



Projet de loi *réforme du Code du Travail*



- Affaiblissement des garanties en cas d'inaptitude.
- Les jours fériés.
- Le contrat de travail désarticulé.
- Le fractionnement du repos quotidien ou le forfait jour perpétuel.
- Le licenciement économique facilité.
- La médecine du travail maltraitée.
- Négociation collective : les syndicats majoritaires contournés.
- Pluri-annualisation du temps de travail : l'UIMM satisfaite !
- Prud'hommes : les patrons voyous protégés.



Chers(es) camarades,

Vous trouverez dans ce dossier une compilation de fiches thématiques réalisées par la Fédération concernant le projet de Loi Travail dite « Loi El Khomri ». Depuis plusieurs semaines, des mobilisations importantes se déroulent dans le pays, pour le retrait de ce projet de Loi rétrograde et pour mettre en œuvre, le Code du travail qu'il nous faut.

Ce projet de loi ne s'attaque pas qu'au Code du travail, il vise entre autres, à contourner les organisations syndicales dans les entreprises, tout en remettant en cause la hiérarchie des normes et le principe de faveur.

Les négociations actuelles à l'UIMM concernant l'évolution du dispositif conventionnel et plus récemment lors de la négociation emploi, nous ont confirmé que ce projet de Loi du gouvernement, reprend les vieilles revendications du MEDEF et de son fer de lance l'UIMM.

C'est dans la continuité de la construction revendicative, de notre campagne pour une convention collective nationale pour l'ensemble des salariés de la métallurgie, et pour gagner le Code du travail qu'il nous faut, que la Fédération a travaillé ces fiches.

Elles ont pour objectif d'aider les camarades dans les syndicats et les salariés, à mieux comprendre les enjeux nocifs de ce projet de loi afin d'alimenter la bataille des idées pour porter et défendre les revendications CGT.

L'ensemble des thèmes du projet de Loi ne sont bien évidemment pas repris, l'accent ayant été mis sur ceux les plus en lien avec notre activité dans la profession.

Ces fiches se structurent en 3 parties :

1. Ce qu'il existe à l'heure actuelle dans le Code du travail.
2. Ce que le projet de Loi envisage de faire changer.
3. Ce que propose la CGT.

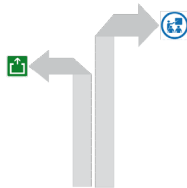
N'hésitez pas à les diffuser largement.

Le secteur revendicatif de la FTM-CGT



Projet de loi réforme du Code du Travail Affaiblissement des garanties en cas d'inaptitude

Aujourd'hui



L'aptitude et l'inaptitude ne sont pas définies dans le Code du Travail. Ces deux notions ont été précisées par la jurisprudence et les rapports de forces établis au fil des années. Ainsi, même pour un salarié inapte à tout poste, les directions doivent rechercher toutes les possibilités de reclassement, y compris par formation, mutation ou transformation de poste. Actuellement, c'est seulement, quand l'avis du médecin est définitif, c'est-à-dire, en principe, après la deuxième visite, que sont prises en compte les recherches de reclassement. En dehors de ce contexte, tout licenciement lié à l'état de santé est interdit.

Déjà, l'article 26 de la loi Rebsamen de 2015 a édulcoré ces principes en introduisant la possibilité de rompre le contrat de travail « *si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ». Dès lors, elle offre une possibilité de licencier sans rechercher le reclassement du salarié.

Ce que bouscule le projet de loi



Le projet El Khomri s'inscrit dans la suite de la loi Rebsamen et s'inspire du rapport Is-sindou. Le projet de loi ajoute « *dès lors que si l'avis du médecin mentionne que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise, l'employeur pourrait licencier* ». Ce nouveau motif s'appliquerait à tous, même pour les salariés en CDD.

L'inaptitude serait constatée sur une seule visite.

La consultation des Délégués du Personnel serait étendue aux inaptitudes non professionnelles.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le médecin du travail formulerait des indications sur la capacité du salarié à se former en vue de se voir proposer un poste adapté.

Proposition CGT

Le nouveau statut du travail salarié



Ce statut serait une réponse adéquate à cette situation puisqu'il offre une gestion du contrat de travail tout au long de la vie.

Par ailleurs, il est nécessaire de réformer la notion d'aptitude du travailleur à son poste de travail, afin de prévenir la dérive que poursuivrait ce projet vers une sélection médicale de la main d'œuvre. Ce souhait dissimulé des employeurs ne doit pas être satisfait. Il faut inverser la logique actuelle pour s'orienter vers une aptitude du poste, permettant au travailleur d'y préserver sa santé, si nécessaire. Le poste doit être aménagé en application de l'obligation d'adapter le travail à l'homme, tel que le prévoit aujourd'hui le Code du Travail.



Projet de loi réforme du Code du Travail Les jours fériés

Aujourd'hui



Le Code du Travail prévoit :

- La liste définissant le nombre de jours fériés, c'est à dire 11;
- Que seul le 1^{er} mai, est un jour férié chômé.
- Que le chômage des jours fériés ne peut entraîner de perte de salaire, pour les salariés, ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

A cela s'ajoutent les dispositions spécifiques existantes dans le droit local de certains territoires et départements.

Ce que bouscule le projet de loi



L'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement pourrait définir les jours fériés chômés. A défaut d'accord, ce serait l'employeur qui fixerait unilatéralement les jours fériés chômés.

Donc, mis à part le 1^{er} mai, qui demeurerait le seul jour férié chômé, le champ est libre pour les employeurs de choisir les 10 autres jours fériés. Les jours issus d'usages professionnels sont fortement menacés.

La France s'est construite au travers de grands événements historiques et culturels, gravant ainsi, dans le calendrier français, des dates indélébiles, respectées et connues de tous. Elles n'ont pas à dépendre du bon vouloir du patron.

Pour mémoire, en 2015, le Medef réclamait la suppression de deux jours fériés, car cela engendrerait hypothétiquement 100 000 emplois. Cette année, quatre jours fériés tomberont un dimanche, pour autant, il n'y aura pas 200 000 emplois de créés.

Proposition CGT

Les jours fériés appartiennent à tous, défendons-les



Les jours de fêtes légales sont des jours fériés, chômés payés sans condition d'ancienneté : 1^{er} janvier, Lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération ou des primes des mensuels, dans la limite du salaire correspondant à l'horaire de l'entreprise.



Projet de loi réforme du Code du Travail le contrat de travail désarticulé

Aujourd'hui



Le contrat de travail, c'est quoi ?

Le contrat de travail est réputé pour régir les rapports entre les employeurs et les salariés. On y trouve des éléments importants comme la qualification, la convention collective ou la durée du travail.

L'intangibilité du contrat de travail

Par principe, un accord collectif ne peut pas diminuer les avantages du contrat de travail. Néanmoins, avec le principe de faveur, un accord conclu après le contrat de travail substitue ses avantages supérieurs à ceux du contrat sans pour autant le remplacer.

Ce que la loi du 14 juin 2013 et la loi Macron ont changé

«L'accord de maintien dans l'emploi» à durée déterminée permet de baisser la rémunération et/ou d'augmenter le temps de travail en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles. Ainsi, les clauses du contrat de travail, avec l'accord du salarié, sont suspendues provisoirement (au maximum pour une durée de cinq ans). En contrepartie, l'employeur s'engage à ne pas licencier, pendant la durée de l'accord, uniquement des salariés ayant accepté de suspendre leur contrat. Les salariés ayant refusé sont licenciés sur la base d'un licenciement individuel pour motif économique ayant une cause réelle et sérieuse (donc pas contestable).

Ce que bouscule le projet de loi



Avec le projet de loi El Khomri, même plus besoin de difficultés économiques. Une simple perspective de développement de l'emploi (laquelle ?) suffira pour passer un accord balayant le contenu du contrat de travail signé à l'embauche. Le salarié pourra ainsi être mis en demeure d'accepter ... ou de se faire virer.

Le contrat de travail perd son caractère d'exécution réciproque des engagements convenus, mais seulement pour l'employeur. Le salarié, lui, reste lié par ce qu'il a signé.

Si le salarié refuse l'accord, il est licencié pour motif personnel avec une cause réelle et sérieuse. Il n'y a plus de motif économique. Le salarié ne peut donc plus bénéficier d'un congé de reclassement, ni de contrat de sécurisation professionnelle et d'un accompagnement renforcé.

C'est exactement la demande de l'UIMM dans son projet d'accord sur l'emploi, en cours de négociation dans la branche.

