

Réalisons une efficace sécurité de l'emploi

Autor(en): **Weber, Beat**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **66 (1974)**

Heft 5

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385734>

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.

Réalisons une efficace sécurité de l'emploi

Par Beat Weber, anc. secrétaire central de la FST, Genève

En Europe et dans le monde, des efforts méritoires sont déployés pour garantir l'emploi aux travailleurs. Les résultats sont inégaux. N'empêche que l'impulsion donnée par les syndicats débouche progressivement sur des législations ou accords contractuels. Dans notre pays, beaucoup reste à faire. Les lacunes sont indéniables, angoissantes même par leur gravité. Il importe donc d'y remédier. Diverses possibilités le permettent malgré les entraves, souvent injustifiées. Garantir l'emploi préoccupe le syndicalisme dans son ensemble.

Depuis bon nombre d'années, les syndicats suisses de l'USS s'en inquiètent. En partie du moins. Chaque membre n'en mesure pas l'importance de manière identique. Il a donc fallu procéder par relances, souhaitons-le persuasives avec le temps. De comités en congrès, d'articles en résolutions, l'idée fait malgré tout son chemin. Quelques fermetures d'entreprises, pour des causes diverses, ont alerté les indifférents. Toutefois, le choix des moyens pour en atténuer sinon annihiler les déplorables effets sépare encore les fédérés. Il importe aussi de discerner ce qui est réalisable dans l'immédiat ou à terme.

C'est pourquoi, dans un triptyque le soussigné remémore les acquis, recense les innovations législatives et changements à l'étude. Pourtant, quelques réminiscences paraissent utiles. Raviver ne veut pas dire ressasser.

Amorce de mesures législatives

Dès l'après-guerre, des gouvernements ont tracé les grandes lignes d'une politique de l'emploi liée aux objectifs sociaux. Il s'agissait de définir des mesures dans la perspective de résorber, à tout le moins d'atténuer le chômage qui résulterait des dépressions économiques. Au sens des initiateurs, la preuve d'un ralentissement général et prolongé ne constituait pas la condition sine qua non. Une dépression même partielle, voire localisée, pouvait être déterminante. De toute évidence, les syndicats ont animé les autorités nationales et joué un rôle prépondérant.

Ainsi ont pris naissance les programmes d'emplois compensatoires. Pas en Suisse, bien sûr. Chaque gouvernement concerné se rabat-tait essentiellement sur les travaux publics. En soi, l'idée partait d'intentions louables. Toutefois, planifier l'équipement d'un pays suppose d'importants délais. La croissance économique d'une nation est liée aux travaux publics correspondants et planifiés. Or, son évolution est parfois imprévisible, comme du reste son recul. Les impondérables modifient bien des choses. Mais il arrive aussi que les craintes sont infondées et amplifiées à dessein. Des travaux d'équipement de longue haleine peuvent revêtir des urgences soudaines. Dès lors, tenir en veilleuse d'importants travaux publics en renchérit immédiatement le coût. Par conséquent, les réserves matérielles accumulées en vue d'emplois compensatoires deviennent problématiques dans leur efficacité.

Par la force des choses, les données changent. Le public veut utiliser maintenant déjà les biens d'équipement qui devraient être étagés dans le temps. Cette évidence vaut aussi pour d'autres secteurs. Même des produits d'usage suggéré et l'immense diversité des biens de consommation rendent aléatoires des possibilités futures d'emplois compensatoires. La concurrence commerciale bloque les perspectives de lancer ultérieurement, selon un programme déterminé, des produits encore inconnus sur le marché et essentiellement tenus en réserve dans la perspective d'un chômage technologique. Quoi qu'il en soit, l'organe fait défaut qui coordonnerait officiellement les mesures appropriées. Aujourd'hui, il convient d'établir des clauses mieux adaptées aux circonstances et surtout pratiquement applicables.

Ces quelques propos liminaires montrent la complexité des choses. Les Etats, quand ils voulaient bien prévoir, résumaient les emplois compensatoires aux travaux publics, de construction aussi. Bien qu'il ne faille nullement en négliger l'intérêt, d'autres mesures deviennent pourtant nécessaires. Dans cet ordre d'idées, on note de multiples initiatives par voie législative ou contractuelle. Des accords remarquables s'échafaudent. Plusieurs pays d'Europe s'y

adonnent non sans réussite. Les syndicats aussi pensent autrement. Avec raison.

Maintenant, de l'attentisme on passe aux exigences prémonitoires. Il ne s'agit plus d'attendre que la situation se détériore pour se préserver d'un éventuel chômage technologique ou imputable à d'autres causes. Le monde des travailleurs refuse de subir seul les effets des dépressions économiques. Quelques alertes l'ont fait réfléchir. Alertes passagères certes, mais salutaires pour avoir éveillé l'attention sur les dommages qu'elles engendreraient.

Chacun en est conscient ou devrait l'être. La sagesse implique la prévoyance. Tant mieux si les symptômes prémonitoires d'un danger s'évanouissent. Il importe pourtant d'y penser. Trop souvent, l'imprévoyance conduit aux pires déconvenues. On ne joue pas impunément avec la stabilité professionnelle des travailleurs, même si des mutations sont nécessaires ou inévitables. Dans la grande bataille des idées observée de nos jours, les impératifs d'une garantie de l'emploi devraient s'en dégager. Pareille option est parfaitement légitime. L'erreur serait d'en sousestimer l'importance. Le rôle du syndicat consiste aussi bien à prémunir qu'à conquérir.

Occasions perdues et possibilités futures

La Fédération suisse des typographes, comme d'autres syndicats, s'emploie donc depuis un certain temps à inscrire dans le contrat collectif de travail des clauses protectrices. Les débats d'ordre interne révèlent des vues divergentes sinon différentes. D'aucuns n'estimaient pas nécessaire de sacrifier dans l'immédiat des exigences contractuelles ni d'accorder la prépondérance à une sécurité de l'emploi étendue. D'autant moins que les optiques divergent quand il s'agit de choisir entre les théories abstraites et les réalisations pratiques.

