



Le droit en liberté

Supplément au numéro 19 - Avril 2008 - Bulletin édité par le Collectif national DLAJ

APRÈS L'ACCORD, LA LOI ET LES DÉCRETS

A partir du 15 avril, l'Assemblée nationale examinera le projet de loi censé traduire les dispositions de valeur législative prévues par l'accord du 11 janvier 2008. D'autres feront l'objet de décrets.

La CGT combat cet intolérable instrumentalisation du dialogue social : après une négociation menée sous la pression permanente du gouvernement et articulée autour du cahier de revendications du Medef, le Parlement n'aurait plus qu'à en entériner le résultat à la virgule près. D'une idée saine portée par la loi du 31 janvier 2007, obligeant le gouvernement à consulter les « partenaires sociaux » avant toute mesure touchant à l'ordre social, on glisserait vers une mise à l'écart de la représentation nationale, au profit d'acteurs dont la légitimité et le mode de négociation sont pour le moins contestables.

Fort heureusement, cette machine à fabriquer du recul social n'est pas si simple à conduire. Sur plusieurs points, les projets de loi et de décrets sont en retrait sur les dispositions les plus négatives de l'accord. Par exemple, ils ne reprennent ni la durée minimale des périodes d'essai ni l'obligation d'une démarche amiable du salarié auprès de son employeur avant de saisir le conseil de prud'hommes. Il est en effet plus facile de poser dans un accord des objectifs de régression et de mise à mal de principes fondamentaux du droit, que de les traduire en normes explicites respectueuses de la constitution... et des conventions internationales ratifiées par la France.

Dans la suite du précédent numéro du Droit en liberté, nous consacrons ce supplément à l'ANI du 11 janvier et à ses suites. Les abonnés aux Infos rapides DLAJ trouveront sur notre serveur un ensemble de documents complémentaires et, bien sûr, l'intégralité des commentaires et analyses produits par la CGT.

Philippe MASSON

Dans ce supplément :

- ▶ Rupture conventionnelle : une sécurité en trompe l'œil.
- ▶ Un projet de loi à la hauteur d'un mauvais accord.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : UNE SÉCURITÉ EN TROMPE L'OEIL

La « rupture conventionnelle » est une des mesures phares de l'accord du 11 janvier 2008 sur la « modernisation du marché du travail ». Elle est reprise à l'article 5 du projet de loi de transcription législative de cet accord.

Tout comme les époux, le salarié et son employeur pourront désormais se séparer sans avoir rien à se reprocher, sans raison particulière. Mais le parallèle avec l'exemple du divorce par consentement mutuel s'arrête là. Quand le MEDEF prétend s'inspirer de cette situation en proposant « une rupture conventionnelle du contrat de travail », il oublie de préciser que les époux peuvent redéfinir les conditions de leur séparation : la pension alimentaire ou la prestation compensatoire peuvent être modifiées par le juge si la situation des anciens époux évolue. C'est là toute la différence car avec la rupture conventionnelle, le patronat souhaite qu'aucun retour en arrière ne soit possible !

Cette mesure est en fait purement idéologique (I) puisque ce qui est présenté comme une rupture d'un commun accord se fera toujours à l'initiative de l'employeur. Quand un salarié voudra quitter l'entreprise l'employeur ne négociera pas, il attendra que le salarié démissionne. Par contre, lorsque l'employeur voudra se séparer du salarié il exercera une telle pression sur lui qu'il sera obligé de partir !

Le risque de comportements déviants est d'autant plus important qu'aucun garde fou sérieux n'est prévu puisque le juge et la justice sont soigneusement mis de côté ! Et ce ne sont ni la procédure simplifiée (pendant laquelle l'employeur pourrait être accompagné), ni l'homologation par le directeur départemental (dans un délai tellement court qu'aucun examen sérieux n'est possible) qui garantiront une quelconque équité au salarié !

C'est pourquoi on peut d'ores et déjà prévoir un contentieux massif autour de cette question, notamment sur la question de la motivation de la rupture (II).

I. Une disposition pétrie d'idéologie.

La possibilité de rompre son contrat de travail d'un commun accord ne répond pas à de réels besoins mais bien à une volonté idéologique : faire penser qu'il existe une égalité entre les parties au contrat de travail.