Proposition CGT

Le nouveau statut du travail salarié



Il concerne l'ensemble du salariat, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il doit permettre à chaque salarié, de la sortie du système scolaire à la fin de sa carrière professionnelle, de disposer d'un certain nombre de droits cumulatifs et progressifs, transférables d'une entreprise à l'autre, d'une branche à l'autre, opposables à tout employeur.



Projet de loi réforme du Code du Travail le fractionnement du repos quotidien ou le forfait jour perpétuel

Aujourd'hui



Le Code du Travail prévoit un repos quotidien obligatoire de 11 heures consécutives entre deux séances de travail et un repos hebdomadaire de 24 heures qui s'ajoute au repos quotidien, soit au total 35 heures consécutives chaque semaine. Par principe, ces dispositions sont applicables aux salariés soumis au forfait jours ou au forfait annuel en heures. Par contre, les forfaits ne sont pas soumis aux durées du travail maximales quotidiennes et hebdomadaires. Dans la métallurgie, le forfait jours est possible, sous certaines conditions, à partir du coefficient 190.

Ce que bouscule le projet de loi



L'accord de branche, d'entreprise ou d'établissement qui organise les forfaits pourrait prévoir la possibilité de fractionner le repos quotidien ou hebdomadaire :

- A la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur.
- Pour travailler en dehors de son lieu de travail au moyen d'outils numériques.
- Avec une durée minimale de repos réduite.

Par ailleurs, la responsabilité de l'employeur ne saurait être engagée, si le salarié n'a pas bénéficié, de sa propre initiative, de ses repos ou congés.

Qui peut naïvement penser que chaque salarié au forfait a réellement toute l'autonomie pour gérer et organiser son temps de travail, sans la moindre pression sur la définition des objectifs, sur les délais, sur la nécessaire compétitivité face à la concurrence mondiale...?

Il y a donc la volonté de rendre les salariés forfaités disponibles à toute heure, H24, pour être opérationnels immédiatement sans délai.

La vie personnelle est niée, elle doit s'effacer au profit du temps professionnel.

Le projet de loi esquisse une reconnaissance du droit à la déconnexion, mais cette disposition en est l'opposé. Elle est nocive et risque d'accentuer le nombre de «burn-out» ou épuisements professionnels.

Proposition CGT

Travailler moins, travailler mieux et travailler tous



La CGT propose de limiter le forfait jours à 200 jours par an et à 44 heures hebdomadaires et d'instaurer un droit d'alerte en cas de dépassement.

Il faut également instaurer des systèmes d'évaluation collective des charges de travail et réduire ces dernières, pour réduire le temps de travail.

Les temps de repos quotidien et hebdomadaire sont des dispositions d'ordre public. C'est un minimum légal auquel il ne peut être dérogé.



Projet de loi réforme du Code du Travail Le licenciement économique facilité

Aujourd'hui



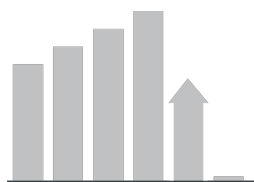
Pour être économique, le licenciement doit reposer sur un motif qui n'est pas lié à la personnalité ou au comportement du salarié. Ainsi, le Code du Travail et les juges ont défini quatre causes qui peuvent fonder un licenciement économique :

- Les difficultés économiques.
- Les mutations technologiques.
- La réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder la compétitivité.
- La cessation de l'activité.

Les juges peuvent, pour chacune de ces situations, apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement invoqué par l'employeur. Ainsi, la réalité des difficultés économiques est examinée au niveau de l'entreprise dans son ensemble et non de l'établissement. Par ailleurs, si l'entreprise appartient à un groupe, ce contrôle se fait dans le cadre du secteur d'activité dont dépend l'entreprise au sein du groupe, en y incluant les sociétés situées à l'étranger. Cela complique alors les tentatives de faire supporter tous les maux à une filiale française alors que tout va bien pour les autres sociétés du groupe à l'étranger.

Les représentants du personnel, via les Comités d'Entreprise, peuvent se faire assister d'un expert indépendant rémunéré par la direction de l'entreprise, pour vérifier la réalité des difficultés économiques et travailler des pistes alternatives.

