



REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Arnaud Bouverat et consorts – Restructuration de Nestlé et Nespresso : du grain à moudre pour garantir le partenariat social et préserver les intérêts des collectivités publiques

Rappel

Alors que Nespresso tente de passer en force, avec une nette péjoration des horaires de travail de 700 salarié-e-s, Nestlé a annoncé un licenciement collectif de 500 personnes dans le secteur informatique à Lausanne, Vevey et Bussigny, en vue de la délocalisation de ses services en Espagne. Le départ de ces activités pourrait avoir une incidence importante sur le carnet de commandes des sous-traitants établis dans notre canton et provoquer à son tour d'autres pertes d'emploi. Selon des informations officieuses, plusieurs vagues de licenciements auraient en sus déjà été opérées ces derniers mois au siège de Vevey. Si le communiqué du Conseil d'Etat se veut rassurant sur l'avenir des emplois de la multinationale, le comportement du groupe Nestlé a de quoi nous interroger.

Dans le cas de Nespresso, le syndicat Unia considère que l'imposition de nouveaux horaires a pour but de casser des contrats de salariés-e-s sans procédure de consultation. En ce qui concerne l'informatique de Nestlé, la multinationale refuse de négocier avec le syndicat le plus représentatif des employé-e-s et par ailleurs partenaire social pour sa filiale Nescafé. De toute évidence, les autorités impliquées et les salariés-e-s n'ont pas été informés en amont de ces restructurations et n'ont pas pu anticiper la formulation d'alternatives. Les délais de consultation prévus sont en outre particulièrement brefs comparés à ceux accordés dans le passé par des industries ayant déjà mené de telles restructurations.

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

- 1. Quelle est l'appréciation du Conseil d'Etat sur le bref délai de consultation — au 19 juin prochain — octroyé aux salariés-e-s pour prendre position, compte tenu du nombre d'employé-e-s concerné-e-s, de leur répartition sur quatre sites et de l'absence de représentation du personnel avant la décision ?*
- 2. Quelle est la position du Conseil d'Etat sur le fait que Nestlé refuse de négocier avec un syndicat par ailleurs partenaire social d'une convention collective de travail (CCT) d'entreprises du groupe ? Cette manière de faire est-elle de l'avis du Conseil d'Etat conforme au partenariat social en vigueur dans notre canton ?*
- 3. Dans l'hypothèse où des licenciements auraient déjà été prononcés dans d'autres unités du groupe Nestlé sans faire l'objet d'une procédure de consultation, le canton a-t-il fait les vérifications d'usage sur le nombre d'emplois biffés au cours de derniers mois ?*
- 4. Quelle est l'appréciation du Conseil d'Etat sur les mesures prises par Nespresso pour modifier substantiellement les conditions de travail ? Quel suivi sera opéré par le canton, notamment dans le cas où les salariés-e-s ne donnent pas suite à leur nouveau contrat ?*
- 5. Au vu de l'évolution de la stratégie de l'actionnariat de Nestlé et eu égard à l'importance du groupe dans le tissu économique vaudois, quelles mesures sont prises pour sensibiliser la direction de la multinationale au partenariat social en Suisse et en faveur d'une discussion préalable de toute restructuration ?*
- 6. Dans le cas où le groupe Nestlé bénéficie d'avantages fiscaux, quelles mesures le Conseil d'Etat peut-il prendre pour réviser ses avantages à l'aune des dernières décisions et pratiques de la multinationale veveysane ?*
- 7. Quelle est la nature de la coordination prévue avec les villes concernées par ces restructurations ? Quel soutien le Conseil d'Etat va-t-il apporter aux discussions avec les représentant-e-s de Nestlé ?*

*(Signé) Arnaud Bouverat
et 29 cosignataires*

Réponse du Conseil d'Etat

A la fin du mois de mai 2018, le Département de l'économie, de l'innovation et du sport (DEIS) a pris connaissance de deux projets de restructuration, d'une part de Nestec SA et Nestlé Operational Services Worldwide SA (NOSW SA), d'autre part de Nespresso SA. S'agissant du premier projet, il consistait en une réorganisation d'une partie des activités informatiques, impliquant une réduction d'environ 500 postes, dans le but d'accélérer la transformation digitale et de réagir plus rapidement à l'évolution continue des technologies de l'information. Quant au deuxième projet, il était prévu d'opérer une délocalisation en Europe d'une huitantaine de postes de travail liés aux activités opérationnelles, en particulier dans les domaines du commerce en ligne et de la chaîne d'approvisionnement.

