Société

Objekttyp: **Group**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **- (1980)**

Heft 541

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

CRISE

La peur du licenciement, début de la sagesse

A n'en pas douter, le système de protection des travailleurs contre les licenciements est l'une des pierres de touche essentielle du climat social qui règne dans notre pays depuis le début des nouvelles tensions sur le marché de l'emploi. Lors des dernières campagnes électorales pour le renouvellement des Chambres fédérales, on a pu constater bien sûr qu'agiter le spectre du chômage ne faisait plus recette dans les discours de cantines: il est vrai que la situation des chômeurs ne suscite guère d'élans de solidarité ou de mobilisations importantes parmi les salariés, à quelques exceptions près. Mais il faut admettre aussi que cette indifférence massive ne traduit pas toute la réalité. En fait, la diminution du nombre des postes de travail — 340 000 emplois supprimés en Suisse depuis 1974, faut-il le rappeler? — a engendré une crispation générale sur les privilèges acquis, dans les entreprises et ailleurs, une peur de perdre son emploi qui explique en grande partie la passivité générale devant l'infortune d'une minorité de la population salariée. D'où, par exemple, une désillusion des syndicats les plus combatifs qui — à quelque chose malheur est bon... — auraient pu espérer que la «crise» attise la combativité.

Le phénomène de résignation s'est certainement révélé d'autant plus grave que la Suisse compte parmi les pays (comparables) les moins avancés au chapitre des dispositions en vigueur, conventions collectives et lois considérées dans le détail, quant à la protection contre les licenciements[1]. Parmi les lacunes les plus criantes — et sans entrer immédiatement dans davantage de détails — cette «protection» qui reste pratiquement indifférenciée, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou d'un licenciement pour motif économique, cette absence de collaboration codée entre organisations professionnelles en cas de restructurations économiques entraînant une diminution du nombre d'emplois, ce droit de licencier qui reste absolu tant que l'employeur n'a pas l'obligation d'indiquer les motifs du licenciement, et ce ne sont que trois points parmi d'autres.

Bref, du côté des organisations de travailleurs, ainsi en témoignent du reste des prises de position récentes à la fois de l'Union syndicale suisse et des syndicats chrétiens[2], on a réalisé que tirer une des leçons essentielles des années qui viennent de s'écouler c'est tout mettre en œuvre pour renforcer les moyens de défense des salariés dans ce domaine crucial. Et on sait que ces réformes sont d'autant plus urgentes que, notamment sous les auspices de l'informatisation, les grandes mutations dans l'emploi sont maintenant en point de mire.

Première question. Quelles sont les chances de succès d'une telle action, en l'état actuel des forces, notamment sur le plan parlementaire? Nous avons sous la main un point de repère intéressant. En décembre 1976, aboutissement d'un travail de réflexion en profondeur dans les rangs des syndicats chrétiens, c'est le dépôt d'une motion Jelmini au Conseil national.

UN TEST

Examinons l'affaire de plus près! Et tout d'abord le texte même proposé:
Le Conseil fédéral est invité à présenter par voie d'urgence un arrêté visant à:
1. obliger les entreprises à obtenir l'accord d'une autorité avant de procéder à des licenciements collectifs unilatéraux et lui donner la compétence d'ordonner une expertise économique de l'entreprise;
2. empêcher les licenciements individuels abusifs; est notamment abusif:

SOCIÉTÉ

Des profiteurs en puissance

Nouvelle loi fédérale sur l'assurance-chômage: du côté patronal, on consent à entrer en matière, on envisage d'engager une discussion. C'est dire qu'il ne faut pas s'attendre à des progrès extraordinaires dans ce domaine, et en tout cas pas dans l'immédiat. Fondamentalement du reste, le Vorort campe sur ses positions: le chômeur est un individu à n'approcher qu'avec la plus extrême méfiance, un profiteur en puissance, en quelque sorte.

LE DÉSIR D'UN EMPLOI

Ecoutez certaines des réserves que formule le Vorort à l'intention du Département de l'économie publique au sujet, précisément, de la revision de la loi sur le chômage. Avant tout, note l'organisme patronal, il faudra veiller à ce que ne faiblisse pas chez le chômeur «le désir de chercher un nouvel emploi» (bulletin de la Sdes, 14/1980); dans chaque cas, il faudra bien sûr examiner les conditions dont dépend le droit à l'indemnité, et ce dans le cadre de l'organisation d'un «contrôle» des chômeurs; davantage même: on s'efforcera d'empêcher que les mesures préventives proposées, dont le but est comme on sait de renforcer la mobilité des travailleurs et leur aptitude au placement, ne soient pas dénaturées, et qu'elles ne se muent en allocations d'«éducation permanente» (sic).

