

Le MEDEF revendique l'immunité judiciaire pour les entreprises !

Ce n'est pas de sécurisation de l'emploi dont il est question à chaque ligne du projet d'accord national interprofessionnel élaboré par le MEDEF. La sécurisation n'y est conçue qu'au profit des entreprises, pour se prémunir de toute obligation de transparence et de justification, et se constituer une véritable immunité judiciaire.

La revendication n'est pas neuve ; elle a déjà servi de fil rouge à l'ensemble des positions patronales des 15 dernières années et a connu déjà plusieurs succès, avec le mécanisme de la rupture conventionnelle obtenue des partenaires sociaux puis du législateur en 2008, ou la pratique des plans de départs volontaires qui se répand elle aussi sans aucun contrôle judiciaire possible.

Mais le MEDEF n'entend pas s'en contenter, et réclame désormais le droit :

- de museler les représentants du personnel en leur imposant la confidentialité sur les informations qu'ils reçoivent, et des délais préfix pour entendre leur expert et rendre leur avis ;
- de subordonner le maintien du CDI à la réalisation d'un projet, transformant ainsi le CDI en CDD ;
- de 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 ;
- de 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 de l'administration du travail pouvant être simplement implicite ;
- de se prémunir de toute contestation quant à la validité ou la justification de leurs décisions, en tous domaines, en cas de violation des règles de procédure et de formalisme édictées par le code du travail pour encadrer le pouvoir de décision des employeurs (Exit la requalification de nombre de CDD pour absence de motif, exit la requalification des temps partiels pour absence de fixation de l'horaire, exit la nullité des licenciements économiques pour défaut de plan social, exit les garanties procédurales conventionnelles spécifiques, etc...) ;

- de compenser a posteriori l'indigence de la motivation des lettres de licenciement ;
- de plafonner le risque financier des litiges par une barémisation des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- d'échapper encore et enfin à tout contrôle judiciaire et risque de sanction par des délais de prescription exceptionnellement brefs.

Il ne s'agit là que d'une brève synthèse des réformes réclamées par le MEDEF pour aboutir à une destruction majeure du droit des salariés au respect de leur contrat de travail et de leur droit à l'emploi, quitte à bafouer ouvertement les principes fondamentaux de la réparation intégrale des préjudices et de l'obligation de motivation des licenciements... Rien n'arrête le MEDEF dans ses prétentions à remettre en cause 40 ans d'évolutions législatives et surtout jurisprudentielles, résultat de combats judiciaires auxquels les avocats du SAF ont largement contribué, en s'assurant qu'à l'avenir les Juges seront bien empêchés de venir rétablir les droits des salariés.

En guise de contreparties, le MEDEF ne propose aux syndicats que des mesures qui ont en réalité l'objectif de créer un véritable statut de la précarité, pour mieux développer ce marché du travail précaire qui désespère tant les salariés.

La véritable sécurité pour le salarié, c'est celle de conserver son emploi, ou d'en retrouver un, pérenne et digne, dans des délais très brefs, et non celle consistant à obtenir des droits sociaux maintenus en cas de perte d'emploi en contrepartie de la possibilité de perdre plus facilement celui-ci. Il paraît illusoire d'obtenir des droits nouveaux potentiels pour les salariés les plus précaires si cela se fait en contrepartie d'une précarisation générale de l'ensemble des salariés.

Quant au prétendu contrôle par la négociation collective dans les entreprises, il se limite, en l'état actuel de la représentation des salariés et du rapport de force dans la majorité des entreprises, à un vœu que l'on peut partager mais qui ne sera d'aucune efficacité immédiate et ne bénéficiera pas d'une contribution loyale des entreprises au dialogue social dès lors que les employeurs se sauront à l'abri de tout contrôle effectif de leurs agissements.

Le MEDEF qui pourfendait l'autorisation administrative de licenciement, dont il a obtenu la suppression en 1986, préconise désormais l'homologation des PSE par l'administration du travail, pour mieux mépriser les intérêts des salariés et le rôle des représentants du personnel, ce qui ne peut qu'alarmer lorsque l'on sait le peu de moyens dont dispose l'administration du travail, et les statistiques relatives à l'homologation des ruptures conventionnelles.

C'est dire s'il est temps de s'indigner et de résister. Les avocats du SAF ne peuvent que dénoncer avec force les desseins d'un patronat qui se revendique tout-puissant et seul Juge dans son Etat. De telles perspectives de réforme doivent être très fermement bannies. Les entreprises sont des sujets de droit qui ne peuvent prétendre échapper à la démocratie du contrôle judiciaire et à l'exigence de la transparence.

Paris, le 9 janvier 2013