Ce que bouscule le projet de loi



Le projet reprend les quatre motifs préexistants, mais il encadre la définition des difficultés économiques qui seraient alors caractérisées par :

- Une baisse de commandes ou du chiffre d'affaires pendant deux trimestres consécutifs en cas d'accord collectif ou, à défaut d'un tel accord, quatre trimestres consécutifs.
- Des pertes d'exploitations pendant un trimestre en cas d'accord collectif ou, à défaut, pendant un semestre.
- Une importante dégradation de la trésorerie.
- Tout élément justifiant ces difficultés économiques.

Cet encadrement diminuerait considérablement le pouvoir d'appréciation du juge qui serait contraint par la définition donnée par la loi. Définition d'ailleurs fondée sur des critères que la jurisprudence n'admettait pas jusqu'alors.

Par ailleurs, si l'entreprise appartient à un groupe, l'examen des difficultés économiques serait limité au secteur d'activité du groupe mais sur le périmètre national.

Proposition CGT

Le nouveau statut du travail salarié



Partant du constat, que faciliter les procédures de licenciements économiques aura pour principale conséquence d'accroître les destructions d'emplois et par conséquent faire augmenter le chômage, la CGT propose que les représentants élus du personnel (CE ou DP) disposent d'un droit de veto sur les procédures de licenciements économiques afin de suspendre ces dernières et permettre que soient ainsi examinées sérieusement toutes les propositions alternatives susceptibles de sauvegarder l'emploi et préserver l'outil industriel.



Projet de loi réforme du Code du Travail la médecine du travail maltraitée

Aujourd'hui



Chaque salarié bénéficie d'un examen médical, par le médecin du travail, avant son embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. C'est une obligation pour toutes les entreprises. Quant aux salariés soumis à une surveillance médicale, ils bénéficient de cet examen obligatoirement avant leur embauche.

En principe, les salariés bénéficient au moins d'une visite tous les 24 mois. Cependant, certains postes font l'objet d'une surveillance renforcée. L'agrément du service de santé au travail, peut prévoir une périodicité excédant 24 mois lorsque des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles sont mis en place.

Ce que bouscule le projet de loi



Concernant la médecine du travail, le projet El Khomri poursuit la mise en place des réformes engagées par la loi Rebsamen et en application du rapport Issindou.

L'examen médical d'embauche serait remplacé par une visite dite d'information et de prévention pouvant être réalisée par le médecin du travail, ou tout autre membre de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les postes à risques, un examen médical réalisé avant l'embauche pourrait être renouvelé périodiquement.

De plus, le projet ouvre la voie à des visites plus espacées et avec un délai supérieur à 24 mois. Les modalités et la périodicité du suivi médical, seraient fixées par décret. Ainsi seraient pris en compte, pour la périodicité, les risques professionnels auxquels les salariés sont exposés, les conditions de travail et l'âge.

Propositions CGT

Une médecine au service de la santé des salariés



- Distinguer ce qui relève de la prévention des risques pour la santé des travailleurs au travail et ce qui relève de la prévention dans le cadre de l'obligation de sécurité et des obligations de prévention des employeurs (conformément aux articles 7 et 14 de la directive européenne de 1989), et rétablir une égalité de traitement entre les travailleurs des entreprises ayant mis en place un service autonome et les travailleurs de celles ayant fait appel à un service inter-entreprises.

- Restreindre, du fait de leur responsabilité en matière de risque professionnel, l'influence des employeurs en matière de gouvernance. Il faut également maintenir leur obligation exclusive de financement de la médecine du travail mais aussi accroître les moyens et prérogatives de la représentation des travailleurs en matière de fonctionnement des services de médecine du travail (IRP, conseil d'administration des SSTIE et Commission de contrôle) et de prévention des risques (CHSCT et DP).

- Rendre effectif l'exercice de la pluridisciplinarité au sein de l'équipe médicale en définissant son domaine de compétence et en clarifiant le rôle des acteurs, en assurant leur indépendance technique, individuelle et collective, afin de leur permettre de se coordonner en toute indépendance.

Concernant la santé au travail, de manière plus générale, la CGT propose de rétablir le principe et l'effectivité de l'obligation de traçabilité individuelle et collective des risques par les employeurs.



Projet de loi réforme du Code du Travail

Négociation collective : les syndicats majoritaires contournés

Aujourd'hui



Le Code du travail prévoit

Les suffrages obtenus aux élections professionnelles, par les syndicats dans l'entreprise, sont directement comptabilisés pour mesurer la validité des accords et la représentativité des organisations syndicales.

