

Accueillir de baisser ses revenus pour sauver son emploi : c'est l'équation qui se pose dans certaines entreprises durement touchées par le ralentissement de l'activité économique. Depuis le début de l'année, les gels ou baisses de salaires pour certaines catégories de salariés se sont multipliés en France.

Dernier exemple en date, le loueur de voitures Hertz, dont les cadres ont été encouragés à baisser leur salaire d'au moins 5 % par *"effort de solidarité"*. Une mesure qui toucherait *"moins de 10 % des effectifs"*, selon *Libération*, mais qui est très mal vue par les syndicats. Hervé Garnaud, délégué central CGT chez Hertz, estime que 67 % des 150 personnes concernées ont accepté, certaines par *"peur de représailles"*. Même chose chez IBM, où près de 2 000 commerciaux verront leur rémunération réduite de 15 %, avec cependant une augmentation de la part variable des salaires.

A Hewlett-Packard, une baisse de salaire *"sur la base du volontariat"* pour tous les salariés du groupe a mis le feu aux poudres. Selon les principaux syndicats de l'entreprise, qui soulignent que cette baisse serait *"définitive"*, une grande majorité des salariés français du groupe informatique auraient refusé d'accéder à cette demande de la direction.

Le volontariat est mis en avant par les directions car, au regard de la loi française, les baisses de salaires ne peuvent se faire qu'avec l'accord du salarié. *"A défaut d'accord, c'est une modification essentielle du contrat que le salarié est en droit de refuser, rappelle Anne-Claude Hogrel, juriste spécialisée dans le droit social. Il peut être licencié par son employeur, mais ce sera un licenciement au tort exclusif de l'employeur. Aux prud'hommes, le salarié aurait gain de cause"*.

A noter également que si une baisse de salaire est annoncée pendant un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), le salarié *"dispose d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus"*, ajoute M^e Hogrel. *"Passé ce délai, il est réputé avoir accédé à cette demande"*.

"C'EST LA MANIÈRE DE FAIRE QUI M'A DÉRANGÉ"

Se serrer les coudes pour faire face aux difficultés, beaucoup de salariés n'y voient pas d'inconvénient. En revanche, c'est la façon de mettre en œuvre ces baisses et gels de salaires, ou encore des suppressions de RTT, qui sont mises en cause. Vincent, salarié d'un prestataire de service informatique, se souvient du moment où son entreprise *"a décidé d'un gel des salaires"*. *"Aucune raison n'avait été donnée aux salariés. Il a fallu attendre une réunion d'information, mi-avril, pour qu'on nous dise qu'avec la crise, tout n'était pas rose"*, explique-t-il. *"C'est surtout la manière de faire qui m'a dérangé"*,

nuance-t-il, citant pêle-mêle *"le manque d'information"* et *"l'absence de chiffres"* justifiant cette nouveauté.

Les sociétés de services informatiques, ou SSII, n'hésitent pas à considérer la rémunération de leurs salariés comme une variable d'ajustement face à la crise. Comme le résume un salarié d'une grande SSII ayant souhaité garder l'anonymat, *"c'est tout le secteur qui est atteint". "Il n'y a plus d'embauche, à part le changement de statut de stagiaires. CapGemini, Atos et Logica ont tous gelé les salaires"*, explique-t-il. Une situation qui risque de durer *"jusqu'à mars 2010"*, estime ce salarié, pour qui la reprise de l'activité ne suffira pas à revenir à la normale.

Si certains syndicats, comme ceux de Hewlett-Packard, appellent à légiférer *"pour mettre sous contrôle ces pratiques qui font école"*, le gouvernement joue la montre. Pour le ministre du travail, **Brice Hortefeux**, ces mesures ne sont pas *"choquantes"* si elles sont accompagnées de *"contreparties"*. *"C'est aux salariés de déterminer si les mesures proposées permettent ou non de préserver l'avenir de l'entreprise (...) dans le cadre d'une négociation interne"*, a-t-il résumé, estimant qu' *"en période de crise, l'effort doit être partagé"*.

Luc Vinogradoff