

# COMBATTRE LES ORDONNANCES EST UNE RESPONSABILITE HISTORIQUE !

## 1 L'AFFAIBLISSEMENT DE L'ENCADREMENT DES LICENCIEMENTS, TANT INDIVIDUELS QU'ÉCONOMIQUES

Concrètement, que trouve-t-on dans les ordonnances ? C'est assez simple : une suite favorable donnée à presque toutes les vieilles revendications du MEDEF, remettant en cause les grandes conquêtes sociales qui structurent aujourd'hui le droit du travail français **dont l'affaiblissement de l'encadrement des licenciements, tant individuels qu'économiques.**

Il existe aujourd'hui un encadrement du droit patronal de licencier ses salariés, résultat de luttes sociales, d'évolutions jurisprudentielles et d'interventions de l'inspection du travail. Ainsi, **tout licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse, sous peine de nullité, prononcée par le Conseil des Prud'hommes, avec indemnisation à la clé.**

**L'ordonnance « relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail » (sic) relativise grandement cette exigence, pourtant fondamentale, en interdisant au juge d'évaluer exactement le préjudice du salarié,** par l'application obligatoire d'un barème d'indemnisation bien en-dessous des minima légaux actuels et de la réalité constatée. Par exemple, pour un salarié ayant 2 ans d'ancienneté à la date du licenciement, l'indemnisation minimum passe de 6 mois de salaire brut à 3 mois et l'indemnisation maximale est plafonnée à 20 mois pour une ancienneté supérieure à 29 ans (alors qu'il n'y a aujourd'hui aucun maximum obligatoire, que le barème indicatif actuel va jusqu'à 24 mois et que la moitié des salariés de + de 20 ans d'ancienneté obtient + de 24 mois).

Ce barème ne s'appliquerait pas si le licenciement abusif reposait sur un motif discriminatoire ou contraire aux libertés fondamentales (si l'on arrive à le prouver...).

Si l'on ajoute à cela la diminution des opportunités de saisir les Prud'hommes, par le raccourcissement du délai de forclusion pour contester un licenciement, passant de 2 ans à 1 an et le fait qu'une insuffisance de motivation du licenciement ne peut plus constituer une absence de cause réelle et sérieuse si le salarié n'a pas demandé préalablement à l'employeur de compléter la lettre, on comprend bien qu'il s'agit de décourager au maximum les recours aux Prud'hommes, pourtant déjà en chute libre, au détriment des salariés les plus âgés, les moins susceptibles de retrouver un emploi.

Face à cela, l'augmentation de l'indemnité légale de licenciement d'un cinquième à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté, dont certains syndicats se sont félicités, ne fait pas le poids, surtout quand l'on sait que beaucoup de conventions collectives prévoient déjà plus que ce montant.

Non, en fait, l'unique objectif est de rassurer les employeurs, de leur permettre de prévoir combien leur coûterait un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire de le budgéter, voire de négocier une rupture à l'amiable. **Il s'agit bien d'une « sécurisation » à sens unique.**



*COMBATTRE LES ORDONNANCES EST UNE RESPONSABILITE HISTORIQUE ! Il y va de l'avenir de la condition des travailleurs de ce pays, il y va aussi de l'honneur des agents du Service Public de l'Emploi, qui ne se résolvent pas à jeter par-dessus bord plus de 170 ans de droit social, avec les luttes et les souffrances associées, au nom d'une prétendue libération du travail.*

**S'AGISSANT DES LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE**, le gouvernement avait laissé planer la menace d'accepter la demande du MEDEF de relever de 50 à 300 l'effectif minimal de l'entreprise à partir duquel un licenciement collectif nécessite d'élaborer un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et de suivre une procédure associant les représentants du personnel. Ouf ! il ne l'a pas fait, d'où la satisfaction affichée de certaines confédérations syndicales. Mais, **oh, surprise, il a sorti de son chapeau, sans jamais l'avoir abordé lors des réunions de concertation, une nouvelle procédure de rupture conventionnelle collective.**

Oui, ce n'est pas un oxymore, il s'agit de permettre à l'entreprise de se séparer de salariés « volontaires » par un PDV (les plans de départs volontaires déjà pratiqués), acté par un accord d'entreprise majoritaire et « validé » par la DIRECCTE, en s'exonérant de toutes les mesures de reclassement et d'accompagnement qui vont aujourd'hui de pair avec l'élaboration d'un PSE, sans risque de se voir rappeler à l'ordre par la DIRECCTE ou par les tribunaux.

Pratique pour se débarrasser des salariés les plus âgés, moyennant l'instillation préalable d'une ambiance interne anxigène et des incitations « généreuses » à la réalisation de projets personnels et un compte personnel de formation crédité d'une centaine d'heures. Surtout qu'aucun délai de carence pour embaucher des plus jeunes aux mêmes postes ne sera exigé !

Et comme si le licenciement économique n'était pas déjà assez facilité, l'ordonnance réintroduit la disposition envisagée dans la loi El Khomri, puis abandonnée lors des arbitrages internes à la majorité, d'apprécier les difficultés économiques des entreprises envisageant un licenciement économique et appartenant à un groupe multinational dans le seul périmètre des entreprises du secteur d'activité établies en France. Super ! il suffit d'organiser les relations intra-groupe de manière à faire supporter les coûts par la filiale française et engranger les bénéfices par une filiale ou le siège à l'étranger et on peut licencier en France quand on veut !

Le texte a beau préciser « sauf fraude », celle-ci est difficile et trop longue à prouver, pour que cette réserve soit opératoire.

**Le motif économique était déjà de la compétence exclusive des tribunaux depuis la loi de 2013 qui actait l'incompétence de l'administration du travail, ceux-ci se voient maintenant intimer l'ordre de regarder ailleurs que dans les montages des multinationales.** Les ex-salariés de Continental, Molex et autres Whirlpool se réjouiront d'avoir été entendus !

Enfin, cerise sur le gâteau (on n'ose dire sur le Gattaz), un salarié qui s'opposerait à une modification de son contrat de travail induite par un accord collectif, se verra licencié pour ce simple motif (motif non pas économique, mais « sui generis », c'est à dire hors de toute catégorie juridique). Evidemment, il ne bénéficiera pas de mesures d'accompagnement.

**L'ENSEMBLE DE CES MESURES FRAGILISE DONC LES SALARIÉS EN CDI EN FACILITANT DE DIVERSES MANIÈRES LEUR LICENCIEMENT, QU'IL SOIT POUR MOTIF PERSONNEL OU POUR MOTIF ÉCONOMIQUE.**

On ne sait pas si cela suffira à « rassurer » les employeurs et les incitera à embaucher, d'autant qu'une étude de l'INSEE de Juin dernier tend à montrer le contraire, mais **CE QUI EST SÛR, C'EST QUE C'EST UN PAS DE PLUS VERS LA PRÉCARISATION DES SALARIÉS EN POSTE.** Le précédent de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement montre que le calcul est très hasardeux, pour ne pas dire contre-productif.

**Logiquement, tous les syndicats et les salariés devraient se retrouver À NOUVEAU DANS LA RUE DÈS LE 21 SEPTEMBRE**, pour combattre ces textes qu'en une autre époque, on eut qualifié de scélérats. En tous les cas, la FSU et le SNU TEFI FSU appelle les personnels de Pôle emploi, du Ministère du Travail et des missions locales à se mobiliser pour faire échec à ces mesures...



[www.snutefifsu.fr](http://www.snutefifsu.fr)

<https://www.facebook.com/mouvementsociauxSNU>