enfant. Mais quatre jours avant son départ, une tempête dévastatrice s'abat sur la France. Ses congés sont annulés.

Art. L. 3141-15 de la loi « travail » - Un accord d'entreprise fixe les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs.

16 juin 2024 – Martine se marie avec Léonard et la famille s'agrandit. Elle et son mari font construire un pavillon en banlieue. Quelques mois plus tard, la filiale française de la grande entreprise pour laquelle travaille Léonard connaît des difficultés. Le groupe se porte bien mais l'activité en France a été abandonnée petit à petit et les commandes n'ont cessé de baisser. Les syndicats et l'autorité administrative n'ont aucun moyen de prouver que les difficultés économiques ont été créées artificiellement : Léonard est licencié économique.

Article 30bis de la loi « travail » : Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression d'emploi consécutives notamment à des difficultés économiques, caractérisées par une baisse des commandes. L'appréciation des difficultés économiques s'effectue au niveau du secteur d'activité commun aux entreprises implantées sur le territoire national du groupe auquel elle appartient.

La loi El Khomri concerne tous les salariés.

Les manifestations du 9 mars ont permis des aménagements par rapport au texte initial.

Dans le Monde du 14 mars, le ministre de l'économie Emmanuel Macron affirme toutefois : « *J'espère que le débat parlementaire permettra de réintroduire des dispositions de bon sens qui ont été retirées* »

Seules une forte mobilisation et la détermination des salariés pourront pousser le gouvernement à faire retirer ce projet de loi régressif.

Journée de grève et de manifestations le 31 mars avec la CGT.

Bar Le Duc, 14 h 30, devant la Préfecture
Belfort, 10 h, Maison du Peuple
Besançon, 11 h, Place des Droits de l'Homme
Chaumont, 17 h, Place de l'Hôtel de Ville
Dijon, 14 h, Place de la Libération
Lons le Saunier, 14 h 30, Place de la Liberté
Metz, 14 h 30, Place de la République
Mulhouse, 15 h, Place de la Bourse
Nancy, 15 h, Place Dombasle
Strasbourg, 14 h, Place Kléber
Vesoul, 10 h, Place de la Gare

LE CODE DU TRAVAIL VU PAR VALLS

