

## La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

### Congés payés, congés maternité, chronotique : l'avis de l'Inspecteur du Travail

#### DANS CE NUMÉRO :

Avis de l'inspection du travail	1
NAO c'est mal parti	2
Rebsamen : « le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination »	2
CGT, FO, Sud Matmut ensemble le 9 avril	3
Le 9 avril on reprend la rue	4

Comme annoncé dans nos tracts et en réunion des délégués du personnel de Petit Quevilly du mois de février 2015, Sud Matmut a saisi l'Inspection du Travail des questions auxquelles la Matmut refuse de répondre depuis plusieurs mois.

#### Indemnité de congés payés :

L'Inspecteur du travail confirme la position de Sud Matmut.

Dans un premier temps, il va adresser une lettre à la Matmut sur le principe de non conformité des bulletins de salaire.

Un contrôle « pur et dur » est envisagé dès lors que nous lui fournirons des exemples concrets de salariés lésés mais n'ayant pas eu d'exemple concret à lui fournir de personnes lésées par le choix du maintien de salaire.

Pour nous permettre de poursuivre l'action avec l'inspection du travail, Sud Matmut demande à tous les salariés présents à l'effectif toute l'année de mai 2013 à juin 2014 de nous envoyer

- le montant de votre rémunération totale brute hors 13ème et 14ème mois sur cette période de référence,
- Vos dates de congés payés en 2014
- La copie de vos bulletins de salaires des mois où vous avez pris des congés payés.

Ces éléments permettront à l'Inspecteur du travail de vérifier si vous avez été lésé.

Bien évidemment, si le résultat de cette vérification confirme la nécessité d'un contrôle, l'anonymat des salariés qui nous auront transmis leurs informations est garanti.

#### Calcul des droit à congés en cas d'absence de longue durée

Au delà du fait que la formule de calcul de la Matmut ne repose sur aucune disposition légale, l'Inspecteur du travail n'a absolument pas compris la réponse de la direction à notre question DP de février 2015

L'Inspecteur du travail va donc faire une lettre à la Direction pour demander des explications,

#### Augmentations de salaires au retour de congé maternité.

L'inspecteur du travail confirme que Sud Matmut a raison sur le principe.

Toutefois, sur ces questions il accepterait d'intervenir uniquement sur des cas particuliers nominatifs.

**Nous remercions toutes les salariées qui nous ont contactées à la suite de nos tracts sur ce sujet, de nous confirmer par mail leur accord pour que nous transmettions leur nom à l'Inspecteur du travail et la date du congé maternité pour une éventuelle intervention nominative auprès de la Direction.**

#### Chronotique dans les agences

Alors là, l'Inspecteur du travail a été très intéressé par l'absence de récupération des dépassements horaires de moins de 15 minutes et très proluxe sur le sujet

Pour lui permettre d'intervenir, Sud Matmut doit lui adresser une note détaillée sur l'organisation technique. Ce sera fait dans les jours qui viennent.

## NAO 2015, c'est mal parti !

# G

### Grille de salaire

Nom commun féminin.

Document légendaire, qui donnerait un cadre commun et une explication cohérente aux salaires du personnel de toute l'entreprise. Aucune preuve de son existence n'a été relevée à ce jour.



La première réunion de la négociation annuelle obligatoire (NAO) s'est déroulée le 17 mars 2015.

Comme les années précédentes, la direction est venue les mains vides...

Daniel Havis propose :

- 0.5 % d'augmentation générale,
- 2 ponts,
- une revalorisation des ticket-restaurant sans indiqué le montant
- La poursuite des réflexions en cours depuis des années

et rien d'autre !

Certaines de ces organisations syndicales représentatives ne manqueront pas de signer un accord à minima

dès la prochaine réunion le 8 avril, en nous expliquant à grand renfort de tract clinquant le lendemain que c'est mieux que rien.

Pour Sud Matmut, moins que rien ce n'est pas assez !

D'autant que, cerise sur le gâteau, en application du « Pacte de responsabilité » signé par les Confédération de ces mêmes syndicats, les patrons vont bénéficier de baisses de charges sur les salaires jusqu'à 1.6 fois le SMIC en 2015.

Alors on peut même se poser la question simple suivante, à la Matmut l'employeur ne va-t-il pas payer moins les salaires en 2015 qu'en 2014 ?

