

La négociation collective en temps de crise : l'exemple des accords *Fiat* (1)

par *Thomas PASQUIER*, Maître de conférences à l'Université de Franche-Comté

PLAN

- I. Le cadre juridique
- II. L'articulation des niveaux de négociation
- III. Le sens d'une articulation
- IV. Les clauses de « responsabilité sociale »

Si le regard porté vers les droits étrangers invite le plus souvent à faire état d'irréductibles divergences, il arrive également parfois que certains mouvements communs se dessinent, sans toutefois qu'une identité de moyens et de solutions ne s'impose. Ainsi, en France comme en Italie, ce sont à la fois les principes d'articulation entre les différents niveaux de négociation et la sélection des acteurs de la négociation dans l'entreprise qui retiennent l'attention, notamment en cette période de crise. En France, la loi du 4 mai 2004 puis celle du 20 août 2008 (2) ont bouleversé l'architecture traditionnelle du droit des relations professionnelles. En Italie, ce sont les accords *Fiat*, adoptés par référendum sur les sites de Pomigliano le 23 décembre 2010 et de Mirafiori le 29 décembre 2010, qui, aux dires des auteurs (3), auraient constitué l'une des tentatives les plus manifestes de faire évoluer le droit applicable à ces relations.

A proprement parler, ces accords n'ont pas eu, comme en France, l'ambition de s'inscrire dans un processus de gestion des conséquences économiques et sociales de la crise – comme ce fut le cas, par exemple, avec l'Accord national interprofessionnel du 8 juillet 2009, relatif à la gestion des conséquences économiques et sociales de la crise économique. Il s'agit plutôt d'accords de gestion de l'entreprise en temps de crise. Leur teneur tient ainsi plus de la mise en place des conditions nécessaires à l'augmentation de la productivité des salariés que d'une gestion des effets de la crise, sauf la référence à « l'argument de la crise » comme justification de l'action patronale. En substance, ces accords prévoient : un raccourcissement des temps de pause quotidienne ; la multiplication des cycles de production ; des mesures destinées à lutter contre l'absentéisme, notamment avant ou après les jours fériés ; la possibilité de tripler les heures supplémentaires sans négociation avec les syndicats ; une clause dite de responsabilité (ou de paix sociale), à l'adresse des syndicats, prévoyant la suspension de l'exécution de l'accord en cas de grève contre l'accord ; enfin, une clause dite « intégrée » au contrat de travail énonçant un ensemble de sanctions disciplinaires à l'égard des salariés qui envisageraient de faire grève contre l'accord.

Complexes, ces accords ont rapidement, trop rapidement sans doute, été envisagés comme des accords de défense de l'emploi, dans la mesure notamment où la Fiat promettait de sauver les deux sites de production italiens.

(1) Ce texte reprend les éléments développés lors de l'intervention du 3 juin 2011. Il en conserve pour partie la forme orale.

(2) Voir sur ces lois, notamment, le numéro spécial de la revue *Droit Social* du mois de juin 2004 ; l'ouvrage, *La négociation collective à l'heure des révisions*, Coll. Thème et commentaire, sous la direction de G. Borenfreund, M.-A. Souriac, A. Lyon-Caen et I. Vacarie, Dalloz, Paris, 2005 ; ainsi que, M.-A. Souriac, « Les réformes de la négociation collective », RDT 2009, p. 19 ; C. Nicod « La réforme du droit de la négociation collective par la loi du 20 août 2008 », Dr. Ouv. 2009 p. 219, et G. Belier, H.-J. Legrand, *La négociation collective après la loi du 20 août 2008*, Ed. Liaisons, 2009.

