

Droit social : jusqu'où aller en temps de crise?

Diminuer les salaires pour passer la crise, voilà l'argument de certaines sociétés. Analyse avec **Nicolas Billon**, avocat associé au cabinet **Simon Associés**.

Points de Vente – L'actualité fourmille de cas d'entreprises demandant à leurs employés de baisser leur salaire. Qu'en pensez-vous ?

Nicolas Billon – C'est symptomatique de l'ampleur de la crise. Faire des propositions en ce sens était inimaginable il y a peu. Cet élément essentiel et intouchable du contrat de travail qu'est le salaire est désormais battu en brèche. Mettre dans la balance licenciement et effort salarial est sans précédent. De plus en plus d'entreprises européennes s'aventurent sur ce terrain. Toutefois, en France, cela reste marginal et il y a bien plus de recours aux plans de départs volontaires ou au chômage partiel, encouragé par l'Etat. Le principe est culturellement anglo-saxon: on fait tous un effort... et on verra qui est attaché à l'entreprise.

N'est-ce pas une forme de chantage ?

Oui et non. Il y a deux cas de figure. La règle est que la rémunération ne peut être modifiée sans accord du salarié. L'entreprise fait une proposition, qui sera appliquée sur la base du seul volontariat (c'est le cas chez Renault et HP). Second cas de figure (choisi par Osram): l'entreprise annonce clairement qu'en cas de refus, il y aura licenciement. En France, dans la plupart des cas, il s'agit de volontariat, même si dans les faits les pressions sont inévitables.

Est-il légal en France de faire travailler un employé gratuitement ou de baisser tous les salaires ?

Un travail non rémunéré contreviendrait aux dispositions d'ordre public et au principe selon lequel tout travail mérite salaire. Et impossible de diminuer le Smic, puisqu'il s'agit d'un minimum légal. Mais on peut imaginer qu'un cadre payé

SS

SIMON ASSOCIÉS

Simon Associés est un cabinet d'avocats d'affaires regroupant une trentaine d'avocats et juristes à Paris et à Lyon, dont l'activité est principalement orientée vers les PME/PMI.

Le cabinet est organisé autour de huit pôles de compétences complémentaires (corporate/cessions/acquisitions, fiscal, entreprises en difficulté, franchise et distribution, contentieux, immobilier, social, réseaux d'information et de communication).

simonassocies.com

5 000 €/mois accepte de travailler au Smic, ce qui reviendrait pour lui à travailler gratuitement trois semaines. En fait, rien n'empêche les entreprises de proposer, mais c'est un domaine où elles marchent sur des œufs. Moralement, il est plus facile de faire accepter une baisse de salaire de 10% aux cadres qu'aux ouvriers. Et il y a de multiples autres possibilités, comme le renoncement aux RTT ou le congé sans solde.

Quelles peuvent être les modalités d'une baisse de salaire ?

Celle-ci peut être à durée déterminée, graduée ou corrélée à une reprise d'activité. Certains sont très inventifs, comme cette banque espagnole proposant de trois à cinq ans de congés au tiers du salaire avec retour garanti. Mais le salarié doit être attentif, car diminuer le salaire n'est pas exclusif d'une suppression de poste ultérieure. On peut concevoir des négociations où la baisse est conditionnée à une absence de licenciement pendant une durée donnée. Imaginons une baisse de salaire acceptée sur 18 mois. Au bout de 12 mois, un PSE est mis en place. Les indemnités sont calculées sur la base des 12 derniers mois, donc du

salaire diminué. Idem pour les allocations chômage. Pourquoi ne pas négocier le calcul des indemnités sur le salaire antérieur ou la compensation des pertes d'allocations ?

Ce type de mesures est-il pertinent ?

Selon moi, c'est sparadrap sur jambe de bois ! Ce n'est pas en économisant 10 % de salaire sur 20 % des cadres que l'on sauve une entreprise en grande difficulté. Il est plus cohérent de mettre en place un PSE avec de vraies mesures de reclassement. En revanche, s'il s'agit de difficultés passagères et que certains, bien rémunérés, acceptent de faire un effort, cela peut permettre d'alléger la trésorerie. Contrairement au chômage partiel ou aux plans de départ, les baisses de rémunération sont des mesures au fil de l'eau qui tiennent de l'effet d'aubaine, renforcé par l'aspect médiatique. ●

Propos recueillis par Elise Cornevin

"Ce n'est pas en économisant 10 % de salaire sur 20 % des cadres que l'on sauve une entreprise en grande difficulté."

NICOLAS BILLON, AVOCAT
AU CABINET SIMON ASSOCIÉS