Dans le cadre des projets précités, deux procédures de consultation en cas de licenciements collectifs ont été initiées, afin de permettre aux travailleurs ou à leur représentation de formuler des propositions afin d'éviter les congés, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences. L'échéance du délai de consultation, initialement fixée au 19 juin 2018, a été prolongée pour le premier projet jusqu'au 31 juillet 2018 et pour le deuxième jusqu'au 25 juin 2018.

Le DEIS a suivi de très près ce processus et a reçu les représentants de Nestlé afin d'évaluer les différentes options permettant de minimiser l'impact des mesures envisagées. Entre les mois de juin et d'août 2018, le Chef du DEIS a rencontré la Direction de Nestlé à six reprises. En parallèle, le Service de l'emploi a eu l'occasion de s'entretenir par deux fois avec la Commission du personnel de Nestlé.

Les deux procédures de consultation sont arrivées à leur terme et la restructuration n'a pas pu être évitée. Certaines propositions ont toutefois pu être prises en compte par Nestlé, permettant de réduire le nombre de licenciements initialement envisagés à 450 au lieu de 500 pour le premier projet et à 77 au lieu de 80 pour le deuxième.

Le Conseil d'Etat regrette que le maintien de toutes les places de travail n'ait pas été possible et sera particulièrement attentif à l'évolution des structures opérationnelles de la société dans le canton de Vaud ainsi qu'à ses orientations stratégiques. Lors de nombreux contacts durant toute la période qui a mené à la décision finale de la société, le Chef du DEIS s'est investi pour soutenir la création d'un pôle d'innovation dans le domaine de la cybersécurité regroupant plusieurs sociétés dans le canton et souhaite vivement que le groupe veveysan s'y associe.

Question 1 : « Quelle est l'appréciation du Conseil d'Etat sur le bref délai de consultation (au 19 juin prochain) octroyé aux salarié-e-s pour prendre position, compte tenu du nombre d'employé-e-s concerné-e-s, de leur répartition sur 4 sites et de l'absence de représentation du personnel avant la décision ? »

Dans le cadre de toute procédure de consultation liée à un licenciement collectif, l'employeur est tenu d'accorder aux travailleurs ou à leurs représentants un délai suffisant pour qu'ils puissent solliciter les compléments d'information nécessaires et formuler des propositions. Les articles de loi applicables en cas de licenciement collectif (art. 335d et ss du Code des obligations – CO) ne précisent pas quelle est la durée minimale de la consultation, qui peut dépendre des circonstances particulières. Selon une jurisprudence constante, le délai doit en tout cas être suffisant pour que les travailleurs ou leurs représentants puissent avoir le temps d'étudier les informations reçues et de formuler des propositions constructives. C'est pour cette raison que le Service de l'emploi informe toujours les employeurs confrontés à une procédure de licenciement collectif qu'un délai de 15 à 20 jours ouvrables devrait être accordé.

En l'espèce, le délai de consultation avait été initialement fixé au 19 juin 2018, laissant aux collaboratrices et collaborateurs concernés 16 jours ouvrables afin de formuler leurs éventuelles propositions. Cependant et quand bien même le délai était en adéquation avec les recommandations du Service de l'emploi, le Chef du DEIS a fait part de ses craintes que le délai soit considéré comme trop court, compte tenu du nombre de licenciements envisagés et dès lors que les employés avaient été invités à mettre en place une représentation du personnel en vue de l'établissement d'un plan social. La Direction de Nestlé a alors pris la décision de prolonger le délai de consultation jusqu'au 31 juillet 2018 s'agissant de la procédure relative à Nestec SA et NOSW SA et jusqu'au 25 juin 2018 en ce qui concerne la procédure relative à Nespresso SA. Une représentation du personnel a été créée en début de procédure de consultation et a pu ensuite s'organiser durant la phase de consultation afin de remplir son rôle en la matière et de négocier le contenu d'un plan social.

Question 2 : « *Quelle est la position du Conseil d'Etat sur le fait que Nestlé refuse de négocier avec un syndicat par ailleurs partenaire social d'une CCT d'entreprise du groupe ? Cette manière de faire est-elle de l'avis du Conseil d'Etat conforme au partenariat social en vigueur dans notre canton ?* »

Le Conseil d'Etat rappelle qu'il n'existe aucune obligation légale de négocier avec une association de travailleurs, sauf si cette obligation résulte d'une clause spécifique inscrite dans une convention collective de travail (CCT) ou dans le cadre de l'établissement d'un plan social si les conditions fixées par le législateur pour négocier directement avec un syndicat sont remplies (art. 335h et ss CO).

