



Un dialogue social pas très Smart

Sandrine Foulon, alter par ALTERNATIVES ECONOMIQUES, 22.12.2015

Ne jamais s'avouer vaincue.

Telle pourrait être la devise de Smart.

A Hambach, la direction mosellane de l'entreprise vient de remporter un bras de fer de plusieurs mois contre les syndicats.

Rappel des faits : en juin dernier, le constructeur automobile, filiale du groupe allemand Daimler, entend remettre en cause le temps de travail, afin de réduire le coût du travail et pérenniser l'activité sur le site.

Lors des négociations annuelles obligatoires, Smart présente aux syndicats son Pacte 2020 qui prévoit un retour transitoire aux 39 heures payées 37 pour les ouvriers et le passage de 20 à 10 jours de RTT pour les cadres et les techniciens.

Devant l'hostilité des syndicats, à commencer par la CFDT et la CGT qui réunissent à elles deux 53 % des suffrages aux élections professionnelles, la direction décide, en pleine négociation, de dégainer l'arme du référendum.

Une consultation qui n'a pas valeur de loi dans ce cas précis, mais dont la portée symbolique est censée influencer la décision des négociateurs.

Le 11 septembre, les 800 salariés du site sont appelés à se prononcer sur ce dilemme : « *Etes-vous pour le retour aux 39 heures hebdomadaires, payées 37 heures entre 2016 et 2019, en échange du maintien de votre emploi jusqu'en 2020 ?* ».

Le référendum n'a pas valeur de loi dans ce cas précis mais sa portée symbolique est censée influencer la décision des négociateurs

74 % des cadres répondront par l'affirmative, contre 39 % des ouvriers. A l'automne, un accord est soumis à la signature des partenaires sociaux. Seules la CFTC et la CFE-CGC paraphent le texte, le 28 octobre. Situation incongrue, la direction attendra un mois supplémentaire avant d'apposer sa propre signature. Deux jours plus tard, le 30 novembre, la CFDT et la CGT, syndicats majoritaires, font valoir leur droit d'opposition. L'accord capote.

Le spectre du retour aux 39 heures s'éloigne.

Fin du premier round.

Chantage à l'emploi

C'était sans compter la ténacité de la DRH du groupe automobile.

Le 1^{er} décembre, la direction court-circuite une nouvelle fois les syndicats en proposant à chaque salarié de signer, individuellement, un avenant à son contrat de travail.

Cette procédure de notification prévoit une hausse du temps de travail assortie d'une augmentation de salaire de 120 euros par mois et d'une prime de 500 euros par an.

Annette Winckler, la directrice de la marque Smart au sein du groupe Daimler, fait le déplacement à Hambach pour faire le point sur la situation du groupe. La dirigeante explique que si 75 % des salariés acceptent la proposition, les modalités du pacte entreront en vigueur.

Sur le site, plane la menace d'une délocalisation en Slovénie... A quelques jours du 18 décembre, date butoir pour répondre, 97 % des salariés avaient signé leur avenant.

Le Pacte 2020 s'appliquera donc dès le 1^{er} janvier 2016. Le groupe peut-il en toute légalité se passer d'un accord collectif pour modifier le temps de travail ?

« *Dès lors que l'entreprise est sortie de la phase de négociation obligatoire, et sous réserve de consulter les représentants du personnel, oui* », répond Frédéric Géa, professeur de droit social à l'Université de Lorraine.

