

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

### à l'interpellation Stéphane Montangero - Franc fort et droits des salarié-e-s : et si l'important était la participation ?

#### **Rappel**

*Le franc fort a montré ses premiers effets au 1<sup>er</sup> semestre de cette année et, vu la politique attentiste de la Banque nationale suisse, risque fort de montrer davantage son impact sur le tissu économique vaudois fin 2015 et début 2016. Dans ce contexte, le Canton de Vaud, comme la Confédération, doivent assumer le rôle d'autorité publique, tant en matière de respect des procédures de consultation des salarié-e-s en cas de restructuration que de soutien au chômage partiel pour éviter des licenciements chaque fois que cela est possible. En cas de restructuration et de menace de licenciements, les salarié-e-s disposent en effet, en vertu de la loi sur la participation et du code des obligations, d'un droit de consultation afin d'éviter ces licenciements et de proposer des alternatives. Ce droit est d'autant plus important dans un contexte de franc fort, où plusieurs entreprises évoquent ce motif pour justifier leurs décisions. Force est de constater que l'application de ces dispositions dans les cantons laissent à désirer, seule l'intervention des syndicats permettant en général de mener à un réel respect de celles-ci. Beaucoup d'entreprises se bornent à demander l'accord des salarié-e-s sur leurs nouvelles conditions de travail, sans jamais évoquer le fait qu'elles et ils peuvent faire des contre-propositions. Dans le contexte économique actuel, il est dans l'intérêt du canton, comme de la Confédération, d'éviter tous les licenciements possibles, de veiller de manière plus proactive au respect des dispositions légales et de privilégier le recours au chômage partiel en lieu et place de licenciements. Au vu de ce qui précède, nous avons l'honneur de poser au Conseil d'état les questions suivantes :*

- 1. En cas de licenciements collectifs, le Département de l'économie et du sport organise, dans les entreprises, des séances d'information relatives à l'accès au chômage en cas de licenciements. Vu l'intérêt public à limiter les licenciements, ne doit-il pas aussi, en amont, garantir une bonne application des droits de participation ? Quelles informations le canton de Vaud donne-t-il de manière systématique dans ce domaine aux employeurs et aux salarié-e-s ?*
- 2. Afin de garantir la bonne information des salarié-e-s en cas de menace de licenciement collectif, le Conseil d'état est-il prêt à prévoir un courrier-type à disposition des entreprises pour informer leurs salarié-e-s sur leurs droits de participation, au besoin en impliquant les partenaires sociaux ?*
- 3. Comment le Département de l'économie et du sport contrôle-t-il aujourd'hui que les salarié-e-s ont effectivement bien été impliqués dans la procédure de consultation et aient pu proposer des alternatives ? Ne trouve-t-il pas opportun d'exiger des entreprises qu'elles annoncent par écrit aux salarié-e-s tant l'annonce de restructuration que les délais dans lesquels les salarié-e-s peuvent faire valoir leurs droits de participation ? Le département veille-t-il à la bonne*

*application de la loi en cas de congés-modifications collectifs (augmentation du temps de travail, réduction de salaires, etc.) ?*

4. *Le Conseil d'état garantit-il ou est-il prêt à garantir que toutes les restructurations motivées par le franc fort feront l'objet d'un examen des droits au chômage partiel ?*
5. *Le Conseil d'état trouve-t-il utile de souligner l'importance de négocier un plan social, même dans les cas où la loi ne définit pas d'obligation, afin que les entreprises assument chaque fois que cela est possible leurs responsabilités et évitent de charger la collectivité des conséquences de leurs restructurations ?*

*Nous remercions d'avance le Conseil d'état pour ses réponses. Souhaite développer. (Signé) Stéphane Montangeroet 1 cosignataire*

### **Réponse du Conseil d'Etat**

**Question 1 :** *" En cas de licenciements collectifs, le Département de l'économie et du sport organise, dans les entreprises, des séances d'information relatives à l'accès au chômage en cas de licenciements. Vu l'intérêt public à limiter les licenciements, ne doit-il pas aussi, en amont, garantir une bonne application des droits de participation ? Quelles informations le canton de Vaud donne-t-il de manière systématique dans ce domaine aux employeurs et aux salarié-e-s ? "*

Lorsqu'un employeur envisage de procéder à un licenciement collectif, les dispositions légales lui imposent de respecter un certain nombre d'obligations qui ont trait aux droits de participation des travailleurs. L'article 335f du Code des obligations (CO) prévoit l'obligation de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs en leur donnant la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences. L'employeur doit à cette occasion fournir tous les renseignements utiles à cet effet et communiquer par écrit les motifs du licenciement projeté, le nombre de travailleurs habituellement employés et le nombre de ceux à qui le congé devrait être signifié, ainsi que la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés. Ce droit de participation particulier est d'ailleurs prévu expressément dans la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation).

Le Service de l'emploi, en sa qualité d'instance compétente en matière de procédure de licenciement collectif (art. 43 de la loi cantonale sur l'emploi – LEmp), attire systématiquement l'attention des entreprises sur leurs obligations en la matière, lorsqu'elles entament une procédure de consultation liée à un projet de licenciement collectif. Cette mise au courant se fait non seulement lors d'entretiens bilatéraux avec la direction de l'entreprise mais également de manière systématique par courrier. Dans tous ses contacts oraux et épistolaires, le Service de l'emploi attire systématiquement l'attention de l'employeur sur son obligation de faciliter l'exercice du droit de consultation des employés et de leur éventuelle représentation et un exemplaire de la loi sur la participation est à chaque fois annexé au courrier en question.

Le délai de réflexion que l'entreprise est tenue d'accorder lors de la consultation susmentionnée doit permettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs d'avoir le temps d'étudier les informations fournies, de préparer des propositions et de les communiquer à l'employeur. Or, un délai de consultation insuffisant ne permet dans certains cas pas aux travailleurs ou à leur représentation de le faire. Depuis ce printemps, le Service de l'emploi recommande d'étendre le délai de consultation de 15 à 20 jours, allongeant ainsi le délai usuel de 10 à 15 jours qui avait été négocié dans le passé entre les partenaires sociaux et le service concerné.

L'on soulignera que les sites internet du Service de l'emploi et du Secrétariat d'Etat à l'économie contiennent l'ensemble des informations quant à la procédure décrite ci-dessus.

**Question 2 :** *" Afin de garantir la bonne information des salarié-e-s en cas de menace de*

***licenciement collectif, le Conseil d'état est-il prêt à prévoir un courrier-type à disposition des entreprises pour informer leurs salarié-e-s sur leurs droits de participation, au besoin en impliquant les partenaires sociaux ? "***

Ainsi qu'il l'a précédemment évoqué, le Conseil d'Etat relève que l'employeur est déjà systématiquement et exhaustivement informé par écrit sur ses obligations en matière de participation des travailleurs, lorsqu'une procédure de licenciement collectif est initiée par une entreprise. Pour faire suite à une demande du syndicat UNIA, le Service de l'emploi remet un exemplaire de la loi fédérale sur la participation à l'employeur concerné et ce dernier a l'obligation d'informer le personnel du contenu des courriers qui lui sont adressés par le Service de l'emploi.

***Question 3 : " Comment le Département de l'économie et du sport contrôle-t-il aujourd'hui que les salarié-e-s ont effectivement bien été impliqué-e-s dans la procédure de consultation et aient pu proposer des alternatives ? Ne trouve-t-il pas opportun d'exiger des entreprises qu'elles annoncent par écrit aux salarié-e-s tant l'annonce de restructuration que les délais dans lesquels les salarié-e-s peuvent faire valoir leurs droits de participation ? Le département veille-t-il à la bonne application de la loi en cas de congés-modifications collectifs (augmentation du temps de travail, réduction de salaires, etc.) ? "***

Durant les procédures de consultation en cas de licenciement collectif, le Département de l'économie et du sport a de fréquents contacts avec les parties concernées, ce qui lui permet de s'assurer au mieux du respect des dispositions en matière de licenciement collectif et plus précisément de participation des travailleurs. Le Conseil d'Etat relève par ailleurs que dans la quasi-totalité des cas, les employeurs devant procéder à un licenciement collectif, soucieux de respecter au mieux les bases légales, se font conseiller par un expert externe, généralement un avocat. Pour leur part, les collaborateurs concernés sollicitent très souvent les conseils et l'appui d'un secrétaire syndical, lequel veille au strict respect de la procédure et à la défense des salariés dont l'emploi est potentiellement menacé. Le Conseil d'Etat souligne aussi qu'une procédure de consultation non respectée peut être contesté devant un tribunal de Prud'hommes, ce qui à sa connaissance ne s'est jamais passé dans le canton de Vaud.

S'agissant de l'annonce écrite aux salariés, l'art. 335f CO prévoit déjà que l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de communiquer par écrit les motifs du licenciement projeté, le nombre de travailleur habituellement employés et le nombre de ceux à qui le congé devrait être signifié, ainsi que la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés. Il doit en outre donner le temps nécessaire à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs afin de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences. Cette dernière information se fait dans tous les cas également par écrit, l'employeur décidant d'indiquer tous ces éléments dans la même communication.