Les efforts du personnel ont dégagé en 2014, 75 millions d'excédents qui devraient permettre des augmentations, à moins que les chiffres annoncés par Daniel Havis dans son allocution de février, ne soient plus valables en mars...

Alors que le personnel a déjà largement donné, la direction veut visiblement encore plus !

Mais à qui la faute ?

Pour Sud Matmut c'est hélas sans surprise et ce sera comme ça tant que les organisations syndicales représentatives Matmut tireront la couverture à elles à des fins électoralistes au lieu de défendre les salariés sans comprendre que le seul gagnant dans ces conditions c'est Daniel Havis.

Sans action unitaire des syndicats, pouvant s'appuyer sur une réelle mobilisation des salariés, les NAO risquent de se terminer comme les années précédentes : sans résultat.

## Rebsamen : « le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination »

**« Le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination entre employeur et salarié : il est signé par deux personnes libres qui s'engagent mutuellement ». François Rebsamen ministre du travail, le 11 mars, au Sénat. Cela fait s'esclaffer la planète des spécialistes du droit du travail.**

**Mais ce n'est pas une ignorance qui prête à rire, c'est très grave, ce n'est plus du domaine du simple coup de poignard dans le Code du travail, cela relève, en concordance avec le projet de loi Macron (art.83), de la tentative consciente, réfléchie avec le Medef, de liquidation au bazooka, sur le fond, du Code du travail dans ses fondations. Voyons pourquoi :**

Ce qui caractérise un contrat de travail est un « *lien de subordination juridique permanent* » selon le Code du travail. Il n'y a pas de citoyenneté dans l'entreprise, il n'y a pas d'égalité, il n'y a pas de liberté, vous êtes subordonné. Le contrat de travail n'est pas signé entre deux parties égales. C'est l'employeur qui décide de la naissance du contrat, de la gestion du contrat, de la rupture

du contrat, il définit vos tâches et décide de votre salaire et de vos horaires, et, en échange de votre subordination, vous avez des droits, ceux qui sont contenus et définis dans le Code du travail. C'est parce que vous êtes subordonnés que vous avez une contrepartie à la subordination. C'est parce que l'employeur décide pour vous que ses décisions sont encadrées et que des lois et conventions vous protègent. Un contrat de travail est « synallagmatique » : les deux parties qui le signent s'obligent du même coup, même si ce n'est pas écrit dans le contrat de travail, à respecter les obligations du Code du travail. C'est la loi qui l'emporte ainsi sur le contrat. Les deux parties n'étant pas à égalité, par la signature du contrat, les contractants s'obligent réciproquement l'un envers l'autre à respecter le code du travail. Ce qui dans le contrat est contraire à la loi, est réputé ne pas exister, ne peut être invoqué. Tout engagement non causé, c'est-à-dire ne possédant pas de justification juridique, est nul.

Il a fallu un siècle et demi depuis le rapport du Dr Villerme sur la santé physique et morale des travailleurs dans les fabriques en 1840 pour que, peu à peu, ces droits

assurent au salarié subordonné, une protection en matière de santé, sécurité, hygiène dans les conditions de travail, une dignité en matière de respect de la personne et du collectif de travail, des garanties en matière de salaires et de durée du travail, de repos, un minimum de respect avec les institutions représentatives du personnel et face au licenciement. Le préambule de la constitution française de 1946 repris en 1958 précise que « *les salariés s'expriment par l'intermédiaire de leurs délégués et participent ainsi à la gestion des entreprises* ». La déclaration universelle des droits de l'homme en 1948, la charte européenne des droits de l'homme en 1999, la convention 158 de l'OIT garantissent la protection contre les licenciements, le salarié subordonné doit être informé, le motif du licenciement doit lui être communiqué, il doit pouvoir se défendre et bénéficier d'un recours.

