



SABLIÈRES de GUADELOUPE NE RESPECTE PAS LE DROIT DU TRAVAIL.

JUGEZ-EN VOUS-MEMES : Le cas de Mme C. T., chauffeur d'engin (Tombereau), un exemple parmi tant d'autres, révélateur de la précarité subie par les travailleurs :

- **ACTE 1** : Le 03 Décembre 2019, Madame C. T. signe un premier contrat d'intérim dans la Société LES SABLIÈRES DE GUADELOUPE par le biais de la SARL FIDERIM GUADELOUPE INDUSTRIE. Ce contrat prend effet le 02/12/2019 pour se terminer le 27/12/2019. Il a été établi pour « *Absence temporaire d'un salarié* ». Curieusement :
- Le salarié « remplacé » n'est autre qu'un intérimaire ayant mis fin à son contrat et qui remplaçait lui-même un salarié intérimaire, qui lui aussi remplaçait un autre salarié intérimaire,, et tout cela sur un poste de travail permanent.
- La qualification du salarié « remplacé » n'est pas clairement précisée.
- Les caractéristiques du poste sont très vagues.
- L'activité est à très fort risque, mais le contrat ne le signale pas.
- Aucune clause de renouvellement n'a été insérée dans le contrat.

ACTE 2 : Le 27/12/2019, La Société LES SABLIÈRES de GUADELOUPE prolonge ce premier contrat jusqu'au 31/01/2020.

ACTE 3 : Le 19/02/2020, Madame C. T. signe un nouveau contrat sous forme d'un avenant qui prend effet le 01/02/2020 pour se terminer le 30/04/2020. Cette fois-ci, Il était établi pour « *Accroissement temporaire de l'activité* ». Curieusement :

- Les caractéristiques du poste sont identiques et toujours très vagues.
- L'activité est à très fort risque, mais le contrat ne le signale pas.
- Aucune clause de renouvellement n'a été insérée dans le contrat.
- Le contrat a été signé et remis en dehors des délais légaux.
- Le contrat ne respecte pas les délais de carence.

ACTE 4 : Le 30/04/2020, Madame C. T. signe un nouveau contrat qui prend effet le 01/05/2020 pour se terminer le 31/10/2020. Curieusement :

- Il est toujours établi pour « *Accroissement temporaire de l'activité* ».
- Les caractéristiques du poste sont identiques et toujours très vagues.
- L'activité est à très fort risque, mais le contrat ne le signale pas.
- Aucune clause de renouvellement n'a été insérée dans le contrat.
- Le contrat ne respecte pas les délais de carence.

ACTE 5 : Mme C. T. travaille dans le cadre d'un nouveau contrat qui prend effet le 01/09/2020 pour se terminer le 31/10/2020 et qui sera signé et remis à la fin du contrat, donc totalement hors délai. Curieusement :

- Sur cette période, Mme C. T. a travaillé aux SABLIÈRES DE GUADELOUPE sans contrat.
- Il est toujours établi pour « *Accroissement temporaire de l'activité* ».
- Les caractéristiques du poste sont identiques et toujours très vagues.

- L'activité est à très fort risque, mais le contrat ne le signale pas.
- Aucune clause de renouvellement n'a été insérée dans le contrat.
- Le contrat ne respecte pas les délais de carence.

ACTE 6 : Le 31/10/2020, Mme C. T. signe un nouveau contrat qui prend effet le 02/11/2020 et **doit se terminer le 30/04/2021**. Curieusement :

- Il est toujours établi pour « *Accroissement temporaire de l'activité* ».
- Les caractéristiques du poste sont identiques et toujours très vagues.
- L'activité est à très fort risque, mais le contrat ne le signale pas.
- Aucune clause de renouvellement n'a été insérée dans le contrat.
- Le contrat ne respecte pas les délais de carence.

Aussi bien en droit et que dans les faits, Mme C. T. occupe un emploi permanent et occupe en définitif un poste en CDI. Car :

- La multiplicité et la succession des contrats dans la même entreprise impose la requalification en CDI.
- L'absence de période de carence entre les différents contrats impose la requalification en CDI.
- L'abus d'utilisation du motif « *Accroissement temporaire de l'activité* », démontre que la Société LES SABLIERES DE GUADELOUPE fait travailler Mme C. T. sur un poste permanent et impose la requalification en CDI.
- Entre le 01/09/2020 et le 31/10/2020, Mme C. T. a travaillé aux sablières de Guadeloupe sans contrat. Cette situation impose la requalification en CDI.
- Mme C. T. a remplacé un salarié absent qui était en fait un intérimaire, sans que la qualification de ce dernier soit précisée. Cette situation impose la requalification en CDI.
- Les informations sur les contrats sont vagues et incomplètes, imposant la requalification en CDI.
- L'activité de la Société LES SABLIERES DE GUADELOUPE est à très fort risque, or les contrats ne le signalent.
- Mme C. T. n'a jamais reçu les formations obligatoires, notamment sur la sécurité.

ACTE 7 : Aujourd'hui, Mme C. T. est en grève pour exiger le respect de ces droits, de sa dignité et l'arrêt de la précarité, du mépris et de la misère qu'elle subit.

ACTE 8 : La réponse de la Direction : assignation devant les tribunaux et arrêt anticipé de son contrat à compter du 15 février 2021, avant son terme prévu le 30/04/2021.

Après plusieurs décennies d'existence, c'est la première fois que les salariés s'organisent, autour d'une organisation syndicale, dans cette entreprise, pour crier leurs souffrances et défendre leurs droits.

TWÒP SE TWÒP !

TRAVAYÈ LAS SOUFÈ !!!

Et bien évidemment, la DIECCTE et la DEAL o *kouran* de cette pratique courante et récurrente mise en place en toute illégalité, et qui concerne plusieurs salariés. MAIS, en Guadeloupe, comme depuis toujours, la couleur de la peau et la grosseur du compte en banque priment sur le DROIT.