On se souvient du malentendu surgi naguère à propos de la terminologie. De mauvaises traductions en langue allemande avaient dénaturé le message dressé par le secrétariat central d'expression française. Sécurité de l'emploi devenait « Arbeitsplatzsicherung », soit garantie de la place de travail. La nuance est sensible et vaut de s'y arrêter.

L'intention ne consiste pas à river immuablement les typographes à leur actuelle place de travail. Du reste, et les chiffres le prouvent, les typos bougent d'eux-mêmes sans attendre les accords souhaités par leur syndicat. Les jeunes sont moins statiques qu'autrefois. Témoin les innombrables exodes vers d'autres activités.

L'imprimerie en général ne sait pas retenir dans ses sphères les jeunes gens qui s'y consacraient initialement. Sans doute, tous ceux qui abandonnent la typographie n'ont pas le discernement heureux.

Malgré des perspectives d'améliorations matérielles, tout n'est pas succès. N'empêche que l'imprimerie perd nombre d'intelligences faute d'avoir su les maintenir, faute de les avoir intéressées à l'une ou l'autre des activités qui ressortissent à son giron.

La composition sous toutes ses formes connaît des bouleversements inouïs. L'ordinateur et ses possibilités vastes sinon infinies accentuent la production. Des fournisseurs lancent sur le marché divers appareils avec caractères variables qui servent la composition destinée à l'offset.

La Fédération suisse des typographes suit ce développement de près. A tout le moins peut-on regretter que les parties contractantes de l'imprimerie n'aient pas décidé jusqu'ici la moindre enquête en vue de connaître les effets d'une telle expansion. Les frontières professionnelles deviennent floues. Quand on veut définir les zones d'obédience entre l'imprimerie et l'offset, on constate qu'une démarcation nette est inconcevable ou plutôt devient chaque jour moins concevable. Imprimerie et offset sont intimement liés, s'interpénètrent toujours davantage dans la fabrication des imprimés.

N'importe qui peut acquérir des presses offset. Le marché demeure grand ouvert. Dans notre pays, et chacun le sait depuis fort longtemps, les installations prolifèrent trop souvent sans contrôle des parties contractantes des arts graphiques. On «offsetise» à tous les échelons. Les bricoleurs de tout poil s'y adonnent aussi. Bien souvent aux détriment de la bienfacture. Or, constater pareille implantation justifie du même coup la position nette des typographes. La composition sous toutes ses formes, l'impression aussi, ne peuvent laisser le syndicat indifférent. Et surtout pas impassible face à l'incessante évolution des techniques.

Non sans âpres pourparlers, les typographes ont pu convaincre le partenaire contractuel de protéger davantage les activités professionnelles. Pourtant, la nomenclature des fonctions protégées mérite d'être étendue. Certainement ce à quoi vont s'employer les négociateurs.

Autres moyens destinés à garantir l'emploi

Aujourd'hui, la durée du travail est nivelée dans l'imprimerie. L'avantage horaire des opérateurs n'existe plus. Il importe donc et pour le moins de préserver cette catégorie de travailleurs contre l'envahissement des hors-métier, à commencer par l'occupation au perforateur télétype et les autres systèmes de composition mécanique, électronique, voire magnétique. Agir autrement serait jeter à l'oubli les hautes qualités professionnelles des opérateurs.

Trop souvent, les maîtres imprimeurs mettent en vedette tel hors-métier occupé actuellement au perforateur et vantent sa production

horaire notablement élevée. «Une hirondelle ne fait pas le printemps», dit l'adage. Quoi qu'il en soit, nos opérateurs pourraient avec raison rappeler les efforts déployés tout au long de leur carrière professionnelle. Et la plupart d'entre eux tombent leur pige avec une remarquable dextérité productive.

Vouloir la sécurité de l'emploi n'a par conséquent rien d'immodéré. «Gouverner c'est prévoir», constate avec pertinence un dicton connu. Les typographes réagissent contre la tendance d'éliminer les professionnels sous prétexte que l'occupation aux nouveautés techniques ne présente qu'un intérêt mineur pour les ouvriers qualifiés. Prévoir veut dire réserver aux typographes les multiples fonctions actuellement connues et à venir qui font partie intégrante de la production. L'éventail est grand, certes. Mais les méthodes de production évoluent. Le typographe devient polyvalent.

En fait, accroître la sécurité de l'emploi ne résulte pas de craintes irraisonnées. La main-d'œuvre raréfiée ne motive aucunement un refus patronal d'aborder le dialogue. Rationaliser dans les entreprises, équiper et moderniser les ateliers signifient produire davantage et du même coup soutenir efficacement la concurrence. L'équipement technique anime une production accrue avec une main-d'œuvre comparativement réduite. Et si la main-d'œuvre occupée s'amplifie simultanément avec une production intrinsèque accrue, on peut en conclure à priori que le rendement brut des entreprises s'étend aussi.

Dans l'aventure, le typographe ne doit pas être à la merci des concentrations techniques. Son rôle séculaire, les efforts déployés en vue d'acquérir et perfectionner ses connaissances professionnelles l'autorisent à sauvegarder quoi qu'il en soit son maintien dans le processus de production.

C'est sans doute dans cette voie des réalisations possibles qu'entendaient se diriger les promoteurs. Les directives mentionnées dans le contrat collectif marquent avant toutes choses la volonté réciproque d'enrayer le chômage. On peut leur faire reproche d'être trop embryonnaires. Trop imprécises aussi. Aujourd'hui, les événements commandent d'autres mesures.