Enfin, la problématique des congés-modifications à laquelle il est fait référence dans la question relève du droit privé. Il est donc difficile pour l'administration d'intervenir d'office auprès des entreprises à ce sujet. Cependant, il n'est pas rare que les entreprises procèdent à des congés-modifications qui répondent à la définition d'un licenciement collectif. Dans un tel cas, le Service de l'emploi précise à l'employeur ses obligations en la matière.

***Question 4 : " Le Conseil d'état garantit-il ou est-il prêt à garantir que toutes les restructurations motivées par le franc fort feront l'objet d'un examen des droits au chômage partiel ? "***

La loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage – LACI) prévoit le versement d'une indemnité en cas de réduction de l'horaire de travail (RHT) lorsqu'une entreprise doit faire face à une perte de travail temporaire, si l'on peut admettre que dite indemnité permettra de maintenir les emplois en question. Une perte de travail doit être prise en considération lorsqu'elle est due à des facteurs d'ordre économique, qu'elle est inévitable et est d'au moins 10% de l'ensemble des heures normalement effectuées par les travailleurs de

l'entreprise.

En janvier 2015, le Seco a donné pour instruction aux organes d'exécution de l'assurance-chômage de prendre en considération les pertes de travail dues à des variations de change, du moment que les autres conditions dont dépend le droit aux indemnités sont remplies. Bien que les variations de change fassent en principe partie des risques normaux d'exploitation et ne donnent ainsi pas droit à une indemnité, le Seco a justifié sa décision par le fait que les variations qui ont suivi l'abandon du taux plancher par la BNS sont extraordinaires de par leur ampleur et leur portée et peuvent ainsi être considérées comme ne faisant pas partie des risques normaux d'exploitation.

Le Conseil d'Etat est ainsi en mesure de garantir que toutes les restructurations motivées par le franc fort ou par tout autre motif, font et feront l'objet d'un examen des droits à une indemnité RHT et que cette dernière sera accordée si les conditions justifiant son octroi sont remplies. Il rappelle cependant qu'il n'y a pas de lien automatique entre les difficultés économiques auxquelles pourrait être confrontée une entreprise en raison du franc fort et l'octroi d'une indemnité RHT. Par exemple, une entreprise qui devrait procéder à une restructuration parce que sa production n'est plus rentable ou parce qu'elle rencontre des problèmes de liquidité, ne pourra pas être mise au bénéfice d'une RHT, puisque cette dernière indemnise des heures chômées – dont un manque de travail – et non des difficultés au niveau de la rentabilité ou des liquidités.

**Question 5: " *Le Conseil d'état trouve-t-il utile de souligner l'importance de négocier un plan social, même dans les cas où la loi ne définit pas d'obligation, afin que les entreprises assument chaque fois que cela est possible leurs responsabilités et évitent de charger la collectivité des conséquences de leurs restructurations ?* "**

Le Conseil d'Etat est bien entendu favorable à ce que les entreprises assument pleinement leur responsabilité sociale et différents cas de figure peuvent apparaître.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, l'employeur a une obligation légale de mener des négociations avec les travailleurs en vue d'établir un plan social s'il emploie habituellement au moins 250 collaborateurs et entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne. Le législateur n'a en dehors de ces cas de figure pas prévu d'obligation pour un employeur de négocier un plan social.

Il arrive aussi qu'un plan social doive être mis en place par une entreprise lorsqu'une convention collective de travail, des contrats individuels de travail ou encore des règles internes propres à l'entreprise l'imposent.

Dans les autres cas de figure, négocier un plan social n'est pas une obligation légale. Mais il est évident que toutes les instances politiques et administratives rappellent systématiquement aux employeurs confrontés à un licenciement collectif le devoir moral qui est le leur de prendre des dispositions visant à favoriser la réinsertion professionnelle des personnes qui vont perdre leur emploi (outplacement,...) et à prendre des mesures financières ou autres (préretraite, indemnités de départ,...) permettant d'atténuer les effets négatifs du licenciement.

En conclusion, le Conseil d'Etat est en mesure de confirmer au Grand Conseil qu'un travail important d'information est déjà réalisé, que ce soit dans le cadre de la procédure de licenciement collectif, dans celui de l'application de l'assurance-chômage ou encore dans celui d'autres tâches lors desquelles ce thème est abordé. Ce travail d'information est réalisé non seulement par l'Administration, mais aussi par les associations professionnelles, les syndicats et les bureaux d'avocat qui sont appelés à intervenir dans ces dossiers.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 16 décembre 2015.

Le président :

*P.-Y. Maillard*

Le chancelier :

*V. Grandjean*