

Loi Travail

Les conséquences pour les salariés

Sommaire

1. Les accords d'entreprise : Le renversement de la hiérarchie	2
2. Incertitude sur vos dates de congés payés	3
3. Licenciement économique	3
4. Délai de prévenance.....	5
5. Accords de maintien de l'emploi.....	5
6. Validité des accords collectifs.....	6
7. Modulation du temps de travail.....	7
8. Fractionnement du repos.....	7
9. La durée hebdomadaire légale du travail.....	8
10. Le rôle des juges	8
11. Les PSEUDO-CONTREPARTIES	9
a. Le CPA, une coquille vide	9
b. La Garantie jeunes.....	9

Loi Travail – Les conséquences pour les salariés

www.cgtsocgen.fr

1. Les accords d'entreprise : Le renversement de la hiérarchie

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>Une loi qui encadre l'accord d'entreprise</p> <p>Il y a bien longtemps maintenant, la hiérarchie des normes en droit du travail était simple. La loi fixait les règles générales pour tous les salariés, un accord de branche ne pouvait que les améliorer, et un accord d'entreprise ne pouvait qu'améliorer les dispositions prévues par l'accord de branche. Il y avait une hiérarchie claire entre la loi, les accords de branche et les accords d'entreprise, et la négociation collective avait pour unique but de donner plus de droits aux salariés.</p> <p>Jusqu'à présent, cette hiérarchie était maintenue. Elle est cependant affaiblie par les nombreuses possibilités de dérogation qui ont été créées dès 1982. Ce principe se délite donc peu à peu, au fur et à mesure des réformes du droit du travail.</p> <p>Ainsi, un accord de branche ou d'entreprise peut déroger à la loi, c'est-à-dire lui être moins favorable, à condition que cela soit expressément prévu par la loi.</p> <p>Exemple : la loi précise que la rémunération des heures supplémentaires doit être majorée de 25% pour les 8 premières heures et de 50% pour les heures suivantes. Mais ce même article du code du travail indique que par accord, cette augmentation peut être moindre : l'accord peut réduire la majoration à 10% (minimum fixé par la loi).</p> <p>De la même manière un accord d'entreprise peut, depuis 2004, être moins favorable qu'un accord de branche, sauf sur 4 thèmes précis, et sauf si l'accord de branche le lui interdit expressément.</p> <p>Exemple : l'accord de branche fixe la majoration des heures supplémentaires à 20% mais ne ferme pas la possibilité pour l'accord d'entreprise de « faire moins bien » (il n'est pas verrouillé). Un accord d'entreprise peut alors fixer cette majoration à 10%.</p>	<p>L'accord d'entreprise dicte sa loi</p> <p>La partie temps de travail est la première à être refondée. Elle dessine donc ce que sera le futur Code du travail. Sur ce sujet, les modifications portées par le projet de Code du travail vont encore plus loin dans la logique initiée en 1982, puisque la hiérarchie traditionnelle entre les normes a disparu : on passe du système de la dérogation à celui de la suppléativité. Il n'est plus question de dérogation à la norme supérieure, mais du renversement de la hiérarchie.</p> <p>Cela veut dire que désormais, pour la plupart des sujets, ce sont les accords d'entreprise qui fixent les règles, de manière totalement autonome. Les accords de branche, qui ne peuvent plus contenir de clause de verrouillage, ne sont applicables que s'il n'y a pas d'accord d'entreprise, et la loi n'est applicable que s'il n'y a pas d'accord de branche. La loi est donc supplétive. On part du bas pour aller vers le haut.</p> <p>Exemple : pour les heures supplémentaires, le projet de loi prévoit que « Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, une convention ou un accord de branche prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux ne peut être inférieur à 10 % ».</p> <p>En pratique, cela signifie que si :</p> <ul style="list-style-type: none">la loi prévoit un taux de majoration de 25% pour les 8 premières heures, puis un taux de 50%l'accord de branche prévoit 50 % pour toutes les heures supplémentairesl'accord d'entreprise prévoit un taux de 10% pour toutes les heures supplémentaires <p>Les salariés voient leurs heures supplémentaires majorées uniquement de 10%.</p>	<p>C'est l'accord d'entreprise qui s'applique prioritairement, il fixe les normes de manière autonome sans se soucier de ce que prévoient l'accord de branche ou la loi. L'accord de branche n'a plus de moyen de s'imposer sur l'accord d'entreprise.</p> <p>Chaque entreprise a donc ses propres règles ce qui complique le contrôle de l'inspecteur du travail et du juge.</p>