### **Depuis des décennies, le CNPF puis le Medef s'acharnent contre ces droits qui leur ont été imposés par les lois de notre République.**

Le Medef a tenu un colloque le 29 mars 2011 sur « *la soumission librement consentie* » afin de remplacer la « notion de subordination ». Il s'agit de prendre appui sur un concept de psychologie sociale (*Compliance without pressure*) introduit par Freedman et Fraser en 1966: c'est un procédé de persuasion qui conduirait à donner l'impression aux individus à ces procédures de soumission librement consentie est bien connu dans les pays anglo-saxons: leur intérêt est de conduire à la responsabilisation des acteurs qui en arrivent à modifier librement leur comportement et à intérioriser les traits ou les valeurs qui vont en assurer la pérennité (garder leur emploi à tout prix, par exemple). Le but est de soumettre le salarié afin qu'il renonce à ses droits. Il s'agit de mettre fin à la spécificité du contrat de travail, de le remplacer par un contrat de type civil, de gré à gré, qui ne soit plus soumis à des règles légales et conventionnelles, collectives.

Le colloque du Medef n'est pas resté platonique, il a réussi à inspirer un projet de loi (« Macron ») parvenu en 2015 sur le bureau de l'Assemblée nationale et qui abroge une restriction de l'article 2064 du Code civil qui excluait le contrat de travail des conventions amiables de gré à gré! C'est une tentative qui peut paraître détournée, malhabile, à la fois sophistiquée et grossière, mais qui ne fait aucun doute car elle est explicitement confirmée par la proposition de modifier une autre loi, celle du 8 février 1995... Il s'agit de déplacer le droit du travail vers le droit civil, il ne sera pas plus protecteur, il ne sera plus soumis aux prud'hommes

## **Mobilisation du 9 avril 2015**

Nous serons mobilisés le 9 avril.

Au niveau national, CGT, FO, FSU et Solidaires appellent à une journée de grève interprofessionnelle et de manifestations.

Ensemble nous exprimerons notre refus de l'austérité, de la casse des services publics, des cadeaux aux patrons, de la détérioration de nos conditions de travail etc.

Ensemble nous exigerons un autre partage des richesses

mais aux tribunaux civils...

Et voilà que le ministre du travail François Rebsamen au risque d'apparaître ignorant, néophyte, malhabile et de faire s'esclaffer de rire tous les spécialistes du droit du travail, déclare donc le 11 mars, devant une commission du Sénat : « *Le contrat de travail n'impose pas toujours un rapport de subordination entre employeur et salarié: il est signé par deux personnes libres qui s'engagent mutuellement. Dans les situations de plein emploi, c'est même l'employeur qui recherche les salariés...* »

Cela va contre les fondements mêmes de notre Code du travail depuis 1892, 1898, 1906 et 1910. Le ministère du Travail continue d'expliquer sur son site que :

« *Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur). Le plus souvent, le contrat de travail doit être écrit. Son exécution entraîne un certain nombre d'obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.* »

Et la Cour de cassation définit le lien de subordination :

« *Caractérise le lien de subordination l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.* »

Ce qui est un principe juridique évidemment valable en période de plein emploi comme en période de chômage de masse.

Il ne faut donc pas prendre la « petite phrase » de François Rebsamen à la légère, car, venant après les travaux et volontés du Medef, venant au moment où le projet de loi Macron modifiant l'article 2064 du Code civil afin de supprimer la spécificité des relations de travail et abrogeant aussi l'article 24 de la loi n° 95-125 du 8 février 1995 (Cf. à la fin de l'article 83 chapitre II droit du travail section I Justice prud'homale p 61), nous avons affaire à une tentative de contre révolution théorique et pratique, fondamentale dans l'histoire du droit du travail depuis 130 ans.

**cf. « vive l'entreprise » Gérard Filoche ed Hugo et cie, 192 p 72**

que nous produisons par notre travail.

Parce que la réussite et les suites de cette mobilisation, c'est nous qui en déciderons par ce que nous construirons ensemble, localement, à la base, d'ici le 9 avril, CGT Matmut et FO Matmut ont accepté la proposition de Sud Matmut de relayer ensemble cette mobilisation nationale dans l'entreprise.

Un tract unitaire sera diffusé prochainement à la Matmut.

## Le 9 avril, tous et toutes ensemble on reprend la rue !



« Hirondelle aux yeux noirs,  
hirondelle, je t'aime !  
Je ne sais quel écho par toi m'est  
apporté  
Des rivages lointains ;  
pour vivre, loi suprême,  
Il me faut, comme à toi, l'air et la  
liberté ».

Louise Michel

Le 9 avril, c'est notre signal de la contestation contre le vol du fruit de notre travail et contre la stigmatisation de tous ceux et celles que le système exclut.

