

## Prendre position contre les faux licenciements économiques,

Le code du travail et la jurisprudence actuelle ne permettent pas de distinguer dans les licenciements pour motifs économiques.

1. Le véritable licenciement économique caractérisé par une perte de chiffre d'affaire, de marchés la survenance de circonstances qui rendent l'équilibre et la viabilité de l'entreprise, faute de restructuration, comme compromis à court de terme. Les très nombreuses PME de France connaissent ce scénario.

Dans ces cas, Le MODEM préconise une généralisation du chômage partiel, des aménagements des charges structurelles de fonctionnement des entreprises pour permettre de limiter les licenciements pour motifs économiques mais les accepte avec leur conséquence et leur coût pour la collectivité.

Le MODEM prend position pour dénoncer et tirer les conséquences des faux licenciements économiques.

2. Il dénonce les faux licenciements économiques, ceux qui sont pris par l'entreprise pour délocaliser, accroître des marges rémunérer l'actionariat alors que les entreprises unité de production sont viable, ne perdent pas d'argent. Il s'agit de licenciements à l'initiative de l'employeur.

Le MODEM préconise une législation très ferme en instituant une indemnité légale de licenciement renforcée, pour toute rémunération inférieur à 2000 E mensuel.

- Egale à 3 000 Euros pour tout C D I inférieur à 2 ans d'ancienneté
- Egale à 7 500 Euros pour tout C D I après 2ans d'ancienneté, augmente de 1 000 Euros par an, jusqu'à 5 ans d'ancienneté
- Egale à 15. 000 Euros par an après 5 ans d'ancienneté, augmente de 2000 Euros par an jusqu'à 10ans.
- Après 10 ans d'ancienneté, une indemnisation de 3.000 €uros par an jusqu'à 20 ans. Une indemnisation après 20 ans d'ancienneté augmentée de 4.000 €uros par année d'ancienneté acquise.

Dans ces cas de faux licenciements économiques à l'initiative de l'employeur. Le groupe auquel appartient l'entreprise concerné devra reprendre en sus le coût de 6 mois de formation reconversion professionnelle choisie par le salarié.

### Il s'agit :

- 1) De rendre dissuasif ce type de licenciement qui est un coût transfert à la charge de la collectivité, dans la perspective d'augmenter les marges du groupe concerné
- 2) De donner les moyens au personnel victime de ces choix stratégiques de rebondir dans leur parcours personnel et professionnel

Rosalie KERDO et Dominique CHAMBON  
Pour les fédérations MODEM DROME et ARDECHE