Loi Travail – Les conséquences pour les salariés

www.cgtsocgen.fr

2. Incertitude sur vos dates de congés payés

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>Accord : Un accord de branche ou d'entreprise peut fixer le début de la période de référence de prise des congés, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur, les reports de congés dans certains cas</p> <p>Absence d'accord : En l'absence d'accord collectif, c'est l'employeur qui fixe ces points, après avis des délégués du personnel (DP) et du comité d'entreprise (CE) et en fonction des usages</p> <p>Modification des dates de congé : Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent pas être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ</p> <p>Fractionnement des congés : Lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés ne peut avoir lieu que sur avis conforme des DP, ou avec l'agrément des salariés. Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise</p>	<p>Accord : Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut de branche, pour fixer, la période de prise des congés, l'ordre des départs, les délais de modification des congés par l'employeur</p> <p>Absence d'accord : Le CE, et à défaut les DP, donnent leur avis lorsqu'en l'absence d'accord collectif l'employeur fixe ces points</p> <p>Modification des dates de congé : Un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, fixe le délai que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départ en congés. Possibilité de fixer par accord sans qu'il ne soit prévu de délai minimum, le délai que doit respecter l'employeur pour modifier la date de congé d'un salarié</p> <p>Fractionnement des congés : Lorsque l'entreprise ferme, le fractionnement des congés peut avoir lieu sans qu'il ne soit nécessaire de recueillir l'avis conforme des DP, ni l'accord des salariés. Des dérogations aux règles de fractionnement des congés peuvent être prises par accord d'entreprise, à défaut par un accord de branche</p> <p>Voir l'article 2 du projet de loi travail (Art L. 3141-15 et suivants)</p>	<p>Si l'accord d'entreprise prévoit que votre employeur peut modifier vos dates de congés 2 jours avant le départ, bonjour l'angoisse. Vous pouvez être contraints d'annuler vos vacances (billets d'avion, réservation d'hôtel, excursion en bateau) au dernier moment ! Ce sont vos enfants qui vont être contents !</p>

3. Licenciement économique

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>Il y a 4 motifs possibles pour un licenciement économique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existence de difficultés économiques • Mutations technologiques • Cessation totale d'activité • Réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité <p>(article L.1233-3 du Code du travail)</p> <p>En cas de contestation d'un licenciement pour motif économique, le juge doit apprécier la réalité du motif invoqué par l'employeur à l'appui de son licenciement. Il a donc le pouvoir de contrôler si les difficultés économiques existent et sont suffisamment graves pour justifier un licenciement.</p> <p>Périmètre d'appréciation du motif économique : Pour l'appréciation de la réalité du motif économique, les juges tiennent compte de l'appartenance ou non de l'entreprise à un groupe. En effet, si l'entreprise appartient à un groupe, la réalité des difficultés économiques sera appréciée dans le secteur d'activité concerné par le</p>	<p>La loi reprend les 4 motifs de licenciement économique déjà existants, mais donne une définition des difficultés économiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaire • soit des pertes d'exploitation pendant plusieurs mois • soit par une importante dégradation de la trésorerie • soit par une baisse de l'excédent brut d'exploitation • soit par tout élément de nature à justifier de ces difficultés <p>Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :</p> <p>Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés</p> <p>Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante</p>	<p>Création d'une liste de critères extrêmement peu contraignants permettant de considérer comme réelles et sérieuses les difficultés économiques. Ce sont des critères qui n'étaient pourtant pas admis par la jurisprudence</p> <p>Perte de contrôle du juge sur la réalité des difficultés économiques. Il devra simplement vérifier que les critères définis selon la taille de l'entreprise sont bien réalisés sans vérifier si la baisse du chiffre d'affaire ou des commandes engendre bien des difficultés économiques</p> <p>L'appréciation des difficultés économiques sur le seul périmètre national même quand l'entreprise appartient</p>

