

Motion Nicolas Rochat et consorts - Consolider les droits des salarié-e-s vaudois dans les procédures de licenciements collectifs

Texte déposé

Alors que les annonces de restructurations et de licenciements collectifs s'enchaînent dans notre canton à un rythme sans précédent, le groupe socialiste propose une meilleure garantie des droits des salarié-e-s. Toutefois, il convient de préciser que ce texte vise avant tout la préservation des emplois et du tissu industriel vaudois.

La présente motion propose de modifier la loi sur l'emploi du 5 juillet 2005¹. Premièrement, elle demande d'abaisser le nombre minimum de salarié-e-s licencié-e-s requis pour que la procédure sur les licenciements collectifs s'applique. Elle propose également de fournir aux représentant-e-s des salarié-e-s la *durée minimale* et les *outils nécessaires* lors de la procédure de consultation des représentants des salarié-e-s afin d'éviter au maximum les licenciements.

Nombre requis de salarié-e-s licencié-e-s pour fixer l'annonce obligatoire des licenciements et des fermetures d'entreprises prévues à l'article 42 de la loi sur l'emploi (LEmp)

L'article 53/2 de la l'Ordonnance fédérale sur le Service de l'emploi et la location de service (OSE)² donne la compétence cantonale pour fixer l'annonce obligatoire des licenciements et des fermetures d'entreprises dès que six travailleurs sont touchés. Les législations des cantons de Genève et du Jura ainsi que la réglementation neuchâteloise afférentes fixent déjà ce nombre à six. L'article 42 de la loi vaudoise (LEmp) ne fixe pas de nombre précis (ni son règlement), elle fait seulement référence à la législation fédérale précitée. La pratique courante de l'administration serait d'arrêter l'obligation d'annonce à partir de dix travailleurs licenciés. Ce nombre est le minimum exigé par l'article 53/1 de l'ordonnance fédérale. Ce seuil fixé ne correspond cependant pas au tissu économique vaudois, composé en majorité de petites entreprises et pour lesquelles le nombre de dix licenciements est déjà très élevé. D'autre part, il s'agit d'éviter que certaines entreprises procèdent à des licenciements massifs en toute discrétion puisqu'elles peuvent le faire par tranches répétées de neuf licenciements sans l'annoncer. En outre, il s'agit de permettre à l'Etat d'informer les entreprises sur les mesures à prendre en cas de licenciements et leur rappeler les aides existantes.

Contrôle par le Service de l'emploi du respect de la procédure de consultation (art. 43 LEmp)

L'article 43 de LEmp donne compétence au Service de l'emploi pour veiller à la conformité de la procédure de consultation prévue aux articles 335ss du Code des obligations. Ces articles 335ss du CO obligent l'employeur qui procède à un licenciement collectif de consulter les représentants des salarié-e-s. L'employeur doit

¹ RSV 822.11

² RS 823.111

permettre à ces derniers de formuler des propositions afin d'éviter des licenciements et/ou d'en atténuer les conséquences. Il doit, en outre, fournir par écrit les renseignements suivants aux travailleurs : motifs de licenciements, nombre de salarié-e-s auxquels le congé est signifié, nombre de salarié-e-s actuellement employé, période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.

Le moment et la *durée* de la consultation ne sont pas définis avec précision par la loi. La jurisprudence du Tribunal fédéral n'a pas tranché définitivement sur un délai-cadre de consultation. Dans différents arrêts, le TF a davantage défini les délais, soit trop brefs ou trop longs³. Dans le cas *uniquement* où l'employeur fixerait un délai aux représentants des travailleurs, nous sommes d'avis que le Service d'emploi s'assure que ce délai soit de *15 jours ouvrables au minimum*. Cette durée nous apparaît comme le minimum requis afin de permettre aux représentants des salarié-e-s de faire valoir leur droit fixé au sein des articles 10 dans la loi fédérale sur la participation⁴ et 335f/2 CO dans le cas, bien évidemment, où l'employeur leur imposerait un délai.

En outre, les représentants des salarié-e-s doivent disposer *d'outils appropriés* afin de formuler au mieux leurs propositions. On l'a vu récemment dans une grande entreprise suisse, il faut parfois de nombreux jours pour que les représentants des salarié-e-s puissent obtenir de la part de l'employeur des informations nécessaires sur la situation économique de l'entreprise. Il nous apparaît essentiel que le Service de l'Emploi veille à ce que l'entreprise fournisse aux représentants des salarié-e-s des documents permettant d'évaluer la situation financière de l'entreprise, dans le but, rappelons-le ici, d'éviter les licenciements et/ou d'en diminuer les conséquences. L'article 2, point 3, de la Directive européenne 98/59/CE⁵ impose, d'ores et déjà, à l'employeur de fournir aux représentants des salarié-e-s « tout renseignement utile » lors de la période de consultation. La législation genevoise afférente également va plus loin en obligeant l'employeur à fournir à l'autorité compétente des renseignements sur « la situation économique de l'entreprise » (art. 24a/1 lit.c, loi sur le service de l'emploi et la location de services)⁶.

