

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT
sur l'Interpellation Sébastien Cala et consorts au nom Yolanda Müller Chabloz - Vagues de
licenciements du géant Eaton dans le Canton de Vaud malgré des exonérations fiscales
(26_INT_37)

Rappel de l'intervention parlementaire

Un communiqué du syndicat Unia a fait état ce mardi matin que l'entreprise d'origine américaine Eaton aurait le projet de fermer ses sites du Mont-sur-Lausanne et du Lieu et aurait procédé également à des licenciements hors de toute procédure sur son site morgien en janvier dernier. Active dans les systèmes électriques et hydrauliques, la multinationale est implantée de longue date sur plusieurs sites en Suisse; elle a déjà fermé un site à St-Gall en 2024 avec une trentaine de licenciements à la clé.

Le personnel d'Eaton soutenu par le syndicat fait état que les emplois du Lieu et du Mont-sur-Lausanne seraient transférés sur d'autres sites à l'étranger et que les mesures d'accompagnement de la multinationale seraient minimalistes ; en tout cas, bien en-dessous des usages dans le Canton de Vaud pour de telles restructurations, tout cela alors que la société présente un bénéfice en hausse et un carnet de commande en nette croissance sur le plan international.

Le syndicat fait état que Eaton fait obstruction à une procédure de consultation en bonne et due forme, ne donne pas toutes les informations nécessaires, ne reconnaît pas la délégation des travailleurs-ses valablement élue pour discuter avec la direction et balaie les propositions du personnel.

Les pratiques de l'entreprise interrogent sur le respect des droits syndicaux et de participation prévus par la loi. Elle questionne aussi la politique publique d'allègements fiscaux octroyés dont a largement bénéficié cette entreprise et les coûts que sa restructuration pourrait avoir sur les collectivités publiques communale et cantonale si des alternatives et des mesures d'accompagnement pertinentes ne sont pas envisagées et mises en œuvre.

Dans ce contexte, les soussignées et soussignés ont l'honneur de poser au Conseil d'Etat les questions suivantes :

- 1. Le Canton de Vaud confirme-t-il que l'entreprise Eaton a bénéficié d'exonération(s) fiscale(s), avec précision des périodes concernées par ces avantages ainsi que les pertes fiscales occasionnées par ces avantages ?*
- 2. Quel est le nombre de licenciements effectués par l'entreprise Eaton au cours des deux dernières décennies sur l'ensemble des sites vaudois ?*
- 3. Quelles sont les mesures prises par le Canton de Vaud préventivement et a posteriori (contrôles et clauses de claw-back) pour s'assurer que ces avantages fiscaux soient accompagnés d'un maintien durable de l'emploi, respectivement dans le Canton de Vaud et en Suisse ?*
- 4. Quelles sont les mesures prises par le Conseil d'Etat pour s'assurer que l'entreprise respecte bien la procédure de consultation et les droits de participation prévus par la loi ?*
- 5. Comment le Conseil d'Etat justifie-t-il au regard du droit que l'entreprise Eaton procède à des licenciements coordonnés sur 3 sites vaudois tout en entamant au regard de loi qu'une procédure de consultation formelle sur un site, n'en ouvre pas sur un autre et dit le faire à bien plaisir sur le 3ème ?*
- 6. Est-ce que les Municipalités des sites concernés ont été informées de la situation, respectivement le Service de la promotion économique ?*
- 7. Les moyens publics consentis pour une politique d'exonération fiscale sur plusieurs décennies sont-ils conditionnés au respect des droits syndicaux et de participation ainsi que sur le respect d'un partenariat social accru au sein de l'entreprise ?*

Réponse du Conseil d'Etat

1. Le Canton de Vaud confirme-t-il que l'entreprise Eaton a bénéficié d'exonération(s) fiscale(s), avec précision des périodes concernées par ces avantages ainsi que les pertes fiscales occasionnées par ces avantages ?