A travers cette disposition, le MEDEF essaye de nous faire croire que le salarié et l'employeur sont sur un pied d'égalité et peuvent décider d'un commun accord de mettre fin au contrat de travail simplement parce que l'un ou l'autre en éprouve l'envie. Or, un salarié qui souhaite quitter l'entreprise a très souvent une bonne raison : soit aucune perspective d'évolution ne lui est offerte, soit ses conditions de travail se sont dégradées et l'employeur est légalement responsable de ces deux situations. La rupture

conventionnelle lui permettrait ainsi de se défaire de ses obligations en matière de formation et d'adaptation au poste de travail.

En ces temps de fort chômage, rares sont les salariés qui souhaitent quitter leur entreprise sans raisons, aussi cette mesure ne concerne que très peu d'entre eux. Le projet de loi impose donc une vision faussée des relations de travail qui signifie une remise en cause globale du droit du travail (fondé sur l'inégalité entre les parties) pour un nombre très restreint de salariés réellement concernés. Il était possible d'améliorer la situation des salariés voulant quitter leur entreprise sans remettre en cause le sens du droit du travail.

En effet, la jurisprudence apporte des solutions à ces salariés par le biais de la résiliation judiciaire du contrat de travail ou encore de la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur : il suffisait alors d'accélérer et de sécuriser ces modes de rupture à l'initiative du salarié. C'est dans cette optique que nous avons fait des propositions concrètes lors des négociations (voir tableau n° 2) : la CGT a proposé de légaliser et d'améliorer ces dispositifs jurisprudentiels pour qu'ils permettent réellement aux salariés de quitter leur employeur en toute sécurité ! De même, il nous a semblé que certaines démissions devraient ouvrir droit aux allocations chômage, au-delà des cas actuellement prévus par la réglementation.

Ces propositions n'ont pas trouvé d'écho lors des négociations et aujourd'hui le projet de loi concrétise le souhait du Medef : se séparer du salarié sans motif, à moindre coût et en toute impunité ! Mais ce rêve a déjà été brisé⁽¹⁾ grâce à l'action syndicale qui a signé la mort du CNE. En effet, la période de consolidation du CNE avait pour seul but de permettre une rupture facilitée pendant deux années entières.

C'est avec les mêmes armes juridiques que nous porterons la bataille contre cette forme de rupture... si elle venait à être entérinée par le législateur.

II. La question de la motivation.

La motivation de la rupture constitue le nœud du problème. Le patronat en a d'ailleurs fait son cheval de bataille. Le Medef souhaite échapper à l'obligation de motivation du licenciement et, par là même, au contrôle du juge. Ainsi, l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2007 remet en cause l'énonciation précise des motifs du licenciement dans la lettre de licenciement et la rupture conventionnelle permet de s'abstenir de motiver la rupture.⁽²⁾

Or, la motivation de la rupture est une question de principe puisque c'est le respect de la dignité du salarié et les droits de la défense qui sont assurés par cette mesure.

En conséquence, ce contrat sui generis n'échappera pas à l'application des normes internationales puisque la convention n° 158 de l'OIT dans son article 3 précise que le terme « licenciement » signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. Ce qui veut dire que la question de l'initiative de la rupture sera inévitable : il faut que les juges puissent déterminer quelle partie en est à l'origine afin de la qualifier juridiquement.

De manière générale, le salarié peut toujours contester le motif officiel de la rupture de son contrat de travail, y compris quand il en est à l'origine. Dans ce dernier cas de figure, il s'agit de soulever d'éventuels vices du consentement mais également de contester le motif quelle qu'en soit la raison. Ce raisonnement est conforté par un arrêt récent de la Cour de cassation⁽³⁾ qui précise que, dans le cas d'une convention de reclassement personnalisé, « une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, ... ne prive pas (le salarié) de la possibilité d'en contester le motif économique ».

La motivation s'impose donc à l'employeur et l'homologation ne pourra rien y changer. Il nous semble du reste que cet acte administratif restera sans effet juridique car l'attestation de la liberté de consentement des parties par le directeur départemental du travail ne rime à rien, étant donné qu'il n'est pas en mesure de prouver quoique ce soit, puisque par définition il n'a assisté ni à la négociation, ni à la signature de l'homologation. L'impossibilité d'établir un vrai constat rend cet acte sans consistance juridique.

