

Conférence des médias du 25 mars 2011

«Pour la liberté salariale, la liberté de licenciement et l'intégration dans le marché du travail»

Seul le texte prononcé fait foi

Dénonçons les attaques contre la liberté de licenciement!

Thomas Daum, directeur de l'Union patronale suisse

Avec une belle opiniâtreté, d'aucuns s'efforcent d'affaiblir le principe de la liberté de licenciement inscrite dans le droit suisse du travail sous couvert de renforcer la protection de diverses catégories de travailleurs. Convaincue qu'un droit du travail d'inspiration libérale est propice à la création et à la sauvegarde de l'emploi, l'Union patronale suisse s'oppose à toute attaque contre la liberté de licenciement.

Flexicurity

L'UPS rappelle qu'il existe en Suisse une corrélation harmonieuse entre la protection contre les licenciements et l'assurance-chômage, dont le but est d'assurer la réinsertion après une perte d'emploi. Nous militons tout particulièrement pour le concept de «flexicurity», selon lequel les travailleurs n'ont pas à compter en priorité sur des réglementations supplémentaires pour se protéger contre les licenciements, mais bien au contraire sur des prestations d'assurance adéquates.

Durcir les dispositions sur le licenciement diminuerait la flexibilité de notre marché du travail. Pour les investisseurs suisses ou étrangers, l'incitation à conserver ou créer des emplois en Suisse s'en trouverait affaiblie. Resserrer le corset juridique entourant la vie active pourrait étouffer les initiatives et entraver la recherche de réglementations autonomes par les partenaires sociaux.

En matière de licenciement, une comparaison du droit suisse avec celui qui prévaut dans d'autres pays européens montre ce que l'on sait depuis longtemps: le système suisse n'est pas entravé par des règles de protection rigides. Sa flexibilité explique que notre pays soit considéré comme l'un des plus attractifs de la planète pour les entreprises internationales également. L'avantage de cette situation n'est toutefois pas à l'avantage exclusif des employeurs. Parce qu'un droit du travail flexible favorise la création et le maintien de postes de travail, les travailleurs en profitent aussi sous la forme de très bonnes opportunités d'emploi. Or, bien que le régime suisse du travail soit cité en exemple, diverses tentatives de restreindre la liberté de licenciement font à nouveau débat aujourd'hui.

Lourde indemnisation pour licenciement abusif

Dans un projet de révision du droit du contrat de travail, le Conseil fédéral propose de relever de six à douze mois de salaires l'indemnité en cas de licenciement abusif ou injustifié (336 ss CO). Sont très clairement visés par cette proposition les congés donnés par l'employeur, c'est-à-dire les licenciements. Mais le Conseil fédéral n'avance aucun motif plausible à l'appui d'un tel durcissement. Il ne donne pas d'explication convaincante de l'insuffisance supposée du régime actuel de sanctions. On a plutôt l'impression qu'il est soucieux de réagir à la pression syndicale, qui a été accentuée par le dépôt d'une plainte de l'Union syndicale suisse auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Le Conseil fédéral remet en question la légitimité du montant maximum actuel dans son double rôle d'indemnisation des travailleurs abusivement licenciés et de sanction contre les employeurs donneurs de congé. A l'appui de sa proposition, il cite divers cas particuliers pour lesquels le Tribunal fédéral a

reconnu le droit aux indemnités maximales. Or, un examen de la pratique générale des tribunaux montre que l'indemnité maximale n'est que rarement accordée. Dans plus de 90% des cas, l'indemnité prononcée s'est située entre 1 et 3 mois de salaires. A l'évidence, le régime légal actuel d'indemnisation est donc suffisant pour la constellation générale des cas concrets. Il est surprenant de voir le Conseil fédéral développer sa critique de la réglementation en vigueur sous un angle qui correspond surtout à une intimidation des employeurs. De manière inacceptable, il déplace le sens de la mesure vers une punition de l'employeur, en reléguant à l'arrière-plan l'aspect de l'indemnisation des travailleurs injustement licenciés.

