



Loi travail XXL :

Des arguments pour le débat

Les licenciements

Le licenciement pour motif personnel

Depuis la loi du 13 juillet 1973, l'employeur doit justifier le licenciement de son salarié par une cause réelle et sérieuse. Le juge vérifie la réalité et le sérieux des faits reprochés au salarié, et décide du montant des indemnités si le licenciement s'avère illicite. En effet, l'employeur qui licencie abusivement un salarié commet une faute et doit être condamné à réparer le préjudice subi par ce dernier.

Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement illicite

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Code du travail prévoit que le montant des dommages-intérêts alloués par le juge est au minimum égal à un plancher de **six mois de salaire**, et ce pour tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés. Pour les salariés travaillant dans les entreprises de **moins de 11 salariés**, quelle que soit leur ancienneté, et pour les salariés ayant **moins de deux ans d'ancienneté**, le juge fixe le montant des dommages-intérêts « *en fonction du préjudice subi* ». Il s'agit d'une indemnité minimale que le juge peut évaluer à la hausse en considération de l'ampleur du préjudice subi par le salarié.

Des licenciements « low cost »

Le projet du gouvernement vise à la fois à **réduire le plancher d'indemnisation individuel et à créer un plafond que le juge ne pourra pas dépasser**, sans toutefois préciser le montant retenu.

Si le gouvernement ne donne pas de détails sur son projet, il y a lieu de penser que le barème applicable sera proche du référentiel indicatif prévu par la première loi Macron du 6 août 2015. Celui-ci fixe les dommages-intérêts forfaitaires avec des montants minimum et maximum différents, et ce uniquement en fonction de l'ancienneté du salarié. Ce barème a pour effet de « *sécuriser* » le licenciement entrepris par l'employeur, lequel connaîtra par avance le « *coût* » du limogeage de son salarié. Le droit du licenciement perdra ainsi son effet dissuasif.

Fin de l'exigence de motivation du licenciement

Dans le droit actuel, la lettre de licenciement **doit comporter les motifs invoqués** par l'employeur afin que **les faits reprochés au salarié apparaissent clairement**. Pour faciliter la décision patronale de licencier son salarié, le projet du gouvernement vise à **supprimer l'exigence de motivation détaillée**. L'absence de motivation du licenciement par l'employeur ne serait donc plus considérée comme une absence de cause réelle et sérieuse.

Une atteinte aux droits de la défense du salarié

Il résulte que le salarié ne connaîtra pas le motif de son licenciement avant de saisir le juge, et que l'employeur pourra inventer un motif de licenciement *a posteriori*, une fois qu'il sera devant le juge.

La CGT revendique :

La nécessité de connaître dès la convocation à l'entretien préalable les motifs du licenciement envisagé :

- pour permettre au salarié de se défendre utilement contre la perte abusive de son emploi ;
- pour permettre aux conseillers prud'homaux de juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse en raison d'un motif énoncé imprécis ou matériellement non-vérifiable ;
- la nullité des licenciements illicites, qui permettra, si le salarié le souhaite, une réintégration dans l'emploi. C'est la seule manière de rendre les droits des salariés effectifs.

Le licenciement pour motif économique

Délai réduit pour saisir le juge

Aujourd'hui, le salarié a douze mois pour contester son licenciement économique en justice. Le projet du gouvernement est de **raccourcir ce délai à deux mois**. Ce bref délai a pour seul objectif de spolier les salariés de l'ensemble de leurs droits. En effet, les travailleurs ne pensent pas immédiatement à saisir le juge pour contester leur licenciement. La perte de l'emploi oblige d'abord le salarié à réorganiser sa vie : inscription à pôle-emploi, réévaluation de ses dépenses pour pallier la perte de ses revenus, etc. Il faut ensuite que le salarié aille chercher des informations, contacte un avocat ou une organisation syndicale. Un délai de deux mois pour contester un licenciement rend tout recours illusoire.

La fin de l'offre de reclassement sérieuse, loyale et individuelle

Aujourd'hui, en cas de licenciement économique, l'employeur doit chercher à reclasser chaque salarié, en lui présentant des **offres loyales, sérieuses et individualisées** à son cas personnel (compétences, qualifications, etc.). Le projet du gouvernement permettrait à l'employeur de **créer une « bourse à l'emploi » publiée sur l'intranet de l'entreprise. Le salarié devrait alors se débrouiller seul pour trouver l'offre qui correspond à ses compétences**, et y postuler dans un délai qui n'est pas précisé. Le projet du gouvernement supprimerait également la possibilité pour le salarié d'exiger les offres de reclassement à l'étranger.

Le retour des licenciements boursiers

Aujourd'hui un employeur ne peut licencier son salarié pour motif économique que s'il justifie de l'existence de difficultés économiques ou d'une nécessité de sauvegarder sa compétitivité. Selon le projet du gouvernement, le périmètre d'appréciation des difficultés économiques et de la sauvegarde de la compétitivité serait apprécié **au niveau national** même lorsque l'entreprise appartient à un groupe de dimension européenne ou internationale.

C'est ainsi qu'un groupe international pourra licencier ses salariés en toute légalité alors qu'il a organisé la faillite de sa filiale en France et que sa situation financière est fleurissante à l'étranger. À titre d'illustration, Arcelor Mittal a déjà tenté d'appauvrir les finances de son site de Florange pour pouvoir le fermer alors que le groupe international ne connaissait aucune difficulté économique.

La CGT revendique :

- ☛ l'alignement du délai de prescription de douze mois à celui du droit commun de trois ans ;
- ☛ Imposer une obligation de reclassement individualisée à la charge de l'employeur dans l'ensemble des entreprises du groupe auquel il appartient, y compris dans les établissements situés hors de France si le salarié en fait la demande ;
- ☛ l'interdiction des licenciements boursiers, qui ne sont pas justifiés par des difficultés économiques graves et immédiates ;
- ☛ la création d'un droit de veto des comités d'entreprise sur les licenciements qui ne sont pas justifiés par des difficultés économiques graves et immédiates.

Montreuil, le 10 juillet 2017