

Le licenciement et le contrat de travail ou les bienfaits du dialogue social à la Macron

Les ordonnances de MACRON , c'est pire que le glyphosate, n'allez pas chez ce médecin !

Légalisation des licenciements abusifs (ceux-ci concernent principalement des femmes, des personnes handicapées, des seniors, des syndicalistes etc...)

Le second alinéa de l'article L. 1235-3 est remplacé par six alinéas ainsi rédigés:

- « Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet	1
1	1	2
2	3	3
3	3	4
4	3	5
5	3	6
6	3	7
7	3	8
8	3	8
9	3	9
10	3	10
11	3	10,5
12	3	11
13	3	11,5
14	3	12
15	3	13
16	3	13,5
17	3	14
18	3	14,5
19	3	15
20	3	15,5
21	3	16



22	3	16,5
23	3	17
24	3	17,5
25	3	18
26	3	18,5
27	3	19
28	3	19,5
29	3	20
30 et au-delà	3	20

- « Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture.
- « Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.
- « En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés au troisième alinéa :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise (en années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)
0	Sans objet
1	0,5
2	0,5
3	1
4	1
5	1,5
6	1,5
7	2
8	2
9	2,5
10	2,5

- Les pénalités sont réduites
- Les délais de recours sont réduits pour empêcher la contestation des licenciements.
- Le patron n'a plus d'obligation de motiver la lettre de licenciement, si malgré tout le tribunal estime que le licenciement n'est pas motivé, le patron n'aura qu'un mois de salaire à payer, autant dire rien !

Le patronat atteint son objectif qui est de pouvoir licencier sans motif.



- **L'intérim à la place de l'embauche en CDI.** Aujourd'hui la loi encadre l'intérim, pour empêcher que celui-ci ne remplace le CDI, avec les ordonnances les branches peuvent y déroger. La durée maximum pourrait être portée à 5 ans, idem pour les CDD.

- **La mise en place d'un « CDI de projet »** par les branches aura pour conséquence de ne pas reconnaître ce contrat comme étant un CDD et de permettre au patron de ne pas payer de prime de précarité, de ne pas avoir de durée maximum et de limiter ainsi le nombre de renouvellement, cette mesure ciblera en particulier, les jeunes cadres et ingénieurs.

- Pour celles et ceux qui échapperaient aux contrats d'intérim et de projet, **la période d'essai pour un CDI, pourra être fixée par les branches**, aujourd'hui, le code du travail limite la période d'essai à 2 mois pour les ouvriers, employés, 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise, 4 mois pour les cadres, elle peut être renouvelable 1 fois, à condition que ce soit prévu par la branche, et par le contrat de travail.

- **Le licenciement :**

Aujourd'hui, pour licencier pour motifs économiques, le patron doit apporter des éléments vérifiables de ses difficultés économiques, le juge vérifie les faits jusqu'au niveau du groupe, à l'échelle internationale.

Avec les ordonnances, un groupe qui fait des bénéfices à l'international, pourra quand même, liquider ces activités en France en créant artificiellement des difficultés économiques dans sa branche française.

- ***Autre possibilité de licenciement, dorénavant, tous les accords d'entreprises pourront s'opposer au contrat de travail, il sera possible, par exemple, d'imposer au salarié des mesures de mobilité, y compris à l'international, des changements de postes, de classifications, de baisse de rémunération, de hausse du temps de travail, dès lors qu'un accord d'entreprise comprenant ces clauses, aura été signé. Sur la mobilité, le patron, pourra imposer la mobilité fonctionnelle ou géographique, dès qu'un accord d'entreprise le prévoit, dans ce cas, les dispositions conventionnelles ne s'appliquent plus.***

Libre au salarié de refuser, en échange de quoi c'est la porte !

Ainsi, pour le reclassement, le patron pourra se contenter de mettre en ligne les postes disponibles et aujourd'hui un employeur qui souhaite licencier pour motifs économiques ou inaptitude doit re-



chercher les possibilités de reclassement, et leurs proposer des postes correspondant à leurs compétences et /ou aptitudes physiques pour les inaptés, l'absence de plan de reclassement est le premier motif d'annulation de plans sociaux par la justice.

Avec les ordonnances tout ce dispositif vole en éclat.

- Dans le cas de cession d'entreprise, aujourd'hui, obligation de reprendre tous les salariés, sauf dans les boîtes de plus de 1000 salariés grâce à la loi El Khomri

Demain, avec les ordonnances, il n'y aura plus d'obligation de reprendre les salariés mêmes s'il n'y a pas de difficultés économiques, les fonds de pension vont se régaler.

- **La rupture conventionnelle collective, un plan de licenciement économique déguisé**, toutes les mesures qui protégeaient à minima les salariés dans le cadre d'un plan social : à savoir, l'obligation de reclassement, la clause de réemploi prioritaire, en cas, d'amélioration de la santé économique de l'entreprise, le niveau des indemnités, les mesures d'accompagnements sociales de formations proportionnelles au moyen de l'entreprise ou du groupe ;

Avec les ordonnances, il suffira qu'un accord d'entreprise mette en place un plan de départ volontaire appelé « rupture conventionnelle collective », pour qu'aucune des mesures prévues précédemment ne s'applique.

REMUNERATION :

- Aujourd'hui, dans la plupart des conventions collectives, il existe des primes liées à diverses situations : ancienneté, licenciement, naissance, départs à la retraite, 13^e mois, etc...

Avec les ordonnances, l'existence de ces primes sera renvoyées aux négociations d'entreprises, les employeurs pourront les mettre en place ou pas, idem pour les jours de congés enfants malades, les congés exceptionnels pour événements familiaux.

- En ce qui concerne la prise en charge à 100 % des arrêts maladies ou maternité, la majorité des conventions collectives prévoient le maintien à 100 % du salaire net,



Avec les ordonnances seul sera garanti, 50 % du salaire après 3 jours de carence pour les arrêts maladies et 100 % du salaire net pour les arrêts maternités, le reste dépendra des accords d'entreprises.

- Les aménagements de postes et de temps de travail pour les femmes enceintes ne seront plus garanties dans les conventions collectives dans la mesure ou un accord d'entreprise pourra y déroger, dans les petites boîtes sans présence syndicale, les patrons pourront imposer des accords d'entreprise à la baisse, surtout avec la menace du chômage.

Aujourd'hui il n'y a pas de dates limites pour dénoncer un accord illégal.

Pour parfaire l'arnaque, les ordonnances limitent à 2 mois la possibilité de dénoncer un accord illégal devant le tribunal, dans l'hypothèse ou le juge déclare l'accord illégal, celui-ci est annulé, mais le patron n'aura pas de rétroactivité, il n'aura pas à réparer les torts causés aux salariés pendant la période ou cet accord illégal s'est appliqué, pour les patrons la tolérance zéro en matière de délinquance, ne s'applique pas. PAS Merci MACRON