Le Conseil d'Etat rappelle que la Direction générale de la fiscalité est tenue au respect du secret fiscal conformément aux articles 157 LI-VD et 110 LIFD. En l'absence de base légale spécifique, il ne lui est dès lors pas possible de confirmer ni de commenter la situation fiscale d'une entreprise déterminée, y compris l'existence, la durée ou le montant d'éventuels allègements fiscaux accordés.

Le Conseil d'Etat souligne toutefois que les allègements fiscaux temporaires accordés dans le canton s'inscrivent dans un cadre légal et réglementaire strict, comprenant des conditions relatives au développement économique, au maintien de l'activité et au respect des engagements pris par les entreprises bénéficiaires. Ces dispositifs font l'objet d'un suivi administratif régulier pendant toute la durée de l'allègement ainsi que durant la période dite de blocage (claw-back).

2. Quel est le nombre de licenciements effectués par l'entreprise Eaton au cours des deux dernières décennies sur l'ensemble des sites vaudois ?

A la connaissance du Conseil d'Etat, trois procédures de licenciement collectif, y compris les deux ayant eu cours en 2026, ont été menées au cours des deux dernières décennies.

La première, en 2024 et dans le cadre d'une réorganisation de l'unité Transition énergétique, a conduit la société Eaton Manufacturing LP, Glasgow, succursale de Morges, à licencier 29 collaboratrices et collaborateurs du département Recherche et Développement (R&S) et des fonctions de support local. Ces personnes exerçaient leur activité sur le site du Mont-sur-Lausanne, où 59 employé·e·s étaient occupé·e·s.

Deux nouvelles procédures ont ensuite été ouvertes en 2026 dans le cadre d'une réorganisation de l'activité Transition de la région EMEA. Eaton a, dans ce contexte, annoncé la fermeture de ses sites du Mont-sur-Lausanne et du Lieu. Pour ce dernier site, sur lequel 33 personnes étaient occupées, cette mesure a finalement entraîné le licenciement de 18 personnes ainsi que des propositions de modifications des conditions de travail pour les 14 autres personnes (le contrat d'un apprenti a pris fin le 2 août 2026). Au Mont-sur-Lausanne, où 19 personnes étaient occupées, 9 licenciements ont été prononcés et 9 personnes se sont vues notifiées un congé-modification (une personne a quitté l'entreprise). Il est précisé que l'entreprise a appliqué la procédure à titre volontaire pour l'établissement du Mont-sur-Lausanne, bien que les critères permettant de retenir l'existence d'un licenciement collectif n'étaient a priori pas réunis au regard du nombre de personnes occupées au sein de cet établissement, selon la définition de cette notion par le Tribunal fédéral au sens des articles 335d à 335g du Code des obligations (CO).

3. Quelles sont les mesures prises par le Canton de Vaud préventivement et a posteriori (contrôles et clauses de claw-back) pour s'assurer que ces avantages fiscaux soient accompagnés d'un maintien durable de l'emploi, respectivement dans le Canton de Vaud et en Suisse ?

La pratique vaudoise en matière d'allègements temporaires est définie dans la Directive relative aux allègements fiscaux temporaires du 25 mai 2022 établie par l'Administration cantonale des impôts.

Cette directive prévoit que les entreprises bénéficiaires sont soumises à plusieurs conditions de subordination pendant la durée de l'allègement ainsi que durant une période subséquente dite de blocage (claw-back), correspondant en principe à une durée équivalente à celle de l'allègement accordé.

Parmi ces conditions figurent notamment le maintien du siège, de l'activité économique ayant justifié l'octroi de l'allègement ainsi que des emplois liés à cette activité. Les entreprises concernées doivent en outre informer les autorités compétentes de toute modification significative du projet présenté lors de la demande d'allègement.

Un suivi annuel est effectué par les autorités cantonales, notamment quant à l'évolution des effectifs et à la réalisation des engagements économiques annoncés. En cas de non-respect des conditions de subordination, les autorités peuvent procéder au rattrapage des impôts économisés conformément aux bases légales applicables.

Le Conseil d'Etat relève toutefois que, au-delà des périodes d'allégement et de blocage prévues par le droit en vigueur, les possibilités d'intervention du canton demeurent limitées face aux décisions stratégiques prises par des groupes internationaux.