Au vu de ce qui précède et conformément à l'article 120 LGC, nous demandons d'introduire les modifications suivantes dans la loi sur l'emploi (LEmp), notamment à ses articles 42 et 43 :

1. **Tout employeur doit annoncer au service les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises dès lors qu'ils touchent au moins six travailleurs dans une période d'un mois civil.**
2. **En plus des obligations liées à la procédure de consultation prévue à l'article 335f CO et à l'article 10 de loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises, le service veille à ce que :**
 - a) **dans le cas où l'employeur aurait imparti un délai, les représentants des salarié-e-s disposent d'un délai *minimum* de 15 jours ouvrables après l'annonce ;**

³ ATF 123 III 176 (d) et 130 III 102 (f)

⁴ RS 822.14

⁵ Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs

⁶ RSG J 2 05

b) l'employeur mette à disposition des représentants des salarié-e-s tous les documents permettant d'évaluer la situation financière de l'entreprise concernée.

Nous demandons le renvoi direct au Conseil d'Etat.

Le Sentier, le 15 novembre 2011.

(Signé) *Nicolas Rochat Fernandez*
et 41 cosignataires

M. Nicolas Rochat : — Consolider les droits des salarié-e-s vaudois dans les procédures de licenciements collectifs, au vu de la conjoncture actuelle, semble plus que légitime. Cette intervention ne se veut pas frontale mais plutôt constructive. Elle vise à une sorte de rééquilibrage entre les droits donnés, dans ces procédures, aux employeurs comme aux salariés. Les dispositions actuelles dans ce domaine sont soit réglementaires, soit des sortes de gentlemen agreement entre partenaires sociaux. Il s'agit donc de légiférer. Cette motion a un but et je souhaite que vous ne l'oubliez pas : il s'agit de la préservation des emplois et du tissu industriel vaudois.

Cette motion comporte trois axes. Le premier est le nombre de salariés requis pour que la procédure de licenciement puisse s'appliquer. Actuellement, elle est fixée à dix, sauf erreur. Apparemment, ce nombre n'est pas inscrit dans le règlement de la loi vaudoise sur l'emploi. Nous souhaitons le faire descendre à six, comme le prévoit l'Ordonnance fédérale de la loi sur le Service de l'emploi. Deux raisons à cela : la première est que les cantons de Genève, Jura et Neuchâtel ont des dispositions similaires ; en effet, la procédure de licenciement collectif s'y applique dès que six salariés sont touchés. La deuxième raison est que ce seuil fixé ne correspond pas, selon nous, au tissu économique vaudois, composé de petites entreprises. Le but d'un abaissement de dix à six est la prévention et il vise une application en bonne et due forme de la procédure.

Le deuxième axe — en lien avec le troisième — touche la procédure de consultation. L'article 43 de la loi sur l'emploi stipule que, en cas de licenciement collectif, la procédure de consultation, régie par les articles 335 et suivants du Code des obligations, contraint l'employeur à consulter les salariés, respectivement leurs représentants, soit les syndicats, pour formuler des propositions permettant d'éviter les licenciements ou, au pire, de les atténuer. Malheureusement, le délai de procédure de consultation des représentants des salariés n'est pas inscrit dans le Code des obligations. Le Tribunal fédéral, malgré différents jugements, ne fixe pas clairement de délai-cadre. Il a tranché à propos de délais trop longs ou trop courts, mais n'a pas donné de délai-cadre ou de délai-type pour fixer la durée de la procédure de consultation. C'est pourquoi nous demandons que le délai de la procédure de consultation des représentants des salariés soit au minimum de quinze jours ouvrables — évidemment, si l'employeur fixe un délai aux représentants des salariés pour proposer des mesures visant à atténuer ou à éviter les licenciements.

Le troisième axe touche aussi à la procédure de licenciement collectif et concerne le droit des salariés et de leurs représentants à disposer d'outils appropriés. Récemment, dans une affaire concernant une grande multinationale de la chimie que je ne nommerai pas, située dans la région nyonnaise, les représentants des salariés ont attendu dix jours avant d'avoir le fameux rapport sur l'audit. Ce délai est beaucoup trop long. Il n'y a pas d'obligation pour l'employeur de fournir aux représentants des salariés des informations concernant la situation économique de l'entreprise. Il s'agit d'astreindre l'employeur à fournir aux représentants tous les documents utiles et liés à la situation économique de l'entreprise. Ces derniers étant soumis au secret, il ne s'agit absolument pas de rendre publiques ces informations. Cela se ferait dans le but de maintenir les emplois. Il est

entendu que le délai de consultation commencerait au moment où les documents leur seraient fournis. Quelques lois prévoient déjà cela, notamment la directive européenne sur les licenciements collectifs et la loi genevoise sur l'emploi, qui oblige l'employeur à renseigner le Service de l'emploi sur sa situation économique.