(3) A. Perulli, « Le cas Fiat », RDT 2011, p. 658 ; G. de Simone, « L'essor du vote dans les relations professionnelles, Quelques réflexions à partir de l'expérience italienne », in *L'essor du vote dans les relations professionnelles, Actualités françaises et expériences européennes*, sous la direction de O. Leclerc et A. Lyon-Caen, Dalloz, Coll. Thème et commentaires, Paris, 2010, p. 136 ; en langue italienne, R. de Luca Tamajo, « Quattro accordi collettivi del gruppo Fiat : una prima ricognizione », in RIDL 2011, III, p. 133 ; du même auteur, « L'accordo di Pomigliano : una storia italiana », in ADL 2010, p. 1080 ; L. Mariucci, « Note su un accordo singolare », in www.lavoce.info

En réalité, ces accords ne peuvent être analysés comme des accords de défense de l'emploi si ceux-ci s'entendent d'un encadrement conventionnel du pouvoir de gestion de l'employeur en matière d'emploi (4). Il s'agit d'accords ayant trait aux choix d'investissement de l'employeur. La Fiat promettait en effet d'investir en Italie plutôt qu'ailleurs, cela en échange d'une approbation majoritaire par référendum des accords collectifs, et sachant que ceux-ci prévoyaient une certaine dégradation des conditions de travail des salariés. Chantage, sans doute, mais surtout choix d'investissement de plus de 700 millions d'euros en Italie, ce qui n'est tout de même pas négligeable en période dite de crise. Mais, justement, cet investissement a eu un prix, ou mieux, un coût : celui d'imposer le niveau de l'entreprise comme lieu d'élaboration privilégié des normes conventionnelles et de verrouiller par tout moyen les possibilités de contestation de ces normes. Les accords *Fiat*, c'est le niveau de l'entreprise qui prend le pouvoir. Pouvoir d'abord sur l'articulation des niveaux de négociation, pouvoir ensuite sur les acteurs eux-mêmes, tant syndicaux que salariés. On se limitera ici à l'analyse de ces deux points, sans s'étendre sur les stipulations relatives aux conditions de travail proprement dites.

Avant de présenter l'articulation des niveaux de négociation telle qu'elle résulte des accords (II.) et de tenter d'en comprendre le sens (III.), il n'est pas inutile de rappeler les principes d'articulation qui préexistaient à leur signature (I.). *In fine*, nous nous intéresserons aux clauses de paix sociale incluses dans les accords (IV.).

I. Le cadre juridique

Bien que cousin du droit français, le droit des relations professionnelles italien demeure, à propos des rapports entre conventions ou accords collectifs, enserré dans les principes de la liberté contractuelle et de l'autonomie conventionnelle, comme disent les auteurs italiens (5). Non pas que le principe de faveur soit inconnu du droit transalpin, mais son domaine d'action naturel semble circonscrit aux rapports entre le contrat de travail et la norme collective. Ainsi, un accord – de même niveau ou de niveau différent – semble pouvoir déroger à un accord antérieur, si les partenaires sociaux en décident ainsi. La liberté contractuelle prime donc la règle du plus favorable, à tout le moins au stade de la formation des règles. Cette liberté connaît toutefois des limites. Ainsi, lorsqu'un accord collectif supprime ou modifie de manière moins favorable un élément « *entré dans le patrimoine juridique des salariés* » (6), les syndicats doivent avoir reçu un mandat *ad hoc* (7). Ensuite, les accords de branche prévoient en général eux-mêmes l'articulation avec les autres normes conventionnelles. Dans un accord interprofessionnel signé en 1993 (8), par exemple, les partenaires sociaux italiens avaient prévu une articulation hiérarchique des niveaux et une répartition des domaines de compétence par niveau de

négociation. Le récent accord de la métallurgie-plastic, signé en 2009, prévoit quant à lui la possibilité de déroger par accord d'entreprise à l'accord de branche en tout domaine. C'est à cet accord que dérogent les accords *Fiat* signés en 2010.

II. L'articulation des niveaux de négociation

Il convient ici de distinguer les accords de Pomigliano et de Mirafiori. Le premier ne prévoit pas, en effet, de nouveau principe d'articulation des niveaux de négociation, mais déroge malgré tout à l'accord de la métallurgie-plastic de 2009. Ce dernier accord stipulait qu'aucune dérogation ne pourrait intervenir sans autorisation préalable des parties signataires. Pourtant, l'accord de Pomigliano a été élaboré et signé sans autorisation préalable. Pour contourner la difficulté, la *Fiat* avait envisagé plusieurs remèdes. D'abord, démissionner du groupement patronal signataire de l'accord de branche. Cette solution, complexe, n'a pas été retenue. C'est finalement la révision pure et simple de l'accord de 2009 qui a été préférée. Ainsi, les parties signataires de l'accord ont inséré, par avenant, une clause autorisant, tacitement, la dérogation, en l'absence d'opposition des syndicats signataires. En somme, l'accord de Pomigliano