Dans le cas d'espèce, il s'avère que les entités légales ayant initié une procédure de licenciement collectif ne sont dans aucun des deux cas de figure cités au paragraphe précédent. On ne peut dès lors leur reprocher légalement de n'avoir pas conduit de négociations avec un syndicat.

La Direction de Nespresso SA est parvenue à trouver directement avec la représentation des travailleurs un accord sur le plan social mis en place dans le cadre des mesures de réorganisation. Quant à la restructuration touchant Nestec SA et NOSW SA, des négociations ont eu lieu jusqu'à la fin du mois de septembre et le plan social proposé a été accepté par une très grande majorité des travailleurs ayant voté suite à l'organisation par la représentation des travailleurs d'un scrutin.

D'une manière générale, le Conseil d'Etat relève par ailleurs que l'administration ne peut que jouer dans ces situations un rôle de médiateur, notamment par l'intermédiaire du chef du DEIS comme cela a été fait dans le cas d'espèce.

Question 3 : « *Dans l'hypothèse où des licenciements auraient déjà été prononcés dans d'autres unités du groupe Nestlé sans faire l'objet d'une procédure de consultation, le canton a-t-il fait les vérifications d'usage sur le nombre d'emplois biffés au cours des derniers mois ?* »

Le Conseil d'Etat souligne qu'il est extrêmement difficile, voire impossible, d'établir un lien entre les procédures de licenciements collectifs invoquées par l'interpellant et d'éventuels licenciements prononcés antérieurement. L'autorité du marché du travail n'est dès lors pas en mesure d'effectuer des vérifications d'usage en la matière.

Le Conseil d'Etat rappelle en outre que le législateur fédéral a édicté des règles spécifiques en matière de licenciement collectif (art. 335d et ss CO) et que l'intervention de l'autorité compétente – à savoir le Service de l'emploi – est clairement délimitée à des fonctions d'aide en cas de problèmes liés au déroulement de la procédure, rendant la marge de manœuvre cantonale fortement limitée.

Dans l'hypothèse où des licenciements seraient déjà survenus sans que la procédure de licenciement collectif n'ait été respectée, il appartiendrait aux travailleurs concernés de faire opposition à leur congé au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé puis d'agir devant les tribunaux civils pour licenciement abusif au sens de l'article 336 CO.

Question 4 : « *Quelle est l'appréciation du Conseil d'Etat sur les mesures prises par Nespresso pour modifier substantiellement les conditions de travail ? Quel suivi sera opéré par le canton, notamment dans le cas où les salarié-e-s ne donnent pas suite à leur nouveau contrat ?* »

La modification des conditions de travail citée par l'interpellant – mesure différente de celle précitée relative à la suppression d'une huitantaine de postes – consiste en un réaménagement des horaires de travail des trois centres de production de Nespresso, sis à Avenches, Orbe et Romont, afin de passer d'un fonctionnement comprenant 5 équipes de production à un fonctionnement en comprenant 4.

Lors de la planification et de toute modification des horaires de travail dans l'entreprise, l'employeur est tenu d'entendre les travailleurs ou leur représentation, en vertu des règles de protection des travailleurs (art. 47 et 48 al. 1 lit. b de la loi sur le travail – LTr – et art. 69 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail – OLT1). Les travailleurs doivent en particulier être informés et consultés avant la publication des horaires de travail.

En l'espèce, Nespresso SA a communiqué en avril 2018 à la représentation des travailleurs des usines concernées son projet de modification des horaires de travail, marquant le début d'une période d'information et de consultation conformément aux dispositions légales précitées. Au terme de cette période (mi-mai 2018) et après s'être mis d'accord avec la représentation des travailleurs sur les modalités d'introduction du nouvel horaire, la quasi-totalité des travailleurs concernés a accepté lesdites modifications. Au vu du nombre restreint de travailleurs ayant refusé dans un deuxième temps les modifications qui leur avaient été préalablement proposées, les chiffres déterminant l'engagement d'une procédure en licenciement collectif n'ont pas été atteints. En outre,

comme ces éléments relèvent strictement de l'application du droit privé, seul un juge civil serait compétent pour se prononcer sur cette question.

Question 5 : « *Au vu de l'évolution de la stratégie de l'actionnariat de Nestlé et eu égard à l'importance du groupe dans le tissu économique vaudois, quelles mesures sont prises pour sensibiliser la direction de la multinationale au partenariat social en Suisse et en faveur d'une discussion préalable de toute restructuration ?* »

Le partenariat social est un des piliers de la culture économique suisse et le Conseil d'Etat est bien entendu extrêmement soucieux de sa préservation et l'a toujours encouragé. Il permet notamment de trouver des solutions flexibles, spécifiques à une branche ou une région et adaptées aux réalités économiques, tout en maintenant des conditions de travail minimales à des fins de protection des travailleurs.