Pour résumer, cette motion propose trois axes : l'abaissement du nombre de salariés touchés pour que la procédure puisse s'appliquer ; le Service de l'emploi veille à ce qu'un délai minimum de quinze jours soit donné aux représentants des salariés pour formuler des propositions en vue d'éviter les licenciements ; les salariés ou leurs représentants reçoivent tous les documents utiles. Tout ces propositions sont faites dans l'optique d'une consolidation et d'un rééquilibrage des droits des salariés par rapport à ceux des employeurs et pour maintenir des places de travail dans le tissu économique vaudois. J'ai demandé le renvoi direct au Conseil d'Etat. Il me semblait que la conjoncture faisait que, au moins dans un premier temps, le débat devait se faire en plénum.

M. Jacques Perrin : — Réagir à des événements est toujours difficile. C'est pourquoi, étant partisan du partenariat entreprise-syndicats, je demande que cette proposition soit soumise à une commission.

M. Jacques-André Haury : — Vous savez que les vert'libéraux ne sont pas enthousiastes à l'idée de la croissance absolue et sans limites du monde économique, mais ils ne sont pas non plus favorables à la sclérose. Le monde économique est par essence un monde dynamique dans lequel il y a des créations et des disparitions d'emplois. De nombreux entrepreneurs disent qu'une des forces de la Suisse est la marge de manœuvre relativement large dont elle dispose pour licencier lorsque les circonstances le demandent, parce que c'est à l'aune de cette possibilité pour les jours difficiles qu'ils sont disposés à créer des emplois. M. Rochat et le groupe socialiste bondissent sur l'actualité pour rajouter une couche de sclérose et de blocages sur le marché de l'emploi. Je pense qu'en principe, cette démarche est fautive — en principe, par principe, monsieur Rochat. Pour ma part, je voterai non à cette motion s'il nous est proposé de la renvoyer directement au Conseil d'Etat. Si elle va en commission, je ne changerai pas d'avis, mais voilà...

M. Jean-Michel Dolivo : — Le représentant des vert'libéraux nous explique — il est utile que cette déclaration soit faite publiquement — que son groupe est favorable au fait que les licenciements soient facilités au maximum. La flexibilité dans le licenciement, la possibilité de licencier en tous temps est vantée par les vert'libéraux. On sait ainsi de quel côté ils se situent sur cette question.

Examinons maintenant les propositions de la motion présentée par Nicolas Rochat. Celles et ceux qui pratiquent le droit collectif du travail savent que les questions de délai et de temps sont très importantes en cas de licenciement collectif, du point de vue des droits à l'information, à la consultation et à la possibilité, pour les salariés concernés, de présenter des propositions alternatives ou complémentaires par rapport aux mesures de licenciement et de restructuration prises par certaines entreprises.

Les propositions de Nicolas Rochat, que AGT ! soutient, vont dans le sens, non seulement de législations existant dans certains cantons, mais aussi de réglementations et recommandations mises en avant dans différents pays européens. Nous savons que ces réglementations ont un effet positif sur les droits des salariés grâce à la possibilité qu'elles offrent aux syndicats et aux représentants des travailleurs de négocier les propositions faites par leur direction. Je propose le renvoi au Conseil d'Etat car les mesures proposées sont des mesures élémentaires de procédure, parce qu'elles facilitent

la négociation en cas de licenciement collectif et parce qu'elles ont pour objectif, il faut le rappeler, de sauvegarder les emplois et les droits des salariés concernés.

M. Guy-Philippe Bolay : — Le motionnaire me semble faire un amalgame erroné — volontaire ou non — entre l'obligation d'annoncer et celle de consulter. L'article 335 du Code des obligations auquel il fait allusion, avec les mots « obligation de consulter », ne concerne que les licenciements collectifs. La définition y est claire :

« Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins :

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs ;
2. de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs ;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs. »

Dès lors, en vertu du droit fédéral, qu'on parle de 6, 7, 8 ou 9 employés licenciés en même temps, il ne s'agit pas d'un licenciement collectif. Il en découle qu'il n'y a pas de droit automatique à une consultation des employés, même si l'on abaisse ce seuil. Concrètement, les précisions concernant la durée de consultation et le droit à disposer d'outils appropriés ne vont donc rien changer dans les entreprises, qui devraient néanmoins s'acquitter d'une nouvelle démarche consultative, plutôt inutile si l'on suit la motion Rochat.