(4) Sur ce point, Cf. M.-A. Souriac, « Engagements et arrangements sur l'emploi : quelle efficacité juridique ? », Dr. Soc. 1997, p. 1091 ; F. Gaudu, « Le contrôle des engagements en matière d'emploi », Dr. Soc. 1998, p. 367 ; G. Couturier, « La méconnaissance d'un engagement en matière d'emploi (A propos de l'arrêt *Briou* du 22 janvier 1998) », Dr. Soc. 1998, p. 375 ; G. Géliveau-Larrivet, « Quelques observations sur les engagements en matière d'emploi », Dr. Soc. 1998, p. 380 ; et plus généralement, T. Katz, *La négociation collective et l'emploi*, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit social, tome 41, Paris, 2007, 341 pages.

(5) Cf. A. Perulli, précité.

(6) Voir, notamment, L. Mariucci, « Back to the future : il caso Fiat tra anticipazione del futuro e ritorno al passato », *Lavoro e Diritto* 2011, n° 2, p. 239.

(7) Dans tous les autres cas, les syndicats ont une habilitation générale à négocier sur le fondement de la défense de l'intérêt collectif de la profession (justification de l'habilitation) et d'une clause de renvoi prévue dans les contrats de travail (norme d'habilitation).

(8) Accord ayant institué un mode de représentation unitaire des syndicats dans l'entreprise. Cf. sur ce point, G. de Simone, p. 136.

ne prévoit pas réellement de nouvelle articulation des niveaux de négociation, mais s'inscrit, aux « forceps », dans le cadre imposé par l'accord de branche.

L'accord de Mirafiori emprunte une voie radicalement différente. Les partenaires sociaux ont ainsi décidé que cet accord constituerait à la fois un accord d'entreprise dérogeant à l'accord de branche, mais également un accord dit de « premier niveau », c'est-à-dire un cadre préparatoire à l'élaboration d'un accord de branche spécifique au secteur de l'automobile. Dans l'esprit des partenaires sociaux, cet accord aurait vocation à remplacer l'accord de branche. Par ce procédé, les syndicats et le patronat suppriment l'existence même de la dérogation, l'accord d'entreprise ayant vocation à se substituer à l'accord de branche. Norme d'habilitation tacite et accord d'entreprise substitutif à l'accord de branche, tels sont les deux procédés utilisés par les partenaires sociaux de la Fiat pour ouvrir la possibilité de déroger, sans habilitation, à l'accord de branche et, à terme, pour faire de l'entreprise le niveau privilégié de la création des règles juridiques.

III. Le sens d'une articulation

Dans quel cadre s'inscrivent les accords de Pomigliano et de Mirafiori ? On peut proposer de les envisager à l'aune du processus de rationalisation de l'articulation des normes conventionnelles, également visible en droit français. Trois formes de rationalisation peuvent être envisagées :

1) D'abord, une rationalisation des compétences par *répartition des domaines de la négociation*. Tel a été le cas en Italie lorsque les partenaires sociaux ont signé, en 1993, un accord prévoyant une articulation hiérarchique des niveaux de négociation et un encadrement strict des domaines laissés au niveau de l'entreprise. Dans cette première forme, la dérogation n'est tout simplement pas possible, puisque chaque niveau de négociation dispose d'un domaine de compétence réservé.

2) Ensuite, une rationalisation des compétences par *ouverture à la dérogation*. Tel est le cas depuis l'accord de branche de la métallurgie-plastic signé en 2009. Cet accord prévoit la possibilité de déroger à ses stipulations par habilitation des signataires. C'est à cet accord que dérogent les accords *Fiat*. On notera cependant le « bricolage » qu'a nécessité la signature de ces accords puisque, ceux-ci ayant été signés sans habilitation, les

partenaires ont rajouté, en urgence, une clause d'habilitation tacite.