Selon le projet de loi l'ensemble des recours concernant la rupture conventionnelle sera de la compétence du Conseil des prud'hommes. Les conseillers devront donc vérifier la motivation de la rupture pour la qualifier puisque la qualification donnée par les parties ne lie pas les juges.

Enfin, signalons que la convention de rupture reste un objet juridique non identifié. En effet, comment qualifier un acte qui contractualise la fin de la relation de travail alors même que le lien de subordination perdure ?

La bataille syndicale pour obtenir l'invalidation juridique de cette convention qui constitue un renoncement anticipé au droit du licenciement (ce qui est totalement prohibé) doit se mettre en marche. L'objectif étant de bouger hors du Code du travail l'idée selon laquelle le salarié est l'égal de l'employeur.

Anne BRAUN,

Conseillère confédérale, Collectif DLAJ.

Notes

⁽¹⁾ A titre d'anecdote c'est le même projet de loi qui institue la rupture conventionnelle et qui déclare officiellement la fin du CNE.

⁽²⁾ Voir le Droit en liberté n° 18.

⁽³⁾ Cour. cass. 5 mars 2008. Voir le commentaire de cet arrêt dans le présent numéro.

La procédure de rupture par consentement mutuel

Étape 1 :

Discussion entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut se faire accompagner par une personne de son choix (appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un représentant du personnel ou d'un autre salarié ; mais s'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise le salarié peut choisir un conseiller du salarié).

Quand le salarié décide d'être accompagné l'employeur peut en faire de même, mais lui peut choisir librement son assistance.

Étape 2 :

Signature de la convention de rupture du Contrat de travail qui précise les conditions de la rupture (notamment le montant de l'indemnité spécifique, la date de la rupture qui ne peut pas être antérieure au lendemain de l'homologation).

A compter de la date de signature s'ouvre un délai de rétractation de 15 jours calendaires.

Étape 3 :

Homologation de l'accord des parties par le directeur départemental du travail. Si le directeur du travail ne donne pas de nouvelle au bout de 15 jours calendaires, la rupture est considérée comme homologuée.

Cette homologation atteste du respect des conditions précédemment décrites et de la liberté de consentement des parties.

Étape 4 :

Le salarié se voit verser une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté). Cette indemnité est exonérée de tout prélèvement fiscal ou social.

Voici les propositions de la CGT

concernant la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié :

1. Élargir les cas de démissions légitimes ouvrant droit aux indemnités de l'assurance chômage, notamment dans les situations suivantes :

- Les cas où le salarié souhaite changer de métier (avec un plan de formation validé par l'ANPE).
- Le salarié n'a aucune possibilité d'évolution de carrière dans l'entreprise, par exemple en raison de la faible taille de l'entreprise (l'inspection du travail devrait valider la démission pour ce motif).
- Déménagement pour d'autres raisons que celles acceptées aujourd'hui (départ en retraite du conjoint, difficultés familiales particulières, telle que garde d'enfant...).
- Lorsque le salarié n'accepte pas le maintien de son contrat de travail suite à un transfert d'entreprise en application de l'article L.122-12.

2. En cas de comportement de la part de l'employeur contraignant le salarié à vouloir rompre le contrat de travail, une procédure plus courte et sans surprise répondrait aux intérêts des deux parties sans rajouter un nouveau cas de rupture (il s'agit simplement d'améliorer la procédure de résiliation existante).

Il est donc nécessaire de prévoir une procédure simple et rapide permettant une résiliation du contrat dans des délais brefs. On pourrait imaginer un système de ce type:

- Le salarié ferait connaître par une lettre à son employeur les raisons qui le contraignent à envisager de rompre son contrat de travail du fait de l'employeur. Un entretien avec possibilité de se faire assister par un délégué syndical, un représentant du personnel ou, s'il n'en existe pas, par un conseiller du salarié pourrait être organisé.
- Un délai de réflexion et/ou de rétractation de 15 jours serait instauré.
- A l'issue de ce délai le juge prud'homal entendrait les parties (référé ou bureau de conciliation si les pouvoirs de celui-ci étaient étendus).