Loi Travail – Les conséquences pour les salariés

www.cgt socgen.fr

<p>licenciement au sein du groupe, tous pays confondus.</p> <p>Exemple : un groupe comprenant beaucoup d'entreprises en Europe, dont l'entreprise A, située en France, qui vend du textile. Si cette entreprise veut licencier pour motif économique, il faut que l'ensemble des entreprises du groupe, tous pays confondus, qui ont pour activité la vente de textile, rencontrent des difficultés économiques.</p>	<p>salariés</p> <p>Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés</p> <p>Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus</p> <p>La loi fixe un nouveau périmètre d'appréciation du motif économique : le projet de loi revient sur le périmètre d'appréciation des difficultés économiques en le restreignant au territoire français.</p> <p>Voir l'article 30 du projet de loi travail</p>	<p>à un groupe multinational permettra à un groupe prospère de licencier en France. Le projet de loi rectificatif précise que le juge pourra vérifier que le groupe n'a pas délibérément organisé les difficultés économiques. Cet ajout n'est qu'une illusion quand on sait que ce type de fraude est quasiment impossible à prouver en justice. Il devient facile « d'organiser » les difficultés économiques d'une filiale en France pour qu'elle puisse licencier.</p> <p>En pratique, cela signifierait qu'une entreprise de 20 salariés qui rencontrerait une baisse des commandes pendant 2 trimestres consécutifs pourrait licencier ses salariés pour motif économique quand bien même son chiffre d'affaire serait toujours élevé ! Les bénéfices élevés n'empêchent donc pas de licencier pour motif économique. Cela réduit aussi considérablement le rôle des juges, qui ne pourront plus apprécier la réalité du motif économique, et devront seulement vérifier que les critères définis par la loi sont bien réalisés.</p>
--	---	--

Loi Travail – Les conséquences pour les salariés

www.cgtsocgen.fr

4. Délai de prévenance

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>Astreinte : Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié doit être prévenu 15 jours avant ses périodes d'astreinte</p> <p>Modulation du temps de travail : Sauf accord d'entreprise, ou à défaut d'accord de branche prévoyant une durée différente, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est de 7 jours</p> <p>Salariés à temps partiel : Les modifications des horaires du salarié à temps partiel doivent lui être notifiées au moins 7 jours à l'avance, mais par accord de branche étendu ou accord d'entreprise, ce délai peut être différent, sans être inférieur à 3 jours ouvrés</p>	<p>Astreinte : Les salariés sont informés de leurs périodes d'astreinte dans un « délai raisonnable », ce n'est qu'en l'absence d'accord qu'un décret fixera ce délai.</p> <p>Modulation du temps de travail : Les salariés sont prévenus dans un « délai raisonnable » de tout changement dans la répartition de la durée du travail, ce délai peut être déterminé par accord. Ce n'est qu'en l'absence d'accord que le délai de sept jours s'appliquera.</p> <p>Salariés à temps partiel : Priorité à l'accord d'entreprise, à défaut un accord de branche étendu, pour déterminer le délai de prévenance en cas de modification des horaires d'un salarié à temps partiel, avec un plancher de 3 jours ouvrés.</p> <p>Modulation : voir l'article 2 du projet de loi travail (Art. L. 3121-40, L. 3121-42 et Art. L.3121-45)</p> <p>Temps partiel : voir l'article 2 du projet de loi travail (Art. L. 3123-11 et L. 3123-24)</p> <p>Astreinte : voir l'article 2 du projet de loi travail (Art. L. 3121-8, L. 3121-10 et L. 3121-11)</p>	<p>Pour les astreintes et la modulation, le renvoi à un « délai raisonnable » suscite des inquiétudes car cette formulation n'est pas précise et peut dépendre des circonstances. Les salariés ne sont donc jamais certains que leur employeur ne va pas les appeler pour les faire travailler.</p> <p>Pour les salariés à temps partiel, ce n'est qu'à défaut d'accord que le délai actuellement en vigueur de 7 jours réapparaît. La stratégie du gouvernement est de mettre en avant la négociation collective avec un plancher de 3 jours pour encourager les négociations à minima.</p>

