

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Brigitte Crottaz et consorts – Quel avenir pour les employé-e-s de l'entreprise Bell ?

Rappel de l'interpellation

Sans que beaucoup de précisions n'aient été données, il semblerait que, d'ici fin 2017, le transformateur de viande bâlois Bell fermera son site de production de viande fraîche de Cheseaux-sur-Lausanne. Ceci devrait conduire à la perte d'emploi pour environ cent personnes sur les trois cents qui y sont employées actuellement.

Au cours des derniers mois, une centaine d'emplois ont déjà été supprimés, au moment où l'entreprise a renoncé à l'abattage de la viande de porc sur ce site. A fin 2017, c'est l'ensemble du gros bétail qu'il est prévu de transférer à Oensingen dans le canton de Soleure. Seule la fabrication de la charcuterie restera ensuite à Cheseaux-sur-Lausanne.

Les cent travailleurs concernés par la fermeture du site de Cheseaux annoncée par Bell le 20 octobre 2016 sont légitimement inquiets. L'entreprise Bell n'a ouvert aucune procédure de licenciement collectif. Septante de ces cent personnes ont mandaté le syndicat Unia pour les représenter. Malgré les nombreuses sollicitations d'Unia, l'entreprise Bell n'a toujours ouvert aucune négociation avec le personnel. Les travailleurs sont dans l'incertitude la plus complète quant à leur avenir. Ils n'ont reçu aucune information à ce sujet et aucune garantie écrite. Cette situation est particulièrement éprouvante pour le personnel en particulier pour certains collaborateurs employés par l'entreprise Bell depuis plus de trente ans.

L'étalement des licenciements dans le temps permet à l'entreprise de déroger aux règles qu'elle devrait respecter en cas de licenciement collectif. Les premières suppressions de postes sont estimées à une centaine étalées sur plusieurs mois et cela devrait en être de même pour les cent prochains ou collaborateurs poussés au départ. Ces licenciements au compte-gouttes ont pour objectif de se soustraire à l'obligation de signalement au Service de l'emploi. Cette façon de contourner la loi a empêché l'ouverture d'une procédure de licenciements collectifs, privant les travailleurs d'une consultation leur permettant de connaître le détail du projet de restructuration et de proposer des mesures pour éviter ces licenciements ou du moins en réduire le coût social.

Cette façon de procéder viole sinon la lettre, du moins l'esprit de cette procédure de licenciement collectif voulue par le législateur. Elle pourrait s'apparenter à des licenciements abusifs exposant l'entreprise Bell à des sanctions sous forme d'indemnités (article 336, alinéa 2, lettre c et 336a, alinéa 3 du Code des obligations).

Au vu de ce qui précède, nous avons l'honneur de poser au Conseil d'Etat les questions suivantes :

- 1. L'entreprise Bell a-t-elle signalé les licenciements antérieurs ou à venir au Service de l'emploi en vue de l'ouverture d'une procédure de licenciement collectif ?*

2. *Le Service de l'emploi peut-il confirmer les chiffres d'une centaine de suppressions de postes sur le site de Cheseaux-sur-Lausanne au cours des vingt-quatre derniers mois ?*
3. *L'entreprise Bell est-elle en mesure de démontrer que ces licenciements échelonnés sont justifiés ? Sinon, comment le Service de l'emploi entend-il sanctionner ces pratiques ?*
4. *Quelle garantie le Service de l'emploi peut-il fournir pour qu'une procédure de licenciement collectif et de consultation du personnel de l'entreprise Bell s'ouvre au plus vite ?*
5. *A la suite de l'annonce de fermeture du site de Cheseaux-sur-Lausanne, quelles mesures le Service de l'emploi va-t-il prendre pour que l'entreprise Bell informe au plus vite son personnel sur les conséquences pour son avenir à court et à plus long terme ?*

Souhaite développer.

(Signé) Brigitte Crottaz et 27 cosignataires

Réponse du Conseil d'Etat

L'entreprise Bell Suisse SA (la société) a pris contact avec le Service de l'emploi à la fin du mois de novembre 2016, afin de lui annoncer son intention de transférer de Cheseaux-sur-Lausanne à Oensingen le secteur "viande fraîche, filière bovine" d'ici à la fin 2017. Plus de 100 emplois sont potentiellement concernés par ce projet de restructuration qui résulte notamment du renoncement du groupe Coop à investir les 60 millions nécessaires à la mise aux normes techniques et sanitaires de cette ligne d'abattage sur le site de Cheseaux.

Pour mémoire, en 2015 la société a investi 45 millions de francs dans la construction d'une nouvelle usine sur une surface de 9'000 m² attenante aux bâtiments des anciens abattoirs auparavant propriété de la société Vulliamy. Elle projette une extension de 5'000 m² supplémentaires d'ici fin 2018 pour un investissement de l'ordre de 15 millions de francs, induisant à terme la création de 50 à 60 nouveaux postes de travail dans une unité désormais entièrement consacrée à la fabrication et au conditionnement de la charcuterie.

L'intention de l'entreprise consiste dans un premier temps à proposer aux collaborateurs visés par le projet de restructuration un autre poste au sein du groupe, que ce soit dans l'établissement de Cheseaux-sur-Lausanne, dans le cadre de l'élargissement des activités du secteur charcuterie ou dans d'autres établissements du groupe Coop en Suisse. En fin d'année 2016, l'entreprise n'avait pas l'intention de s'engager dans un licenciement collectif.

Le Département de l'économie et du sport a rencontré à plusieurs reprises une délégation de la société pour évaluer d'une part la nécessité et l'opportunité d'ouvrir immédiatement une procédure de licenciement collectif et d'autre part d'intégrer le syndicat UNIA aux discussions engagées entre la société et l'Association suisse du personnel de boucherie (ASPB), cosignataire de la convention collective interne de Bell Suisse SA, pour l'amélioration du plan social préexistant.

A la date de rédaction de la présente réponse, la société maintient son objectif initial, soit : proposer des emplois de substitution à ses anciens collaborateurs et limiter au maximum le nombre de licenciements secs. 15 collaborateurs ont d'ores et déjà été replacés au sein du groupe Coop ou en externe. 70 dossiers sont en traitement auprès de différentes entreprises vaudoises directement contactées par la société qui organise par ailleurs des visites d'entreprises présentes dans le même secteur d'activité (Jemmely, Micarna, Hilcona...) pour les collaborateurs concernés par cette restructuration.

Après la suppression de la filière porcine, le Conseil d'Etat déplore évidemment la disparition annoncée de la filière bovine à Cheseaux et regrette également que l'ensemble des collaborateurs concernés ne puissent conserver un poste au sein du secteur charcuterie de Bell. Il souligne cependant le fait que la société s'investit réellement dans la recherche de solutions alternatives pour les personnes concernées et qu'elle vise à limiter au maximum le nombre de licenciements. Il salue au demeurant les

nouveaux investissements consentis par Bell sur le site de Cheseaux et se réjouit enfin du maintien et du renforcement de la filière charcuterie du groupe dans le canton de Vaud.

Question 1 : "L'entreprise Bell a-t-elle signalé les licenciements antérieurs ou à venir au Service de l'emploi en vue de l'ouverture d'une procédure de licenciement collectif ?"

Comme déjà mentionné en préambule, l'entreprise Bell Suisse SA a pris contact avec le Service de l'emploi à la fin du mois de novembre 2016, afin de lui annoncer le projet de restructuration évoqué par Mme la Députée Crottaz. Ainsi que le Conseil d'Etat l'a déjà précisé, la société n'a pas encore ouvert de procédure de licenciement collectif cherchant à ce stade des solutions de reclassement en interne ou au sein du groupe Coop. Par ailleurs, la société n'a pas non plus fait état de licenciements antérieurs à ce projet de démantèlement de la filière bovine à Cheseaux.

Il sied de rappeler que la notion de licenciement collectif est définie à l'art. 335d du Code des obligations (CO) et qu'elle comprend plusieurs conditions cumulatives. Au sens de l'article précité, il y a licenciement collectif lorsqu'il est envisagé de prononcer un nombre minimum de licenciements – en fonction du nombre de collaborateurs occupés habituellement dans l'établissement concerné – dans un délai de 30 jours et pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur. Ce n'est qu'à ces conditions strictes que la procédure de licenciement collectif est obligatoire et qu'un licenciement peut être reconnu comme étant abusif en cas de non-respect de la procédure de consultation y relative.

Question 2 : "Le Service de l'emploi peut-il confirmer les chiffres d'une centaine de suppressions de postes sur le site de Cheseaux-sur-Lausanne au cours des vingt-quatre derniers mois ?"

Le Service de l'emploi n'est pas en mesure de confirmer le fait qu'une centaine d'emplois ont été supprimés sur le site de Cheseaux-sur-Lausanne au cours des 24 derniers mois. En 2015 et à sa connaissance, Bell a licencié 22 collaborateurs, dont 5 en raison du transfert de la filière porcine. En 2016, ce sont 18 postes qui ont été supprimés sans solution de reclassement, dont 5 également en raison des mesures de réorganisation de la société. Ces chiffres concernent uniquement les propres collaborateurs de Bell, sans préjuger d'éventuelles fins de contrats temporaires.

Question 3 : "L'entreprise Bell est-elle en mesure de démontrer que ces licenciements échelonnés sont justifiés ? Sinon, comment le Service de l'emploi entend-il sanctionner ces pratiques ?"

Les conditions constitutives du licenciement collectif – dont celle relative au délai de 30 jours – sont sujettes à interprétation. Ainsi, une entreprise peut procéder à un certain nombre de licenciements sur une période plus étalée sans que cela ne soit forcément reconnu comme un licenciement collectif et – partant – que le licenciement soit considéré comme étant abusif par un tribunal civil.

Il en va de même quand l'employeur propose dans un premier temps une modification des conditions de travail et ne licencie dans un deuxième temps que les employé-e-s ayant refusé l'offre (congé-modification au sens large), si le nombre de collaborateurs refusant l'offre, et par conséquent licenciés, est inférieur aux minima requis par l'art. 335d CO.

S'il est vrai qu'un échelonnement des licenciements dans le temps n'est pas admissible lorsqu'il a pour but d'empêcher une procédure de consultation, un tribunal civil pourrait considérer qu'un échelonnement est possible s'il peut objectivement être justifié par des considérations relatives au fonctionnement de l'entreprise ou par des motifs de reclassement professionnel au regard du marché du travail.

Il est important de souligner que les dispositions légales en matière de licenciement collectif relèvent strictement du droit privé (CO) et qu'il appartient en réalité à un juge civil de se prononcer sur ce sujet.

En cas de non-respect de la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs, l'employeur s'expose en particulier à ce que la juridiction civile – les Prud'hommes ou la Cour civile du Tribunal cantonal si le litige excède le montant de 30'000 francs – considère les licenciements prononcés comme abusifs au sens de l'art. 336 CO. Si un travailleur licencié conteste la façon de

procéder de l'entreprise et estime qu'une procédure de consultation en cas de licenciement collectif aurait dû être menée, il lui appartient de saisir la juridiction civile compétente pour licenciement abusif et de réclamer une indemnité. Celle-ci correspond à un montant de deux mois de salaires au maximum.

En conséquence, n'étant pas partie, l'Etat ou ses services ne disposent pas du pouvoir de sanctionner un employeur qui tenterait de contourner les obligations que lui imposent le CO, ni même de dénoncer une éventuelle violation. Le rôle de l'autorité du marché du travail se limite à celui qui lui a été confié par le Législateur, à savoir prêter ses bons offices afin de faciliter le dialogue social et tenter de trouver des solutions aux problèmes posés dans le cadre du déroulement de la procédure. C'est à ce titre que le chef du Département de l'économie et du sport et ses collaborateurs ont rencontré à plusieurs reprises des représentants de la société, de l'ASPB et d'UNIA, afin de susciter un dialogue sur la conduite de ce projet de restructuration et sur la nécessité d'entamer une procédure de consultation.

Question 4 : "Quelle garantie le Service de l'emploi peut-il fournir pour qu'une procédure de licenciement collectif et de consultation du personnel de l'entreprise Bell s'ouvre au plus vite ?"

La marge de manœuvre cantonale étant fortement réduite, l'autorité du marché du travail ne peut prendre des mesures excédant la possibilité légale consistant à favoriser le dialogue social et ne peut donc garantir l'ouverture d'une procédure de licenciement collectif. Faisant suite aux diverses séances organisées par le DECS, un dialogue constructif s'est cependant établi entre les parties en présence. UNIA a été associé aux discussions visant à améliorer le plan social initial et les documents sont actuellement en cours de préparation avant leur signature par les partenaires sociaux.

Question 5 : "A la suite de l'annonce de fermeture du site de Cheseaux-sur-Lausanne, quelles mesures le Service de l'emploi va-t-il prendre pour que l'entreprise Bell informe au plus vite son personnel sur les conséquences pour son avenir à court et à plus long terme ?"

Après une phase initiale qui de l'aveu même des représentants de la société manquait grandement de clarté pour le personnel du site de Cheseaux et à la demande insistante du Service de l'emploi, plusieurs séances d'information internes ont été organisées par la Direction des ressources humaines de Bell. Le Conseil d'Etat rappelle qu'une consultation du personnel en application des règles du CO précitées n'est obligatoire qu'en cas de licenciement collectif et, à ce stade, cette hypothèse ne s'est pas encore formellement réalisée.

Quoi qu'il en soit, le Conseil d'Etat a clairement fait connaître sa préoccupation à la société par le Chef du DECS et précise qu'il suit attentivement le développement de la procédure de restructuration engagée par Bell au sein de ses unités de production. Il regrette le démantèlement de la filière bovine sur le site de Cheseaux, mais salue la volonté du groupe de poursuivre ses investissements dans le canton de Vaud et d'y renforcer son secteur de fabrication et de conditionnement de la charcuterie. Il veut croire qu'une proportion significative des collaborateurs concernés pourra être reclassée en interne et se réjouit de la création de nouveaux postes de travail en raison des investissements consentis par la société pour l'extension de la filière charcuterie sur le site de Cheseaux.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 3 mai 2017.

Le président :

P.-Y. Maillard

Le chancelier :

V. Grandjean