En présence de délégués syndicaux, un accord d'entreprise ou d'établissement est valable :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs recueillant 30% des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles,
- et s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs recueillant la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

La validité d'un accord catégoriel (concernant les salariés d'un collège donné) est subordonnée à sa signature aux mêmes conditions, mais prenant en compte seulement les suffrages exprimés dans le collège concerné.

En l'absence de délégués syndicaux, la loi du 20 août 2008 a permis le développement de la négociation dans l'entreprise, en autorisant les représentants élus du personnel ou, en cas de carence aux élections, des salariés mandatés, à négocier et conclure des accords collectifs sans accord de branche étendu préalable.

Enfin, une négociation dérogatoire est prévue, dans certaines conditions, avec le représentant de la section syndicale.

Ce que bouscule le projet de loi



Le projet de loi révisé les règles de validité des accords d'entreprise ou d'établissement :

- dès l'entrée en vigueur de la loi sur la durée du travail, les repos, les congés et l'emploi (offensif ou défensif) ;
- au plus tard le 1^{er} septembre 2019 pour les autres accords.

- Principe de l'accord majoritaire. Pour être valides, les accords d'entreprise devraient être signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés. Les suffrages pris en compte seraient uniquement ceux exprimés en faveur d'organisations représentatives, ce qui est nouveau.

- Possibilité de référendum. À défaut de majorité, un accord minoritaire, c'est-à-dire signé par une ou des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, pourrait être validé par référendum. Cette consultation des salariés (par voie électronique ou non) serait organisée à la demande d'une ou plusieurs organisations signataires minoritaires, dans un délai de huit jours à compter de cette demande, et selon des modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires. Seuls, les salariés du ou des établissements couverts par l'accord et qui sont

électeurs aux élections professionnelles participeraient à cette consultation. L'accord serait valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés.

Pour les accords catégoriels, la consultation des salariés et les pourcentages de 30 % et de 50 % seraient appréciés et l'échelle du collège concerné.

Si la mise en place d'accords majoritaires est une avancée, elle est cependant largement remise en cause par la création d'un référendum. C'est une façon de contourner les organisations syndicales majoritaires, qui ne pourront plus empêcher la mise en oeuvre d'accords jugés mauvais.

A l'image de ce qui s'est passé chez SMART à l'automne 2015, le référendum fait peser la pression directement sur les salariés, c'est l'outil parfait pour exercer le chantage à l'emploi : «si vous ne validez pas l'accord, nous licencierons !».

Le nouveau statut du travail salarié

Proposition CGT



- La démocratisation et la généralisation pour tous les salariés de leur droit à la négociation collective quelle que soit la taille de l'entreprise.
- Un retour au principe de faveur dans son intégralité, avec la suppression des possibilités de dérogations défavorables pour les salariés aux règles législatives ou réglementaires et le respect de la hiérarchie des normes entre les niveaux de négociation. La comparaison entre accords doit être faite domaine par domaine, en retenant pour chacun la disposition la plus favorable.
- la négociation est un droit des salariés qu'ils exercent par l'intermédiaire de leurs représentants : ils doivent bénéficier d'un droit d'information et de consultation par les syndicats représentatifs tout au long du processus de négociation. Un temps doit être prévu pour cela, dans les entreprises, lors de toute négociation.
- Principe de l'accord majoritaire : pour être valable un accord doit avoir été signé par une ou plusieurs organisations qui représentent une majorité des salariés ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles.
- La place des organisations syndicales dans toutes les instances de négociation et de dialogue social, y compris paritaires, doit être proportionnelle à leur représentativité, en fonction de l'audience électorale de chacune.

Fiche réalisée par la CGT métallurgie- freepik - avril 2016



Projet de loi réforme du Code du Travail Pluri-annualisation du temps de travail : l'UIMM satisfaite !

Aujourd'hui



La durée légale hebdomadaire est fixée à 35 heures. Mais, il est possible, par accord d'entreprise ou de branche, de fixer une période de décompte supérieure à la semaine :

- Sur tout ou partie de l'année ;
- Avec un plafond annuel maximal de 1607 heures ;
- En précisant les données économiques et sociales justifiant cette organisation.

En outre, l'accord peut également prévoir des variations de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail sur tout ou partie de l'année, dans certaines limites : c'est la modulation avec les semaines hautes et les semaines basses, bien connue des salariés de la Métallurgie.