Le juge prud'homal devra :

- Faire l'inventaire des droits du salarié (en rappelant au salarié la règle de l'unicité de l'instance qui oblige les parties à regrouper dans une même instance toutes les demandes dont le fondement leur est alors connu et qui dérivent du même contrat de travail).
- Vérifier qu'il existe des faits imputables à l'employeur justifiant la démarche du salarié.
- Vérifier que le maintien de la relation de travail est impossible.

En conséquence le juge qualifiera la résiliation de licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes ses conséquences :

- droit aux allocations de chômage,
- indemnité de rupture et dommages et intérêts,
- indemnités non exclusives des sommes qui pourraient être dues au salarié en raison de l'exécution de son contrat de travail

Si le juge estime que les faits ne justifient pas une résiliation du contrat de travail, celui-ci se poursuit.

UN PROJET DE LOI À LA HAUTEUR D'UN MAUVAIS ACCORD

Une négociation sous influence

Cette négociation a eu lieu sous la pression permanente du pouvoir politique qui a tissé un véritable filet de sécurité pour la partie patronale, a accentué l'inégalité entre les parties à la négociation et contribué à accréditer l'idée qu'un mauvais accord pouvait, pour certains, être un moindre mal par rapport à une décision unilatérale du politique.

La menace du contrat unique, dont ne voulait ni le patronat ni les syndicats, a été efficace. L'approche de la négociation sur la représentativité, le scandale de la caisse noire anti-grève de l'Union de Industries des Métiers de la Métallurgie (UIMM) sont des éléments qui ont contribué à brouiller le jeu d'une négociation qui méritait mieux eut égard aux enjeux considérables pour les salariés.

L'introuvable sécurisation des parcours professionnels

La CGT n'a pas signé L'ANI du 11 janvier 2008 car cet accord accroît la flexibilité des contrats et la précarité des salariés. Les sécurités sont pour les employeurs en leur permettant de licencier plus facilement et à moindre risque. Il ne répond pas aux attentes des salariés ; la précarité déjà trop importante de l'emploi nécessitait des mesures fortes et immédiates et non simplement des espoirs de négociations ultérieures.

La CGT tout au long des négociations a porté les exigences des salariés pour créer de nouvelles garanties interprofessionnelles, diminuer la précarité et permettre la construction de droits transférables.

La CGT revendique que le CDI à temps plein redevienne réellement la norme, ce qui aurait impliqué de limiter le recours aux CDD, contrats temporaires et autres contrats saisonniers, de lutter contre le temps partiel contraint qui, avec le développement des bas salaires, est la première causes de l'explosion du nombre de travailleurs pauvres.

L'accès des jeunes à l'emploi est une priorité : il faut résoudre le problèmes de la succession de stages qui ne débouche pas sur l'emploi et de l'enfermement dans les CDD à répétition. Il faut donner aux primo demandeurs d'emploi les moyens de vivre dignement en leur donnant accès à un revenu de remplacement décent ainsi qu'à une formation et à un réel accompagnement.

La transférabilité des droits est la question centrale pour la sécurisation des parcours professionnels ; la CGT agit pour créer un socle de garanties interprofessionnelles, permettant que, dès son premier contrat de travail, chaque salarié obtienne la constitution de droits, qu'il ou elle puisse cumuler tout au long de sa vie professionnelle et transférer à chaque changement de situation, que les durées d'emploi aient été réalisées dans des contrats précaires, intérimaires ou autres.

La présentation de l'accord comme un premier pas vers une flexisécurité à la française laisse mal augurer de la conception de la flexisécurité qu'ont certains. A priori, les signataires n'ont pas entendu l'avertissement de la Confédération européenne des syndicats « *La CES craint que la flexicurité soit interprétée comme un permis de licencier*

plus facilement et d'adopter des formes de travail plus précaires. Les syndicats sont totalement opposés à une telle approche, car celle-ci aboutirait à un marché du travail plus segmenté et à l'exclusion sociale des travailleurs les plus vulnérables. »

Le vocable est à la mode, le concept de la flexisécurité encore flou. On ne peut cependant laisser passer pour une mise en œuvre de la flexisécurité un texte qui réussit le tour de force de satisfaire en un seul accord trois des plus emblématiques revendications patronales sur le contrat de travail : la séparabilité, le contrat de mission et des périodes d'essai très longues !