La proposition du Gouvernement néglige le fait que six mois de salaires constituent déjà une somme considérable pour les petites et moyennes entreprises, qui forment en Suisse la grande majorité des sociétés. Doubler cette peine pécuniaire aurait de lourdes conséquences. Sans compter que le caractère abusif d'un licenciement n'est généralement établi qu'après de longues contestations judiciaires. Pour éviter le risque prévisible lié à cette nouvelle situation, de nombreux employeurs renonceraient même à des licenciements justifiés. De facto, le relèvement de la limite d'indemnisation se traduira donc par une restriction de la liberté de licenciement allant bien au-delà des cas de congés abusifs. Il faut donc purement et simplement le refuser.

Non au renforcement de la protection contre les licenciements en faveur des représentant(e)s des travailleurs!

Dans le même projet de révision, le Conseil fédéral veut renforcer encore la protection contre les licenciements pour les représentant(e)s des travailleurs. Il répond ainsi à la tentative des syndicats de faire passer cette revendication à la faveur d'une plainte déposée auprès de l'Organisation internationale du travail. Nous jugeons cette plainte infondée, parce que lors de la ratification en 1999 de la convention 98 de l'OIT, il avait été précisé que le droit suisse était pleinement en accord avec cet instrument.

Selon le droit actuel, un licenciement est abusif s'il est donné en raison de l'exercice conforme au droit, par le travailleur concerné, d'une activité syndicale (CO, art. 336, al. 2). Si le licenciement est qualifié d'abusif par le tribunal, l'employeur est tenu d'indemniser le travailleur. Cette disposition a pour but de dissuader les employeurs d'user de mesures de rétorsion contre des représentants du personnel qui leur paraissent trop remuants. Désormais le licenciement d'un représentant des travailleurs n'est admis que pour des motifs liés à la *personne même du représentant*. Un licenciement pour raisons économiques, par exemple dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise, ne serait plus possible.

Le patronat ne conteste pas le bien-fondé de la protection élargie contre les licenciements qui est en vigueur aujourd'hui. Les représentants des travailleurs doivent pouvoir exercer leurs fonctions sans crainte d'être licenciés, même dans les périodes de difficultés économiques. Mais la volonté d'interdire tout licenciement de représentants élus des travailleurs pour raison économique va beaucoup trop loin. Elle confère aux représentants des travailleurs, sans limitation dans le temps, une position spéciale que rien ne justifie. Elle réduit du même coup la marge de manœuvre de l'employeur qui, placé devant l'impérieuse nécessité de licencier, doit pourtant appliquer à tous ses collaborateurs des critères sociaux de manière égale. Dans le cas extrême, il serait donc impossible à un employeur de mettre fin au contrat de travail d'un représentant des travailleurs même s'il n'y avait plus de travail. Ce seul point montre que l'on est parfaitement fondé à refuser la modification proposée du droit de licenciement.

Faire confiance aux partenaires sociaux

Diverses conventions collectives de travail, comme celle passée dans l'industrie MEM, par exemple, contiennent des dispositions particulières sur le licenciement de représentants des travailleurs. Ces règles ont été définies en tenant exactement compte des tâches des partenaires sociaux en matière d'application concrète de la convention collective ainsi que des rapports spécifiques entre ces partenaires. Et elles garantissent une protection adéquate des représentants concernés. Or, les modifications que le Gouvernement propose d'apporter au CO rendraient vaines, sur un point important, ces solutions trouvées par les partenaires sociaux. On fait ainsi fausse route! Dans toute question concernant l'organisation et de la réglementation des rapports collectifs entre employeurs et travailleurs, et à ce chapitre surtout, le législateur se doit de laisser la primauté aux partenaires sociaux. Pour cette raison aussi, le projet de révision est inacceptable.