

## Améliorations à apporter au CDD et au CDI

Par **laurajoli**, le **05/05/2018** à **16:08**

Bonjour,

Si l'on révisait le CDD et le CDI, quelles améliorations y apporteriez-vous ?

Par **Isaac Sun**, le **05/05/2018** à **16:39**

Bonjour,

Spontanément je pense à ça :

Concernant le CDD : un retour en arrière avec une limitation légale du nombre de recours

Concernant le CDI : rien à signaler

Pour les 2 : une meilleure prise en charge par l'assurance chômage notamment en cas de démission (mais ça dépasse le cadre du contrat de travail en lui-même).

Par **Isidore Beautrelet**, le **06/05/2018** à **08:01**

Bonjour

Je rejoins Isaac Sun.

Dans quel cadre posez-vous cette question ?

Par **Sismic**, le **06/05/2018** à **14:44**

De plus grandes indemnités pour dissuader le licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui aujourd'hui, ne dissuade plus grand monde ...

Par **Isidore Beautrelet**, le **06/05/2018** à **14:47**

Bref, tout l'inverse de ce qu'a fait Macron [smile3]

Par **laurajoli**, le **06/05/2018** à **15:38**

Bonjour,

Merci pour vos réponses. Lors d'un cours, nous parlions des ordonnances Macron avec notre professeur, et il nous a posé cette question, ce sujet m'intéresse beaucoup mais il est vrai que mes connaissances en droit du travail sont limitées, c'est pour cette raison que j'avais besoin d'avis.

Par **Isaac Sun**, le **06/05/2018** à **16:10**

Moi j'ai une question d'ouverture pour vous et votre professeur. Est-ce que les contrats de travail ont encore de l'intérêt au vu du nouvel article L2254-2 du code du travail ?

[url=

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A804CA7A2B292FDD4289BF1E030FCD>

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=A804CA7A2B292FDD4289BF1E030FCD>

Par **Lorella**, le **10/05/2018** à **13:09**

Concernant la rupture anticipée du CDD par le salarié : il peut le faire notamment s'il a trouvé un emploi en CDI.

Je propose qu'il puisse partir aussi s'il trouve un CDD ou intérim plus intéressant (durée du contrat, temps de travail, salaire). Mais là je rêve.

Par **Isidore Beautrelet**, le **10/05/2018** à **13:25**

Bonjour

@ Lorella : On a bien le droit de rêver [smile3]

Moi par exemple, je suis d'avis qu'une entreprise qui ferme un site en France pour délocaliser à l'étranger, doit prendre en charge sur ses propres deniers, les indemnités chômage des salariés licenciés. De plus, à la fin des droits chômage, l'entreprise devra verser à ses anciens salariés une indemnité équivalente au RSA tant qu'ils n'ont pas retrouvés un emploi. De leur côté les anciens salariés devront rechercher activement un emploi.

S'ils trouvent un travail moins payés, l'entreprise devra leur verser une indemnité égale à la différence de salaire.

S'ils trouvent un travail dans une autre ville, l'entreprise devra prendre en charge les frais d'installations.

Je tiens à préciser que je ne suis pas du tout mais alors pas du tout communiste ou consort. C'est juste que je trouve que ce serait un moyen radical pour lutter contre la délocalisation. Une entreprise qui pense faire des économies en délocalisant devra bien réfléchir.

Par **Lorella**, le **10/05/2018** à **17:12**

Normalement une entreprise doit prévoir ses besoins en nombre et en compétences sur plusieurs années. C'est ce que l'on appelle la GPEC. Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences. Cela doit permettre la préparation des salariés, dont le poste est menacé, à des nouvelles fonctions ou métiers par la formation. Il vaut mieux prévenir que guérir.

Par **Isidore Beautrelet**, le **11/05/2018** à **07:49**

Bonjour

En effet c'est une bonne chose !

Que penses-tu de ma mesure anti-délocalisation ?

Par **Lorella**, le **11/05/2018** à **10:51**

Les entreprises vont dire : mais on cotise chaque mois pour le chômage.

Je ne sais pas s'il existe actuellement des sanctions pour les entreprises qui ferment et délocalisent leur activité vers des pays à bas coût.

On pourrait prendre des mesures pour mieux encadrer les aides, subventions à tout niveau qui sont octroyées aux entreprises, en instaurant une clause de remboursement si délocalisation selon un délai de tant d'années.

Par **Lorella**, le **11/05/2018** à **11:02**

Autre idée à propos des périodes d'essai.

La période d'essai peut être rompu librement par l'employeur ou le salarié. Mais cela reste un leurre, parce que le salarié qui prend l'initiative de rompre une période d'essai ne peut pas prétendre à des allocations chômage même s'il a cumulé suffisamment d'heures de travail :

c'est considéré comme une démission pour Pole Emploi.

