

nouveau !

Le forfait licenciement

PAS CHER !



Petit guide illustré pour vous aider à calculer le prix de votre licenciement illégal grâce aux merveilleuses ordonnances loi travail

Les ordonnances en bande dessinée



Pour commencer*, appliquez une dose de « pensée complexe » au droit du travail :

Aujourd'hui

licenciement sans raison



illégal



condamnation



Demain

licenciement sans raison



illégal



condamnation plafonnée

l'illégalité à prix réduit

* Pour nos lecteurs macroniens : commencer = to start up

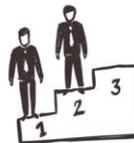
Les patrons pourront donc calculer à l'avance combien ça leur coûtera de se débarrasser de vous de manière illégale...



et attention, SCOOP DE OUF →

C'est pas cher !

Aujourd'hui, les indemnités aux prud'hommes en cas de licenciement abusif :



moins de 2 ans d'ancienneté :

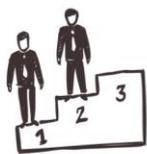
pas de minima
pas de plafond max



plus de 2 ans d'ancienneté :

minimum 6 mois
de salaire brut
pas de plafond max

et demain avec les
z'ordonnances,
les z'indemns, ça donnera :



1 an ou moins d'ancienneté
1 mois de salaire max

entre 1 et 2 ans d'ancienneté
minimum 1 mois et
max 2 mois de salaire



et au delà :

entre 3 mois de salaire
(2 ans d'ancienneté)
et 20 mois max
(plus de 30 ans d'ancienneté)

donc, après les
droits à polluer,
les droits à licencier !



C'est beau la modernité.

Faites les calculs
entre collègues.



Ambiance de fête, garantie.

Prenez le salaire du ou de la
collègue qui a le plus
d'ancienneté.

Comparez au salaire
d'embauche (ou de
stage, d'ailleurs).

Prenez le plafond
max d'indemnités
prud'homales.



En combien de mois votre
employeur se rembourse-t-il
d'une condamnation ?

Mêmes les patrons nuls en
maths devraient réussir
à faire ce calcul tout simple...



(1 million x 0 = 0)

Le forfait licenciement
pour les nuls

- A/ virez quelqu'un sans motif
- B/ embauchez quelqu'un de moins cher
- C/ provisionnez les z'indemns

Si $(A - B) > C$

félicitations !



Ouais, on sait, ça pique.

Démonstration



Michel, senior
5000€ / mois



Sarah, junior
2500€ / mois

(ça fait 2500€ de différence, pour les matheux)

Si son patron peut virer Michel, et qu'au pire ça lui coûtera 25 000 euros aux prud'hommes, après 10 mois il se sera remboursé, puis il économisera 50% de salaire chaque mois avec Sarah.

Michel est comme un c...

En clair, c'est une incitation financière à la délinquance patronale :

si le
montant
des indemnités
pour un licenciement
abusif est inférieur aux

économies
de salaires

alors autant
prendre le
"risque" de
licencier sans
motif et de
remplacer par
quelqu'un
de moins cher.



Le gouvernement a inventé le

licenciement
lowcost!

Or, si le système actuel donne un **coût prohibitif** aux licenciements infondés, c'est pour éviter les abus.



Avec les
ordonnances,
finies les conneries !

Avec le système de **forfait licenciement** ça va donc devenir rentable pour des entreprises de se mettre volontairement hors la loi.



attendez !
c'est pas fini. y'a mieux

Même les
licenciements
discriminatoires
sont concernés
par le
plafonnement
des
indemnités



discriminatoire (n.f.) :
quand, vraiment,
c'est abusé



En termes légaux,
ça veut dire que des
catégories de personnes
sont plus souvent ciblées,
et que c'est vraiment grave
abusé.



Aujourd'hui,
si un employeur licencie
pour motif discriminatoire,
on dit, dans le langage juridique,
qu'il prend cher*



* Bon ok, on dit pas vraiment ça,
mais ça serait tellement mieux.

Parce qu'en effet, ça peut
lui coûter très cher en cas
de condamnation :

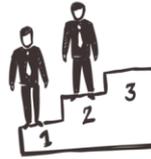
au **minimum 1 an**
de salaire brut d'indemnités.

Et ça peut monter
à beaucoup beaucoup plus...
pas de plafond...
pas de maximum...

Enfin, pour l'instant.

Surprise !

Après les ordonnances
les indemnités en cas de
licenciement pour motif
discriminatoire seront plafonnées
comme les autres !



1 an ou moins d'ancienneté
1 mois de salaire max

entre 1 et 2 ans d'ancienneté
minimum 1 mois et
max 2 mois de salaire



et au delà :

entre 3 mois max
(2 ans d'ancienneté)
et 20 mois max
(plus de 30 ans d'ancienneté)

Vous vous dites qu'il faut
de tout pour faire un monde
et que vous ne risquez rien,
vous ?



C'est mignon.

Formulaire tout à fait
officiel d'évaluation
du risque de se faire virer

êtes vous :

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> trop jeune | <input type="checkbox"/> trop syndicaliste |
| <input type="checkbox"/> trop femme | <input type="checkbox"/> trop enceinte |
| <input type="checkbox"/> trop vieux | <input type="checkbox"/> trop cher |
| <input type="checkbox"/> trop malade | <input type="checkbox"/> trop handicapé |
| <input type="checkbox"/> trop "bronzé" | <input type="checkbox"/> trop grande gueule |
| <input type="checkbox"/> trop homo | <input type="checkbox"/> trop étranger |
| <input type="checkbox"/> trop moche | <input type="checkbox"/> ... |

On fait moins les malins, hein ?



Bon, continuons...

Aux yeux du Code du travail,
toutes ces cases ou presque
constituent aujourd'hui
des **motifs discriminatoires**
de licenciement.

Par exemple :

T'es trop moche,
tu dégages.



L'employeur se fait
gronder très fort
par le juge.
(On déconne,
mais à peine.)

Il y a plein d'autres motifs
discriminatoires reconnus
dans le **Code du travail**

« Il est fait rien
que pour embêter
95% des entreprises »

Muriel Pénicaud, Ministre du travail
(oui elle a vraiment dit ça)

Mais en vrai c'est fait pour
protéger 100% des gens
qui travaillent.



Juste au cas où ils se feraient
virer de manière discriminatoire.
Parce que, oui, ça existe.

Même si, entre nous, on peut
dire qu'un employeur qui licencie
pour une de ces raisons
devrait déjà cocher cette
case là :

gros con(damné)

Et encore, ça c'est en cas
de recours **ET** de victoire
aux prud'hommes.

Mais ils sont pas fous,
ils ont plein d'autres
belles idées pour
limiter les dégâts.



Pour les connaître, allez sur
ugict.cgt.fr/ordonnances
y'a un comparateur de vos droits
AVANT / APRÈS la #LoiTravailXXL

et enfin
on se voit dans la rue ?