Pourtant, un fait d'importance demeure. Depuis bon nombre d'années déjà, employeurs et travailleurs de l'imprimerie ont marqué leur accord pour garantir une sécurité relative de l'emploi. De manière empirique peut-être. C'est-à-dire d'attendre l'inconvénient avant d'y remédier. L'essentiel est d'y avoir pensé. A la rigueur, on pourrait considérer les actuelles mesures d'ordre contractuel comme désuètes. Mieux valait en l'occurrence une intention d'œuvrer utilement, même dépassée par les événements, qu'un déplorable néant. Reconduites d'un contrat collectif à l'autre, les mesures contre le chômage méritent d'être complétées, rajeunies.

Il importe maintenant, dans le cadre du prochain renouvellement

contractuel, d'introduire les indispensables moyens d'y parvenir. La sécurité de l'emploi implique donc de recenser les moyens disponibles.

Le contrat collectif de travail devrait receler un plan sous forme de directives. Une nomenclature des tâches assumées par les parties contractantes en constituerait l'essentiel. C'est donc à partir d'une volonté réciproque que devraient s'opérer les études ultérieures. L'activité séculaire déployée par la FST en vue de favoriser, étendre et contrôler la formation professionnelle l'autorise aujourd'hui à espérer du partenaire contractuel une compréhension active pour étendre la sécurité de l'emploi. Les sommes immenses versées par les typographes au titre de la formation professionnelle, comme du reste par les maîtres imprimeurs, en témoignent. Agir autrement serait contester cette volonté constructive.

L'exemple européen

Dans la plupart des pays européens, gouvernements ou parlements ont introduit dans les législations des mesures en vue de protéger l'emploi. D'abord par des clauses multiples contre les licenciements. Ensuite au moyen de modalités qui garantissent les revenus lors de chômage technologique. Le Bureau international du travail publiait récemment deux études sur le stade actuel des tendances législatives.

Dans leur préambule, les auteurs constatent que la garantie des moyens d'existence pour les travailleurs sans emploi et pour leur famille constitue un objectif social, compte tenu des changements de structure qui affectent la plupart des économies européennes. Les changements de structure ont représenté de tout temps un aspect essentiel de l'évolution économique. Le chômage technologique constitue également une forme traditionnelle, dont les manifestations sont aussi anciennes que celles du chômage cyclique.

Garantie de l'emploi et des revenus

Le chômage technologique donne lieu à études croissantes à l'époque contemporaine. La rapidité des changements de structure s'est considérablement accrue dans les économies modernes. Les progrès réalisés dans la maîtrise des phénomènes économiques et l'efficacité des politiques de croissance et d'emploi ont limité la fréquence et l'ampleur des crises de chômage cyclique mais, en revanche, ont mis en relief les diverses manifestations du chômage technologique. Le caractère général des préoccupations sociales qui en découlent est confirmé par la situation des pays d'Europe orientale, où la planification centralisée de l'économie a permis de régler utilement le chômage cyclique.

Ainsi, la sécurité des revenus face aux changements de structure préoccupe assez largement pour justifier une étude approfondie des solutions appliquées ou proposées, afin de tirer parti de ces expériences diverses pour assurer aux travailleurs une protection appropriée, à la mesure des risques qu'ils encourent dans les économies modernes.

Ces remarques liminaires montrent que bon nombre de pays s'efforcent, à des degrés divers certes, d'introduire dans leurs lois des garanties qui protègent mieux les travailleurs. Comme nous l'avons déjà indiqué dans un précédent article, les travailleurs ne doivent pas subir seuls les effets des éventuelles et momentanées dépressions économiques.

Pour les travailleurs dont l'emploi est menacé par les changements de structure, il apparaît qu'une garantie expresse d'emploi constitue le plus sûr moyen de s'assurer la sécurité des revenus. En fait, une telle garantie, accordée aux travailleurs indépendamment de leurs qualifications professionnelles et de l'évolution technologique, est parfois considérée, à court terme, comme le moyen le plus simple et le plus efficace de garantir les revenus des intéressés. Cette garantie d'emploi doit être comprise comme la certitude pour le travailleur de poursuivre une activité lucrative au cas où son emploi serait affecté par un changement de structure.

La nécessité de mesures sociales pour assurer la sécurité des revenus ne doit pas faire obstacle à la recherche du plein emploi qui constitue de toute manière la solution la plus favorable pour adapter la main-d'œuvre à de tels changements. En effet, un certain danger existe de considérer que la fréquence et la multiplicité des mutations qui caractérisent les économies modernes justifient un relâchement des obligations qu'impose aux pouvoirs publics l'application d'une politique de plein emploi.

Les garanties de revenus accordées aux travailleurs victimes des changements de structure devraient normalement conserver un caractère supplétif et transitoire. En effet, il est hautement préférable de rétablir au plus vite les revenus réguliers du travail. Pour cette raison également, ces garanties devraient être plus complètes, en sorte de compenser aussi largement que possible la perte des revenus professionnels et les efforts personnels des intéressés en vue de leur conversion et reclassement.

Ainsi apparaît une orientation nouvelle des conceptions de sécurité sociale, qui s'étaient limitées auparavant à assurer soit une garantie minimale des revenus de subsistance, soit une garantie partielle des revenus effectifs des travailleurs. En élaborant de nouvelles mesures pour garantir les revenus se dessine la conception d'une politique de sécurité sociale, consciemment destinée à favoriser l'emploi et adapter les travailleurs aux transformations de l'économie. Cette orientation mérite d'être poussée, car elle recèle de nouvelles justi-

fications pour la sécurité sociale, tout en favorisant sa coordination plus étroite avec la politique de plein emploi et la politique économique.