En revanche, ces nouvelles obligations rendraient beaucoup plus difficile la vie des entreprises qui, en cas de restructuration, tomberaient sous le coup de l'article 335 du Code des obligations. D'une part, chaque situation est différente et une consultation peut parfois se faire immédiatement, d'autre part, les entreprises devraient ouvrir encore davantage leurs livres de comptes, ce qui amènerait la fin du secret des affaires, la confidentialité étant chose fragile ; une émission de télévision l'a encore montré récemment avec le cas Novartis.

En résumé, ces deux motifs majeurs plaident pour le refus de la motion, et en tout cas pour une discussion préalable au sein d'une commission.

M. Jean Christophe Schwaab : — Mon collègue Haury ne m'avait pas habitué à colporter de tels mythes. Il dit que de nombreux entrepreneurs pensent qu'une des forces de la Suisse est sa grande liberté de licencier. Il est vrai que beaucoup le pensent, il est vrai que beaucoup le répètent et il est vrai que beaucoup le croient. Mais aucune de ces personnes n'est en mesure de démontrer un quelconque lien entre la liberté de licencier, le fait que le droit du travail soit libéral et le niveau de chômage dans notre pays.

En effet, s'il y avait un quelconque lien entre la liberté de licencier et le taux de chômage dans les pays actuellement réputés pour leur droit du travail extrêmement libéral — je pense aux Etats-Unis, à l'Irlande et à la Grande-Bretagne — le taux de chômage serait logiquement bien inférieur à celui de la Suisse. Monsieur Haury, sinon, comment expliquez-vous qu'un pays comme les Etats-Unis, qui a un droit du travail encore plus libéral, une liberté de licencier encore plus grande que la nôtre, que ce pays ait un taux de chômage trois fois supérieur au nôtre ? Monsieur Haury, sinon, comment expliquez-vous le taux de chômage supérieur en Irlande ? Monsieur Haury, sinon,

comment expliquez-vous le taux de chômage supérieur en Grande-Bretagne ? Tous les pays que je viens de citer ont une facilité de licenciement encore plus importante que le nôtre. C'est bien la preuve qu'il n'y a aucun lien entre la liberté de licenciement et la faiblesse du taux de chômage.

Je dirai plus, monsieur Haury. Plusieurs pays sont réputés pour avoir des droits du travail, et notamment au niveau de la liberté de licenciement, beaucoup plus restrictifs que le nôtre. Je pense aux Pays-Bas, à l'Autriche. Ces pays, réputés pour être difficiles et restrictifs au niveau de la liberté de licenciement, ont pourtant un taux de chômage identique à celui que nous connaissons en Suisse, voire inférieur si l'on prend le cas des Pays-Bas. C'est bien la preuve que prétendre que la liberté de licenciement est garante d'un taux de chômage faible est une erreur. Ce n'est pas moi qui l'invente, c'est l'OCDE, qui n'est pourtant pas un club de syndicalistes, qui l'a démontré dans de nombreuses études. Il n'est pas possible de prétendre que c'est grâce à la liberté de licenciement que notre pays connaît un taux de chômage faible et je pense que nous ne devons pas le prétendre ici car c'est tout simplement faux.

Je reviens à ce qu'a dit M. Bolay sur la différence entre l'annonce et la consultation obligatoire. Il est vrai que, lorsqu'on parle de l'annonce, on parle de l'annonce au sens du droit de licenciement collectif dans le Code des obligations ; mais on parle aussi du devoir d'annonce au sens de l'article 29 de la loi sur le Service de l'emploi, qui demande à toute entreprise s'appêtant à licencier du personnel d'annoncer ces licenciements auprès du Service cantonal de l'emploi. Il est vrai que ce devoir d'annonce n'est pas couplé à une obligation de négocier pour atténuer la rigueur des licenciements économiques. En revanche, cette obligation existe pour que le Service cantonal de l'emploi puisse intervenir à temps et proposer sa médiation pour engager des négociations afin, si c'est possible, de sauvegarder les emplois.

Je ferai une dernière remarque par rapport aux propos de M. Bolay, qui craint que le secret d'affaires soit galvaudé et qu'avec la possibilité d'annoncer certains licenciements, d'ouvrir certains livres de comptes, de mettre sur la table certaines données économiques des entreprises concernées, le secret d'affaires soit perdu. Tel n'est pas le cas, monsieur Bolay. La loi fédérale sur la participation et l'information des travailleuses et des travailleurs, à son article 14 si je ne fais erreur, prévoit très clairement que la délégation du personnel qui entre en connaissance d'informations confidentielles doit respecter cette confidentialité. Il va de soi que la délégation du personnel qui est amenée à négocier ne va pas galvauder la confidentialité parce que si c'était le cas, elle se mettrait dans une situation difficile dans la négociation et risquerait de ne pas sauver les emplois, alors que le but de la négociation est de les sauver. C'est pourquoi je vous demande, d'une part, d'accepter la proposition de notre collègue Rochat et, d'autre part, de ne pas croire qu'avec ces devoirs d'annonce, on mettrait en danger le secret d'affaires. En effet, la législation est suffisamment bien faite et le secret d'affaires bien protégé. Je m'aperçois que j'ai oublié d'annoncer mes intérêts : je travaille pour l'Union syndicale suisse.