Le 9 avril, c'est notre refus d'une société de cupidité au profit d'une minorité de privilégiés, société qui engendre toujours plus d'inégalités et de dégâts écologiques.

Le 9 avril, c'est la défense des services publics et des moyens aux agents qui servent l'intérêt général.

Le 9 avril, c'est notre volonté de lutter contre la politique d'austérité du gouvernement et contre les attaques patronales.

### Mais l'austérité, c'est quoi ?

L'austérité c'est se soumettre aux lois des marchés financiers qui font payer la crise et les dettes publiques aux salarié-es, aux retraité-es, aux chômeur-es.

L'austérité : c'est l'argent public dilapidé dans des exonérations fiscales sans fin au profit des entreprises et des banques et au détriment du financement des protections sociales de toutes et tous.

L'austérité c'est le gel des salaires des salarié-es, dans le privé comme dans le public alors que les profits et les dividendes distribués par les patrons explosent.

L'austérité c'est l'ensemble des mesures anti sociales comme la loi Macron qui facilite le travail de nuit et du dimanche, la précarité et les licenciements.

L'austérité c'est organiser la misère et nourrir la montée de l'extrême droite raciste.

Voilà pourquoi nous devons reprendre la rue, mettre toutes nos forces dans la réussite des grèves et manifestations le 9 avril.

Le 9 avril est aussi une étape importante vers la construction d'une mobilisation prolongée. Partout dans les régions, les quartiers, les entreprises, les services, c'est à nous toutes et tous de décider des suites à donner à cette première journée de mobilisations.

### Contre l'insatiable richesse...

Les chiffres mettent en lumière l'indécente concentration des richesses pour une couche de plus en plus restreinte de riches de par le monde. La part du patrimoine mondial détenue par les 1 % des plus riches est passée de 44% en 2009 à 48 % en 2014, et la fortune des 80 personnes les

plus riches s'élevait en 2014 à 1 900 milliards.

En France, la fraude et l'évasion fiscale sont une perte sèche évaluée entre 60 et 80 milliards, autant de richesses produites par les salarié-es détournées dans les paradis fiscaux et la spéculation. Les dividendes versés aux actionnaires explosent, plus 30 % en 2014, soit plus de 56 milliards d'euros. Et pendant ce temps, le gouvernement Valls/Hollande arrose les multinationales à coups de milliards via le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), recule devant les exigences du patronat, cède aux lois de la finance, bafoue le droit de l'environnement au profit des intérêts économiques.

### ... notre soif de justice sociale

La contestation et les résistances sociales montent dans plusieurs pays européens. La Grèce en est aujourd'hui un symbole, face aux politiques antisociales.

En France, des mobilisations ont lieu dans le privé comme dans le public, dans les localités, les branches, contre les licenciements, pour des augmentations salariales, pour préserver les moyens des services publics, et améliorer les conditions de travail.

A partir de ces luttes, nous voulons construire les convergences indispensables pour inverser le rapport de forces.

A partir de ces luttes nous voulons unir nos forces et exigences pour imposer une autre répartition des richesses et satisfaire les besoins sociaux les plus élémentaires fondés sur l'égalité et la solidarité :

- SMIC à 1700 euros net, augmentation des salaires, des pensions, des allocations chômage et minima sociaux.
- Réduction du temps de travail pour aller vers les 32h. avec embauches correspondantes, respectant les conditions de travail, la vie privée des travailleur-es.
- Instauration d'un statut du salarié : continuité du socle contractuel avec maintien du salaire entre deux emplois ; obligation de reclassement des salarié-es sans limite de temps ; financement patronal mutualisé pour garantir ces droits.
- De nouveaux droits pour les salarié-es face à l'arbitraire patronal comme le droit de veto contre les licenciements, le maintien et l'extension des droits d'expression et de représentation dans les entreprises, les associations et les administrations sur les questions économiques, sociales, environnementales et de santé au travail.
- Égalité professionnelle : entre les femmes et les hommes, et la fin des discriminations pour tous.
- Le renforcement des emplois et des services publics

**Stoppons cette course folle vers toujours plus d'austérité !**

**Reprenons l'offensive,**

**Retrouvons la force et la dignité de l'action collective !**