L'attention portée à ces questions d'actualité dénote un souci commun qui tend à accorder aux travailleurs, face aux changements de structure, des garanties de revenus mieux adaptées et plus complètes même, sous une forme plus élaborée, à leur conférer un statut de protection qui les prémunisse contre les fluctuations et la perte de leur emploi. Cet objectif apparaît très clairement dans les politiques de sécurité du travail, comme dans les diverses mesures de garantie de revenus en cours d'emploi. Mais il montre aussi que les garanties et les indemnités accordées en cas de licenciement s'améliorent, ainsi que le relèvement des prestations en cas de chômage complet ou partiel constaté dans plusieurs pays. En outre, le développement de mesures préventives du chômage, notamment en encourageant la mobilité géographique et professionnelle, en liant les indemnités pour perte d'emploi à un autre subside de formation, souligne l'orientation délibérée vers le maintien ou la reprise du travail productif. Ces aspects nouveaux des mesures mises en œuvre pour assurer la sécurité des revenus et pour protéger les travailleurs contre le chômage témoignent, dans la plupart des pays européens, d'une certaine analogie, qui impose une adaptation sociale au progrès technique. Il n'est pas excessif d'estimer qu'une plus large communauté de vues tend ainsi à se réaliser à propos des solutions proposées, qui doivent tenir compte simultanément d'une protection souhaitable des travailleurs et des progrès nécessaires de l'économie, c'est-à-dire d'une appréciation équilibrée des perspectives sociales et économiques du développement.

D'une mesure protectrice à l'autre

Les normes étendues de protection contre les risques de chômage connaissent un essor relativement récent dans les pays industrialisés. Au début, les mesures tendaient surtout à porter remède aux pertes de salaires qui en résultaient. De manière peu efficace et trop embryonnaire. On confondait secours et assistance. Avec le temps, les choses ont évolué.

Bien sûr, il ne saurait être question de signaler les nombreuses législations nationales, fort diverses dans leur portée. Signalons d'emblée que les plus efficaces protègent les travailleurs contre les licenciements abusifs, accordent aux commissions d'entreprise le droit d'intervenir en l'occurrence, obligent les employeurs à communiquer au personnel la situation prévisible de l'emploi, réglementent le recyclage, accordent des subsides pour la formation continue, fixent les indemnités qui garantissent le revenu ou approchant lors

de chômage technologique ou autre, admettent les retraites anticipées à partir d'un âge déterminé, ouvrent les perspectives de nouveaux emplois.

Certes, d'une législation à l'autre, le contenu varie, sensiblement même. L'intérêt direct pour le travailleur consiste à ne pas être tributaire de licenciements abusifs. C'est la preuve du juste motif, qui figure également dans la législation suisse. Pourtant, des clauses plus générales existent ailleurs. Il est essentiel, comme l'ont décidé quelques parlements d'Europe, de contrôler et compléter ces mécanismes protecteurs, en sorte que tous les efforts soient tentés pour éviter des licenciements.

Indépendamment des recours aux tribunaux civils ou professionnels pour examiner si les renvois sont justifiés, certaines législations vont jusqu'à subordonner la décision de l'employeur en matière de licenciement à la consultation et à l'accord préalable des travailleurs ou leurs représentants au sein de l'entreprise, ou des autorités publiques compétentes, en particulier lorsqu'il s'agit de licenciements collectifs. D'autres règles s'y ajoutent parfois. Ainsi, lors de réduction partielle du personnel, l'employeur peut être tenu de choisir les travailleurs à licencier selon des critères strictement définis par la loi ou le règlement intérieur, ou encore de la convention collective de travail. L'employeur doit aussi tenir compte des aspects sociaux, soit l'âge et l'ancienneté et même la situation de famille. Mais là ne s'arrêtent pas les mesures protectrices ou compensatoires. On peut noter aussi les indemnités de départ.

D'entre les législations étrangères en matière d'emploi, quelques-unes accordent aux travailleurs une protection accrue. Les syndicats ont fortement contribué à cette évolution. Des accords contractuels devancent ou complètent les mesures législatives. Conjuguer les efforts devient indispensable. Pour mieux s'en convaincre, il paraît utile de signaler succinctement les plus significatives décisions gouvernementales et conventions collectives.

Les mesures préventives ne résolvent pas toujours et à entière satisfaction les dommages qui peuvent résulter d'un fléchissement de l'emploi. Les causes momentanées ou durables sont parfois floues et n'apparaissent pas de manière évidente. Toutefois il est possible en général, l'information aidant, d'en connaître les raisons. Les efforts déployés jusqu'ici tendent pour la plupart à en atténuer les effets. On peut affirmer que les législations progressent, malgré les lacunes. Les travailleurs peuvent se référer à des textes officiels. Mais la vigilance des syndicats est nécessaire pour en garantir l'efficacité.

Avec les travailleurs belges des arts graphiques

Les contacts internationaux facilitent l'échange de documents imprimés et d'informations écrites ou orales. Le secrétariat de la Centrale

de l'industrie du livre de Belgique communique, à notre demande, de précieux renseignements sur la politique de l'emploi. Les typos suisses porteront certainement intérêt aux réalisations de ces dernières années. Nous en reproduisons quelques-unes, à l'appui de brochures explicatives publiées par la Fédération générale du travail, la Fédération des industries belges et, bien entendu, des contrats collectifs de travail.

Fermeture d'entreprises et licenciements collectifs

Une loi de 1966 régleme la fermeture d'entreprises et les licenciements collectifs et vise essentiellement à compenser, par l'attribution d'une indemnité à charge de l'employeur, le préjudice que peuvent subir les travailleurs licenciés en raison de la fermeture de leur entreprise. La loi impose aussi aux employeurs qui procèdent à pareille fermeture de fournir certaines informations de nature à faciliter le reclassement de ces travailleurs. La loi s'applique aux entreprises qui occupaient en moyenne, au cours de la dernière année civile écoulée, au moins vingt travailleurs.