M. Jacques-André Haury : — Il y a une parenté entre MM. Dolivo et Schwaab : ils disent ce que je n'ai pas dit ; ensuite, M. Dolivo, le conteste calmement et M. Schwaab s'en emporte. Je n'ai pas parlé de chômage, monsieur Schwaab, et le sténogramme le relèvera. Je n'ai pas parlé de taux de chômage, j'ai parlé de création d'emplois. C'est un tout petit peu différent ! Nous avons même vu récemment, en étudiant une motion de M. Dufour en commission, qu'il était difficile de corréler le taux de chômage à celui de création d'emplois. Dans notre pays, la création d'emplois est importante, alors que le taux de chômage ne baisse pas beaucoup. Monsieur Schwaab, écoutez ce que je dis et

ensuite, répondez par des statistiques correspondant à ce que je dis et non par des statistiques que vous avez prévues pour un autre discours syndicaliste.

M. Jacques Nicolet : — A la lecture de cette motion, j'ai le sentiment que certains pensent que le fait de licencier est un moment banal dans la vie d'un chef d'entreprise. Si certains licenciements peuvent se révéler abusifs ou tendancieux parce qu'ils représentent des possibilités de délocalisation de main-d'œuvre ou de production permettant de dégager une marge plus confortable pour les actionnaires, une grande partie des licenciements, avant d'être un drame pour les employés licenciés, représentent une grande épreuve pour les employeurs et leur famille. Le tissu économique de notre canton est fait en majorité de PME. Ces entreprises familiales pour la vie, voire la survie desquelles chacun s'implique corps et âme, passent avant tout — vie de famille, vie associative, etc. Chaque licenciement, qu'il soit collectif ou individuel, est ressenti par les entreprises comme une douloureuse épreuve, une ultime solution, pesée et soupesée à de nombreuses reprises avant d'être mise en œuvre. Aussi j'ai le sentiment qu'avec cette motion, on savonne la planche des PME en leur mettant une couche supplémentaire de charge de travail administratif. L'obligation d'annoncer les licenciements des six travailleurs, le délai minimum de quinze jours ouvrables, la mise à disposition des représentants des salariés de tous les éléments permettant d'évaluer la situation financière de l'entreprise sont des éléments qui, cumulés, représentent une charge de travail toujours plus importante pour nos PME et qui discréditent le sérieux qui les anime et la rigueur voulue dans leur gestion.

De plus, cette motion incite les entreprises à avoir recours de plus en plus à de la main-d'œuvre intérimaire, alors qu'un contrat établi en bonne et due forme par un employeur représente un élément plus sécurisant qu'un job intérimaire. Cette motion, qui devrait viser certaines multinationales délocalisant à tour de bras, se trompe de cible et va immanquablement compliquer la tâche des PME, les vrais acteurs économiques du canton. Je vous invite à la refuser.

Mme Michèle Gay Vallotton : — Monsieur Nicolet, on peut voir les choses différemment de ce que vous dites. La motion proposée par M. Rochat préconise au contraire de déployer les effets du partenariat social aussi dans cette situation particulièrement difficile qu'est un licenciement. Je ne ferai pas de procès d'intention aux employeurs, ce n'est pas la question. Nous traversons en ce moment une période extrêmement difficile dont tout le monde s'accorde à reconnaître qu'elle est dramatique et qu'il faut essayer de mettre en place des mesures pour se prémunir le plus possible contre ses effets. La procédure légale prévue par certains dispositifs est constructive. Elle va jusqu'à bout du partenariat social. La consultation des travailleurs, ce sont des dispositions légales qui le disent, vise à leur offrir, à eux ou à leurs représentants, la possibilité de formuler des propositions en vue d'éviter des licenciements et d'en limiter le nombre ou les effets. Ces choses sont parfaitement prescrites par la loi. En effet, vous le reconnaissez, monsieur Nicolet, notre tissu économique est formé en majorité de petites et moyennes entreprises. Il ne s'agit pas de les incriminer, mais de faire en sorte que la discussion puisse aussi se porter sur les éléments qui permettraient d'atténuer les licenciements ou d'en diminuer le nombre. Un employeur peut aussi être satisfait, en période de crise, d'avoir un tel dialogue avec les employés ou leurs représentants. Abaisser le nombre de licenciements à six pour faire en sorte que s'enclenche la procédure légale, c'est correspondre de la meilleure façon à notre tissu économique, c'est faire en sorte qu'un dialogue s'engage, là aussi, dans cette situation particulière. Au cours des années précédentes, on a vu des situations s'améliorer — je ne citerai pas de noms ici puisque, visiblement, depuis le début de ce débat, on n'a pas cité pas de