Une transposition législative sélective

Le projet de loi, qui est donc la transposition législatives des mesures figurant dans l'ANI, est la démonstration éclatante du déséquilibre de l'accord : les mesures instaurant plus de flexibilité (longues périodes d'essai pour tous, instauration du CDD à objet précis, rupture conventionnelle, légalisation du portage salarial) vont s'imposer à tous dès la promulgation de la loi c'est-à-dire dès cet été. Pour les sécurités concernant les salariés, à la notable exception du droit à bénéficier d'une indemnité de licenciement au bout d'un an d'ancienneté au lieu de deux, il faudra attendre encore de futures négociations. Même si un calendrier d'ouverture des négociations a été prévu dans l'accord, les avancées concrètes sont encore incertaines. Il faut espérer que cela aille plus vite que les négociations sur la pénibilité enlisées depuis trois ans...

On peut s'étonner que certains paragraphes de cet accord ne se retrouvent pas dans le projet de loi alors que d'autres qui auraient pu être mis en œuvre par la seule extension de l'ANI y ont été intégrés.

En particulier, on regrette que le rappel fort utile fait dans l'article 1 de l'ANI : « *Le recours à ces contrats de travail doit se faire de manière responsable dans le respect de leur objet et ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables* » n'entraîne pas la suppression des contrat atypiques qui ne rentrent pas dans ce cadre, par exemple le CDD seniors.

On peut aussi regretter que la « période d'expérimentation mobilité » (article 8 de l'ANI) ne soit pas reprise : c'est pourtant une disposition innovante qui apporterait de la sécurité aux salariés mais qui risque de rester lettre morte, puisque laissée à la discrétion des entreprises.

Dans les articles qui ne nécessitaient pas une intervention législative et auraient pu être mis en œuvre par l'extension de l'ANI figure tout d'abord la période d'essai, puisque sur ce point il n'y avait pas de texte de loi à modifier. Il est vrai que l'extension n'aurait pas permis d'introduire cette nouvelle conception du principe de faveur qui ressemble plus à un « principe de défaveur » : les conventions collectives défavorables aux salariés survivent indéfiniment tandis que les conventions collectives favorables cesseront d'être applicables le 30 juin 2009. Le Medef veut être bien sûr de pouvoir obtenir des négociations sur le renouvellement de la période d'essai !

Autre disposition qui n'avait pas sa place dans le projet de loi : l'article 8 sur le portage salarial qui, sous couvert d'une disposition rédigée de façon anodine (« *un accord national interprofessionnel étendu peut confier à une branche déterminée la mission d'organiser par accord de branche étendu relatif au portage salarial...* ») et d'un ajout à l'article 8241-1 (prêt de main d'oeuvre) réussit le tour de force d'en même temps légaliser une pratique illégale et de décider que c'est le PRISME syndicat adhérent au Medef qui en sera le maître d'oeuvre. Incompréhensible quand on se rappelle que le gouvernement a mis en place une mission sur « *le travail indépendant et économiquement dépendant* » dont le champ recouvre le portage !

Incompréhensible aussi quand on sait qu'a été signé en novembre 2007 un accord entre le Syndicat National des Entreprises de Portage Salarial et une grande partie des syndicats signataires de l'ANI. La loi prétend ainsi modifier en catimini la définition de ce qu'est le travail salarié ou le délit de marchandage. Le risque de précarisation d'une partie du salariat est évident et cela mérite une réflexion globale sur le sujet.

Le législateur aurait pu aussi se dispenser d'affaiblir la portée de certains articles du code du travail par une réécriture ambiguë, là aussi au prétexte de vouloir se conformer à l'accord. Dans cette catégorie, nous trouvons tout d'abord l'article 1 « *Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de la relation de travail* », reprise partielle du texte de l'ANI « *Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail* ». Or la rédaction antérieure du code du travail précisait « *Le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée* » (article L 1221-2), ce qui posait le principe de façon indiscutable.