Toutefois, cette notion minimale de vingt travailleurs exclut un grand nombre d'entreprise, petites et moyennes. Des accords paritaires dans les arts graphiques y remédient par un fonds spécial réservé aux ouvriers syndiqués. Ce fonds attribue une indemnité syndicale annuelle, un subside pour la formation et la réadaptation professionnelles, un montant spécial à l'intention des travailleurs âgés de 62 ans pour les hommes et 57 ans pour les femmes lorsqu'il n'est plus possible de les réadapter, une indemnité en faveur des travailleurs victimes d'une fermeture d'entreprise qui occupe moins de vingt personnes au moment où elle cesse son activité.

Est à considérer comme travailleur toute personne occupée en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage. Cette définition vise tous les travailleurs au service de l'entreprise, soit apprentis, ouvriers, employés, cadres, personnel de direction.

Il y a fermeture lorsque deux conditions sont remplies: 1. la cessation définitive de l'activité principale de l'entreprise ou d'une division de celle-ci; 2. la réduction de l'effectif du personnel occupé dans l'entreprise ou la division d'entreprise en deçà de 25% du nombre moyen des travailleurs occupés pendant l'année qui précède celle où cesse l'activité.

En ce qui concerne la première condition, on observe que la loi assimile la division d'entreprise à l'entreprise, même si cette division ne constitue pas une unité technique d'exploitation, pour autant que la division ait occupé au cours de l'année civile antérieure l'effectif minimum requis par la loi pour qu'une entreprise tombe dans son champ d'application, soit vingt travailleurs.

En ce qui touche la seconde condition, on relève que ce n'est pas le nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise, mais bien le nombre de travailleurs restés en service qui est à prendre en considération pour déterminer si l'effectif est ou non réduit en deçà du quart du nombre moyen de travailleurs occupés.

Il est important de faire remarquer que la notion de fermeture d'entreprise implique donc deux conditions, soit la cessation définitive de l'activité principale d'une part, et la réduction de l'effectif du personnel occupé dans la proportion indiquée plus haut, d'autre part. Le comité du Fonds d'indemnisation peut assimiler à une fermeture d'entreprise le déplacement du siège d'exploitation, la fusion ou la vente de l'entreprise.

Ces événements ne peuvent pas nécessairement être considérés comme des fermetures d'entreprises puisqu'ils n'entraînent pas toujours la cessation de l'activité principale. Ils peuvent cependant entraîner pour les travailleurs des difficultés susceptibles de provoquer la rupture du contrat de travail.

Le gouvernement a précisé que le déplacement d'une entreprise pouvait, le cas échéant, être assimilé à une fermeture, même si plus du quart des travailleurs occupés en moyenne au cours de l'année précédente consentait à être transféré au nouveau siège. Il est cependant entendu que les travailleurs ainsi transférés peuvent être considérés comme reclassés par ou sur intervention de l'employeur et ne peuvent dès lors prétendre au paiement de l'indemnité de licenciement.

Obligations des employeurs

Une obligation générale est mise à charge de tous les employeurs qui tombent dans le champ d'application de la loi, c'est-à-dire payer la cotisation annuelle destinée au Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture.

Des obligations particulières sont imposées aux employeurs assujettis à la loi qui procèdent à la fermeture de leur entreprise, entre autres informer préalablement les travailleurs, les autorités et les organismes intéressés, conformément aux méthodes convenues en commission paritaire, ensuite payer aux travailleurs licenciés, dans des conditions déterminées, les indemnités de licenciement prévues par la loi.

En cas de faillite ou de liquidation, les mandataires, les curateurs et les liquidateurs ont les mêmes obligations que celles qui sont imposées aux employeurs.

Informations des travailleurs et organismes intéressés

L'employeur qui décide la fermeture d'une entreprise ou d'une division d'entreprise en informe sans délai:

1. Les travailleurs, par affichage à un endroit apparent, dans les locaux de l'entreprise, d'un avis daté et signé.

2. Le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale. Les modalités de cette communication sont précisées par la convention collective concernant la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

3. Les autorités et organismes prévus par la loi, par lettre recommandée envoyée le même jour où l'avis visé au chiffre 1 est affiché, le Fonds d'indemnisation des travailleurs licenciés en cas de fermeture d'entreprise, ainsi que le président de la commission paritaire à laquelle ressortit l'entreprise.

Les travailleurs licenciés lors d'une fermeture d'entreprise ont droit à une indemnité spéciale de licenciement s'ils remplissent les conditions requises.

Les travailleurs victimes de fermeture d'entreprises peuvent, dans certaines conditions, recevoir des indemnités d'attente lorsqu'ils sont chômeurs, reçoivent une formation professionnelle ou occupent un nouvel emploi. Ces indemnités sont dues pour une période limitée dénommée période d'attente et sont calculées sur la base d'une rémunération de référence.

Les conseils d'entreprise et l'emploi

Le Conseil national du travail de Belgique, organisme officiel, a conclu le 9 mars 1972 une convention qui coordonne les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise.

Les grands organismes interprofessionnels d'employeurs et de travailleurs y ont adhéré. Un chapitre mentionne les tâches et prérogatives des conseils d'entreprise dans la politique de l'emploi.

La loi a pour but d'associer plus étroitement les travailleurs à la marche de l'entreprise ainsi qu'à la politique de l'emploi en sorte de créer un meilleur climat entre employeurs et travailleurs. Cet objectif est réalisé par une meilleure information, la consultation des représentants des travailleurs, dans le respect des responsabilités de gestion et du droit de décision du chef d'entreprise.

Informations concernant l'emploi dans l'entreprise

En même temps que les informations sur les perspectives générales, le chef d'entreprise ou son délégué fournit au conseil d'entreprise les informations lui permettant de se faire une idée exacte sur la structure de l'emploi dans l'entreprise, sur son évolution et sur les prévisions d'emploi. Les informations sont données par écrit, au plus tard le jour précédant la réunion.

