

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 :

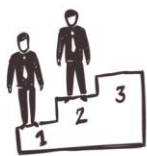
pas de minima  
pas de plafond max



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 :

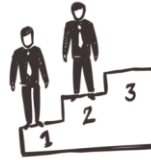
au **minimum 1 an**  
de salaire brut d'indemnités.

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](http://ugict.cgt.fr/ordonnances)  
y'a un comparateur de vos droits  
**AVANT / APRÈS** la #LoiTravailXXL

et enfin  
on se voit dans la rue ?