Le même exercice de style a été utilisé pour l'article 4 : « *Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par les dispositions du présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.* » qui vient remplacer la rédaction actuelle : « *Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse* ». (article L 1232-1)

Rupture conventionnelle, CNE et CDD à objet précis

Il y a cependant un point sur lequel le projet de loi apporte une amélioration au texte de l'accord : la possibilité de recourir au juge prud'homal pour toutes les contestations relatives à la rupture conventionnelle. C'est un point que nous avons fermement revendiqué tout au long des négociations et qui est très important pour les salariés. Tout litige concernant la relation de travail et la rupture du contrat doit rester de la compétence du conseil des prud'hommes.

Le projet de loi reprend la formulation de l'accord sur la rupture conventionnelle « *Ce nouveau type de rupture à l'initiative commune de l'employeur et du salarié est exclusif de la démission et du licenciement* » Sans doute le gouvernement espère ainsi échapper à l'obligation de respecter les droits fondamentaux des salariés en matière de protection contre le licenciement. Il reste qu'à la lecture de l'article, tout vient étayer la thèse d'une rupture à l'initiative de l'employeur dans laquelle le salarié est conduit à renoncer par avance à contester le licenciement. On peut avancer sans risque de se tromper que l'immense majorité de ces ruptures correspondront à des cas où

l'employeur souhaite licencier le salarié mais ne dispose pas d'une cause réelle et sérieuse à faire valoir (voir l'article d'Anne Braun dans ce même numéro).

Si nous sommes satisfaits de voir enfin dans un projet de loi la disparition du CNE, il ne faut pas oublier que ce contrat était déjà mort depuis sa condamnation par le BIT le 14 novembre 2007 : le gouvernement aurait du en tirer les conclusions qui s'imposaient et mettre fin immédiatement à un dispositif jugé contraire au droit international. Le choix d'attendre pour pouvoir mettre la disparition du CNE au crédit de l'accord a prolongé la précarité des salariés en CNE de neuf mois et permis au patronat de continuer à conclure des contrats illégaux ! La CGT s'est battu aux côtés des salariés victimes du CNE et continue de le faire en mettant en place les moyens nécessaires pour éviter des licenciements sans motif ainsi que pour aider les salariés déjà licenciés à être indemnisés du préjudice subi (Un « Numéro Indigo » 0820 207 033 est à leur disposition).

Sur le CDD à objet précis, on ne cessera de s'étonner d'un accord qui affirme dans son article premier que le CDI est la forme normale du contrat et qui, dans le même temps, crée un nouveau contrat précaire en plus ! Ce contrat s'adresse exclusivement aux ingénieurs et cadres : on peut dire qu'entre leur période d'essai qui pourra atteindre 8 mois, la légalisation du portage salarial et l'invention du CDD à objet précis, ces catégories ont été particulièrement choyées dans cet ANI. Le CDI va devenir pour eux le Graal à atteindre, particulièrement dans certaines activités comme le conseil ou l'informatique.

Sur ce CDD, le projet de loi reprend très fidèlement chacune des dispositions de l'ANI. Or le compromis trouvé très laborieusement entre les signataires sur ce sujet a abouti à créer un OVNI juridique. Produit hybride entre CDI et CDD, le texte fourmille d'incertitudes juridiques qui promettent de beaux jours au contentieux judiciaire.

Le gouvernement n'assume pas les responsabilités qui lui incombent. Il se réfugie derrière le prétexte de l'accord de volonté des partenaires sociaux pour donner vie à une véritable usine à gaz. Ou les employeurs échaudés par le CNE n'utiliseront pas ce contrat ou, comme cela a déjà été le cas pour le contrat de chantier, on ira vers un contentieux important. Mais les perdants à ce jeu seront les salariés qui auront eu un emploi précaire à la place d'un CDI et les employeurs qui seront nécessairement condamnés.

Et attention à la suite !

La loi de transposition n'épuise pas le sujet, comme le rappelle l'exposé des motifs. Nous mettons en garde le gouvernement sur la volonté qu'il y exprime, d'exclure la CGT des réflexions ultérieures prévues par l'accord entre les pouvoirs publics et les parties signataires. Cela concerne notamment le contexte juridique entourant la mise en place d'un plancher et d'un plafond des indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Nous réitérons notre opposition à une disposition qui est contraire au principe de la réparation intégrale du préjudice.

Isabelle DEPUYDT,
Conseillère confédérale, Espace revendicatif,
Activité Emploi