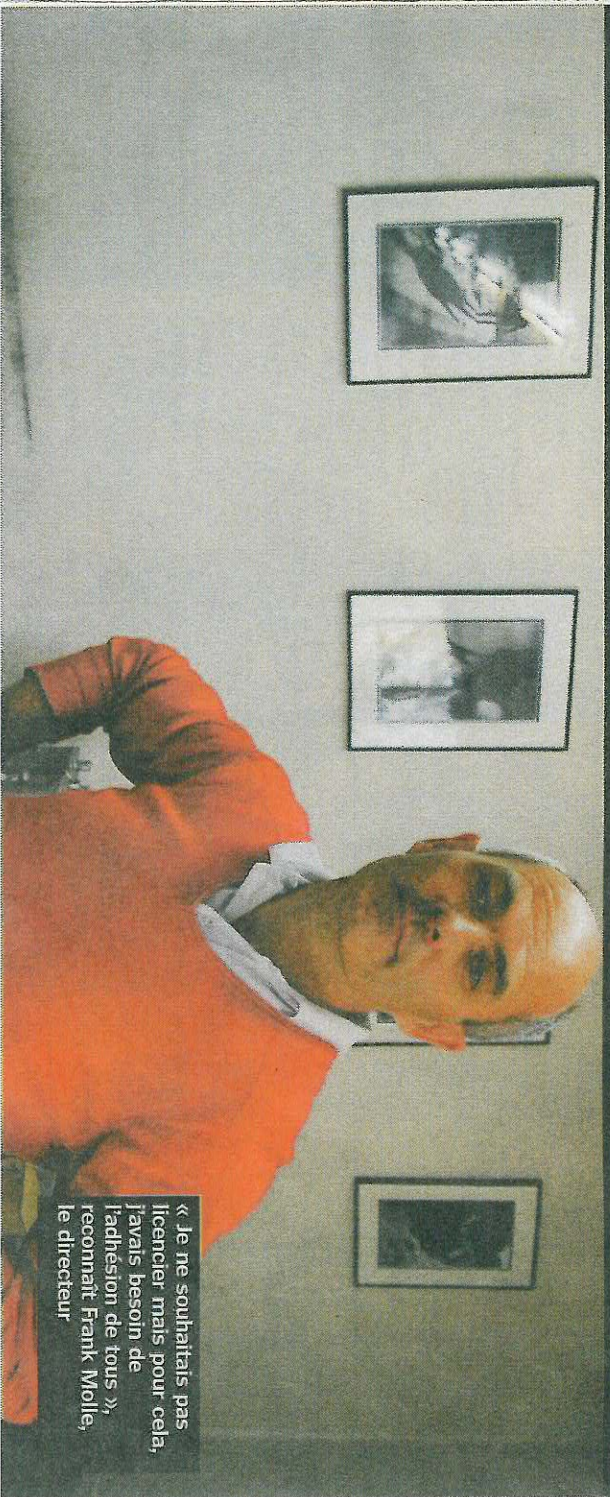


Vivre au travail



« Je ne souhaitais pas licencier mais pour cela, j'avais besoin de l'adhésion de tous », reconnaît Franck Molle, le directeur.

Quand les salariés acceptent des baisses de salaires

Les salariés de AB Fondrie ont opté, depuis six mois, une réduction de leur temps de travail et de leurs salaires. Explications et témoignages.

Le constat fut sans appel : « Fin 2008, LAB Fondrie a subi une baisse d'activité historique de 40 %. J'avais deux solutions : réduire le temps de travail ou licencier ».

C'est encore avec une émotion tout juste dissimulée que Franck Molle se souvient de cet épisode difficile qui fera date dans l'histoire de l'entreprise saint-geroise. En décembre dernier, le gérant réunissait les douze salariés de la fondrie pour une réunion extraordinaire qui devait initialement durer une heure trente. Il lui aura finalement fallu plus de quatre heures pour exposer la situation économique de l'entreprise et trouver un début de solution.

« Je ne souhaitais pas licencier mais pour cela, j'avais besoin de l'adhésion de tous », reconnaît-il. Alors les salariés ont tranché. « Après quelques jours de réflexion, nous avons opté pour la réduction du temps de travail afin que personne ne reste sur le carreau », explique l'un des ouvriers de 47 ans. « On espérait juste que cette

Ce qu'il faut SAVOIR

> L'indemnisation des salariés qui subissent une perte de salaire tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre du chômage partiel. Cela concerne les fermetures temporaires des établissements et les réductions de l'horaire de travail en dessous de 35 heures. Lorsque le chômage partiel

se prolonge au-delà de six semaines, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent être admis au bénéfice de l'allocation d'aide de retour à l'emploi versée par Pôle emploi : on parle alors de « chômage partiel total ».

> Quels sont les motifs susceptibles d'ouvrir droit à l'indemnisation ? Pour permettre une indemnisation au titre du chômage partiel, la réduction ou la suspension temporaire d'activité doit

être imputable à l'une des causes suivantes :

- > La conjoncture économique
 - > Des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie
 - > Un sinistre ou des interruptions de caractère exceptionnel
 - > La transformation, la restructuration ou la modernisation de l'entreprise
 - > Toute autre circonstance de caractère exceptionnel
- Source : Ministère du travail.

situation ne dure pas trop longtemps ». En acceptant l'aménagement des horaires combiné à du chômage partiel, les employés de l'entreprise ont préféré jouer la carte de la solidarité. Ils ont aussi accepté de renoncer à une partie de leur salaire. Avec des

baisses atteignant certains mois un tiers des revenus.

« Nous avons abandonné dans un premier temps les heures supplémentaires. Puis nous sommes passés au chômage technique, jusqu'à deux semaines certains mois. Il n'y avait pas

d'autres solutions », estime l'ouvrier spécialiste de la fondrie.

Pour Franck Molle – qui vient tout juste de lever les mesures restrictives et ce, jusqu'à la fin de l'été – c'est d'abord le rapport de confiance qui a permis de trouver des solutions dans un climat apaisé.

« Je crois que l'ensemble des employés a apprécié mon honnêteté », reprend le gérant. « Je pratique l'intérêt-semblement depuis plusieurs années. Chacun sait que quand l'activité redémarrera, tout le monde en profitera à nouveau. » Membre actif de l'association « Les Entreprises Humaines », Franck Molle a aussi pu s'appuyer sur les conseils de la structure qui prône, depuis 2003, « des pratiques managériales équitables ».

Ce réseau compte à ce jour 65 adhérents – entreprises et travailleurs non salariés – et milite en faveur « d'une économie d'entreprise au service des hommes. Une approche entrepreneuriale saluée par le personnel qui souligne l'effort de communication consenti par le chef d'entreprise. « Nous avons apprécié qu'il communique beaucoup », lâche un ouvrier. « Aujourd'hui, nous sommes globalement moins inquiets car nous connaissons la situation en temps réel et le volume exact des commandes ». Après six mois de sacrifices collectifs, l'entreprise retrouve un désordre peu d'air. Même si nul ne sait pour combien de temps...

Camille Nagyos