

Syndicat de la Magistrature

Communiqué du Syndicat de la magistrature

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 : un nouveau modèle au service de la sécurisation du licenciement

Au terme de 3 mois de négociations, 3 organisations syndicales (CFDT, CFTC et CGC) et le patronat ont abouti à un accord national interprofessionnel intitulé « *pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels de salariés* », que François Hollande et le gouvernement ont dit vouloir transcrire "fidèlement" dans la loi.

Malgré certaines "avancées" saluées par les syndicats signataires visant à accorder de nouveaux droits en cas de perte d'emploi, cet accord, en facilitant les licenciements et en réduisant considérablement le contrôle du juge sur l'exécution et la rupture du contrat de travail, constitue une grave régression pour les droits des salariés et une nouvelle source de précarité.

À titre d'exemples :

- En fixant un barème d'indemnisation forfaitaire du salarié pour mettre fin à la contestation d'un licenciement, l'accord rompt avec le principe de réparation intégrale des conséquences de la perte d'emploi et dissuade le juge d'exercer son pouvoir d'appréciation sur l'étendue du préjudice réellement subi par le salarié.
- Les délais de prescription, déjà dérogatoires en droit du travail, sont encore réduits : deux ans pour saisir le juge (délai ramené à un an en cas de licenciement économique collectif), et rappels de salaires ou d'heures supplémentaires limités à une période de 3 ans (au lieu de 5 actuellement).
- L'employeur pourra imposer une réduction du temps de travail ou une diminution du salaire dans le cadre « d'accords de maintien dans l'emploi » et le refus du salarié entraînera son licenciement, dont le motif économique, présumé, ne pourra pas être contrôlé par le juge .
- Pour supprimer, encore, le contrôle du juge sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et sur le respect de la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel, l'accord organise deux procédures, alternatives, de licenciement économique collectif (10 salariés et plus sur 30 jours). La première renvoie aux institutions représentatives du personnel le soin de signer avec l'employeur un accord de méthode dont la contestation est très encadrée. La seconde attribue le pouvoir de contrôle à l'administration du travail, qui n'aura pas les moyens de l'exercer réellement dans le bref délai imparti. Au lieu d'empêcher les licenciements collectifs qui satisfont des intérêts purement financiers, cet accord organise donc, au contraire, la neutralisation du juge judiciaire, conformément aux vœux du Medef dont c'était l'une des toutes premières préoccupations.

Enfin, si les partenaires sociaux ont décidé de renvoyer à un examen plus approfondi, avec le concours des pouvoirs publics, la question des conséquences de la violation des règles de forme prévues par le Code du travail, cette perspective, lourde de menaces pour les droits des salariés, exige la plus large concertation et la plus grande vigilance.

Le Syndicat de la magistrature dénonce fermement la stratégie d'évitement du juge chargé du contrôle du respect des droits des salariés qui inspire cet accord, sous couvert de "*rationalisation*" des procédures judiciaires. Il demande au gouvernement et au législateur de ne pas la conforter en inscrivant dans la loi ces dispositions particulièrement régressives.

Il appelle enfin les partenaires sociaux et le gouvernement à se pencher d'urgence sur la situation des juridictions du travail aujourd'hui sinistrées par l'effet de leur encombrement et de l'état de déshérence dans lequel elles sont laissées depuis de nombreuses années. Plutôt que d'empêcher les salariés d'avoir accès au juge, c'est à une rénovation de grande ampleur de ces juridictions qu'il convient de s'atteler.