Zeitschrift: Domaine public

Herausgeber: Domaine public

Band: - (1972)

Heft: 201

Artikel: Fermetures d'entreprises : un projet de convention soumis à consultation

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1016212

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 13.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

DOCUMENT

Fermetures d'entreprises: un projet de convention soumis à consultation

Ci-dessous, des extraits d'un projet de convention cernant les situations difficiles nées de la multiplication des fermetures d'entreprises.
Ce document, actuellement en consultation dans des cercles restreints, même s'il ne doit pas entrer en vigueur tel quel exactement, permet de mesurer l'état des forces dans la négociation actuelle sur ces questions (on appréciera notamment combien les mesures concrètes envisageables sont formulées avec précaution).
Un certain nombre des points soulevés sont réglés déjà dans des conventions collectives existantes et touchant des secteurs industriels particuliers ; et pour pouvoir apprécier dans le temps la teneur des quelques articles que nous reproduisons, il est nécessaire aussi de rappeler l'importance de la revision de l'assurance-chômage demandée par l'Union syndicale suisse : là, les questions posées (et souvent résolues partiellement ici) devraient trouver des réponses dans des perspectives vraiment fondamentales pour le monde du travail.

« On enregistre ces derniers temps une multiplication de communiqués sur les fermetures et reconversions d'entreprises et sur les licenciements ou transferts de personnel qu'elles entraînent le plus souvent. Si de tels événements n'ont généralement pas provoqué de chômage, ils ont en revanche suscité de l'inquiétude dans de larges couches de la population. Aussi les associations centrales patronales et de salariés se sont-elles fait un devoir d'établir les règles à observer en cas de fermetures d'entreprises ou de parties d'entreprises. Elles considèrent que la cessation d'exploitations est fréquemment la conséquence d'une accélération des transformations structurelles. Celles-ci reflètent à leur tour l'évolution économique actuelle dont les caractéristiques sont les suivantes : intensification des relations internationales et démantèlement des barrières douanières qui en est le corollaire, apparition de nouvelles techniques et de nouveaux matériaux, autres modes de vie, conditions changeantes sur les marchés et en matière de débouchés en Suisse et à l'étranger, mise à contribution grandissante des entreprises à la suite des exigences accrues de notre société et persistance de la pénurie de main-d'œuvre. Dans la mesure où il s'opère de manière ordonnée, ce processus de restructuration répond à une nécessité économique.

» Dans notre système d'économie de marché, la décision d'ouvrir ou de fermer une entreprise relève en principe de l'initiative privée, pourvu toutefois que les dispositions légales soient respectées et que les obligations sociales incombant à la partie économiquement la plus forte soient équitablement sauvegardées. Conformément au droit régissant le contrat de travail, tant les employeurs que les salariés sont libres de faire usage, dans les limites des prescriptions légales, de leur droit de résilier les rapports de service.

Quand le CICR fait son autocritique

Qui connaît *CICR-Aspects,* cette revue un peu trop luxueuse — papier glacé, superbes photos en couleurs — éditée par le Comité international de la Croix-Rouge (45 000 exemplaires) pour assurer, on imagine, ses « public relations » ? Personne ou presque. Si vous avez l'œil vif, vous la dénicherez chez votre pharmacien. Jusqu'ici, trois livraisons depuis le commencement de l'année; la dernière, celle de septembre, contient un article, très bien charpenté, virulent pour tout dire, de Jacques Freymond, membre du CICR (il en fut d'ailleurs l'ancien vice-président) et qui met en cause les structures mêmes du CICR.

Il s'agit d'une bombe. Mais elle n'a pas éclaté, faute de lecteurs sans doute. Aussi l'a-t-on redéposée quinze jours plus tard dans l'honorable « Journal de Genève ». Tant qu'à assombrir le ciel de la Croix-Rouge, tous les moyens sont bons à prendre. Le texte, même s'il reste une prise de position personnelle, est l'aboutissement de plus de dix ans de présence de Jacques Freymond au sein du CICR et il pourrait marquer (pourquoi avoir attendu si longtemps ?) une certaine lassitude du directeur de l'Institut des hautes études internationales devant des luttes internes paralysantes. D'où cette décision de laver le linge sale du CICR en public. L'efficacité d'un tel coup de force ? pas de démissions fracassantes en tout cas, parmi les membres actuels qui auraient dû se sentir visés (et combien, sur l'effectif total, étaient-ils au-dessus de tout soupçon ?).

Les questions, néanmoins, se succèdent, pressantes. Par exemple : comment se peut-il qu'un comité qui s'affirme « international » soit composé exclusivement de citoyens suisses recrutés par co-optation dans la bourgeoisie ? Le problème se pose d'une internationalisation du CICR ou en tout cas d'une « dénationalisation » des citoyens suisses qui en font partie (sans verser malgré tout dans un organisme du style « ONU humanitaire » où la plurinationalité serait un frein).

Il s'agirait aujourd'hui de découvrir des « citoyens du monde », porteurs d'un passeport suisse et non plus de choisir dans le cadre d'un « cursus honorum » helvétique des gens soi-disant bien élevés. La participation s'impose d'hommes capables, sensibles, qui ont fait leurs preuves sur le terrain.

