

SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE

Le Syndicat des Avocats de France a analysé l'accord signé le 11 janvier 2013 ainsi que ses probables conséquences sur le droit du travail puisqu'il doit être transcrit dans un projet de loi qui devrait être soumis au Parlement en mars prochain.

En se fondant sur sa propre analyse de syndicat d'avocats sans volonté de se substituer à quiconque, le SAF décide d'informer le plus largement possible, non pour apprécier l'équilibre global de l'accord qui divise les organisations syndicales de travailleurs, mais pour apporter sa contribution au débat public qui se poursuit.

Le SAF entend peser dans le débat qui va s'ouvrir afin que le législateur puisse prendre toute sa place et tienne compte des propositions des acteurs de la défense des salariés pour que le texte à intervenir soit conforme au droit positif, aux règles protectrices internationales et constitutionnelles, aux principes du droit et à la réalité des situations juridiques auxquelles sont confrontés, sur le terrain, les salariés.

Le SAF interviendra pour que ce que pense avoir obtenu le MEDEF n'entre pas dans la loi et notamment tout ce qui consiste à :

- museler les représentants du personnel en leur imposant la confidentialité sur les informations qu'ils reçoivent, et des délais préfixés pour entendre leurs experts et rendre leur avis ;
- licencier sans avoir à justifier d'un motif économique le salarié qui aura refusé une modification de son poste ou de son lieu de travail dans le cadre d'une réorganisation, et de s'exonérer par là même de toute mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi et des règles encadrant le licenciement économique ;
- licencier sans contrôle les salariés refusant les modifications de leur rémunération ou de leur temps de travail issues des accords dits « de maintien dans l'emploi », en se libérant là aussi de toutes les règles propres au licenciement pour motif économique ;
- lorsque l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi n'aura pu être contournée, de s'affranchir par accord collectif de toutes les règles encadrant sa présentation, ou de se prémunir de tout contrôle judiciaire sur ce plan, par le jeu d'une homologation du DIRECCTE qui n'en a ni les moyens ni la compétences, homologation pouvant être simplement implicite et excluant tout contrôle sur le motif des licenciements ;
- enfermer la conciliation dans une barémisation injuste, globalisant tous les préjudices nés de la rupture du contrat sans autre nuance que la prise en compte de l'ancienneté, critère unique insuffisamment pertinent.
- tenter d'échapper à tout contrôle judiciaire et au débat contradictoire qui s'attache à l'intervention du juge, et, au risque de sanction notamment par des délais de prescription exceptionnellement brefs.

Pour le SAF, fort de l'expérience alarmante de la rupture conventionnelle, aucune avancée sociale ne s'est construite positivement sur l'opposition entre catégories : chômeurs et salariés, salariés précaires et titulaires de CDI.

La véritable sécurité pour le salarié est de conserver son emploi, ou d'en retrouver un, pérenne et digne, dans des délais très brefs.

Il est dangereux de lier la conquête du maintien de droits sociaux en cas de perte d'emploi à l'acceptation d'une rupture facilitée.

La réforme profonde des relations du travail qui serait induite par l'ANI bouleverserait durablement les droits individuels et collectifs des salariés et les conditions de règlement des litiges.

Le SAF prendra sa place dans le débat et quelle que soit l'issue législative, ses membres, avocats, seront à l'œuvre pour conseiller et assister les organisations syndicales, les institutions représentatives du personnel et les salariés qui, demain, auront à se défendre dans un contentieux contre leur employeur, sous le contrôle du juge.

Paris le 9 février 2013