4. Quelles sont les mesures prises par le Conseil d'Etat pour s'assurer que l'entreprise respecte bien la procédure de consultation et les droits de participation prévus par la loi ?

Lorsqu'un licenciement collectif est envisagé par une entreprise et que les conditions prévues par les articles 335d et suivants du CO sont remplies, la société a l'obligation de lancer une procédure de consultation permettant aux travailleuses et travailleurs ou à leur représentation de formuler des propositions afin d'éviter les congés, en limiter le nombre et en atténuer les conséquences (art. 335f al. 1 CO).

L'intervention de l'autorité compétente en cas de licenciement collectif – à savoir la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) – est clairement délimitée par le législateur fédéral à des fonctions d'aide en cas de problèmes liés au déroulement de la procédure. La tâche de l'office cantonal du travail consiste en effet à 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.

Le Conseil d'Etat, pas plus que la DGEM, n'ont en revanche les moyens d'empêcher une entreprise de procéder à des licenciements et de la contraindre à respecter la procédure de consultation. Ils ne sont d'ailleurs eux-mêmes pas formellement « partie » à dite consultation. C'est la raison pour laquelle il appartient aux salarié·e·s directement concerné·e·s de procéder par la voie judiciaire afin, le cas échéant, de faire valoir, dès le licenciement prononcé mais au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé, leurs droits en matière de licenciements collectifs s'ils estiment que l'employeur n'a pas respecté la procédure de consultation.

Cela étant dit, il va de soi que tant le Conseil d'Etat que la DGEM ont toujours été extrêmement soucieux d'une application conforme au droit de la procédure de licenciement collectif. C'est dans le cadre des prérogatives susmentionnées que la DGEM a, durant la procédure, contacté Eaton à plusieurs reprises, afin d'aborder avec la Direction certains points liés au déroulement de dite procédure de licenciement collectif mis en avant par le syndicat UNIA et les travailleurs qu'il représente et relatifs au respect des prescriptions légales en la matière.

S'agissant plus particulièrement des droits de participation, la DGEM a invité l'entreprise – lors du début de la période de consultation – à faciliter l'exercice du droit de consultation des travailleuses et des travailleurs et lui a remis à cet effet une copie de la loi sur la participation par courrier du 6 mars 2026. Une commission du personnel a été mise sur pied à l'initiative des travailleuses et des travailleurs ainsi que du syndicat qui les représente. Bien qu'elle n'ait pas été formellement reconnue par Eaton, la Direction a accepté qu'elle prenne part aux discussions.

5. Comment le Conseil d'Etat justifie-t-il au regard du droit que l'entreprise Eaton procède à des licenciements coordonnés sur 3 sites vaudois tout en entamant au regard de loi qu'une procédure de consultation formelle sur un site, n'en ouvre pas sur un autre et dit le faire à bien plaire sur le 3^e ?

Le Conseil d'Etat rappelle que le nombre de salariés habituellement occupés se détermine à l'échelle de « l'établissement ». La jurisprudence du Tribunal fédéral (ATF 137 III 27, c. 3.2) définit l'établissement comme une structure organisée, dotée en personnel, en moyens matériels et immatériels permettant la réalisation d'objectifs de travail déterminés.

Selon la doctrine, tel est le cas d'une entité distincte présentant une certaine permanence et stabilité, affectée à l'exécution d'une ou plusieurs tâches déterminées, qui dispose d'un ensemble de travailleurs, de moyens techniques et d'une structure organisationnelle permettant l'exécution de ces tâches, même si elle n'est pas dotée d'une autonomie économique, financière, administrative ou technologique (Rémy WYLER, Droit du travail, Précis de droit, 4^e édition, Stämpfli Editions 2019, p. 670 ; Jean Christophe SCHWAAB, Le licenciement collectif, Editions Schulthess 2018, p. 40). Le Tribunal fédéral a d'ailleurs rappelé dans un arrêt relativement récent (4A_531/2021, c. 5.7) que l'article 335d CO n'exige pas qu'une entité dispose d'une pleine autonomie et d'une totale indépendance structurelle et qu'elle ait la compétence de décider seule d'un licenciement collectif pour pouvoir être qualifiée d'établissement au sens de cette disposition.