nom d'entreprises ; mais nous savons tous que, lors des années précédentes, il y a eu de tels dialogues — pour une grande entreprise en particulier — où la consultation de la comptabilité, des réflexions sur la situation financière de l'entreprise ont permis à celle-ci de diminuer le nombre des licenciements et de rester sur la place vaudoise. Le dialogue entre employeurs et employés à ce niveau a donc parfaitement réussi. C'est pourquoi ce qui est préconisé par la motion de M. Rochat, pour moi, va dans le sens de la recherche de solutions et d'une efficacité adaptée à notre contexte de crise, et ce n'est en aucun cas une critique grossière ou rudimentaire des employeurs. Cela va au contraire dans le sens de la logique de notre pays, qui est toujours de travailler dans le cadre du partenariat social. C'est pourquoi la moindre des choses, dans la situation actuelle, serait d'accepter cette motion et en plus de la renvoyer très vite au Conseil d'Etat. Nous n'avons pas de temps à perdre pour trouver tous les instruments nous permettant de parer à cette grave crise qui nous menace.

M. Pierre-Alain Mercier : — Mes préopinants Haury, dans sa deuxième intervention, et Nicolet, ont dit une bonne partie des choses que j'avais à dire. Pour moi, cette motion est une entrave à la création d'emplois. Tant que je serai dans cette salle, je combattrai toute entrave à la création d'emplois. Pour moi, embaucher du personnel en travail temporaire comme on le fait tous les jours et le jeter lorsqu'on n'en a plus besoin, c'est pire. On préférerait créer des emplois, des postes fixes. Accepter la proposition de notre collègue Rochat serait entraver la création d'emplois. Je m'oppose à cette motion et je serais même satisfait, en ce qui me concerne, si l'on pouvait la classer tout de suite. Mais j'apprécierais aussi qu'elle soit discutée en commission. Pour moi, l'urgence n'est pas de fixer le nombre de licenciements permettant d'avoir une consultation, ce n'est pas la question qui se pose aujourd'hui. Aujourd'hui, le problème des entreprises est de trouver du travail pour l'an prochain. Et cela, je crois que les syndicats ne l'ont pas compris : l'important est que les carnets de commande se remplissent pour l'an prochain, à des prix corrects permettant d'honorer nos employés et nos fournisseurs.

M. Vassilis Venizelos : — J'ai également de la peine à comprendre qu'on s'indigne face à une telle proposition. J'ai le sentiment que nombreux sont ici ceux qui font une mauvaise interprétation de ce qui est proposé, soit un renforcement du partenariat entre employeurs et employés ; ces mesures sont élémentaires. Il s'agit d'assurer une meilleure transparence et une meilleure transmission des informations dans les cas difficiles. Pour toutes ces raisons, le groupe des Verts vous invite à soutenir cette proposition et à la renvoyer au Conseil d'Etat.

M. Pierre Volet : — J'aimerais d'abord dire à tous les pessimistes que la conjoncture, vaudoise et nationale, n'est pas aussi mauvaise qu'on le dit. Arrêtez de dire que la conjoncture est mauvaise, cessez de dire que rien ne va, parce que vous foutez le bourdon à tout le monde dans le pays et dans le canton, c'est vraiment dommage ! Restez positifs, même si certains petits problèmes se posent. Pour moi, comme pour mon collègue Haury, il faut conserver la liberté de licencier. Elle laisse plus de souplesse, non seulement lorsque cela va mal, mais aussi lorsqu'il faut réembaucher les mêmes. S'il est trop difficile de se séparer du personnel fixe, on y regarde à deux fois avant d'en engager. Avec de telles restrictions, le jour où l'on devra réengager, ce sera comme en France : on ne prendra que des entreprises de travail temporaires car on aura énormément de peine à réengager. Ce n'est pas simple pour le commerce et nos entreprises. Il faut que nous puissions engager quand nous avons du boulot et que nous puissions licencier quand il y en a moins. Il en va de la survie des entreprises, vous ne pouvez pas le nier. Quand cela va mal, il faut malheureusement pouvoir se séparer des employés et quand cela va bien, il faut pouvoir les engager ; évidemment, lorsqu'on les

engage, il faut pouvoir les garder longtemps. Mais embaucher des employés temporairement pour pouvoir s'en séparer comme on le ferait avec du papier, ce n'est pas normal. Or c'est ce que vous nous incitez à faire. Pour pouvoir s'en séparer sans problème, l'industrie engagera beaucoup plus de travailleurs temporaires. Je trouve cela triste.