Aussi la garantie de pouvoir conserver un poste à vie n'existe-t-elle pas. La situation actuelle sur le marché du travail exige au contraire des salariés et des entreprises une plus grande prédisposition à s'accommoder des impératifs de la mobilité.

» Il n'en demeure pas moins qu'un changement d'emploi imposé par la fermeture d'entreprises peut avoir, sur les salariés, de sensibles répercussions d'ordre humain, social et financier. Les recommandations qui suivent visent à atténuer ces rigueurs dans la mesure du possible. »

Tel est le préambule de ce projet de convention négocié entre le Vorort, l'Union centrale des associations patronales suisses, l'Union suisse des arts et métiers, l'Union suisse des paysans, d'une part, et d'autre part l'Union syndicale suisse, la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse, l'Association suisse des syndicats évangéliques, l'Union suisse des syndicats autonomes et la Fédération des sociétés suisses d'employés. Un document rédigé sous le titre « Règles applicables en cas de fermeture d'entreprises ou de parties d'entreprises ».

Comment a-t-on pu se contenter si longtemps de délégués qui n'ont ni les capacités, ni la maturité nécessaires pour négocier avec les gouvernements et les cadres des armées ? L'« Economist » a relevé tout récemment que sur soixante délégués il n'y en avait guère que onze qui aient les compétences et les qualifications requises pour maîtriser des situations la plupart du temps extrêmement délicates. Les volontaires, les amateurs aussi dévoués soient-ils, ne suffisent pas pour diriger des opérations qui, très souvent, sont de grande envergure.
L'organisation d'aide en cas de catastrophes internationales qui vient d'être créée pourrait fournir, selon Jacques Freymond, le support dont le CICR a un besoin urgent pour rendre son activité crédible en Suisse et à l'étranger et renforcer son efficacité.

● Au chapitre « information », ces dispositions relatives à l'annonce des licenciements :

« En cas de reconversions internes et de fermetures d'entreprises, leurs directions sont tenues d'annoncer, *neuf mois à l'avance*, le nombre des salariés qui seront congédiés à une commission paritaire chargée d'examiner les conséquences sociales des transformations structurelles (Commission paritaire plénière). Cette annonce doit être faite si les licenciements de personnel sont d'une certaine ampleur ou s'ils ont de l'importance pour la région en cause.

» Si, exceptionnellement et pour des raisons impérieuses, le délai prévu ci-dessus ne peut être observé, l'annonce doit être faite *le plus tôt possible*.

» La Commission paritaire plénière et les groupes de travail qu'elle institue ont à garder les secret sur toutes les annonces qui leur parviennent.

» Le groupe paritaire décide, d'entente avec la direction de l'entreprise, à quel moment doivent être informés les partenaires sociaux, les commissions de personnel ou l'ensemble du personnel et, le cas échéant, les autorités. »

● Au chapitre « plan social », deux articles significatifs :

— Institutions de prévoyance des entreprises : « Les droits acquis à l'égard des institutions de prévoyance des entreprises (c'est-à-dire généralement la totalité du capital individuel de couverture ou épargné) doivent être sauvegardés. Les personnes licenciées continueront à en bénéficier.
» Si une institution de prévoyance au niveau de l'entreprise fait défaut ou est insuffisamment développée, les personnes licenciées ont droit au versement de prestations compensatoires équitables. »

— Prestations et primes transitoires supplémentaires : « Notamment lorsque des licenciements ont des répercussions sociales rigoureuses et créent des situations individuelles pénibles, les employeurs alloueront des prestations supplémentaires, en particulier aux collaborateurs d'un certain âge qui comptent de nombreuses années de service.

» Le versement d'une prime transitoire supplémentaire est recommandable lorsque le salarié est disposé, dans l'intérêt de l'employeur, à continuer à exercer son activité jusqu'à la fermeture définitive de l'entreprise. »

● Au chapitre « formation à un autre genre d'activité et perfectionnement professionnel », cette introduction :

« Il y a lieu de tirer parti, dans l'intérêt des salariés, de toutes les possibilités que leur offre la loi de suivre un cours de formation à un autre genre d'activité ou de perfectionnement professionnel.
» Les entreprises et les associations favoriseront dans la mesure du possible la formation à un autre genre d'activité et le perfectionnement professionnel. »

● Parmi les institutions prévues, les groupes de travail paritaires :

« Les groupes de travail paritaires se composent de représentants des partenaires sociaux. Ils peuvent, selon les cas, faire appel, en qualité de conseillers, à des représentants d'autorités cantonales et communales, d'associations économiques et professionnelles ainsi qu'à d'autres experts.

» Les groupes de travail paritaires ont notamment pour tâche :

— de conseiller les directions d'entreprises sur les mesures à prendre pour atténuer les rigueurs sociales consécutives à des fermetures et reconversions d'entreprises et, en particulier, sur l'établissement du plan social ;

— de faciliter la réintégration des salariés licenciés et de coordonner les efforts déployés dans ce sens ;

— de s'entremettre pour aplanir les divergences entre employeurs et salariés ;

— de faire office d'organe d'arbitrage si les deux parties y consentent. »