5. Accords de maintien de l'emploi

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>La loi de sécurisation de l'emploi a créé les accords de maintien de l'emploi qui peuvent être conclus en cas de « graves difficultés économiques conjoncturelles dans l'entreprise »</p> <p>La situation de l'entreprise fait l'objet d'un diagnostic avec les organisations syndicales</p> <p>L'employeur prend l'engagement de maintenir les emplois pendant la durée de validité de l'accord (il peut être condamné au versement de dommages et intérêts s'il ne respecte pas ses engagements). Cela étant, il peut suspendre l'accord afin de procéder à des licenciements</p> <p>En contrepartie de cet engagement à maintenir les emplois, les salariés voient leur temps de travail augmenté, leur rémunération baissée (dans la limite du SMIC horaire plus 20%), l'organisation de leur temps de travail bouleversée, etc...</p> <p>Un expert-comptable peut être mandaté par le CE pour aider les organisations syndicales dans l'analyse du diagnostic et dans la négociation</p> <p>Les dirigeants de l'entreprise, les mandataires et actionnaires, sont également censés faire</p>	<p>APE (accord de préservation de l'emploi) et ADE (accord de développement de l'emploi)</p> <p>Même si l'entreprise n'a aucune difficulté particulière elle peut conclure des accords en vue de la préservation ou de développement de l'emploi</p> <p>Ces accords peuvent augmenter le temps de travail, modifier l'organisation du travail, modifier la rémunération globale (seule la rémunération mensuelle ne peut pas être diminuée), etc...</p> <p>Ces accords s'imposent aux contrats de travail</p> <p>Tout refus du salarié d'appliquer les conditions définies par l'accord se solde par un licenciement d'un nouveau genre, il repose sur une cause réelle et sérieuse et doit être prononcé selon les modalités de la procédure applicable aux licenciements individuels pour motif économique.</p> <p>Les négociateurs peuvent recourir à un expert-comptable</p> <p>Ces accords sont conclus pour une durée déterminée, à défaut de précision dans l'accord, elle est de 5 ans.</p> <p>Voir l'article 11 du projet de loi travail (Art L. 2254-2)</p>	<p>Ces accords s'ajoutent aux accords de maintien de l'emploi.</p> <p>Les APE et ADE n'ont pas être justifiés par des difficultés économiques, ni par aucune autre difficulté</p> <p>La loi décrète que le licenciement qui fait suite au refus du salarié de se voir appliquer un ADE ou APE, a une cause réelle et sérieuse (le licenciement est donc par principe justifié), ce qui prive les juges de leur droit de contrôler si le licenciement est justifié, et va à l'encontre de la convention 158 de l'OIT.</p>

Loi Travail – Les conséquences pour les salariés

www.cgtsocten.fr

<p>des efforts Ces accords sont valables pour une durée de 5 ans maximum Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application de l'accord (par exemple parce qu'il est bien moins bon que leur contrat de travail), leur licenciement repose sur un motif économique et a une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique (mais avec des obligations patronales en moins) quel que soit le nombre de salarié licenciés</p>		
--	--	--

