

ACCORD INTERPROFESSIONNEL MEDEF SYNDICATS

LA POSITION DU SAF

Le Syndicat des Avocats de France regroupe en son sein la plupart des avocats qui ont fait le choix d'assurer la défense des salariés, de leurs organisations et institutions représentatives.

A ce titre, sa commission de droit social a procédé à l'analyse de l'accord interprofessionnel récemment conclu.

Le SAF n'entend pas porter de jugement ou d'appréciation sur les raisons qui ont amené un certain nombre d'organisations syndicales à accepter les termes de cet accord mais il est de son devoir en sa qualité de syndicat d'avocats engagés de s'inquiéter sur l'évolution du droit social déjà grandement mis à mal depuis 2004 et sur les conséquences que pourra avoir la traduction législative de ce texte.

La négociation collective participe de l'équilibre des rapports sociaux sous réserve qu'il s'agisse d'une véritable négociation.

Dans le cas présent, il est patent que les organisations syndicales de salariés ont négocié sous la menace des pouvoirs publics et notamment sous celle de l'introduction d'un contrat unique de travail bouleversant toutes les règles en vigueur.

Faire participer les partenaires sociaux à l'élaboration de la Loi dans de telles conditions n'est pas vecteur de démocratie sociale.

A n'en pas douter cet accord n'est qu'une étape. Il faut encore attendre la Loi pour comprendre tout ce que l'accord ne dit pas. Il faut aussi mesurer, au-delà de ce que cet accord contient, tout ce qu'il révèle. Particulièrement, il faut évaluer les effets concrets de la démarche de « sécurisation des parcours ».

Sans prétendre à l'exhaustivité, le SAF tient à rappeler un certain nombre de principes sévèrement battus en brèche par cet accord :

1°) Une mise à l'écart du juge et de l'avocat

L'accord contient de multiples dispositions qui, sous couvert de négociation et de sécurisation témoignent d'une volonté d'écarter le juge du contrôle des contrats de travail et de leur rupture.

Le patronat attaque les quelques règles progressistes du droit du travail alors qu'il pratique à grande échelle la précarité, avec des sanctions inadaptées et insuffisantes (telle la requalification du CCD en CDI qui n'est qu'indemnisée par des dommages et intérêts sans reprise de la relation contractuelle qui n'aurait jamais dû être rompue...).

Or le juge n'est pas source d'insécurité, il est le garant de l'exercice des droits et des libertés. Sans accès au juge et sanction possible de la violation des droits du salarié, il n'est plus de droit du travail.

- *la procédure de rupture négociée du contrat travail :*

Soumise au seul contrôle du directeur départemental du travail, elle ne permettra pas, compte tenu des moyens dont dispose cette autorité administrative, un contrôle de la réalité du consentement du salarié, partie la plus faible dans la négociation de la rupture.

L'existence d'une décision administrative validant l'accord posera ensuite une difficulté procédurale majeure concernant la juridiction susceptible d'être saisie par un salarié qui met en avant les pressions qu'il a subies et qui ont vicié son consentement : s'agira-t-il du Juge Prud'homal, Juge naturel du contrat de travail, ou ce type de contentieux relèvera-t-il d'abord de la juridiction administrative ?

Le labyrinthe procédural risque de décourager plus d'un salarié.

- *la réintroduction du solde de tout compte :*

L'accord propose de rétablir le reçu pour solde de tout compte supprimé il y a quelques années en considérant que celui-ci protège l'entreprise de toute procédure s'il n'est pas dénoncé dans les 6 mois de sa signature.

Cette disposition s'ajoute d'ailleurs à la proposition de loi actuellement en discussion au Parlement tendant à ramener à 5 ans la prescription de droit commun, ce qui exclurait notamment en matière de discrimination la possibilité d'obtenir indemnisation sur la période de 30 ans antérieurement retenue.

- *la complexification de la procédure de conciliation prud'homale :*

L'accord introduit, au stade de l'audience de conciliation prud'homale une semi obligation de parvenir à un compromis même si celui-ci n'est pas forcément favorable au salarié.

Ce n'est que si le bureau de conciliation estime qu'aucun accord n'est possible qu'il pourra permettre au salarié de saisir la juridiction au fond.

Au travers de sa pensée collective et des différents colloques organisés, le SAF a toujours rappelé l'objectif de conciliation du Conseil de Prud'hommes ne devait pas céder le pas au rôle incontournable du juge prud'homal et du bureau de conciliation dans la recherche des preuves, et de l'instruction préalable du dossier .

Cette stratégie sera grandement mise à mal par des nouvelles dispositions.