SUR L'AUTEL DE LA RESTRUCTURATION

On en rirait (jaune), si n'était en jeu l'existence de milliers de personnes et si, côté profiteurs, la «crise» n'était pas venue à point nommé dans certaines entreprises, voire dans certaines branches industrielles entières, pour faciliter des opérations de restructuration et reporter sur la collectivité les

a) le licenciement à titre individuel pour détourner les règles sur le licenciement collectif,
b) le licenciement d'un travailleur pour qui le congé aurait une dureté particulière, par exemple en raison de son âge, d'une invalidité ou d'une famille nombreuse,
c) le licenciement en raison de l'appartenance ou de l'activité syndicales de l'employé;
3. prolonger la durée du contrat de travail d'une année au plus lorsque la résiliation a des conséquences pénibles pour le travailleur ou sa famille.

Le motionnaire proposait donc, en substance, dans le cas de licenciements collectifs, de dépasser les accords entre partenaires sociaux pour trouver une manière d'intervention d'un expert compétent pour juger de la décision envisagée par la direction de l'entreprise (cas, par exemple, de fermetures d'entreprises dépendant d'organisations multinationales, cas de succursales «sacrifiées» en priorité, etc.). Au chapitre des licenciements «abusifs» le motionnaire tentait de rejoindre certaines dispositions essentielles en vigueur outre-Rhin, demandant que la résiliation ordinaire d'un contrat de travail ne soit désormais possible que si elle est justifiée par des raisons objectives tenant à l'exploitation de l'entreprise et si elle respecte par ailleurs les principes de proportionnalité et d'égalité (indications claires, sous lettres a, b et c, de cas où le licenciement est abusif).

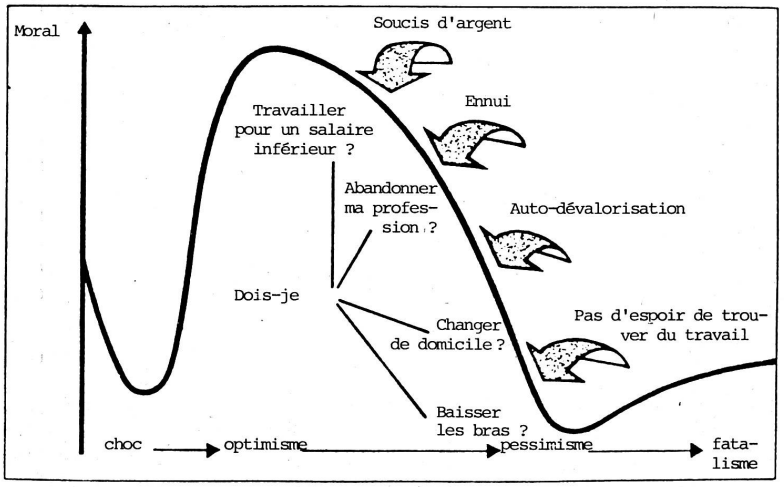
L'ATTEINTE AUX GRANDS PRINCIPES

C'est la première partie de la motion Jelmini qui allait donner matière au développement des arguments les plus significatifs de la part du Conseil fédéral. Sur le plan des principes, l'exécutif central mettait l'accent sur la «menace» que représentait la motion pour la garantie constitutionnelle de la *liberté du commerce et de l'industrie*: «(...) Celle-ci comprend en effet non seulement la liberté d'entreprendre une activité économique, mais aussi celle d'en déterminer l'ampleur et d'y mettre fin.» Il alertait également les parlementaires sur les atteintes portées par le texte qui leur était soumis à la *liberté contractuelle*; nous citons encore: «(...) La motion tend à priver l'employeur de la liberté de mettre un terme aux rapports de travail; au cas où l'autorité ne donnerait pas son accord, il serait contraint de maintenir ces rapports pendant longtemps encore et éventuellement pour de nombreux travailleurs; cette atteinte à la liberté contractuelle serait d'une ampleur sans précédent; de plus, l'intervention obligatoire de l'administration publique serait fondamentalement contraire à notre droit des contrats et au système des relations entre partenaires sociaux.»
Refus formel d'entrer en matière sur le plan des

SUITE ET FIN AU VERSO

charges occasionnées par des milliers de travailleurs mis à pied.

Pour revenir à la condition du chômeur, ci-dessous un graphique[1] qui la cerne peut-être avec plus de précision que les anathèmes du Vorort; il a paru, chose curieuse, dans un volume édité dernièrement par l'Ofiamt, intitulé «Politique concernant le marché du travail en Suisse: caractéristiques et problèmes»[2], un volume qui n'ouvre pas beaucoup de portes (en particulier au chapitre de la main-d'œuvre étrangère) mais qui a au moins le mérite, en quelque deux cents pages, de répertorier clairement la politique suivie par la Suisse en la matière. A vous de juger.

1) Ce graphique est tiré, selon les précisions de l'Ofiamt, d'une étude publiée à Nüremberg en 1978 (p. 209), «Ueberlegungen II zu einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik», Bundesanstalt für Arbeit.
2) A commander à l'Office central fédéral des imprimés et du matériel, 3000 Berne.

CHÔMAGE ET EXPÉRIENCE HUMAINE: LES HAUTS ET LES BAS