Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 63 (1971)

Heft: 8-9

Artikel: Les conclusions de la commission spéciale d'étude de l'Union syndicale suisse

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385635

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: 02.07.2025

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

Les conclusions de la commission spéciale d'étude de l'Union syndicale suisse

I

Introduction

Lors du congrès de l'Union syndicale suisse d'octobre 1969, la Fédération suisse des typographes avait présenté la proposition suivante:

«Le congrès de l'Union syndicale suisse charge le Comité syndical de rechercher les moyens les plus directs et les plus appropriés qu'il y aurait lieu de mettre en œuvre afin d'introduire dans la législation fédérale des dispositions sur la sécurité de l'emploi. Le congrès confie au Comité de l'USS toutes compétences utiles, dans la perspective de lancer l'action nécessaire en 1970 déjà, c'est-à-dire sans attendre le prochain congrès ordinaire ou extraordinaire.»

Le collègue Beat Weber, secrétaire de la FST, qui a développé cette proposition au congrès, a démontré que les concentrations qui s'accentuent en Suisse de même que certains progrès techniques vont engendrer du chômage. Il importe donc d'introduire sans tarder des mesures appropriées qui devraient instituer une protection en cas de congédiement, étendre les délais de congé, promouvoir et encourager le recyclage des travailleurs victimes des concentrations et des progrès techniques, d'assurer des retraites anticipées à la charge des employeurs et des pouvoirs publics aux travailleurs licenciés avant l'âge de 65 ans et qui ne peuvent être raisonnablement recyclés dans une autre activité professionnelle. Le congrès ayant fait sienne cette proposition, le Comité syndical a décidé d'instituer une commission ad hoc lors de sa séance de décembre 1969. Cette commission, qui depuis sa création a tenu une dizaine de séances pour analyser et étudier ce problème, est composée de la façon suivante: Président: Guido Nobel (USS), membres: Frédy Honsberger (FSORC), Noël Peissard (FCTA), François Portner (FOBB), Sergio Tagliaferri (FVCE), Gilbert Tschumi (FOMH), Beat Weber (FST).
Au cours de ces séances, de nombreuses personnalités ont été contactées. C'est ainsi que la commission a entendu les exposés suivants:

1. Les possibilités de légiférer en matière de sécurité de l'emploi, par le prof. Hugo Allemann, délégué du Conseil fédéral pour les questions conjoncturelles.
2. Possibilités nouvelles dans le domaine de l'assurance-chômage en relation avec la sécurité de l'emploi,
par Me R. Jost, chef de section à l'OFIAMT

3. Données juridiques du problème de la sécurité de l'emploi,
par le prof. Alexandre Berenstein, docteur en droit à l'Université de Genève

4. La formation professionnelle et la sécurité de l'emploi,
par M. H. Dellsperger, chef de subdivision à l'OFIAMT

5. Analyse du marché de l'emploi,
par M. G. Pedotti, chef de subdivision à l'OFIAMT

6. Les vues de l'OFIAMT sur la sécurité de l'emploi,
par M. l'Ambassadeur A. Grübel, directeur de l'OFIAMT

En outre, la commission s'est penchée sur les différentes interventions parlementaires en la matière:
Postulat A. Heil
Interpellation E. Wüthrich
Motion O. Schütz
Interpellation M. Trottmann

II

Situation actuelle en Europe

La situation telle qu'elle se présente en Europe fut aussi examinée. Une importante documentation a facilité les travaux. Ainsi, il a été constaté qu'en matière de sécurité de l'emploi la plupart des pays nous environnants ont déjà légiféré et les syndicats ont conclu des accords détaillés et précis garantissant une protection suffisante (en apparence du moins) aux travailleurs de ces pays. En voici quelques exemples:

a) France

Un accord national interprofessionnel a été passé le 10 février 1969 entre les confédérations syndicales de salariés et les représentants du patronat français. Cet accord a obtenu force de loi et est inscrit dans la législation sociale française depuis le 9 juillet 1970.
Cet accord interprofessionnal apporte certaines garanties aux travailleurs en cas de mutations et de licenciements collectifs d'ordre économique (paiement jusqu'à 80% du salaire durant le temps nécessaire à un recyclage professionnel, priorité de reclassement, etc.).

b) Allemagne fédérale

De nombreuses conventions ont été conclues entre les partenaires sociaux. Nous citerons en exemple la convention pour la protection des travailleurs contre les conséquences de la rationalisation conclue dans la métallurgie, qui prévoit que le coût matériel de la réadaptation professionnelle est à la charge de l'employeur. Celui-ci

doit également prendre à sa charge en cas de réadaptation hors de l'entreprise les frais supplémentaires de déplacement. En outre, en cas de licenciement, des indemnités sont prévues pour tous les travailleurs ayant dix ans de services ininterrompus dans l'entreprise.

