



ORDONNANCES RÉFORMANT LE CODE DU TRAVAIL : L'ESCALADE DU PIRE

Les ordonnances réformant le Code du travail présentées ce 31 août, s'inscrivent dans la droite ligne des quatre lois promulguées en la matière par le précédent gouvernement : loi Sapin de juin 2013, loi Rebsamen et loi Macron d'août 2015, loi El Khomri d'août 2016, mais vont beaucoup plus loin dans la remise en cause des droits des salariés. Notre première analyse (non exhaustive) est la suivante.

Comme précédemment, le gouvernement prend prétexte des chiffres du chômage pour transformer la finalité du Code du travail qui était la protection du salarié, partie faible au contrat, en un outil de renforcement du pouvoir de l'employeur et de sécurisation des entreprises.

Comme précédemment, le gouvernement met en place des règles, dont les effets seront exactement contraires à ceux annoncés.

Les jurisprudences favorables aux entreprises sont consacrées, voire généralisées par ces ordonnances. Quant à celles favorables aux salariés, elles sont pour beaucoup anéanties. Un exemple : jusqu'à présent, la lettre de licenciement fixait les limites du litige ; désormais, l'employeur pourra adapter la motivation du licenciement, après avoir pris connaissance des arguments de contestation soulevés par le salarié.

Loin de « donner la priorité aux TPE et PME » comme prétendu, les ordonnances privilégient encore les plus grandes entreprises :

- permettre à chaque entreprise d'un même secteur d'activité de définir ses propres règles, y compris en matière de salaire ou de réglementation des contrats précaires, c'est créer les conditions d'une concurrence déloyale qui profitera surtout aux grands groupes, et c'est favoriser un nivellement par le bas des conditions de travail des salariés ;
- limiter au secteur d'activité national l'appréciation du motif économique, c'est permettre aux grands groupes de mettre en place, très facilement, des plans de licenciements même s'ils sont prospères au niveau international.

Loin de « renforcer le dialogue social », les ordonnances réduisent les prérogatives et les moyens des représentants du personnel :

- imposer par ordonnance la fusion des instances représentatives du personnel, alors que la loi Rebsamen permettait déjà de le faire par accord, au motif que très peu d'accords ont été conclus dans ce sens, c'est bafouer la confiance affichée dans les acteurs du dialogue social ;
- fusionner les différentes instances, jusqu'alors spécialisées dans différents domaines (économique, santé et sécurité) et limiter les mandats successifs, c'est conduire à des pertes de compétences ;
- réduire les moyens de fonctionnement, y compris financiers des futurs élus, c'est les contraindre de facto à opérer des choix kafkaïens, par exemple entre la défense de l'emploi et la défense de la santé des salariés.

Loin de « apporter de nouveaux droits et de nouvelles protections aux salariés », les ordonnances portent atteinte au droit des salariés à un recours effectif et utile :

- baisser le plancher et finalement imposer un plafonnement encore minoré des indemnités en cas de licenciement abusif, c'est d'une part, exonérer les entreprises de l'obligation de tout citoyen d'assumer la responsabilité de ses fautes et pire, leur permettre de les provisionner et c'est d'autre part, nier au salarié le droit de tout citoyen d'obtenir en justice la réparation intégrale de son préjudice ;
- simplifier les plans de départs « volontaires », déjà très peu contrôlés, c'est accroître à nouveau les possibilités de contourner le droit du licenciement économique ;
- octroyer une présomption de conformité à la loi aux accords d'entreprise, qui constitueront désormais le socle du droit du travail et pourront même être signés par des salariés ne disposant d'aucun accompagnement syndical ou juridique, c'est sécuriser les entreprises au détriment des salariés ;
- réduire les délais de prescription (passés de 30 ans à 1 an entre 2008 et aujourd'hui en matière de licenciement) ou les fixer à deux mois en matière d'accords collectifs, c'est rendre plus difficile encore l'accès au juge.

Cette réforme menée une fois de plus dans la précipitation et sans prise en considération des réalités du monde du travail ne favorisera pas la reprise de l'emploi et de l'économie. Pire, elle risque de conduire à une escalade de la violence dans les entreprises et dans la société.

Le Syndicat des avocats de France appelle le gouvernement à retirer ces ordonnances et à prendre le temps, le cas échéant, de revoir de manière sérieuse et réellement équilibrée le Code du travail.

Le Syndicat des avocats de France sera présent le 12 septembre 2017 aux côtés des organisations syndicales et des salariés pour exprimer son profond désaccord avec cette réforme.