- *le plafonnement des indemnités de rupture et l'élargissement du contrôle :*

L'accord contient une invitation non encadrée faite au législateur pour instaurer certains plafonds d'indemnisation dans les entreprises de moins de 10 salariés ou pour les salariés de moins de deux ans d'ancienneté mais surtout un **plafond** de l'indemnité allouée en cas de licenciement abusif ce qui est contraire à tous les principes et notamment à celui selon lequel un dommage subi doit intégralement être réparé.

Par ailleurs, l'accord invite le législateur à permettre au Juge de contrôler la cause du licenciement au-delà même des termes de la lettre de licenciement, ce qui constitue une régression par rapport à la jurisprudence patiemment construite depuis 1973.

- *la crainte du conseil :*

Le projet de rupture négociée, permet à l'employeur de se faire assister de la personne ou du conseil de son choix alors que le salarié ne pourra se faire assister que par un délégué ou un conseiller du salarié ; l'avocat est exclu pour le salarié mais permis pour l'employeur....

2°) Un bouleversement des acquis et des droits fondamentaux des salariés :

Le processus de contournement du code du travail a déjà été enclenché par différents actes législatifs intervenus depuis 2004.

Un des fondements du code du travail est le « principe de faveur ».

Celui-ci est simple à énoncer : une convention collective ou un accord de branche ou d'entreprise ne pouvait contenir de dispositions moins favorables au salarié que la loi.

De même, le contrat de travail ne pouvait non plus déroger dans un sens défavorable au salarié aux dispositions conventionnelles.

Déjà la loi a introduit de multiples domaines dans lesquels l'accord de branche ou d'entreprise peut déroger aux règles légales (taux de majoration des heures supplémentaires, fixation du montant de l'indemnité de précarité en matière de CDD etc.)

Les nouvelles dispositions relatives au contrat à durée déterminée de mission ou à l'augmentation de la période d'essai précarisent un peu plus la relation salariale et risquent souvent d'être détournées de leur objet initial, voire, s'agissant du nouveau recours au contrat à durée déterminée, de faire l'objet d'un élargissement au-delà de la catégorie visée des ingénieurs et cadres.

Surtout, la nécessité de fixer dès la conclusion du contrat de travail la limite entre ce qui relève du pouvoir de direction de l'employeur et ce qui relève du contrat de travail donc de l'accord du salarié en cas de modification risque d'entraîner au moment de la signature du contrat, c'est à dire au moment où le salarié est encore plus en position de faiblesse, un élargissement fantastique des droits de l'entreprise quant à une modification future des relations avec le salarié.

Certes l'accord contient quelques avancées (doublement de l'indemnité légale de licenciement, possibilité de transférer après la rupture certains droits du salarié) mais que pèsent ces avancées par rapport aux formidables régressions qu'il entraînera !

Le terme même de « marché » choisi pour le titre de l'accord est révélateur .

Cet accord s'inscrit dans la droite ligne de l'idéologie économique que défendent les entreprises pour mettre en cause le droit du travail français – sa complexité, sa construction et son contenu protecteurs des salariés – l'accusant d'être responsable des difficultés rencontrées par les entreprises implantées en France comme du choix des autres sociétés de ne pas y venir ou d'en partir.

Ce postulat doit être vigoureusement combattu. Il est volontairement caricatural et réducteur.

L'idéal de « fluidité » recherché par le patronat exige de disposer d'un marché du travail parfaitement flexible, soumis aux seules fluctuations de l'activité économique et aux impératifs de régulation du marché...

Cette doctrine économique et politique exclut la dimension humaine du travail et le droit à l'emploi.

Car en fait de sécurité, il n'est assuré que celle des entreprises, qui se prémunissent du contrôle judiciaire.

Le patronat poursuit cet objectif obsessionnel de sécurité juridique, et le MEDEF est désormais le véritable agent revendicatif à tous les niveaux de négociation, au plan interprofessionnel comme dans les entreprises. Au prétexte fallacieux de développer la négociation, les employeurs recherchent en réalité l'immunité de leur pouvoir de décision.

Jusqu'à présent, le mot « sécurité » était associé à l'emploi, à la santé, et non à l'entreprise. C'est sur cette notion que le droit du travail a été construit, au fil des luttes sociales, pour compenser l'inégalité entre les parties au contrat de travail.

Le droit du travail est un droit protecteur destinée à protéger la partie la plus faible et à rétablir un peu d'égalité dans la relation salariale l'accord rétablit la fiction de l'égalité des parties tant au moment de la signature du contrat que de sa rupture ...

Le SAF déploiera toute son énergie pour que les régressions législatives induites ou suggérées par cet accord n'aient pas lieu.

Les avocats du SAF sauront dans leur pratique quotidienne, comme ils l'ont fait dans la bataille judiciaire qui a entraîné la mort de facto du CNE , résister et défendre les principes fondamentaux qui risquent d'être gravement mis à mal par la loi à intervenir.