Les informations sur la structure de l'emploi indiquent l'effectif du personnel occupé à la fin de l'exercice ou à une date convenue et comprennent les éléments suivants: sexe, groupe d'âge, catégorie professionnelle. Si la délégation des travailleurs le demande, ces informations indiquent les éléments complémentaires ci-après: effectifs occupés à plein temps, à temps partiel ou mis à la disposition de l'employeur par d'autres entreprises, nationalité, ancienneté. Les informations sur l'évolution de l'emploi doivent indiquer les changements survenus au cours de l'exercice écoulé. Elles comprennent les éléments ci-après: nombre de personnes ayant quitté l'entreprise par départ volontaire, par départ involontaire, en distinguant les licenciements dus à des motifs économiques ou techniques, ceux qui sont dus à d'autres raisons et les mises à la retraite. En outre, les renseignements à fournir par l'employeur portent aussi sur le nombre de personnes recrutées selon le sexe, le groupe d'âge, la catégorie professionnelle, sur le nombre de personnes qui ont fait l'objet dans l'entreprise d'une mutation de caractère permanent entre catégories professionnelles. Ces informations indiquent également les journées d'absences, les journées de chômage partiel, les heures supplémentaires.

Les renseignements pour l'exercice suivant indiquent les prévisions d'emploi dans le cadre des perspectives générales de l'entreprise. Elles doivent avoir pour objectif d'apprécier le mieux possible les incidences de ces prévisions sur la structure de l'emploi dans l'entreprise.

En outre, des renseignements sont fournis en cours de réunion et comportent les estimations chiffrées quant à la contraction ou l'extension du volume de l'emploi pour l'ensemble de l'entreprise et ses divisions. Ces données sont ventilées, dans la mesure du possible, selon les catégories professionnelles.

Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi

L'employeur indique les mesures prises ou envisagées pour favoriser l'emploi, les mesures d'ordre social auxquelles les mouvements intervenus ou prévus dans l'entreprise ont donné lieu ou vont donner lieu.

Une distinction est faite entre deux types d'informations, dont certaines, rendues obligatoires, doivent être communiquées d'office et dans toutes les entreprises, par l'employeur. Les autres ne doivent l'être qu'à la demande des délégués des travailleurs, si ces derniers estiment qu'elles sont significatives de la structure ou de l'activité de l'entreprise.

Il va de soi que les conseils d'entreprise peuvent aussi recevoir des informations supplémentaires, selon les caractéristiques de chaque

entreprise et les besoins d'information correspondants, par exemple le niveau de formation.

Les informations sur la structure, l'évolution et les perspectives de l'emploi dans l'entreprise doivent porter aussi bien sur les aspects qualitatifs que sur les aspects quantitatifs.

Ces informations doivent être aussi claires que possible, dans leur présentation comme dans leur contenu, de manière à favoriser une discussion fructueuse au sein du conseil, à propos de l'emploi dans l'entreprise.

Les informations concernant le nombre de personnes ayant quitté l'entreprise, ainsi que les raisons de ces départs, répondent à un double objectif: soit permettre, grâce à ces données, d'apprécier l'incidence de la marche de l'entreprise sur l'emploi, et permettre aussi de déterminer et d'examiner les fluctuations du personnel de façon à en rechercher les causes.

En ce qui concerne les causes de licenciements, il faut distinguer entre les licenciements pour des raisons d'ordre économique ou technique et ceux qui sont motivés par d'autres raisons.

Prévisions d'emploi pour l'exercice suivant

Les informations sur les prévisions d'emploi pour l'exercice suivant doivent permettre d'associer les travailleurs à une politique de l'emploi. Le chef d'entreprise ou son délégué fournit au conseil d'entreprise les indications qu'il est en mesure de donner pour le prochain exercice, sur la marche de l'entreprise et les éléments qui pourraient avoir une influence prépondérante sur l'emploi, ainsi que sur leurs conséquences en ce qui concerne les mouvements internes et externes du personnel.

Les informations d'ordre quantitatif constituent, par leur nature même, des éléments approximatifs et variables et dès lors susceptibles de subir des modifications au cours de la période à laquelle elles se rapportent.

Au cas où les prévisions font entrevoir une contraction des effectifs du personnel et entraînent des licenciements, le chef expose les dispositions envisagées pour favoriser le remplacement des travailleurs en cause dans les meilleures conditions possible.

Si les perspectives sont favorables à l'extension des effectifs, il indique les mesures que l'entreprise envisage de prendre en vue de permettre des mutations et de nouveaux embauchages.

Enfin, quelles que soient les perspectives, il est utile que le conseil d'entreprise s'interroge sur les possibilités de développement de l'entreprise et sur les meilleurs moyens d'utilisation des capacités professionnelles du personnel.

Mesures d'ordre social décidées ou projetées en matière d'emploi

Le chef d'entreprise, lors des informations générales annuelles dont il est question, fait part au conseil des différentes mesures d'ordre social prises ou envisagées par lui en matière d'emploi.

Ces informations doivent être situées dans le contexte des informations prévues par la loi. Elles doivent être fournies par écrit, conformément aux principes formulés. L'ampleur de ces informations écrites peut toutefois différer, compte tenu des circonstances. La part écrite peut ainsi être très succincte, mais développée considérablement par l'exposé oral du chef d'entreprise. L'essentiel est que l'information permette un dialogue réel au sein de l'entreprise.

L'information trimestrielle

Les renseignements trimestriels permettent aux membres du conseil d'entreprise de posséder des données précises concernant l'évolution de l'emploi et notamment les licenciements et recrutements envisagés. Ils doivent viser à prévenir les différends entre employeurs et travailleurs, tout en favorisant une meilleure politique prévisionnelle de l'emploi.

Lorsqu'en dérogeant aux prévisions en matière d'emploi sur lesquelles des informations annuelles ou trimestrielles ont été fournies, le chef d'entreprise procède à des licenciements ou des recrutements collectifs pour des raisons économiques ou techniques, le conseil d'entreprise en est informé le plus tôt possible, et en tout cas préalablement à la décision.