c) Belgique

Dans ce pays, le gouvernement a édicté une loi en 1966 concernant l'indemnisation des travailleurs qui sont licenciés par suite de fermeture d'entreprises.
Cette loi prescrit entre autre – et c'est le seul point que nous relèverons – le versement d'indemnités de licenciement en cas de fermeture d'entreprises.

d) Italie

Une loi est entrée en vigueur en 1968 fixant les dispositions concernant le chômage technologique. Les travailleurs italiens ont droit au secours de chômage ordinaire qui cependant est fort modeste. En outre, cette loi prévoit le versement d'indemnités de sortie et la mise à la retraite anticipée pour les travailleurs ayant un certain âge.

e) Grande-Bretagne

Différentes conventions ont été ou sont en voie d'être passées entre les partenaires sociaux, tels que le modèle de convention concernant la sécurité de l'emploi et les compensations accordées en cas de licenciement passées entre la Fédération des arts graphiques et la Société des maîtres imprimeurs de ce pays.

f) Suède

En Suède une législation ad hoc est en place et prescrit entre autre que les chefs d'entreprise sont tenus d'annoncer six mois à l'avance les fermetures d'usines, afin de permettre le recyclage des travailleurs. D'autre part, ceux-ci ont droit à la totalité du salaire pendant le recyclage.

Conclusions

On peut déclarer que l'indemnisation des travailleurs victimes de chômage technologique joue un rôle important dans la quasi totalité des pays examinés. Assurance chômage, indemnité de mise à pied et de licenciement, régime de retraite, etc. sont mis en place pour apporter l'aide nécessaire. En France, le fonctionnement du Fonds national de l'emploi et du Fonds de développement économique et social permet de payer aux travailleurs en reconversion 80 à 90% du salaire de base et permet aussi de leur verser des primes de transfert et des indemnités de déménagement et de

réinstallation pour eux et leur famille. Au Royaume-Uni une allocation de logement a été ajoutée à ces indemnités. En Suède, des facilités de crédit ont été prévues pour le logement ainsi que pour l'achat de maisons abandonnées à la suite du transfert du travailleur. Des facilités de retraite anticipée ou de départ volontaire ont été prévues par quelques conventions collectives en Allemagne et dans les industries textiles et charbonnières au Royaume-Uni.
Ces mesures ont été assorties de subventions et d'actions de coopération technique de la part de l'Etat au bénéfice des employeurs modernisant leur entreprise. Mais les travailleurs en ont pu bénéficier également dans la mesure où ils ont accepté de suivre des cours de recyclage.
En conclusion, il apparaît donc que les pays qui ont été examinés sont plus avancés que le nôtre en matière de sécurité de l'emploi et de protection contre le chômage technologique.

III

Situation actuelle en Suisse dans les conventions collectives de travail

Afin de déterminer la situation et les possibilités existantes actuellement dans notre pays, la commission a jugé bon de faire une enquête, auprès des fédérations affiliées à l'USS, comprenant le questionnaire suivant:

1. Votre fédération a-t-elle lors de congrès, manifestations, réunions ou autres voté des résolutions concernant la sécurité de l'emploi?

2. Des accords conventionnels existent-ils dans le domaine d'activité de votre fédération, soit:
2.1 à l'échelon professionnel?
2.2 à l'échelon des entreprises?
2.3 à l'échelon national?

3. D'autres arrangements ont-ils été pris en dehors des conventions collectives de travail?

4. Cas échéant, que contiennent ces accords:
4.1 prolongation du délai de congé? si oui de combien?
4.2 d'indemnités de licenciement?
4.3 dispositions concernant le recyclage?

5. Les associations patronales dans votre domaine d'activité font-elles un effort financier particulier pour les cours de recyclage en relation avec la concentration des industries, la rationalisation, etc.?

6. Votre fédération fait-elle un effort financier dans le domaine des cours de recyclage (versement d'indemnités, etc. pour des cours de

recyclage en relation avec la concentration industrielle ou la rationalisation, à l'exclusion des cours de formation et de perfectionnement professionnels traditionnels)?

7. Y a-t-il d'autres dispositions en relation avec la sécurité de l'emploi (par ex. indemnité de déménagement, etc.)?

8. Avez-vous d'autres remarques ou des observations particulières à formuler à ce propos?

Fait réjouissant à signaler, les fédérations affiliées à l'USS ont toutes répondu à cette enquête et fait encore plus réjouissant ont respecté les délais que nous avions fixés.
Les réponses reçues ont été consignées dans une brève étude remise aux membres de la commission le 12 juin 1970. De plus, des conventions collectives de travail furent jointes aux réponses des fédérations. Il en ressort que dans certains secteurs de l'économie le problème fait l'objet d'une réglementation plus ou moins précise et utile dans les conventions collectives de travail. Et depuis la conclusion de notre enquête, quelques fédérations ont poursuivi leurs travaux en la matière et ont conclu ou sont à la veille de conclure des accords avec le patronat. Il s'agit en particulier des arts graphiques (FST, USL, FSORC) et des industries horlogère et métallurgique (FOMH).
Une évolution réjouissante peut donc être enregistrée dans le domaine des relations entre partenaires sociaux. Ces arrangements cependant sont insuffisants.

IV

Etat actuel des prescriptions légales suisses relatives à la protection des travailleurs en cas de fermeture d'entreprises

1. Loi sur le service de l'emploi

Les mesures de protection les plus importantes sont du ressort de la réadaptation et du perfectionnement professionnels. En vertu de la loi fédérale sur le service de l'emploi, la Confédération peut encourager la réintégration dans le circuit économique de personnes en quête de travail par des subsides aux frais de réadaptation, de logement et à certains débours des participants aux cours. Le montant de ces subventions est cependant limité. Selon la capacité financière du canton dans lequel s'effectue la réadaptation ou le perfectionnement, ce montant couvre seulement 10 à 30% des dépenses nécessaires.

2. Loi sur la formation professionnelle

Cette loi prévoit un cadre un peu plus large. Elle autorise l'allocation de subventions par la Confédération jusqu'à 40% des frais détermi-

nants de réadaptation et de perfectionnement professionnels. A vrai dire les limites de ces dépenses déterminantes sont définies restrictivement (établissement, mesures d'orientation et de formation professionnelles, matériel d'entraînement, etc.). Des subventions fédérales sont accordées:

- lorsque les cours de réadaptation ou de perfectionnement professionnels durent plus d'une année
- seulement dans les limites d'un même groupe professionnel.

3. Loi sur l'assurance chômage

Les prescriptions sur l'assurance chômage offrent une autre possibilité de protection dans la mesure où les membres des caisses d'assurance chômage peuvent recevoir, en répondant à certaines conditions précises, des indemnités journalières durant les périodes où ils fréquentent des cours de réadaptation ou de perfectionnement professionnels. Des prestations sont versées:

- en cas de risque de chômage par suite de transformation technique
- seulement aux assurés auprès d'une caisse d'assurance chômage
- seulement en cas de besoin (conditions de famille, etc.)
- seulement lorsque la participation à un cours de réadaptation augmente, pour l'assuré, les possibilités de placement et si l'on peut admettre que pendant la durée du cours, l'assuré eût été en chômage.

* * *

Aucune de ces lois cependant ne prévoit la couverture de la perte du salaire, si ce n'est l'indemnité de chômage prévue dans certains cas, et qui ne couvre de loin pas la perte du salaire.
Aucun texte légal ne prévoit un droit de participation des travailleurs aux décisions lors des fermetures d'entreprises. L'employeur seul décide si une entreprise doit être entièrement ou partiellement fermée.
En ce qui concerne la garantie des droits et des prétentions face aux mesures concernant le personnel et pour ce qui a trait au versement d'indemnités de départ, le projet de revision du chapitre du contrat de travail du Code des obligations apporte certaines améliorations. Les articles 331 et 331a règlent la garantie des prestations dans le domaine des institutions de prévoyance d'entreprises en cas de rupture prématurée des relations du travail. L'article 333 garantit la continuation des rapports de service en cas de cession d'entreprises à des tiers, l'article 339b oblige l'employeur à verser

sous certaines conditions une indemnité de départ. La réalisation de ces propositions offrirait aux salariés une protection en cas de licenciement à la suite d'une fermeture d'entreprises. Cette protection cependant doit être développée par les conventions collectives de travail.

V

Possibilités actuelles

Si nous voulons établir un bilan des possibilités qui s'offrent actuellement aux travailleurs touchés par le chômage technologique, nous devons convenir que la protection est absolument insuffisante.
Sur le plan de la politique économique et sociale, il est très important de pouvoir disposer de larges possibilités de réadaptation et de perfectionnement professionnels. Si l'on veille à cette réadaptation des travailleurs, il sera alors plus facile de prévoir les adaptations nécessaires au développement toujours plus rapide du progrès technique et les répercussions conjoncturelles pourront mieux être dominées.
Les possibilités d'encouragement sont donc peu précises et fort modestes. Les subventions prévues par la loi sur le service de l'emploi et par la loi sur la formation professionnelle ne sont pas uniformes et de surcroît se limitent à financer l'organisation de cours ou à payer les enseignants. On ressent donc l'absence d'une garantie de l'entretien des travailleurs menacés de chômage pendant qu'ils fréquentent des cours de réadaptation ou de perfectionnement professionnels. Les indemnités journalières de l'assurance chômage qui ne représentent aujourd'hui plus qu'un très faible pourcentage des salaires effectifs, n'offrent qu'une protection aléatoire et de plus ne profitent qu'à ceux qui sont assurés auprés d'une assurance chômage.
En conclusion, les possibilités actuelles nous paraissent insuffisantes. Il s'agit de trouver des voies nouvelles.

VI

Possibilités futures. Options

La question première qui se pose est de savoir si, et éventuellement comment, améliorer la protection des travailleurs en cas de fusion, de transformations économique et technique ou de fermeture d'entreprises.
Cela doit-il se faire par le truchement des conventions collectives de travail? par la législation? par une initiative populaire?

Ou serait-il concevable de contraindre les pouvoirs publics (cantons, communes, etc.), les associations et les employeurs à garantir le versement du salaire pendant le temps de réadaptation ou le recyclage? Actuellement, l'OFIAMT se préoccupe d'une nouvelle conception de l'assurance chômage, dans laquelle il prévoit une vaste solution globale. On peut se demander si l'assurance chômage ne pourrait pas être mise au service de la réadaptation et du perfectionnement professionnels dans une plus grande mesure que jusqu'ici en subvenant par le versement d'indemnités journalières aux frais d'entretien de ceux qui fréquentent des cours. La nouvelle conception de l'assurance chômage fait cependant l'objet d'une analyse particulière au sein de l'USS. Les théories à ce sujet sont encore divergentes. Aussi, la commission pense que ce n'est pas la bonne voie pour arriver rapidement au but recherché.

* * *

Résumons les points soulevés:

a) Convention collective de travail

Après étude approfondie, la commission estime que les solutions doivent être recherchées premièrement par la voie des conventions collectives de travail.
Plusieurs conventions collectives contiennent déjà des arrangements relatifs au chômage technologique (délai de licenciement prolongé, retraite anticipée, indemnité de licenciement, de déménagement, recyclage, etc.).
Dans un avenir rapproché, il appartiendra aux fédérations affiliées à l'USS de réaliser la plus large protection possible par le truchement des conventions collectives de travail.

b) Législation

Parallèlement par la voie législative, une modification des trois lois actuellement en vigueur pourrait assurer une protection plus étendue des travailleurs.
Cette façon de faire compliquée nécessite cependant la mise en mouvement de la machinerie parlementaire pour obtenir finalement un résultat qui pourrait n'être qu'incomplet.
Une autre possibilité qui paraît plus logique serait de demander l'institution d'une nouvelle législation en matière de protection du travailleur contre le chômage technologique.
Cette deuxième solution aurait l'avantage d'apporter des dispositions légales nouvelles, donc entièrement forgées à l'image des nécessités.

c) Initiative populaire

Enfin, la commission se demande s'il est possible d'inscrire dans la constitution une clause nouvelle concernant la sécurité de l'emploi.

Cela impliquerait le lancement d'une initiative populaire. Or, la pléthore d'initiatives lancées actuellement et le sort qui leur est réservé font douter d'un résultat positif. La sécurité de l'emploi n'est pas encore comprise par l'opinion publique pas toujours consciente des dangers que comportent pour le travailleur l'évolution technologique et les mesures de rationalisation décidées par les entreprises.

VII

Conclusions

A la lumière de cette analyse, la commission de la sécurité de l'emploi de l'USS présente au Comité syndical

les propositions suivantes:

1. Pour les raisons déjà motivées, il faut renoncer au lancement d'une initiative populaire.

2. La primeur est donnée à la convention collective de travail.

3. Un accord interprofessionnel devrait être conclu entre l'USS d'une part et l'Union centrale des associations patronales, le Vorort, l'Union suisse des arts et métiers d'autre part. L'idée est nouvelle. Vu son importance, un accord de base conclu entre les organisations faîtières ouvrières et patronales paraît indiqué. Les modalités pourraient ensuite être réglées dans les différentes branches professionnelles ou par entreprise.

4. La loi doit être l'élément parallèle qui vient renforcer et généraliser la protection du travailleur contre le chômage technologique.

5. Il importe donc d'introduire, par le truchement d'interventions parlementaires, une loi dite «de la sécurité de l'emploi».

6. Un mémoire est adressé au Conseil fédéral et à l'OFIAMT à l'intention de la Commission fédérale pour les questions intéressant le marché de l'emploi.

* * *

La commission invite le Comité syndical à ratifier les propositions ci-dessus.

Commission d'étude
pour la sécurité de l'emploi