3) En dernier lieu, on voit apparaître, non pas une troisième forme de rationalisation, mais le prolongement de la deuxième : une rationalisation des compétences par *inversion de la hiérarchie des niveaux* avec primauté donnée à l'entreprise. Cette dernière forme illustre sans doute l'idée de proximité, également identifiée en droit français. Suivant cette idée, est pertinent dans la définition des règles conventionnelles le niveau le plus proche des salariés. En résulte une préférence pour le niveau de l'entreprise (9). Du coup, l'accord de branche, qui constituait jusque-là la loi de la profession, devient une source supplétive. Sans doute les accords *Fiat* s'inscrivent-ils dans cette logique de proximité (10). Mais les parties signataires des accords avaient une ambition plus élevée encore : celle de régler tout un secteur d'activité à partir du cas particulier d'une entreprise. Il s'agit d'une véritable autoréglementation de l'entreprise (11) avec pour horizon la branche de l'automobile. L'avenir dira si cette ambition pourra se concrétiser, notamment par la signature d'un véritable accord de branche. Reste que, dès à présent, ces accords dérogent aux accords collectifs de niveau supérieur. En outre, pour garantir leur efficacité, ils prévoient un ensemble de mécanismes visant à empêcher les syndicats, et les salariés eux-mêmes, de contester, de quelque manière que ce soit, les nouvelles règles conventionnelles.

IV. Les clauses de « responsabilité sociale »

Les accords *Fiat* témoignent d'une volonté explicite de gouverner à la fois les acteurs de la négociation et les destinataires des règles établies. C'est tout d'abord par la sélection des acteurs syndicaux que s'impose la discipline patronale, même si cette sélection ne résulte pas expressément des termes des accords. Récemment, certains accords fondamentaux n'ont pas été signés par l'ensemble des syndicats négociateurs – les auteurs italiens parlent à leur propos d'accords dits « séparés » (12). Cette absence de signature a eu pour effet de priver à la fois les non-signataires de la possibilité d'exercer la liberté syndicale dans l'entreprise et les adhérents de ces syndicats non-signataires de bénéficier des stipulations des accords. En effet, sur le premier point, aux termes de l'article 19 du Statut des travailleurs (13), seuls les syndicats signataires des accords de branche ou d'entreprise sont autorisés à mettre en place

(9) On retrouve également cette préférence en droit français, notamment depuis les lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008.

(10) Cf. également sur ce point la contribution de S. Nadalet dans le présent numéro.

(11) A. Supiot, « Déréglementation des relations de travail et autoréglementation de l'entreprise », *Dr. Soc.* 1989, n° 3, p. 195.

(12) Cf. note 3.

(13) Le statut des travailleurs - *Statuto dei lavoratori* – a été introduit par une loi du 20 mai 1970. Son intitulé était le suivant : « *Dispositions relatives à la protection de la liberté et la dignité des travailleurs, la liberté d'association et des syndicats dans le lieu de travail et les règlements sur l'emploi* ». Il constitue l'une des principales sources de règles du droit du travail italien.

une « section syndicale » (RSA) dans l'entreprise (14). Concernant les accords *Fiat*, le défaut de signature par la Fiom-CGIL, pourtant majoritaire aux élections professionnelles aussi bien au niveau de l'entreprise que de la branche, a privé ce syndicat de la possibilité de maintenir sa section syndicale et donc d'exercer ses prérogatives dans l'entreprise.

Sur le second point, alors même que la Constitution italienne prévoit à son article 39 l'effet *erga omnes* des conventions collectives, le Parlement italien n'a jamais voté la loi permettant de donner efficacité à cette disposition (15). Ainsi donc, les conventions collectives italiennes ne s'appliquent qu'aux adhérents des syndicats signataires de l'accord et, en l'espèce, les adhérents de la Fiom-CGIL ne peuvent prétendre au bénéfice des accords. Sans doute avantageuse lorsque l'accord signé prive le salarié de certains avantages, cette situation est particulièrement défavorable dès lors que, par exemple, certaines dispositions pourraient être profitables aux salariés.