Lorsqu'un employeur possède plusieurs établissements faisant partie de la même entreprise, l'existence d'un licenciement collectif doit – au regard de ce qui précède – être examinée pour chacun d'eux et non au niveau de l'entreprise dans son ensemble. La proximité géographique entre les établissements n'est à cet égard pas déterminante et les licenciements doivent être comptabilisés séparément pour chaque établissement (ATF 137 III 27, c. 3.2 / 4A_531/2021, c. 5.5 à 5.7).

L'entreprise Eaton Industries LP, Glasgow, succursale de Morges, a mené deux procédures de licenciement collectif distinctes sur les sites du Mont-sur-Lausanne et du Lieu. Bien que les deux sites relèvent d'une même entreprise, chacun constitue un « établissement » au sens des définitions précitées. Le Conseil d'Etat est dès lors d'avis que deux procédures de licenciement collectif séparées pouvaient être conduites sur chacun des sites concernés.

Par ailleurs, il convient d'ajouter que, s'agissant de l'obligation éventuelle de négocier un plan social (art. 335h à 335j CO), l'employeur est tenu d'ouvrir de telles négociations avec la représentation des travailleuses et travailleurs ou, à défaut, directement avec ces derniers, en vue de l'établissement d'un plan social lorsqu'il emploie habituellement au moins 250 travailleurs et qu'il envisage de résilier, dans un délai de 30 jours, les contrats d'au moins 30 travailleurs pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.

Il convient donc d'observer que, même en prenant en considération l'ensemble du personnel occupé sur les trois sites, le seuil prévu par l'article 335h CO déclenchant l'obligation d'établir un plan social n'était, en l'occurrence, pas atteint.

6. Est-ce que les Municipalités des sites concernés ont été informées de la situation, respectivement le Service de la promotion économique ?

Le Service de la promotion de l'économie et de l'innovation (SPEI) n'a été informé ni de la situation ni des licenciements par la société. L'entreprise Eaton a par ailleurs confirmé n'avoir pas pris de contacts avec les Municipalités concernées.

7. Les moyens publics consentis pour une politique d'exonération fiscale sur plusieurs décennies sont-ils conditionnés au respect des droits syndicaux et de participation ainsi que sur le respect d'un partenariat social accru au sein de l'entreprise ?

Les allégements fiscaux temporaires, régis par les articles 17 (entreprises de personnes) et 91 (personnes morales) de la loi du 4 juillet 2000 sur les impôts directs cantonaux, prévoient que « *le Conseil d'Etat peut accorder des allégements fiscaux aux entreprises nouvellement créées qui servent les intérêts économiques du canton, pour l'année de fondation de l'entreprise et pour les neuf années suivantes. La modification importante de l'activité de l'entreprise peut être assimilée à une fondation nouvelle* ».

Dans ce cadre, la Directive relative aux allégements fiscaux temporaires du 25 mai 2022 prévoit plusieurs critères cumulatifs d'appréciation, parmi lesquels figure la responsabilité sociétale de l'entreprise requérante. À ce titre, les entreprises doivent notamment attester qu'elles respectent les conventions collectives applicables ou, à défaut, les usages locaux en matière de conditions de travail. Le Conseil d'Etat considère également que le respect du dialogue social, des droits de participation des travailleurs prévus par le droit fédéral ainsi qu'une information adéquate des représentants du personnel participent de manière essentielle à cette responsabilité sociétale.

Les entreprises bénéficiaires ont par ailleurs un devoir d'information envers les autorités cantonales durant toute la période d'allégement et de blocage. Le non-respect des conditions de subordination ou des engagements pris dans le cadre de la demande d'allégement peut entraîner le rattrapage des avantages fiscaux accordés.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 12 août 2026.

La Présidente :

Le Chancelier :

C. Luisier Brodard

M. Staffoni