Monsieur Schwaab, vous avez cité les taux de chômage de certains pays. Je signale qu'ils sont encore plus grands dans les pays socialistes. Alors il ne faut pas donner des exemples de pays où l'on pratique une politique libérale. Vous donnez des exemples qui sont faux ; en effet, voyez les problèmes que rencontrent des pays socialistes comme la France ou l'Espagne, (*applaudissements, « bravo » dans la salle*) — mais oui ! — l'Italie et la Grèce, Pour moi, au pire, cette motion doit partir en commission et au mieux, il faut la refuser.

M. Jean-Michel Dolivo : — Juste une réponse à M. Mercier qui n'hésite pas à faire de la démagogie de la manière la plus absolue en cherchant à expliquer pourquoi, en renforçant la procédure en matière de licenciement collectif, on mettrait les emplois en péril. Au contraire, la procédure de licenciement collectif doit permettre de sauvegarder des emplois et l'on ne comprend vraiment pas en quoi M. Mercier, en refusant cette motion, contribuerait à en créer. Il contribue à faire en sorte que des emplois soient plus facilement détruits par des licenciements collectifs. Cessons de faire de la démagogie et d'expliquer que cette motion serait favorable à l'engagement de personnel intérimaire. Ce n'est pas du tout le cas. Il s'agit au contraire de sauvegarder le tissu et les emplois industriels des PME, ainsi que d'autres qui, aujourd'hui, sont parfois menacés par des licenciements collectifs, lesquels pourraient être évités grâce à des mesures discutées dans le cadre de la procédure de licenciement collectif engagée. C'est là le sens de cette motion. Qu'on ne nous fasse pas passer ici pour des fossoyeurs de l'emploi. C'est le monde à l'envers, monsieur Mercier ! Personne ne peut prendre votre démagogie au sérieux.

M. Guy-Philippe Bolay : — J'aimerais abonder dans le sens de la première partie des propos de M. Volet : comme membre de la direction de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI), responsable des enquêtes conjoncturelles, j'ai pu constater dans notre enquête d'automne que la situation n'est de loin pas catastrophique et que, notamment en ce qui concerne les effectifs, on nous a annoncé des hausses pour 2011 et, pour 2012, on annonce encore une option plutôt optimiste des choses, en tout cas pour ce qui concerne les membres de la CVCI. La situation n'est donc de loin pas catastrophique.

Sur le plan légal, la notion de licenciement collectif fait partie du droit fédéral. On ne peut donc pas descendre en dessous de dix employés licenciés pour parler de licenciement collectif. Dès lors, cet amalgame entre le droit de consultation et le licenciement collectif n'existe pas et de ce fait, il serait souhaitable que cet élément soit en tout cas discuté en commission. C'est ce que j'ai proposé dans ma première intervention et c'est ce que je propose à nouveau en espérant qu'on puisse terminer ce débat.

M. François Brélaz : — Concernant la France et compte tenu des propos de notre collègue Volet, je rappelle que ce sont Lionel Jospin et Martine Aubry qui ont coulé la France avec les 35 heures (« *bravo !* », « *c'est bien dit !* » *dans la salle.*)

M. Philippe Vuillemin : — J'ai envie de demander à mon collègue Rochat pourquoi il ne fait pas la même chose que ce qu'a fait sa collègue de parti ce matin pour la Broye. Il est vrai qu'elle avait reçu des ordres, d'accord ; lui pas. Mais si j'étais lui, j'aurais

compris que les gens ont envie de discuter de ce problème, qu'on peut le faire en commission et qu'il ne faut pas nous faire croire que le monde est en péril ni que c'est urgent.

J'aimerais dire à M. Schwaab, qui évoque l'Irlande, que dans ce pays, c'est vrai, si l'on était licencié à 8 h. 30 de matin, on retrouvait du boulot à 11 heures. Mais c'était vrai lorsque l'Irlande se portait bien, c'est-à-dire de 2005 à 2009. Ma fille ayant vécu là-bas longtemps, je me suis intéressé à ces mécanismes. Il est exact que le fait d'être licencié le matin et de retrouver du boulot l'après-midi était séduisant. Mais la situation s'étant dégradée, le tableau brossé par M. Schwaab se révèle plus pertinent. Quant à une France de droite ou de gauche, pour moi qui y ai vécu, pour moi, entre Sarkozy et Hollande, c'est bonnet blanc et blanc bonnet !

