



Pouvoir Licencier pour pas cher !

La seule chose qui retient les employeurs dans l'exercice de leurs pouvoirs dans l'entreprise qu'il s'agisse de la rémunération du temps de travail, de son organisation ou même de la sécurité, c'est le risque que les salarié-es saisissent les Prud'hommes et qu'ils ou elles soient condamnés-es.

Avec les ordonnances les employeurs auront l'assurance, en cas de licenciement reconnu abusif ou illégal par les juges, de s'en tirer avec un tarif forfaitaire.

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

Légalisation des licenciements **abusifs dans les entreprises de plus de 11 salarié-es** (Cela concernera d'abord les femmes, les handicapé-es, les seniors, les 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 la réintégration du ou de la salarié-e, le juge octroie aux salarié-es une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimums et maximums fixés dans le tableau ci-contre.

« 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 salarié-es, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés au troisième alinéa tableau ci-dessous:

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



Macron prétend que ces ordonnances sont faites pour protéger les petites entreprises et leurs salarié-es, c'est un mensonge, car pour un licenciement abusif le patron n'aura à payer que de 0 à 2 mois et demi d'indemnités maximum.

- Le licenciement économique:

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 aux salarié-es 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.

En cas de refus du ou de la salarié-e, c'est le licenciement pour faute !

- Sur le reclassement, le patron pourra se contenter de mettre en ligne les postes disponibles, aujourd'hui un employeur qui souhaite licencier pour motifs économiques ou inaptitude doit rechercher les possibilités de reclassement, et proposer aux personnes concernées des postes correspondant à leurs compétences et /ou aptitudes physiques. Pour les personnes en inaptitudes, 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-tes les salarié-es, 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 salarié-es 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 salarié-es 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 et de formations) seront 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.

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

Il faut nous organiser unitairement dans les boîtes et dans la rue pour bloquer ce retour au XIXème Siècle.

Refusons les enfumages, refusons les somnifères avec ou sans ordonnances.

