



Schweizerischer Bankpersonalverband
Association suisse des employés de banque
Associazione svizzera degli impiegati di banca

Conférence de presse USS Licenciements collectifs : des mesures de protection efficace sont nécessaires

Lundi 22.6.0.30 – Hôtel Bern, Berne

Procédure de consultation – chances et risques – Sur la base de l'exemple de l'UBS

L'objectif de la procédure de consultation est de permettre aux salariés de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

Conditions à remplir pour que l'objectif soit atteint :

1. Une représentation des travailleurs ou des travailleurs capable d'émettre des propositions

- Elle doit avoir l'expérience des négociations et connaître de ses droits.
- Elle doit disposer des informations, du temps et des moyens nécessaires.

Les salariés qui n'ont pas l'habitude de négocier seront incapables de remettre en question la décision de l'employeur. Même les commissions d'entreprise avec une tradition de négociations éprouvent des difficultés pour remettre en question des décisions de leur employeur. Ses membres ne sont pas formés dans ce but et ils ne bénéficient pas d'une protection contre les licenciements efficace.

- Le droit pour les partenaires sociaux extérieurs – le syndicat signataire de la convention ou à défaut de convention un syndicat représentatif de la branche – de participer à la procédure de consultation.
- La procédure doit être suffisamment longue pour permettre à la commission du personnel de contacter des experts et d'élaborer des propositions. La commission doit être libérée de l'obligation de travailler.
- La protection contre les licenciements de membres de la commission du personnel doit être garantie.

2. La procédure ne doit pas être un exercice alibi

- Aucune information individuelle concernant un licenciement ou la suppression d'un poste de travail ne doit être communiquée. Ce serait la preuve que la direction n'attache pas d'importance aux propositions de la représentation des employés. Cela viderait la procédure de son sens. Tout licenciement annoncé durant la procédure doit donc être annulé (actuellement il peut tout au plus être considéré comme abusif).

- Les représentants du personnel doivent être informés assez tôt, soit en même temps que la direction commence à envisager de résoudre des problèmes économique par des mesures touchant le personnel. Difficulté : la confidentialité. Ce point peut être résolu avec des personnes élues et des syndicats qui de par leur statut sont soumis à des clauses de confidentialité.
- L'employeur doit prendre position sur chaque proposition refusée. L'ORP doit recevoir une copie de sa prise de position et agir en tant que médiateur si un accord n'a pas pu être trouvé.

3. Les salariés doivent être davantage partie prenante

Même si la représentation du personnel est l'interlocuteur de l'employeur, il est important que les salariés puissent intervenir et faire valoir leur point de vue. Cela augmente la légitimité des propositions de la commission.

- La représentation du personnel doit pouvoir informer les salariés soit lors d'assemblées d'entreprise, soit au moyen d'instruments de communication ad hoc
- Les salariés doivent avoir la possibilité de se prononcer sur les propositions des représentants du personnel
- La communication entre les différents sites d'un groupe doit être possible, car les décisions de l'entreprise ont des conséquences dans tout le groupe.

4. La négociation d'un plan social après (ou avant)

La négociation des conditions de licenciement – indemnités de départ, retraite anticipée, outplacement – focalise souvent l'attention. C'est un volet important de la procédure de consultation, mais ce n'en est pas le seul. Dans le cas de l'UBS, comme un plan social était déjà négocié, cela a permis de se concentrer sur la réduction des licenciements. Il est important de séparer clairement ces deux volets de la procédure, au risque sinon que l'on joue la négociation d'un bon plan social contre des propositions de sauvegarde des postes de travail. La procédure de consultation devrait toujours aboutir au moins à un plan social signé par les partenaires sociaux et comprenant les conditions de licenciement. C'est le minimum mais c'est insuffisant.

5. Contrôler les licenciements par tranches

Conclusion :

La procédure de consultation n'a une chance de répondre aux buts qu'elle se propose – buts d'intérêt général – que dans la mesure où elle s'ouvre aux partenaires extérieurs - syndicats, ORP - et aux salariés. L'entreprise doit leur démontrer qu'elle a envisagé toutes les autres solutions possibles, avant de se décharger sur la société de sa responsabilité sociale vis-à-vis de ses employés.