6. Validité des accords collectifs

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, ainsi qu'à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.</p>	<p>Référendum d'entreprise La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à : Sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives Lorsque les organisations syndicales majoritaires sont opposées au texte, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives peuvent signer l'accord. Et ces organisations, ayant remporté plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, peuvent, dans le délai d'un mois, demander la tenue d'un référendum pour valider l'accord. Si, dans un délai de 8 jours après la demande, les organisations signataires sont toujours minoritaires, le referendum se déroule dans les 2 mois. Le vote des salariés est organisé par l'entreprise et peut prendre la forme d'un vote électronique (si un protocole conclu avec les organisations signataires le prévoit). L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Ces dispositions entrent en application le 1er janvier 2017 s'agissant des accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés et les APE-ADE. Puis, un rapport d'évaluation sera remis au parlement afin d'étudier la possibilité d'étendre ce mode de validation à tous les accords collectifs. Voir l'article 10 du projet de loi travail (Art L. 2232-12)</p>	<p>La mise en place d'accords majoritaires est une avancée, cependant elle est largement remise en cause par la création d'un référendum Le référendum est une façon de contourner les organisations syndicales majoritaires, qui ne pourront plus s'opposer aux accords Il s'agit d'une façon d'opposer les salariés et leurs représentants Le référendum permet de faire peser la pression directement sur les salariés, c'est un outil parfait pour exercer le chantage à l'emploi : « si vous ne validez pas l'accord, nous licencierons ! ». La représentation syndicale a notamment pour objectif de ne pas permettre une confrontation directe entre l'employeur et ses salariés.</p>

7. Modulation du temps de travail

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>La modulation est un mécanisme qui permet de caler la durée de travail des salariés sur l'activité de l'entreprise. Votre durée et vos horaires de travail sont donc susceptibles d'évoluer d'une semaine sur l'autre. Cela permet à l'employeur de reporter le paiement de vos heures supplémentaires, voire de ne pas vous les payer.</p> <p>Exemple : plus de 35h en semaine A – moins de 35h en semaine B : pas de paiement d'heures supplémentaires sur la période A+B.</p> <p>Par accord : Le maximum possible par accord est une annualisation du temps de travail</p> <p>Sur décision unilatérale : Le maximum possible sur simple décision de l'employeur est une modulation sur 4 semaines du temps de travail</p> <p>Délai de prévenance : Sauf accord d'entreprise, ou à défaut de branche, prévoyant une durée différente, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaire de travail est de 7 jours.</p>	<p>Par accord d'entreprise : la modulation peut se faire sur une année</p> <p>Par accord de branche : La modulation peut porter sur une période de référence allant jusqu'à 3 ans. Cela signifie que vous devez attendre 3 ans pour que vos heures supplémentaires vous soient payées en totalité</p> <p>Par décision unilatérale : L'employeur peut, par décision unilatérale, prévoir une modulation du temps de travail sur 9 semaines</p> <p>Délai de prévenance : Les salariés seront prévenus dans un « délai raisonnable » de tout changement dans la répartition de la durée du travail, un accord collectif pourra fixer ce délai.</p> <p>Voir l'article 2 du projet de loi travail (L. 3121-39 et s.)</p>	<p>Les modulations sont maintenant possibles sur 3 ans !</p>

8. Fractionnement du repos

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>Le droit européen comme le droit français impose que chaque salarié bénéficie de 11 heures de repos quotidiennes consécutives. Cela est valable pour tous les salariés, cadre ou non cadre, en télétravail ou pas</p>	<p>Le gouvernement a légèrement reculé sur cette question puisqu'elle fera maintenant l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Il semble que le gouvernement ne fasse que retarder la possibilité pour l'employeur de fractionner le repos de ces salariés.</p> <p>Voir l'article 26 du projet de loi travail</p>	<p>La santé des salariés et leur droit au temps libre sont largement remis en cause par cette disposition</p>