Des renseignements sur les licenciements ou recrutements collectifs envisagés doivent être communiqués conformément à d'autres clauses de la convention, dans le cadre des réunions ordinaires du conseil d'entreprise pour lesquelles est prévue l'information trimestrielle ou annuelle.

Les changements par rapport aux prévisions, compte tenu du caractère de celles-ci, doivent nécessairement avoir une certaine importance. Les fluctuations dans les effectifs du personnel résultant de variations saisonnières ne peuvent être considérées comme des changements imprévisibles au sens de cette clause.

Formation et réadaptation professionnelles

L'employeur consulte le conseil d'entreprise sur la formation et la réadaptation professionnelles de caractère collectif. Quand ces mesures s'appliquent à un nombre limité de travailleurs, voire à des travailleurs individuels, ceux-ci sont préalablement informés et consultés. Ils peuvent se faire assister, à leur demande, par un délégué syndical. Le conseil d'entreprise peut toutefois prendre d'autres dispositions à cet égard.

Questions de personnel

Si les délégués des travailleurs le demandent, le chef d'entreprise renseigne le conseil en matière de politique du personnel. Il informe le conseil d'entreprise sur les projets et mesures susceptibles de modifier un ou plusieurs éléments de la politique du personnel. Le conseil d'entreprise examine ces informations, projets et mesures.

Modifications de structure qui peuvent influencer l'emploi

En cas de fusion, concentration, reprise ou fermeture ou autres changements de structure importants négociés par l'entreprise, le conseil d'entreprise en est informé en temps opportun et avant toute diffusion. Il est consulté préalablement, notamment en ce qui concerne les répercussions sur les perspectives d'emploi du personnel, l'organisation du travail et la politique de l'emploi en général.

Pour déterminer le moment où la décision doit être communiquée au conseil d'entreprise, le chef doit s'inspirer des principes suivants:

1. L'information ne peut altérer les prérogatives du chef d'entreprise en ce qui concerne la décision d'ordre économique.
2. L'information ne peut entraver le développement normal des négociations éventuellement en cours.
3. L'information doit être préalable, c'est-à-dire donnée avant que la décision ne soit rendue publique et appliquée.
4. L'information doit être donnée dès que possible et à un moment où la direction et les délégués des travailleurs au conseil d'entreprise peuvent se concerter en temps utile, au sujet entre autres des mesures d'ordre social à prendre en vue d'atténuer au maximum ce qui peut résulter des décisions sur les perspectives de l'emploi et l'organisation du travail.

Le moment où la décision doit être communiquée varie nécessairement d'entreprise à entreprise, compte tenu en particulier du décalage important et lourd de conséquences pour les travailleurs qui peut exister entre la décision de fait et celle des instances statutaires de l'entreprise qui doivent en délibérer en dernier ressort.

En cas de fermeture d'entreprise tout particulièrement, il paraît indiqué que la consultation du conseil d'entreprise sur les mesures envisagées pour assurer le reclassement des travailleurs se fasse au moment le plus proche possible de la décision de fait.

En ce qui concerne les mesures d'ordre social accompagnant les réductions d'effectifs ou fermetures d'entreprises, toutes facilités doivent être données aux représentants des travailleurs pour établir les contacts nécessaires en vue de favoriser le réemploi et la réadaptation professionnelle et sociale des travailleurs licenciés, transférés ou mutés.

Les critères généraux à suivre en cas de licenciements ou de réembauchages qui résultent de circonstances économiques ou tech-

niques, sont déterminés par le conseil d'entreprise, sur proposition directoriale ou des délégués des travailleurs. Cette disposition ne porte pas préjudice à la mission consultative du conseil en ce qui concerne les critères généraux à suivre en cas d'embauchage, et ne porte pas atteinte au pouvoir de décision du chef d'entreprise en ce qui concerne l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. La loi accorde aux conseils d'entreprise la mission d'examiner, dans le cadre des lois, conventions collectives ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise, les critères généraux à suivre en cas d'embauchage et de licenciement des travailleurs. Elle laisse au chef d'entreprise le soin et la responsabilité de la décision. Les signataires de la convention ont été d'avis qu'eu égard aux aspects humains et sociaux qui s'y rattachent, il convenait d'associer plus étroitement les conseils d'entreprise à l'établissement de l'ordre dans lequel seront effectués les licenciements à opérer lors d'une réduction de l'emploi résultant de circonstances économiques ou techniques. C'est pourquoi ils sont tombés d'accord pour confier aux conseils d'entreprise, dans le cadre de la loi, des conventions collectives et des décisions de commissions paritaires, la détermination des critères généraux à suivre en pareils cas.

L'exercice de cette mission par le conseil d'entreprise ne restreint pas la responsabilité de l'employeur d'assurer l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. En conséquence, elle ne met pas en cause l'autorité de l'employeur pour décider dans quelles parties de l'entreprise, pour quelles fonctions et pour quelles qualifications ces licenciements doivent être opérés.

Il incombe au conseil d'entreprise d'établir, par voie de règles générales, les critères selon lesquels ces licenciements seront effectués, en tenant compte tant de l'intérêt de l'entreprise que de l'intérêt des travailleurs. Les mêmes dispositions valent pour les réembauchages.

Remarquable convention dans la presse belge

Souvent, les conditions de travail dans les journaux comprennent des clauses additionnelles. Ces avantages s'ajoutent aux normes convenues pour des entreprises ou départements des labeurs.

En Belgique, la Centrale de l'industrie du livre s'efforce d'améliorer successivement le contrat collectif de travail pour les quotidiens, et elle y parvient.

