



# LES LICENCIEMENTS FACILITES

## La lettre de licenciement

Actuellement, c'est la lettre de licenciement qui établit ses causes et c'est à partir de son contenu que les salariés et les syndicats peuvent le contester.

Avec l'article L.1235-2, les ordonnances autoriseraient l'employeur à modifier son contenu a posteriori :

« *Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L.1232-6, L.1233-16 et L.1233-42 peuvent après la notification de celle-ci, être précisés ou complétés, soit par l'employeur, soit à la demande du salarié...* »

En fonction de la réaction du salarié (saisine des prud'hommes) l'employeur pourrait modifier après coup le contenu de la lettre de licenciement pour mieux contrer la demande du salarié.

## Le conseil des prud'hommes

### Le délai de saisine

Aujourd'hui, en cas de licenciement, le salarié a 2 ans (jusqu'en 2008, il avait 30 ans !) pour se décider à saisir le tribunal des prud'hommes.

Avec les ordonnances, il n'aurait que 12 mois : « *Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit 12 mois à compter de la notification de la rupture.* »

### Les indemnités pour licenciement abusif

Actuellement, en cas de licenciement abusif, c'est le tribunal des prud'hommes qui fixe le montant des indemnités versés. Elles s'apprécient en fonction de la réalité du préjudice subi.

Les ordonnances privent les prud'hommes de leur liberté de jugement en fixant un plafond qu'ils ne peuvent dépasser : **les indemnités ne peuvent dépasser 20 mois de salaire à partir de 29 ans d'ancienneté.**

L'employeur pourra ainsi prévoir et provisionner pour licencier.

Pire, pour les entreprises de moins de 11 salariés, les indemnités ne pourront dépasser **deux mois et demi de salaire à partir de 9 ans dans l'entreprise.**

### Le cumul avec les indemnités de licenciement

Aujourd'hui, le code du travail fait bien la distinction entre l'indemnité de licenciement et les indemnités pour dommages et intérêts infligées par les prud'hommes pour licenciement abusif. Les deux indemnités peuvent donc se cumuler.

Les ordonnances annuleraient cette distinction puisqu'elles stipulent : « *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.* »

**C'est donc la possibilité de décider le non cumul de ces deux indemnités au profit de l'employeur**

## Le Contrat de chantier

### Actuellement

Le contrat de chantier est utilisé dans des secteurs limités, comme le BTP et l'Informatique. Le contrat prend fin lorsque le chantier ou la mission se termine.

### Articles 33 et 34 /ordonnance n°3

« Une convention ou un accord collectif de branche étendu définit les raisons permettant de recourir à un **contrat conclu pour la durée d'un chantier** ou d'une opération.

A défaut d'un tel accord, ce contrat peut être conclu dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1<sup>er</sup> janvier 2017. »

**C'est la précarité généralisée.**

A la fin du contrat de chantier, le salarié est **licencié pour motif personnel**.

Il n'a pas droit aux indemnités de fin de contrat prévues en fin de CDD (égales à 1/10 des rémunérations perçues)

**Les patrons pourront embaucher pour la durée qui leur convient, sans protection pour les salariés/kleenex !**

## Les multinationales

### Actuellement

Pour engager des licenciements, les « difficultés économiques » d'une entreprise multinationale sont appréciées au niveau mondial. Cela constitue un obstacle juridique aux licenciements.

### Article 18 /ordonnance n°3

A l'article L.1233-3 du code du travail, il est ajouté :

« Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient (...) au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, **établies sur le territoire national**, sauf fraude. »

**Licenciements économiques et délocalisations facilités.**

La ministre El Komri n'avait pas pu l'inclure dans sa loi en 2016, les ordonnances Macron veulent l'imposer en 2017.

Une multinationale pourra donc justifier un plan de licenciements économiques en France, en s'appuyant sur les seules données économiques de ses filiales françaises.

**La multinationale pourra organiser si besoin, les difficultés économiques de sa filiale en France et licencier plus facilement ... pour délocaliser là où la main d'œuvre est moins chère !**