Ce que bouscule le projet de loi



Par accord collectif d'entreprise, d'établissement ou même par accord de branche, l'entreprise pourrait décompter le temps de travail sur trois ans, soit 4821 heures à faire moduler sur 156 semaines.

Le projet de loi ne prévoit ni plancher, ni plafond annuel du nombre d'heures à effectuer. A défaut de précision dans l'accord collectif, les heures supplémentaires seraient calculées sur la période de référence, soit au bout de trois ans, éventuellement.

De plus rien n'empêche l'employeur de continuer à utiliser le chômage partiel, même en cas de pluri-annualisation.

Une fois de plus l'UIMM peut se satisfaire du travail du Gouvernement. Ses demandes sont largement entendues. Le projet de loi va même plus loin que ce que propose le patronat de la métallurgie dans la négociation sur l'emploi qui est en cours dans la branche.

Derrière la pluri-annualisation, c'est la fin des 35 heures mais aussi la fin des heures supplémentaires qui sont visées.

Travailler mieux, travailler moins et travailler tous



Depuis plus d'un siècle, la CGT milite pour la baisse du temps de travail. Aujourd'hui, nous proposons de réduire la durée légale du travail de 35 heures à 32 heures avec maintien de salaire et renvoi aux modalités par négociation collective, afin de créer des emplois et d'aller dans le sens de l'histoire et du progrès social.

La durée légale doit être la même pour l'ensemble des salariés, le contingent d'heures supplémentaires et le niveau de leur majoration, doivent être fixés par la loi sans possibilité de dérogation défavorable par accord collectif.



Projet de loi réforme du Code du Travail Prud'hommes : les patrons voyous protégés

Aujourd'hui



La sanction du licenciement, sans cause réelle et sérieuse, ouvre droit à l'octroi de dommages et intérêts.

Pour une entreprise de moins de 11 salariés et dans laquelle le licencié a moins de 2 ans d'ancienneté, c'est le principe de la réparation égale au préjudice subi. La jurisprudence développée sur la base de cet article tient compte de toutes les sources de préjudice (l'âge, les difficultés potentielles de recherches d'emploi, les avantages accessoires à l'emploi occupé, la différence de salaire entre l'emploi retrouvé et celui d'où il a été licencié...)

Pour le calcul des dommages et intérêts, ils ne peuvent être soldés par l'euro symbolique et ne sont pas plafonnés. Pour les entreprises de 11 salariés et plus... et dans lesquelles le salarié licencié exerce depuis au moins 2 ans, l'indemnité n'est pas plafonnée et ne peut pas être inférieure à six mois de salaires bruts. Si le préjudice le justifie, elle peut être supérieure. Pour le calcul, les éléments variables du salaire sont intégrés ainsi que les primes.

Ce que bouscule le projet de loi



La loi Macron avait déjà voulu plafonner les indemnités de licenciement en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise. Tout en acceptant le principe, le Conseil Constitutionnel a «retroué» le texte en août dernier, parce qu'il a considéré qu'il n'y avait pas de lien entre la taille de l'entreprise et le préjudice subi.

Le projet El Khomri fixerait un barème maximum (indicatif au juge) d'indemnisation du préjudice en lien avec l'ancienneté du salarié qui ne pourrait être dérogré que dans des circonstances particulières comme le harcèlement, le licenciement pour grève ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle, d'atteintes aux libertés fondamentales ou au statut de salariés protégés.

Le même barème indicatif est applicable en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail. Il serait, également, écarté dans le cas de licenciements économiques nuls. Pour ces derniers, comme pour le non respect des règles sur l'inaptitude, l'indemnisation en cas d'insuffisance de PSE serait ramenée de 12 à 6 mois et il n'y aurait plus de minimum si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté (application des clauses d'absence de cause réelle et sérieuse).

Proposition CGT

Un renforcement de la justice prud'homale



Tout d'abord, il s'agit de donner des moyens suffisants aux juridictions. La CGT est opposée à toute « barémisation » de l'indemnisation du préjudice. Les patrons délinquants du travail doivent s'assumer.

Néanmoins, une fois encore, c'est le principe d'un nouveau statut du travail salarié qui se pose. C'est la seule réponse efficace à la question de la rupture abusive du contrat de travail