Un paragraphe, récemment complété, porte sur la sécurité de l'emploi. Sa portée est considérable et constitue certainement un excellent exemple de garantie simultanée du travail et du revenu. Le voici:

1. Chaque entreprise de presse donne aux travailleurs occupés la garantie de l'emploi et du revenu normal, étant entendu que l'introduc-

tion de nouvelles méthodes et techniques de production et de travail ne pourra jamais avoir pour conséquence de menacer la sécurité d'emploi des travailleurs du département concerné et ne peut donc entraîner le licenciement de travailleurs en service dans ce département. Ces mêmes dispositions sont également applicables en cas de fusion entre entreprises de presse ou d'absorption par une entreprise de presse.

2. L'initiation aux nouvelles techniques sous toutes ses formes est réservée par priorité aux travailleurs du département concerné. Toutefois, à défaut de personnel qualifié en nombre suffisant travaillant dans le département concerné, il pourra être fait appel à d'autres travailleurs qualifiés de l'entreprise (cela dans le cadre du recyclage).

3. Les moyens pour faciliter l'adaptation ou la reconversion du personnel sont définis et mis en place au plus tôt.

Les parties contractantes veilleront en commun à l'application des règles énoncées ci-dessus.

4. Le départ volontaire, la mise à la retraite ou le décès d'un membre du personnel n'entraîne pas nécessairement le remplacement de l'intéressé, si un tel remplacement ne se justifie pas.

Comme on peut le constater, législations et accords paritaires amplifient la garantie de l'emploi et des revenus. En Belgique, le syndicat, en l'occurrence la Centrale de l'industrie du livre, préconise et obtient de remarquables mesures protectrices. Nos camarades vont certainement déployer d'autres efforts dans la perspective de perfectionner encore ce qu'ils ont réalisé jusqu'ici.

La protection de l'emploi sous ses multiples formes n'a pas empêché les travailleurs belges du livre de progresser dans d'autres secteurs des contrats collectifs de travail.

Et chez nous ?

Le groupe de travail de l'Union syndicale suisse, désigné pour établir les bases d'une sécurité de l'emploi par voie législative dans notre pays, chargeait récemment le collègue Guido Nobel d'un communiqué sous forme de correspondance destinée à la presse. Le voici :

Message de l'Union syndicale suisse

Depuis longtemps, les syndicats affiliés à l'Union syndicale suisse se préoccupent de la sécurité de l'emploi. Rappelons à ce propos les interventions parlementaires des syndicalistes Wuthrich en 1968, et Schutz en 1969, pour n'en citer que deux.

En 1971, l'USS adressait un long mémoire au Conseil fédéral, réclamant la promulgation d'une loi en matière de sécurité de l'emploi. A l'époque, le Conseil fédéral n'était pas très enthousiaste, la haute conjoncture aidant. La sécurité de l'emploi ne se posait pas à l'avant-

plan des préoccupations économiques de nos autorités. Inquiète de cette attitude, l'USS a rechargé l'année suivante, soit en 1972, demandant avec insistance que la sécurité de l'emploi soit prise au sérieux dans nos pays.

Aujourd'hui, grâce aux efforts et à la ténacité de l'USS, le Conseil fédéral a institué une commission d'experts chargée de réviser la structure de l'assurance chômage en y incluant les questions relatives à la sécurité de l'emploi. Cette commission de 32 membres sera présidée par le directeur de l'Ofiamt. Elle comprend des représentants des milieux patronaux, syndicaux, de la science, des cantons, des caisses de chômage et des spécialistes en matière de droit du travail. Quatre représentants de l'Union syndicale suisse figurent parmi les membres de cette commission qui doit commencer ses travaux incessamment (Fritz Leuthy, Hans Mischler, Guido Nobel, Beat Weber).

Aussi est-il utile de rappeler les thèses que l'Union syndicale suisse a soumises, en juin 1972 déjà, au Conseil fédéral, et qui prévoient l'élaboration de dispositions précises pour:

- a) réadapter, à charge des pouvoirs publics et du patronat, les travailleurs touchés par le chômage technologique. Il importe par conséquent de prévoir, pendant toute la durée d'une nouvelle formation, des indemnités équivalentes au dernier salaire reçu;
- b) verser une préretraite aux travailleurs ayant dépassé l'âge d'une réadaptation. Il s'agit de salariés ayant plus de 55 ans. Cette rente devrait être équivalente aux prestations de l'AVS et être versée jusqu'à l'âge de 65 ans pour les hommes, 62 ans pour les femmes;
- c) prendre en charge tous les frais lors de changement du lieu de travail. De plus, il doit être prévu une indemnité forfaitaire pour compenser les inconvénients d'un déménagement;
- d) payer des frais de déplacement pour le cas où un déménagement n'entre plus en ligne de compte.

Ces quatre points constituent un minimum qu'il s'agira de réaliser, en relation avec la restructuration de l'assurance chômage, si la protection du travailleur est vraiment prise au sérieux.

La plupart des pays européens ont depuis longtemps légiféré en la matière. Que ce soit en France, en Allemagne fédérale, en Belgique, en Italie, en Grande-Bretagne, partout le travailleur bénéficie d'une protection appropriée. On a été plus prévoyant que chez nous. L'évolution de la situation économique pourrait bien nous réserver quelques surprises dans un avenir très proche. Aussi une protection efficace des travailleurs en cas de fermeture d'usine, de concentration d'entreprise ou d'autres mesures semblables est une urgente nécessité. Le chômage technologique peut toucher chaque travailleur.

Il appartient maintenant à la commission d'experts de rattraper le temps perdu en travaillant d'arrache-pied pour présenter à nos autorités un projet de loi tenant compte des nécessités des salariés. Le Conseil fédéral et les Chambres devront ensuite mettre rapidement en place cette législation.

Nous reviendrons bientôt sur la documentation rassemblée par le groupe de travail de l'Union syndicale suisse et le contenu de ses deux messages au Conseil fédéral.