Ma proposition : considérer la rupture de période d'essai comme une démission légitime.

Les ruptures conventionnelles permettent aux salariés d'ouvrir des droits au chômage (à condition évidemment d'avoir travaillé un certain nombre d'heures).

Par **Isidore Beautrelet**, le 11/05/2018 à 12:08

Bonjour

[citation] Ma proposition : considérer la rupture de période d'essai comme une démission légitime. [/citation]

En voilà une bonne idée !

Cependant, il faudra peut-être faire attention aux possibles abus.

Par **Isidore Beautrelet**, le 11/05/2018 à 13:19

Salut Kern ça va

[citation] je ne connais aucun chef d'entreprise qui embauche pour licencier, embaucher c'est faire participer des hommes à un projet commun et c'est vraiment génial. [/citation]

Je suis entièrement d'accord avec toi.

Et c'est vrai qu'on a parfois tendance à tomber dans le "tous pourri" alors que de nombreux chefs d'entreprise font les choses bien et se battent tous les jours.

PS : j'en profite pour te rappeler mon petit problème avec la balise [A LIRE] qui ne fonctionne pas [smile3]

Par **Lorella**, le 11/05/2018 à 14:40

Les 1 % d'employeurs : je ne sais pas si ce chiffre est réel. Mais il faut voir le nombre de salariés touchés. Ce midi j'entendais l'interview de salariés d'une entreprise connue, passée à Cash investigation. Rien n'a changé, ils travaillent toujours dans des mauvaises conditions. Depuis ce reportage, j'ai boycotté ce magasin.

Pour les abus de rupture de période d'essai, il suffit de les limiter dans le temps. Par exemple 1 par an.

Par **Isaac Sun**, le **11/05/2018** à **16:50**

"la limitation des indemnités prud'homale est une bonne chose."

On limite l'indemnité en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, donc des licenciements par nature illégitime. Je ne vois pas pourquoi on devrait faire preuve de clémence envers de tels comportements mais ce n'est qu'un avis personnel.

Par **Lorella**, le **11/05/2018** à **19:31**

Le barème des indemnités prud'homales ne permet pas aux juges d'apprécier le préjudice réel subi. Il tient compte uniquement de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié. Mais d'autres facteurs entrent en compte : le marché du travail dans le bassin d'emploi, l'âge du salarié, sa qualification.

Par **Isaac Sun**, le **11/05/2018** à **22:09**

C'est difficile de trouver un compromis entre ces deux principes directeurs que sont le droit à l'emploi et à sa protection, et le droit à la liberté d'entreprendre. Honnêtement plus j'y réfléchis, plus j'ai de mal à prendre position alors qu'auparavant j'avais tendance à être plutôt du côté "pro salarié" avec une certaine modération tout de même.

Assouplir le licenciement c'est une bonne chose pour encourager le développement des affaires. En tant qu'entrepreneur vous pointez la lourdeur d'un processus de licenciement qui pourrait être plus optimisé, et je vous rejoins sur ce point. Je pense que vous êtes le mieux placé d'entre-nous pour en témoigner.

Toutefois, si on met de côté l'aspect raisonnable ou non d'une barémisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse, sur l'aspect du droit on ne peut pas trouver ce dispositif cohérent.

En présence d'un licenciement qui s'effectue hors cadre légal, l'employeur cause un préjudice "injustifié". On a grand principe du droit qui est la réparation intégrale du préjudice causé à autrui, et sur ce point je pense que le système du barème est totalement indéfendable surtout lorsqu'on compare avec les anciens textes.

Dorénavant le maximum auquel on peut prétendre correspondant au minimum autrefois garanti, tout est tiré vers le bas.

Par **Isidore Beautrelet**, le **12/05/2018** à **08:34**

Bonjour

[citation] j'avais tendance à être plutôt du côté "pro salarié" avec une certaine modération tout de même. [/citation]

Pareil pour moi et sans modération. On a tous eu notre période communiste [smile3]

Je rejoins globalement ce que dit Isaac Sun. D'un point de vu purement juridique le plafonnement des indemnités n'est pas satisfaisant notamment du fait de la réparation intégrale du préjudice.

Après d'un point de vue économique, cela rassure les entreprises qui savent à quoi s'attendre.

Par **Lorella**, le **12/05/2018** à **11:35**

Ce qui me préoccupe le plus c'est le motif du licenciement. Avant s'il n'était pas précis, le licenciement était automatiquement considéré non réel et sérieux. Maintenant l'employeur peut dans un premier temps notifier le licenciement sans motiver précisément la cause et dans un 2nd temps apporter des précisions ou non. Cela sera vu comme une irrégularité de procédure dont l'indemnité sera limitée à un mois de salaire. Je me demande ce que cela va donner au niveau des CPH. Un licenciement doit être raisonné et non une décision prise sur un coup de tête.