Cet instrument relève cependant du droit privé et le Conseil d'Etat n'est dès lors pas en mesure d'imposer ses vues. Nonobstant ces considérations, il est précisé que l'administration n'a pas été préalablement mise au courant des projets de licenciements collectifs, si bien qu'il lui aurait été de toute façon difficile d'influencer d'une quelconque manière la Direction de Nestlé à ce sujet.

Question 6 : « *Dans le cas où le groupe Nestlé bénéficie d'avantages fiscaux, quelles mesures le Conseil d'Etat peut-il prendre pour réviser ses avantages à l'aune des dernières décisions et pratiques de la multinationale veveysane ?* »

Conformément à l'art. 157 de la loi sur les impôts directs cantonaux, les personnes chargées de l'application de cette loi ou qui y collaborent doivent garder le secret sur les faits dont elles ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ainsi que sur les délibérations des autorités et refuser aux tiers la consultation des dossiers fiscaux.

La présente réponse ne peut donc donner des informations sur l'imposition du groupe Nestlé et a un caractère général.

L'art. 91 de la loi sur les impôts directs cantonaux donne la compétence d'accorder des exonérations temporaires aux nouvelles entreprises qui servent les intérêts économiques du canton ou dont l'activité se modifie de manière importante. Les règles en matière d'exonération temporaire des entreprises sont concrétisées dans une circulaire de l'Administration cantonale des impôts de juillet 2012, publiée et disponible sur le site internet de l'Etat de Vaud (<https://www.vd.ch/themes/economie/soutien-aux-entreprises/exoneration-fiscale-temporaire-de-limpot-cantonal-et-communal-icc/>). La création d'emplois est en général une des conditions pour l'exonération temporaire d'une entreprise. L'exonération peut être assortie d'autres conditions telles que l'exigence que les bénéfices réalisés soient réinvestis dans l'entreprise (limitation du dividende pour l'autofinancement) ou encore le maintien des emplois et de l'entreprise dans le canton durant un certain laps de temps. L'exonération temporaire peut être retirée ou réduite, mais seulement lorsque l'entreprise ne respecte pas les objectifs qui lui ont été fixés pour son octroi.

Question 7 : « *Quelle est la nature de la coordination prévue avec les villes concernées par ces restructurations ? Quel soutien le Conseil d'Etat va-t-il apporter aux discussions avec les représentant-e-s de Nestlé ?* »

Lors de chaque projet de restructuration engagé par une entreprise, les autorités communales sont souvent averties au même titre que les autorités cantonales. Il arrive selon les circonstances qu'autorités cantonales et communales prennent de concert contact avec l'entreprise afin d'évaluer les possibilités d'éviter ou de limiter les licenciements projetés.

Cependant, le Conseil d'Etat rappelle que les autorités communales n'ont pas de compétences légales en matière de licenciements collectifs. En effet, les procédures de licenciements collectifs sont entièrement réglées par les articles 335d et suivants du CO, qui n'attribuent un rôle qu'à l'office cantonal du travail. Ce dernier n'a au demeurant qu'une marge de manœuvre fortement limitée. Le Conseil d'Etat ne peut dès lors intervenir dans une mesure allant au-delà du rôle confié par les règles fédérales précitées, 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 qu'il a régulièrement des contacts avec les entreprises envisageant un licenciement collectif, y compris bien entendu avec les représentants de Nestlé.

En conclusion, le Conseil d'Etat exprime à nouveau ses regrets que les postes concernés au sein de l'entreprise n'aient pu être préservés au terme de ces licenciements collectifs. Compte tenu des enjeux sociaux, il doit cependant souligner le fait que la procédure de consultation et la négociation menée en interne sur l'établissement d'un plan social en faveur des collaborateurs se sont déroulées dans le respect de la lettre et de l'esprit des textes légaux, ainsi qu'en témoigne le taux d'acceptation de 89.6% de ce plan par l'ensemble des personnes concernées.

Le Conseil d'Etat est néanmoins préoccupé par l'effet délétère de l'annonce de cette restructuration et malgré la forte présence de la société dans le canton de Vaud, il estime nécessaire que Nestlé corrige d'une manière adéquate le dégât d'image et de confiance créé par ce précédent. Il entend à cet égard demeurer à l'écoute des besoins de la société et renforcer encore, si faire se peut, la collaboration avec le groupe veveysan.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 14 novembre 2018.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean