

Annexe

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): - **(1977)**

Heft 415

PDF erstellt am: **29.06.2024**

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.

Devant le parlement, puis maintenant devant le peuple, le Conseil fédéral, suivi par la plupart des partis, maintient la même ligne de défense : d'accord avec les objectifs de l'initiative Albatros; mais nos projets pour 1982 étant presque identiques, elle est inutile.

Un marché de dupes

Nuance : le programme du Conseil fédéral de 1974 n'a aucun caractère obligatoire; le gouvernement reste maître du jeu et peut fort bien, sous prétexte de prétendues difficultés des constructeurs, retarder encore l'entrée en vigueur des mesures envisagées ou adoucir ces mesures. L'initiative au contraire, si elle est acceptée en votation, déploiera ses effets dès 1980, selon les dires mêmes du Conseil fédéral.

En fait, seule l'initiative garantit la concrétisation des intentions gouvernementales; seule son acceptation permettra de faire contrepoids aux exigences des milieux de l'automobile, qui par ailleurs sont les principaux fournisseurs de l'administration en données techniques. Juges et parties.

Une concurrence bénéfique

Albatros vient à point au moment où le droit d'initiative est de plus en plus décrié par l'officialité politique; elle fait la preuve que des organisations marginales ou des groupes de citoyens peuvent, grâce à elle, mettre en lumière des problèmes que les grandes organisations professionnelles et les partis, préoccupés d'abord par les questions économiques et sociales, n'ont guère le temps ou le goût d'aborder.

Partis et grandes organisations auraient tort de considérer avec dédain ces manifestations; si elles ne veulent pas se couper plus encore des aspirations populaires, elles doivent, plutôt que d'y voir une concurrence déplaisante, prendre le relais. Le Parti socialiste suisse et les démocrates chrétiens genevois l'ont compris, qui ont choisi de soutenir Albatros le 25 septembre prochain.

ANNEXE

25000 tonnes de plomb par an

Quelques notes techniques¹ sur la question :

— En Europe, 25 000 tonnes de plomb sont déversées chaque année dans l'atmosphère par les véhicules à moteur. On sait que depuis la deuxième guerre mondiale, l'addition de plomb aux carburants s'est notablement répandue, car ce procédé accroît le rendement énergétique. Faisant le point, la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, précise à ce sujet : « En général, les automobiles conçues pour utiliser de l'essence sans plomb consomment entre 10 et 30 % de plus de carburant, ce qui, comparé au coût minime de l'additif, rend l'emploi de ce dernier économiquement satisfaisant ».

— Après combustion, 60 % du plomb contenu dans l'essence est éjecté avec les gaz d'échappement; il se dépose notamment sur les végétaux en bordure des routes. Selon une étude effectuée à proximité de l'autoroute Berne-Zurich, le taux de plomb dans la paille de blé de printemps ayant poussé dans la zone contaminée (une centaine de mètres en bordure de la route) atteignait 143 parts par millions; dans une zone-test épargnée par la circulation automobile, le taux n'était que de 8,5.

— Les méfaits du plomb sont encore mal connus : « Il est certainement dangereux de consommer des végétaux (fruits, légumes, céréales) qui ont poussé dans le voisinage de zones à grande densité de circulation, ainsi que des produits animaux provenant de bêtes nourries dans ces zones; on sait que les composés organiques du plomb retenus par les végétaux pénètrent directement et s'accumulent dans les tissus de l'homme comme des animaux; ils sont hautement toxiques, mais seulement à très fortes doses, et les cas d'empoisonnement sérieux ou mortels sont très rares. Néanmoins, des doses faibles peuvent provoquer

¹ Cf. « Vivre demain », juin 1977, numéro 20 (case postale 539, 1211 Genève 1).

des affections mineures telles que maux de tête, fatigues, troubles digestifs, insomnies (effets observés chez les agents de la circulation, les riverains des grandes artères ou les garagistes, par exemple). Et surtout, on ignore tout de l'effet à long terme de la dissémination du plomb dans l'atmosphère comme de ses effets spécifiques sur certains organes ou sur le fœtus humain ».

« La situation actuelle n'est pas alarmante, précise l'étude de la CEE, il convient de la suivre attentivement ».

— La plupart des pays ont déjà limité l'incorporation de plomb dans l'essence, sans que les normes fixées soient uniformes :

Allemagne fédérale : 0,15

Autriche, Norvège, Pays-Bas, Suède, Suisse : 0,40

Etats-Unis (transitoire) : 0,45

France : 0,55

Canada : 0,77

Italie : 0,63

Grèce, Danemark : 0,84

Pour ceux qui désirent se documenter à d'autres sources que les textes officiels :

Fondation GSI

Neumarktgasse 28

2500 Bienne 3

— L'étude de la CEE-ONU propose un certain nombre de remèdes dont les « pièges à plomb », des dispositifs assez simples pouvant s'adapter aux systèmes d'échappement actuels ou les remplacer et qui devraient permettre de retenir 50 à 90 % du plomb rejetés dans l'atmosphère (actuellement au stade expérimental) et la promotion des moteurs diesel, dont les avantages, sur le plan de la protection de l'environnement, sont connus depuis longtemps.

Une dernière note : « Certains pays encouragent déjà l'utilisation du diesel par des dégrèvements fiscaux qui le mettent à moitié prix de l'essence normale (Norvège, Grèce, Italie, Danemark et Portugal); c'est en Suisse que la différence de prix est la plus faible.

Licenciements: c'est toujours l'affaire des autres

Un licenciement, c'est juridiquement la rupture du contrat de travail par l'employeur. En conséquence, tout salarié est susceptible de se retrouver un jour du côté de ceux qu'on licencie. Seulement voilà, dans le train-train quotidien, ce genre d'accidents n'arrive jamais qu'aux autres !

Le licenciement pourrait bien bouleverser du jour au lendemain mes relations familiales, entraîner des changements radicaux dans mes activités professionnelles, bref, me lancer en quelques heures sur une autre planète... Personne ne veut pourtant s'y préparer.

Il nous a paru intéressant de rompre avec cette illusion, et ceci en ouvrant nos colonnes au récit d'une expérience directe en matière de licenciement. Avant toute chose, quelques indications qui permettront de situer cet interview dans son enracinement économique.

L'entreprise Heberlein-Hispano à Genève (machines-outils) licencie, à l'automne 1975, la moitié des soixante personnes qu'elle emploie.

En acquérant quatre ans avant cette date l'un des trois secteurs de la société Hispano-Suiza qui appartenait alors à la famille Birkit, le groupe suisse Heberlein avait cru pouvoir utiliser la place genevoise pour fortifier le développement de modèles de « continus à filer » et de bancs d'étrépage, appelés à être fabriqués en Suisse allemande ou en Autriche.

Or dès 1973-74 une part croissante de la production relevant des machines à tisser est transférée en Espagne dans une société filiale. L'attrait d'une main-d'œuvre coûtant moins cher, ainsi que les conditions politiques de l'époque expliquent cette orientation.

Seuls restaient donc à Genève le bureau d'étude « Recherche et développement » ainsi que le service de vente occupant une soixantaine de cadres, techniciens et personnel de montage.

Rapidement, la direction du groupe Heberlein constate que l'éloignement entre le centre de conception et de recherches (Genève) et le lieu de production en Espagne se révèle néfaste sur le plan économique. C'est la condamnation implicite du bureau d'étude.

La décision de transférer le bureau d'étude (c'est-à-dire de licencier) est donc prise à Wattevil au début de l'année 1975, elle ne sera annoncée aux principaux intéressés que neuf mois plus tard, ceci pour éviter une chute brutale du taux d'activité du bureau d'étude.

DP. — *Comment a été annoncée au personnel d'Heberlein-Hispano la décision de licencier ?*

Un technicien. Un matin comme les autres, alors que chacun prépare sa journée, nos chefs annoncent pour l'après-midi une réunion exceptionnelle du personnel. Tout le monde se dit : il y a quelque chose. Les suppositions vont bon train, surtout en fonction de la crise dans le textile; mais le sentiment général est plutôt à la sécurité; on pense à une réduction du temps de travail pour tout le monde.

— *Pour le personnel, donc, essentiellement des techniciens, des dessinateurs et des ingénieurs, mais aussi bien au niveau des « administratifs » qu'à celui des techniciens, l'idée que le bureau d'études puisse couler, ce n'était jusque-là que du folklore !*

— Certainement. Il existait à Heberlein-Hispano un très fort sentiment d'appartenance, un peu comme une maison qui ne pouvait vivre sans nous et nous sans elle.

Mais à quinze heures, lorsque l'on voit la tête, très grave, des directeurs, la tension s'installe dans la salle de conférence.

L'administrateur-délégué, qui devait certainement avoir mûrement préparé son affaire, laisse très vite tomber d'une voix désespérée : « Nous, et il insiste sur ce pluriel collectif, nous devons nous séparer d'une trentaine des nôtres ».

C'est le choc, la rupture de tout un climat, une impression glaciale qui saisit tous ceux qui étaient là, l'impression de rêver...

Très vite, la direction générale ajoute qu'il ne faut pas poser de question, qu'il s'agit d'un problème économique complexe, mais que la direction s'occupera personnellement de chacun d'entre nous le lendemain.

— *Tout a donc été dit en très peu de mots...*

— Un laconisme saisissant. La réunion avait commencé à 15 h. 05; disons qu'à 15 h. 15, tous les fondés de pouvoir et toute la direction avaient quitté l'entreprise.

Une sorte de vide des pouvoirs.

La surprise était telle que la discussion, entre nous, ne s'est pas même articulée. Il a bien fallu le retour chez soi le soir, la discussion avec la femme et les enfants, et une nuit de sommeil pour reprendre pied.

Incroyable, l'onde de choc qui a frappé chacun d'entre nous.

— *Le jour suivant, la direction devait s'entretenir personnellement avec chaque salarié...*

— C'est en effet la procédure qui avait été annoncée la veille. Entre huit heures et douze heures, tous ont défilé dans le bureau du directeur. A la sortie, c'était : « Moi, je reste » ou bien « Moi, je suis licencié ».

Mais même la différence de traitement entre ceux qui étaient licenciés et ceux qui ne l'étaient pas semblait sans importance, eu égard au choc dû au météore qui s'était abattu sur notre entreprise.

Il était temps de se ressaisir pourtant; et c'est là que l'on a vu à quel point le personnel était peu préparé à agir.

Aucune référence collective à une négociation d'ensemble avec la direction ! Cette manière de personnaliser les problèmes de chacun s'inscrivait dans le cadre d'une stratégie de démobilisation de l'ensemble du personnel. Cela a très bien marché au début.

— *Le personnel n'était pas syndiqué ?*

— Non. Et c'est à l'organisation d'un contact d'urgence avec la FTMH que certains d'entre nous se sont très rapidement décidés.

Il fallait réunir le personnel, aussi bien les licenciés que les non-licenciés pour faire pièce à la

politique de la direction. Il fallait saisir les canaux traditionnels d'information et négocier au plus vite les modalités de licenciement.

— *Quand et comment avez-vous pu constater que la direction vous avait caché pendant dix mois au moins une décision de licencier qui était déjà prise ?*

— Comme le climat de la maison avait toujours été à la confiance, il ne nous a pas été difficile d'obtenir auprès des uns et des autres des documents, des échanges de correspondance. Il en découlait très nettement que l'on avait intentionnellement gardé le silence sur la situation économique de l'entreprise.

En fait, après sept semaines de négociations, le personnel a obtenu un protocole d'accord qui permettait de faire payer cher les licenciements. Puisque le choc était inévitable, au moins qu'il soit le plus « payant » possible pour les travailleurs !

Le délai de congé était de trois mois; des indemnités de licenciement étaient fixées; la direction prenait des garanties pour ceux qui restaient.

— *La réaction de chacun, une fois le premier moment encaissé ?*

— Les actifs décrochent le téléphone et cherchent immédiatement un nouvel emploi... quand c'est possible ! La grosse question est de ne pas rétrograder dans son salaire, ou alors de se faire à l'idée de gagner moins puisque l'indemnité de chômage oscille entre 65 et 70 % du salaire antérieur.

Finalement, certains se résignent. Des camarades, peu nombreux, réussissent à trouver un nouvel emploi sans être contraints à aller timbrer. D'autres ont profité de se recycler, par exemple comme restaurateur, là c'est un exemple individuel.

— *L'expérience...*

— Sans aucun doute, l'expérience de la solidarité. Tout travailleur qui est confronté à ce point avec un effondrement total de son environnement quotidien ne peut plus accepter de s'en remettre, pour son activité professionnelle, au bon vouloir du seul patron, d'une direction éloignée géographiquement et administrativement. Le travailleur veut organiser son environnement, et s'il ne le peut pas, comme dans les multinationales, il faut au moins qu'il s'exerce à une pratique de la solidarité.

ment individuel et collectif n'est importante qu'au point de vue de la procédure (la notion de licenciement pour cause économique est extrêmement peu développée dans notre ordre juridique et n'a d'incidence qu'au niveau du droit administratif) ».

— *« La protection des travailleurs pourrait être grandement renforcée par une collaboration étroite des organisations professionnelles, dans tous les cas de restructurations économiques entraînant des licenciements à brève ou à longue échéance. Les timides tentatives faites dans ce sens dans des conventions collectives récentes ne donnent pas de pouvoirs suffisamment étendus aux organisations syndicales, qui pourraient suppléer cependant avantageusement à un contrôle administratif ».*

— *« En ce qui concerne la protection des travail-*

leurs dans les cas de licenciements individuels, la Suisse n'a pas suivi l'évolution entreprise à des degrés divers dans des pays dont l'ordre économique et le système politique sont analogues au sien. La liberté contractuelle est en effet encore un principe essentiel du droit du travail suisse, qui ignore totalement la notion de réintégration du travailleur, même limitée à des cas particuliers de protection ».

Sans motif annoncé

— *« Malgré une révision législative récente, le droit de licencier n'a été tempéré que de façon très limitée : les travailleurs ne sont protégés que contre les abus les plus criants. Ainsi, le droit suisse n'impose-t-il en aucun cas à l'employeur l'obligation d'indiquer les motifs du licenciement. Il en résulte d'une part que le travailleur peut être licencié pour n'importe quelle raison; d'autre part que, même si le motif réel du congé est tel que le licenciement constitue un abus de droit, le travailleur aura beaucoup de peine à en apporter la preuve... »*

Et l'Association des juristes progressistes d'insister sur quelques améliorations envisageables :

1. Dans le cadre du droit administratif cantonal et fédéral, introduire rapidement l'obligation pour les employeurs d'annoncer toute intention de congé et de subordonner les licenciements économiques à une autorisation préalable. Cette autorisation ne devrait être accordée qu'après consultation des syndicats et des organisations d'employeurs. L'entreprise devrait fournir la preuve de la nécessité impérieuse du licenciement et de l'impossibilité de recourir à d'autres moyens pour sauver l'entreprise.

2. Afin de mieux assurer l'égalité des parties devant les tribunaux de prud'hommes, il faudrait introduire la possibilité pour le travailleur de se

¹ Brochure éditée par la Communauté genevoise d'action syndicale (rue du Perron 10, 1204 Genève): « Le droit du licenciement dans plusieurs pays ».

● SUITE ET FIN AU VERSO

ANNEXE

La Suisse en queue de peloton

« L'analyse comparative du droit suisse et d'autres ordres législatifs européens permet de constater que le système suisse de protection des travailleurs contre le licenciement est de loin le moins élaboré des systèmes envisagés ». Le diagnostic de l'Association des juristes progressistes de Genève, faisant le point du droit du licenciement dans plusieurs pays¹ est net. Quelques précisions et rappels utiles :

— *« De nombreux pays prévoient une protection différenciée selon qu'il s'agit de licenciement individuel ou de licenciement pour motif économique. En Suisse, la distinction entre le licenciement*

La Suisse en queue de peloton (suite et fin)

faire assister d'un conseil... En pratique, les employeurs sont souvent constitués en sociétés et peuvent par conséquent faire comparaître un juriste ou un avocat, membre du conseil d'administration ou de la direction, alors que le travail-

Recyclage professionnel : les mots magiques

Les tensions sur le marché du travail, le chômage, les professions qui disparaissent au bout des calculs de rentabilité, le douloureux flottement social et professionnel qui en résulte, n'ont trouvé nulle part de remède vraiment efficace. Tout au plus voit-on apparaître dans le vocabulaire consacré des mots magiques, qui devraient, tels des « Sésame ouvre-toi », aplanir les problèmes, comme par miracle. Au premier rang de ces formules-choc, la mobilité des travailleurs, et son corollaire, le congé-éducation. Il faut, une fois de plus, revenir sur cette idée, définie dans une convention du BIT (1974) comme « un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives, pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates », la formation faisant l'objet de ce congé pouvant être « une formation à tous les niveaux, une formation d'éducation générale, sociale et civique, et une formation d'éducation syndicale ».

Comprendre les implications du « congé-éducation », c'est par exemple examiner de quelle manière il a été introduit dans différents pays voisins¹ !

En Belgique, de très longs débats sur ce thème ont abouti, en 1973, au vote de la loi « sur les crédits d'heures », selon laquelle « un salarié qui

¹ Voir une étude très complète sur ce thème dans la revue « Droit social » (février 1977).

leur doit se défendre sans assistance juridique directe (une certaine évolution dans ce sens est du reste déjà manifeste en Suisse).

3. A défaut d'une politique active dans ce sens sur le plan fédéral, les cantons pourraient prévoir une réglementation de droit public efficace des licenciements pour cause économique et étendre ainsi la protection des travailleurs.

suit des cours de promotion sociale (en 1972-1973, sur une population salariée d'environ deux millions et demi de personnes, 220 000 salariés suivaient de tels cours, le soir ou le week-end) voit son horaire de travail réduit sans perte de salaire s'il le demande ». Le champ des établissements de formation qui ouvrent droit au congé-éducation est entre les mains du ministre de l'Education nationale : en 1976, la gamme des cours était complètement ouverte à toutes les disciplines, professionnelles ou générales.

Le partage des charges : 50 % à la charge des entreprises, et 50 % à celle de l'Etat.

Italie : par voie de convention

Système tout à fait différent en Italie. Une série de conflits a abouti, là, en 1973, à une convention collective dans la métallurgie, convention qui allait rapidement faire tache d'huile dans presque tout le secteur économique italien (80 %).

Le principe : on détermine pour chaque entreprise un droit global d'heures de congé-formation pour tout le personnel pendant une période de trois ans. Plus précisément : « le système se résume à écrire que la somme globale d'heures pour le personnel de l'entreprise en question est égal à N fois 30, N étant l'effectif réel de l'entreprise au moment du calcul; on obtient ainsi la masse d'heures de formation à gérer sur trois ans; à l'intérieur de ce droit collectif, chaque individu peut bénéficier de 150 heures pendant la période considérée; ce droit est exclusivement réservé à la formation générale et à la formation culturelle des travailleurs ».

Le financement : l'entrepreneur continue à assurer le salaire du salarié en stage et ce dernier est accueilli par l'Etat dans un établissement public. L'organisation de l'exercice de ce droit à l'étude est confiée aux syndicats.

Royaume-Uni : la formation industrielle

Au sein du Royaume-Uni, c'est plutôt une « formation industrielle » qui a été mise sur pied à grande échelle pour répondre aux besoins du système économique (pendant la seule année 1971, 2 500 000 individus ont suivi un stage de formation).

Le système : pour chaque branche d'activité, a été mis sur pied en 1964 un Comité de formation industrielle — représentants patronaux et syndicaux, assistés de quelques éducateurs — recevant une contribution financière de toutes les sociétés de sa juridiction (en pratique, les petites entreprises n'ont pas été imposées) et pouvant accorder des subventions aux entreprises qui mettaient en œuvre un programme de formation reconnu. Tous les travailleurs peuvent donc théoriquement bénéficier de cette forme de congé-éducation, mais la décision finale appartient à l'employeur.

De la théorie à la pratique

Aucune expérience nationale n'est, dans le monde occidental européen, assez « rodée » pour que l'on puisse en tirer des conclusions définitives, même s'il semble bien que le système belge soit celui qui offre le plus de garanties. Ce qui est certain par contre c'est que trois sortes de problèmes se posent à tous les pays engagés dans une expérience de ce genre :

1. Partage entre la formation professionnelle et la formation générale. Les partenaires sociaux sont divisés sur cette question : les entreprises rechignent à financer le développement d'une formation générale, si cela veut dire qu'on les oblige à rattraper les erreurs du système initial de formation.