« *L'employeur peut soumettre aux salariés des modifications de leurs contrats de travail, via des avenants modifiant la durée du travail, mais chaque salarié conserve le droit de refuser ou d'accepter cette proposition. En l'absence de graves difficultés conjoncturelles, Smart ne pouvait passer par un accord de maintien de l'emploi, dont la caractéristique est de faire prévaloir la norme collective sur le contrat de travail.* »

Le juriste pointe néanmoins un problème majeur. « *L'entreprise disposait déjà d'un accord sur le temps de travail en vigueur. Or un tel accord collectif doit être dénoncé, révisé mais ne peut être contrecarré, en quelque sorte, par des dispositions transitoires qui ne sont pas négociées mais obtenues à titre individuel.* »

« *L'entreprise disposait déjà d'un accord sur le temps de travail. Or un tel accord collectif ne peut être contrecarré par des dispositions transitoires qui ne sont pas négociées* »

Autre écueil, la direction qui dans son discours avance des arguments économiques (la sauvegarde de la compétitivité) a décidé, sur le plan juridique, de ne pas se placer sur le terrain de la modification du contrat pour cause économique.

Pour qu'il y ait mise en place, dans ce cas, d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la loi impose deux conditions : que 10 salariés au moins refusent la modification de leur contrat de travail et que l'employeur envisage des licenciements.

Or, avant même les réponses des salariés, la direction avait déclaré qu'elle s'y refusait. « *En affichant son intention de ne pas licencier, la direction de Smart entend neutraliser le jeu de cet article, dont la seconde condition, consacrée par la [loi Borloo du 18 janvier 2005](#), n'est pas remplie, du coup* », précise Frédéric Géa.

Bombe à retardement

Conséquence, les « refuzniks » de Smart, certes extrêmement minoritaires (selon des sources internes, un seul salarié aurait refusé de signer l'avenant à son contrat de travail !), resteront dans l'entreprise. Ils ne travailleront pas davantage et ne verront pas leur salaire baisser.

Ce type de situation est susceptible de créer une ambiance détestable dans les entreprises mais aussi de générer du contentieux devant le conseil de prud'hommes pour inégalité de traitement entre des salariés travaillant selon des horaires différents mais pour le même salaire.

Juridiquement, l'option choisie par Smart n'est guère solide. Peut se poser également à terme la question du vice de consentement, certains salariés pouvant a posteriori attaquer la direction au motif qu'ils ont dû accepter les nouvelles conditions dans le cadre d'un chantage à l'emploi.

Psychologiquement, le constructeur a remporté une première manche. Cette longue bataille a fragilisé l'intersyndicale. Devant un tel plébiscite, quelle organisation syndicale oserait contester la décision de la direction devant les tribunaux ? D'autant qu'elle risquerait une sanction dans les urnes, aux

élections professionnelles suivantes. « *Mais à terme, rien ne dit qu'un salarié qui démissionne ou qui se fait licencier n'attaquera pas le montage juridique de l'entreprise devant les tribunaux, s'interroge Frédéric Géa. Aujourd'hui, le résultat obtenu est issu d'un rapport de force. Mais demain ? Le rapport de force a-t-il le dessus sur le droit ? Sur le moment, peut-être, mais la démarche est loin d'être sécurisée juridiquement...* »

« *A terme, rien ne dit qu'un salarié qui démissionne ou qui se fait licencier n'attaquera pas le montage juridique de l'entreprise devant les tribunaux* »

Reste à savoir si Smart fera des émules. Alors que se négocient des accords sur le travail dominical dans nombre de grandes enseignes, les directions pourront-elles se passer d'accords collectifs et solliciter directement l'avis des salariés ?

« *La loi ne reconnaît qu'une place limitée au référendum en la matière. La décision unilatérale, avec approbation majoritaire des salariés, n'est une alternative à l'accord collectif que pour les entreprises de moins de 11 salariés pour les dérogations accordées aux établissements de vente au détail établis dans certaines zones géographiques* », rappelle Frédéric Géa.

Mais plus globalement sur la modification du temps de travail, d'autres groupes pourraient privilégier la voie Smart. Un pari risqué. Et surtout un signal désastreux pour le dialogue social. Car il est difficile, d'un côté, de valoriser l'accord d'entreprise au plus près des réalités et la confiance entre les partenaires sociaux et, de l'autre, de les contourner dès qu'ils font mine de ne pas avaliser les orientations de la direction. ■