M. Pierre-Alain Mercier : — On n'est pas surpris ici que je ne sois pas d'accord avec Dolivo, je ne sais pas si cela arrivera une fois... Je voudrais simplement lui dire que, le matin, lorsque je dois trouver du travail pour quarante à huitante personnes, cela dépend des périodes — je n'ai pas la prétention d'amener du travail à chacun — je pense aux problèmes du patronat et moins à ceux des syndicats ! Et je suis très satisfait de notre personnel et je sais aussi le remercier. Pour moi, les syndicats, qu'ils existent, je suis tout à fait d'accord avec vous ; ils doivent être un partenaire social — on en a parlé tout à l'heure à la pause-café avec notre futur conseiller national socialiste Schwaab. Je ne suis pas de ceux qui démolissent les syndicats, mais je leur demande un peu de modération. Comme commissaire à l'examen de la loi sur le travail, j'ai évoqué ces problèmes avec mes collègues. Mon collègue Bolay vient de le dire, nous dépendons aussi d'une loi fédérale. Dans le canton de Vaud, on veut toujours se démarquer des lois de la Confédération, cela ne me convient pas. Monsieur Dolivo, je souhaite que vous soyez apte, chaque matin, à permettre à cinquante personnes de gagner leur vie ; vous pourrez alors nous critiquer !

M. Nicolas Rochat : — Je vous remercie toutes et tous pour ce débat passionné, tout le monde s'en plaint, mais c'est d'autant plus légitime dans la conjoncture actuelle.

Pour répondre M. Pierre Volet, je ne sais pas s'il faut être pessimiste ou optimiste, mais je pense que nous avons assez d'indicateurs qui nous montrent que la conjoncture n'est pas forcément au beau fixe. On a connu de meilleures années — prenons Novartis ou d'autres entreprises du tissu industriel.

Tout cela pour vous faire remarquer que c'est lorsque la conjoncture est mauvaise et que ces procédures s'appliquent qu'on constate certains dysfonctionnements, des améliorations ou des conciliations potentielles. D'où les raisons de ma motion.

Concernant la question législative, monsieur Bolay, cela me passionnerait s'en discuter avec vous en commission, n'en doutez pas une seconde. Mais vous faites aussi une confusion, si vous permettez, entre la procédure d'annonce et la procédure de consultation : la loi fédérale y afférente, l'Ordonnance de la loi fédérale sur le Service de l'emploi, permet aux cantons d'abaisser le nombre de dix à six employeurs pour que la procédure s'applique. L'exception vaudoise ne se vérifie puisque les cantons de Genève, Neuchâtel et Jura, je l'ai dit dans mon développement, ont des dispositions similaires.

Pour répondre à M. Haury, à un moment donné, c'est évidemment votre problème, mais il s'agit d'avoir une cohérence entre les votes favorables — je ne sais pas si vous étiez présent ce jour-là — qui demandent le maintien du site Novartis et certaines interventions qui ont pour unique but, je le souligne trois fois, le maintien des places de

travail. Evidemment, nous avons un droit libéral en matière de travail, à tort ou à raison — je pense plutôt que c'est à tort. Mais laissez-nous limiter la casse dans les cas de licenciement collectif puisque le droit nous le permet.

Tout cela pour dire que le but est la fois que les salariés puissent disposer d'un temps minimum et d'outils nécessaires pour formuler des propositions. Je ne comprends pas les sophismes de M. Mercier ; en effet, le but commun à chacun, ici, n'est pas de détruire les places de travail du canton. Le but est, d'une part, de donner aux employés et à leurs représentants le temps nécessaire pour dialoguer avec l'employeur — monsieur Nicolet, je n'en doute pas une seconde, ce n'est jamais facile de licencier des gens, mais pourtant les licenciements sont là ! — et, d'autre part, de maintenir la place industrielle et les emplois dans notre canton. Il ne s'agit donc pas de créer une couche administrative supplémentaire, mais de viser le maintien des emplois dans des dispositions règlementaires ou par des arrangements par gentlemen agreement qui existent déjà.

Je suis prêt, à la limite, à envoyer cette question en commission puisque nombreux sont ceux qui sont enthousiastes, non pour poubelliser mais pour l'examen de cette motion en commission, je ne suis pas naïf sur le but final de cette demande. Il serait peut-être intéressant d'en parler par exemple aux employés de l'entreprise Sapal, qui étaient menacés de la fermeture du site, ou aux employés de l'entreprise Lémania à L'Orient, quand l'entreprise menaçait d'être délocalisée à Genève, en 1999. Sans tous ces mécanismes de procédures de consultation qui permettent de proposer des solutions, ces entreprises n'existeraient tout simplement plus aujourd'hui. Tout cela pour dire que je suis prêt à renvoyer cette intervention en commission, mais que je souhaite que vous la souteniez au final.

Le président : — Monsieur le député, vous déclarez donc être favorable au renvoi en commission ?

M. Nicolas Rochat : — Au vu du rapport de force, oui.

M. François Brélaz : — On a évoqué Novartis. Pour sauver les emplois de cette entreprise, j'ose espérer que même les syndicalistes combattront l'initiative « Six semaines de vacances pour tous », sur laquelle nous voterons le 11 mars 2012.

La discussion est close.

Malgré sa demande de renvoi direct au Conseil d'Etat, le motionnaire, accepte le renvoi en commission.

La motion est renvoyée à l'examen d'une commission.