

DROIT SOCIAL

La société « Manufacture française d'équipements automobiles » (MFEA) appartient au groupe ALCAR. Elle emploie 1 250 salariés, répartis sur trois sites de production : Chartres, Blois et Poitiers.

Le groupe ALCAR, présent dans 25 pays, se situe au 3^e rang mondial des fabricants de composants automobiles. Ses activités se répartissent en trois types de métiers : la conception et l'assemblage de sièges automobiles ; la conception et la production de planches de bord ; la conception et la fabrication de systèmes de climatisation innovants.

En mai 2009, la direction générale de la MFEA, confrontée depuis novembre 2008 à une baisse mensuelle moyenne de son chiffre d'affaires de l'ordre de 35 % en raison de la crise économique frappant les principaux constructeurs automobiles, a présenté un certain nombre de mesures d'économie concernant les salariés travaillant sur les sites de Blois et Poitiers : aux salariés cadres, a été proposée une suppression graduelle de leurs journées de RTT (Réduction du temps de travail) ; aux salariés non cadres, il a été demandé d'accepter une réduction du taux horaire de leur salaire de 18 % sur trois ans. Tous les salariés ont bénéficié d'un délai d'un mois pour se prononcer. Les organisations syndicales de salariés, représentatives dans l'entreprise, ont invité les salariés à ne pas accepter ces propositions de modification de leurs contrats de travail. 152 salariés ont finalement refusé ces mesures.

La direction générale de la MFEA, lors d'une réunion extraordinaire du comité central d'entreprise qui s'est tenue le 4 septembre 2009, estimant que la compétitivité du marché mondial des équipementiers automobiles est gravement menacée par la concurrence de plusieurs sociétés étrangères émergentes, établies principalement en Asie, dont les prix de vente sont inférieurs et la productivité supérieure, a annoncé :

1°) Le « transfert » de la production de son usine de Chartres, spécialisée dans la fabrication de sièges automobiles, à l'usine de Mumbai (Bombay) en Inde, appartenant à une entreprise du groupe ALCAR ;

2°) « La mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi concernant les 152 salariés ayant refusé la proposition de modification de leur contrat de travail ».

Interrogé par plusieurs membres du comité central d'entreprise, le directeur des ressources humaines de la MFEA a apporté les précisions suivantes :

- La société MFEA ne souhaite pas licencier les salariés de l'usine de Chartres. À chacun de ces salariés, sera proposée une proposition de reclassement en Inde, pour un salaire mensuel de 700 euros. Les intéressés ayant accepté cette proposition seront soumis au droit du travail indien et pourront commencer à travailler à Mumbai dès le 1^{er} janvier 2010. Une « prime de transfert », d'un montant de 5 000 euros, leur sera alors versée. Cette proposition est, selon le directeur des ressources humaines, « justifiée et pertinente : en effet, le droit du travail français oblige l'employeur à proposer des reclassements à l'intérieur du groupe ; de plus, la proposition de reclassement est loin d'être indécente par rapport à ce que perçoit un ouvrier indien, car un salaire de 700 euros correspond à peu près à 10 fois ce que gagne un salarié indien. Enfin, les salariés ayant refusé leur proposition de transfert feront l'objet d'un licenciement pour motif économique ».
- Les 152 salariés ayant refusé la proposition de modification de leur contrat de travail vont faire l'objet d'un licenciement pour motif économique. Un plan de sauvegarde de l'emploi sera prochainement présenté aux représentants du personnel, prévoyant les mesures suivantes : aides destinées à favoriser la création ou la reprise d'activités par les salariés ; mise en place d'une cellule d'aide au reclassement ; bénéfice d'une prime de départ, égale à trois de salaire brut.
- Les salariés de l'usine de Chartres comme les salariés ayant refusé la proposition de modification de leur contrat de travail pourront négocier avec la direction de la MFEA un « accord de rupture amiable des relations contractuelles ».
- Les différentes mesures présentées par la direction seront complétées par la « remise en cause », dès la fin de cette année, de la prime de treizième mois prévue par un accord collectif d'entreprise signé en avril 2005.

Plusieurs représentants du personnel au comité central d'entreprise ont d'ores et déjà informé la direction de la MFEA qu'ils contesteront le bien-fondé des licenciements éventuellement prononcés. Ils soulignent, en effet, que la société MFEA appartient à un groupe ayant réalisé depuis plusieurs années des bénéfices très importants et que la « baisse conjoncturelle » du chiffre d'affaires de MFEA, sur une période aussi brève, ne saurait être assimilée à l'existence de difficultés économiques. Par ailleurs, ils estiment que toutes les mesures décidées par l'employeur sont, soit « légalement » injustifiées, soit insuffisantes. Enfin, ils considèrent que l'employeur ne saurait remettre en cause la prime de treizième mois car celle-ci constitue pour les salariés un « avantage acquis ».

Inquiet des risques de contentieux qui pourraient découler de la mise en œuvre des mesures décidées par la direction générale de la MFEA, le directeur des ressources humaines de la MFEA vous demande votre avis objectif sur l'ensemble de ce dossier. Il attend que vous lui proposiez, le cas échéant, des mesures de remplacement juridiquement satisfaisantes.

Documents autorisés : Code du travail DALLOZ ou LITEC.

Les candidats doivent se référer au nouveau Code du travail entré en vigueur le 1^{er} mai 2008.