SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 22 JUIN 2009

Paul Rechsteiner, président

Crise et licenciements collectifs

Pas de licenciement si le chômage partiel est possible – et enfin une protection des travailleurs et travailleuses contre les licenciements collectifs, avec une obligation de plan social correspondant aux standards européens !-

Les chiffres et les prévisions montrent que la crise économique provoquée par les abus commis dans le secteur financier commence à se répercuter pleinement sur le marché de l'emploi. Selon un sondage très récent réalisé par Adecco, 40 % des entreprises suisses interrogées prévoient de licencier du personnel dans les 12 prochains mois. Dans l'industrie, cette proportion est de 55 % et de 32 % dans le commerce. Si l'on ne redresse pas la barre, le nombre des personnes au chômage atteindra bientôt une dimension encore jamais connue par la Suisse à ce jour.

La première mesure à prendre contre cette vague de licenciements, c'est le chômage partiel. Les entreprises touchées par la baisse des commandes sont bien armées, aux plans tant structurel que technologique, et aptes à affronter l'avenir. Le chômage partiel est l'instrument adapté pour compenser les fluctuations conjoncturelles et maintenir le potentiel de production. Mais, inversement, il faut que, là où il est possible, on renonce à licencier. L'Union syndicale suisse (USS) demande aussi qu'après la première prolongation de la durée du chômage partiel de 12 à 18 mois en raison de la crise, ce dernier puisse désormais être appliqué sur 24 mois. D'un autre côté, les entreprises doivent s'engager à conserver leur personnel jusqu'à la prochaine reprise.

Mais il est également nécessaire d'adapter de toute urgence le droit suisse du travail. En Suisse, les droits de consultation des travailleurs et travailleuses concernant les décisions entraînant une réduction du personnel sont sous-développés et nous ne connaissons même pas l'obligation de conclure un plan social. C'est pourquoi, en cas de restructuration d'entreprises, les décisions prises le sont régulièrement dans une optique à court terme et sur le dos du personnel ; de plus, ces décisions négligent également les perspectives à moyen et long terme de l'entreprise. Comme il est beaucoup plus avantageux, pour une entreprise active au plan international, de licencier dans notre pays qu'en Europe, cette protection lacunaire des travailleurs et travailleuses désavantage réellement le site suisse de production, un désavantage qui, en outre, entraîne des pertes – de savoir-faire et d'expériences – pour l'économie. Les travailleurs et travailleuses de Suisse en ont assez de passer, en matière de licenciements collectifs, pour les imbéciles de l'Europe.

Provenant, en ce qui concerne ses principaux éléments, des décennies de haute conjoncture, lorsque notre pays ne connaissait ni le chômage ni les licenciements collectifs, le droit suisse du travail est par

conséquent conçu pour les périodes de vaches grasses. Au plus tard depuis la crise des années 1990, il est cependant devenu clair que les dispositions sur les licenciements collectifs introduites à la faveur du projet Swisslex devaient être ajustées aux standards européens et prévoir une obligation de conclure un plan social. Selon les requêtes faites à l'époque par l'USS à la conseillère fédérale Metzler (Département fédéral de justice et police) et au conseiller fédéral Deiss (Département fédéral de l'économie), l'Office fédéral de la justice a élaboré, en 2002 – sur les licenciements collectifs et en prévoyant une obligation de plan social – un projet d'amélioration des droits de consultation complètement abouti. Mais au lieu de le soumettre à une procédure de consultation, comme promis, le conseiller fédéral nouvellement élu, Christoph Blocher, le saborda à fin 2003, en le faisant passer dans un tiroir dont il n'est pas encore ressorti.

Le Conseil fédéral est responsable d'une population menacée par une vague de licenciements encore jamais vue dans l'histoire économique suisse récente ; à lui donc de faire en sorte que nous ayons enfin une protection des travailleurs et travailleuses digne de ce nom. En Suisse, nous avons vécu, ces dix, quinze dernières années, un durcissement brutal des relations de travail que nous n'aurions pas encore cru possible à la fin des années 1980 et au début des années 1990. L'absence de protection des travailleurs et travailleuses et d'obligation de conclure un plan social récompense les managers arrogants et autoritaires qui, en dépit d'importants profits et autres gains réalisés, procèdent brutalement à des licenciements collectifs et refusent toute mesure sociale qui permettrait d'en atténuer les effets ; cela, alors qu'ils réclament pour eux des parachutes dorés.

Il faut que cela change. Améliorer les droits de consultation, cela permettra avec le concours du personnel sur les questions existentielles qui se posent de prendre des décisions plus fondées et mieux réfléchies. Au lieu d'agir à court terme et sans perspective, c'est une pensée en fonction de perspectives à moyen et long terme qui est nécessaire ici. De plus, l'obligation de conclure un plan social aura pour effet que les rigueurs sociales entraînées par les licenciements devront être atténuées autant que faire se peut. Tout cela est dans l'intérêt de l'économie et de la société suisse.