MANIFESTANT-E-S : DROITS ET CONSEILS EN CAS D'INTERPELLATION

Le Syndicat des Avocats de France (SAF) vous informe

Vous avez été interpellé-e et emmené-e au poste de police, vous pouvez être placé-e en garde à vue.

Plusieurs heures peuvent s'écouler entre votre arrestation et la notification de votre placement en garde à vue. La suite peut être longue.

Dès votre arrestation, il est conseillé de :

- Ne pas répondre à des questions autres que concernant l'identité. Ne pas faire de déclarations spontanées sur les faits.
- Ne pas insulter / avoir un comportement violent avec les policiers.

Les faits qui peuvent vous être reprochés dans ce type de situation sont souvent (que vous les ayez commis ou pas) :

Outrage, rébellion, violences (la plupart du temps contre les forces de l'ordre), dégradation de biens avec ou sans emploi d'un moyen dangereux pour autrui (incendie par ex.), détention illégale d'arme (y compris par destination comme une bouteille en verre)

Vos droits fondamentaux en tant que gardé-e à vue – Utilisez les !

- Garder le silence, voir un médecin, faire prévenir un proche, être assisté d'un-e avocat-e, recevoir une notification précise des faits qui vous sont reprochés- faites appel à un-e avocat-e, désigné-e par vos soins ou commis-e d'office
- Ne parlez pas hors de la présence de l'avocat-e – On ne peut pas vous reprocher de garder le silence en garde à vue
- Ne suivez pas les « conseils » des policier-e-s qui vous promettent une sortie plus rapide ou une peine plus clémente si vous renoncez à certains droits

EN RESUME

- Ayez toujours une pièce d'identité sur vous
- Si vous connaissez déjà un-e avocat-e, ne partez pas manifester sans avoir inscrit son nom et son numéro de portable sur votre avant-bras
- Demandez l'avocat-e commis-e d'office si vous ne connaissez pas d'avocat
- Ne parlez pas tant que l'avocat-e n'est pas arrivé-e
- Relisez bien tout procès-verbal avant de le signer (s'il est incomplet ou inexact ne signez pas)

→ Vous êtes MINEUR-E DE PLUS DE 13 ANS / vous êtes parent d'un-e mineur-e

- Les interrogatoires doivent être filmés.
 - Si votre enfant est en garde à vue (24 heures maximum éventuellement renouvelables dans des circonstances précises), et qu'on vous informe qu'il n'a pas désigné d'avocat-e, faites-en désigner un-e y compris commis-e d'office si possible avant 19 heures.
 - Après sa garde à vue, votre enfant peut être emmené au « dépôt » où il passera la nuit
 - Les prélèvements ADN doivent être autorisés par les parents du mineur
- Et la suite ?** Même mineure une personne peut encourir des condamnations lourdes. Vous ne pouvez pas passer en procédure de comparution immédiate mais le juge des enfants peut vous juger de suite s'il n'y a pas de victime.

→ Vous êtes MAJEUR-E

- Vous êtes libre de refuser le prélèvement et le fichage de votre ADN - cela est passible de poursuites (Principalement une amende, voire du sursis)

Et la suite ? A l'issue de votre garde à vue, trois options se présentent :

- Vous êtes relâché-e simplement
 - Vous êtes relâché-e et une convocation devant le tribunal correctionnel vous est remise
 - Vous êtes déféré immédiatement devant le tribunal, possiblement pour être jugé-e selon la procédure dite des « comparutions immédiates ».
- 2 possibilités s'offrent à vous (**votre avocat doit vous expliquer les conséquences et en discuter avec vous**) : 1° refuser d'être jugé-e immédiatement (cela peut entraîner votre placement en détention provisoire si vous n'avez pas présenté assez de « garanties de représentation » : bulletin de paie, certificat scolaire, attestation d'hébergement,...) ou 2° accepter d'être jugé-e immédiatement mais vous devrez vous défendre tout de suite, dans un grand état de fatigue, parfois sans le temps d'apporter vos preuves.

Le SAF a toujours été (est toujours) contre les procédures pénales d'urgence - c'est une justice violente et bâclée, avec des sanctions souvent lourdes, **mais**, si l'avocat-e doit vous éclairer, il ne peut ni ne doit décider à votre place.

NB : Le SAF n'est pas habilité à désigner des avocat-e-s commis-e-s d'office



34 rue Saint Lazare – 75009 Paris
contact@lesaf.org
http://lesaf.org