L'absence d'effet *erga omnes* constitue, avec les dispositions de l'article 19 du statut des travailleurs, une épée de Damoclès au-dessus de la tête des syndicats qui, par effet de leur non-signature, privent leurs adhérents des règles favorables de l'accord et se voient privés de la possibilité d'exercer la liberté syndicale dans l'entreprise.

En second lieu, les termes mêmes de l'accord sont très contraignants pour les syndicats signataires des accords. D'abord, comme on l'a dit, celui-ci prévoit la possibilité de tripler le nombre d'heures supplémentaires sans accord ni consultation préalable des syndicats. Surtout, est stipulée une clause de trêve ou de paix sociale qui emporte un effet libérateur en cas de déclenchement d'une grève contre l'accord (16). Cette clause a pour effet de priver les syndicats de la possibilité d'appeler les salariés à la grève pour contester les stipulations de l'accord. Est-elle licite ? Il semble qu'elle ne puisse pas être frappée de nullité (17). En revanche, elle n'engage que les signataires de l'accord – sur le terrain de la responsabilité contractuelle –, à l'exclusion

bien sûr des syndicats non-signataires, mais surtout des salariés. Car le devoir d'influence des syndicats en matière de déclenchement d'une grève s'arrête là où commence le droit individuel dont sont titulaires les salariés de faire valoir leurs revendications par voie d'action collective (18).

Ce qui nous amène à la tentative très explicite de limiter l'exercice du droit de grève des salariés par une clause dite « intégrée » dans le contrat de travail. Les accords prévoient en effet un ensemble de sanctions disciplinaires – pouvant aller jusqu'au licenciement – à l'adresse des salariés qui souhaiteraient contester le contenu des accords par une grève. Plus encore, les partenaires sociaux ont entendu donner plein effet à ce mécanisme en intégrant les stipulations des accords dans le contrat de travail. Or, le droit italien connaît, comme le droit français, le principe de non-incorporation du statut collectif dans le contrat de travail. Nombreuses sont les questions qui se posent alors : les salariés pourront-ils refuser cette intégration sur le fondement du principe de non-incorporation ? Pourront-ils se prévaloir de la force obligatoire de leur contrat pour résister à la mise en œuvre de la norme collective (19) ? Difficile pour l'heure d'apporter réponses à ces questions. Cependant, pareille limitation du droit de grève pose un problème en termes de constitutionnalité. En effet, la Constitution italienne protège et reconnaît le droit de grève des salariés et exclut toute limitation de son exercice (20). Sans doute alors le fondement constitutionnel pourra constituer une limite sérieuse à la mise en œuvre tant de la stipulation conventionnelle que de la clause dite « intégrée » au contrat de travail. Plusieurs contentieux sont en cours sur cette question.

On le voit, ces accords méritent attention, tant par leur teneur que par leur ambition. Surtout, ils témoignent d'un dessein redoutable, sans doute non déterminé par la crise, mais largement concomitant à celle-ci : celui de gouverner l'ensemble du droit des relations professionnelles depuis l'entreprise.

Thomas Pasquier

(14) Cf. G. de Simone et A. Perulli qui appellent de leurs vœux une réforme de la représentativité des syndicats et des modes de sélection des syndicats afin de remédier aux effets pervers de l'absence de signature.

(15) G. de Simone, précitée, p. 134.

(16) Ces clauses sont également bien connues du droit allemand, Cf., P. Rémy, A. Seifert, « Les droits collectifs – Partie 1, L'Allemagne », RDT 2010, p. 250.

(17) Cf., M. Corti, A. Sartori, « Les droits collectifs – Partie 2, L'Italie, Le Royaume-Uni, La Chine », RDT 2010, p. 321.

(18) Le droit de grève est en Italie – comme en France – un droit individuel exercé collectivement, ce qui exclut pour les syndicats la possibilité de faire obstacle à l'exercice du droit de grève par les salariés.

(19) Cf., en droit français, G. Borenfreund, « La résistance du salarié à l'accord collectif, l'exemple des accords dérogatoires », Dr. Soc. 1990, p. 626 ; « L'articulation du contrat de travail et des normes collectives », Dr. Ouv. 1997, p. 514.

(20) M. Corti, A. Sartori, précité.