Loi Travail – Les conséquences pour les salariés

www.cgtsocgen.fr

9. La durée hebdomadaire légale du travail

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>La durée légale du travail est de 35 heures. Cependant, il existe de nombreuses possibilités offertes aux employeurs pour dépasser cette durée, la durée hebdomadaire maximale étant de 60 heures. En effet :</p> <p>Il est possible d'augmenter à 60 heures la durée hebdomadaire du travail, en cas de circonstances exceptionnelles entraînant un surcroît temporaire de travail</p> <p>Cette dérogation n'est possible que sur autorisation de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), après rapport de l'inspecteur du travail et avis du CE, à défaut des DP</p> <p>Le Direccte détermine la durée de la dérogation</p>	<p>La possibilité de travailler 60h par semaine est maintenue en cas de circonstances exceptionnelles Il faut une autorisation de l'autorité administrative Les modalités sont fixées par décret</p> <p>La dérogation peut durer aussi longtemps que durent les circonstances exceptionnelles</p> <p>Voir l'article 2 du projet de loi travail (L. 3121-19 et L.3121-20)</p>	<p>La durée de la dérogation n'est plus contrôlée par l'autorité administrative et n'est donc plus strictement limitée dans le temps</p>

10. Le rôle des juges

ACTUELLEMENT	SI LA LOI PASSE	BILAN
<p>Les juges sont libres de déterminer l'indemnité qu'ils vont allouer au salarié dont le licenciement sera jugé injustifié, en fonction de sa situation (âge, charge de famille, employabilité ...). Le Code du travail précise cependant que le salarié qui a plus de deux ans d'ancienneté, et qui travaille dans une entreprise de plus de 11 salariés bénéficiera d'une indemnité qui ne peut pas être inférieure à 6 mois de salaire.</p>	<p>Les juges ont les mains liées ! Ils ne sont plus libres de décider du montant des indemnités allouées au salarié s'ils jugent son licenciement injustifié. Le barème, qui devait être obligatoire, devient indicatif. Cependant, au regard de la composition paritaire des conseils de prud'hommes (moitié salariés – moitié employeurs) et de son caractère de juridiction de compromis, le barème aura tendance à s'imposer. Il est très peu probable que les représentants des employeurs acceptent d'attribuer une indemnité supérieure à celle prévue par le barème.</p> <p>Voici dans le détail ce que prévoit ce barème concernant les indemnités :</p> <p>Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à deux ans : trois mois de salaire</p> <p>Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins deux ans et de moins de cinq ans : six mois de salaire</p> <p>Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins cinq ans et de moins de dix ans : neuf mois de salaire</p> <p>Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est d'au moins dix ans et de moins de vingt ans : douze mois de salaire</p> <p>Si l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est supérieure à vingt ans : quinze mois de salaire.</p>	<p>Ces barèmes sont très bas et sont insuffisants à réparer le préjudice des salariés.</p>

11. Les PSEUDO-CONTREPARTIES

a. Le CPA, une coquille vide

Sous couvert de parcours professionnels individualisés, le projet de loi renvoie à l'individualisation des moyens par le biais de l'objet même de compte.

Un compte qui capitaliserait uniquement des droits, sans collecte ni moyens dédiés supplémentaires, serait alors un compte virtuel pour des droits virtuels.

L'expérience du DIF (droit individuel à la formation) a été exemplaire de ce point de vue. Seuls les entreprises ou branches dans lesquelles la CGT avait gagné un rapport de force conséquent ont pu rendre ce droit effectif.

b. La Garantie jeunes

Pour désamorcer les mouvements de jeunesse, le Premier ministre annonce la généralisation de la « garantie jeunes » qui va, en théorie, concerner les jeunes sans qualification reconnue sans emploi ou nouvelle formation, soit potentiellement 900 000 personnes).

La « garantie jeunes » existe déjà au stade de l'expérimentation dans plusieurs départements et figure dans le projet de loi actuel « Egalité et citoyenneté » (Article 18) présentée au Conseil des ministres du 6 avril 2016. Son élargissement à l'ensemble des départements est programmé de façon progressive en dehors de la loi travail.