

Conférence de presse du 9 avril 2013

Seul le texte prononcé fait foi

Le plan social obligatoire: une ingérence inadmissible dans le marché du travail

Par Thomas Daum, directeur de l'Union patronale suisse

Les économistes s'accordent à reconnaître que la souplesse du marché du travail, qui profite aussi bien aux entreprises qu'aux salariés, est l'un des points forts de la place économique suisse, comme le montre très clairement les comparaisons internationales. Cela n'empêche pas les exigences de nouvelles réglementations visant les rapports de travail de se multiplier et les milieux politiques de prêter malheureusement l'oreille à ce genre de discours. Lors de sa prochaine session spéciale, le Conseil national aura ainsi à s'occuper de la révision de la loi sur la poursuite pour dettes et la faillite (LP), qui veut inclure l'obligation légale de mettre en place un plan social en cas de licenciements collectifs.

A la session d'automne 2011, le Conseil national n'avait pas encore décidé de voter l'entrée en matière sur le projet du Conseil fédéral, notamment à cause de ce plan social. Mais le Conseil des Etats ayant accepté l'entrée en matière à la session d'été, la Commission des affaires juridiques du Conseil national demande maintenant au plénum d'entamer l'examen de la LP révisée, avec son obligation de plan social. Il existe toutefois différentes versions de minorité qui bénéficient d'un important soutien.

Curieux «marchandage» dans le cadre d'une amélioration du droit de l'assainissement

L'introduction de l'obligation légale de mettre en place un plan social est issue d'une «affaire de compensation» contestable qui a eu lieu dans le cadre de la révision de la LP. Le but est d'améliorer le droit de l'assainissement des entreprises qui ont des difficultés de paiement et qu'il s'agit de sauver d'une faillite définitive. Il est prévu à ce titre de modifier les règles actuelles concernant la reprise d'une entreprise en cas d'insolvabilité. Dans une situation d'exception de ce genre, l'acquéreur ne serait plus obligé de reprendre tous les contrats de travail en cours avec l'entreprise. Cela lèverait une hypothèque juridique qui risque de détourner les repreneurs potentiels d'un effort d'assainissement trop lourd et de les empêcher ainsi de sauver un minimum d'emplois.

Bien que cette modification du droit de reprise des entreprises soit absolument pertinente sous l'angle de la politique de l'emploi, elle est fortement critiquée par les organisations de travailleurs qui adoptent à son sujet des positions dogmatiques. Pour faire accepter le projet de révision par les milieux des salariés, il est maintenant question d'introduire dans le Code des obligations (art. 335h-335k) une obligation légale générale de plan social en cas de licenciements hors du cadre de l'insolvabilité. Il est étonnant que le Conseil des Etats se soit prêté à un tel marchandage politique, car il n'y a aucun lien objectif entre la reprise facilitée d'une entreprise dans un cas d'assainissement et l'obligation générale de mettre en place un plan social. Le lien apparaît encore plus contestable si l'on songe que cette modification a été incorporée directement dans le projet à partir de la procédure de consultation. Les partenaires sociaux qui, pour la plupart, ne sont pas concernés par cette innovation, n'ont encore jamais eu la possibilité de prendre position à ce sujet de manière approfondie.

Contenu du plan social obligatoire

L'article 335i CO proposé dans le projet de révision définit le plan social comme une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter des congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences. L'obligation de mettre en place un plan social concerne les entreprises de plus de 250 collaborateurs; seraient visées environ 1150 entreprises représentant un total d'environ 1,17 million de collaborateurs. Elles devraient élaborer un plan social dans le cas où elles envisagent de licencier au moins 30 collaborateurs pour des raisons économiques dans les 30 jours. Les licenciements qui sont étalés dans le temps, mais fondés sur la même décision d'entreprise sont additionnés (sans limitation de temps !). Dans le cas des licenciements collectifs prononcés dans le cadre d'une procédure de faillite ou de concordat, le plan social est supprimé.

L'obligation d'élaborer un plan social contraindrait l'employeur, suivant ses engagements pris dans le cadre d'une convention collective de travail passée avec les associations de travailleurs, la représentation des travailleurs ou directement avec les travailleurs, à négocier un plan social. Si les parties ne parviennent pas à s'accorder à ce sujet, il appartiendrait à un tribunal arbitral de fixer le plan social, étant entendu que celui-ci ne devrait pas compromettre la pérennité de l'entreprise.

Rejet du plan social obligatoire dans la loi

Actuellement, la Suisse ne connaît pas d'obligation légale d'établir un plan social. Cette situation juridique s'est révélée avantageuse tant pour les employeurs que pour les salariés. Voilà pourquoi l'Union patronale suisse s'oppose résolument aux articles 335h à 335k CO. Les arguments suivants nous confortent dans ce refus:

- L'exécution de mesures concernant le personnel passe par différentes conventions collectives de travail qui, harmonisées avec les dispositions légales, deviennent des règles de procédure supplémentaires. Les partenaires sociaux ont pris l'habitude, dans la négociation de leurs conventions collectives, de se mettre d'accord sur des réglementations et d'élaborer ainsi des « cultures de plans sociaux » différenciées qui tiennent compte des besoins et des spécificités des branches. Cette gestion en partenariat des licenciements collectifs et de la question des plans sociaux constitue la bonne recette pour trouver des solutions praticables dans un domaine difficile, où les diverses conditions des branches jouent un rôle important.
- Lorsqu'il s'agit de licenciements collectifs, la situation peut être très variable. Il peut arriver que dans un cas, les collaborateurs retrouvent assez facilement un nouvel emploi, alors que dans un autre, la situation se présente tout différemment. De nombreux facteurs jouent un rôle, notamment la situation économique générale, la branche, le lieu, l'âge et le niveau de formation des collaborateurs.
- La limitation du champ d'application aux entreprises comptant plus de 250 collaborateurs et envisageant des licenciements de plus de 30 personnes ne se justifie pas objectivement. Les salariés sont également touchés par les licenciements collectifs, quelle que soit la taille de l'entreprise. Pour l'individu, les circonstances peuvent beaucoup varier. Le chiffre de 250 personnes est manifestement dicté par des raisons politiques: on cherche à écarter des oppositions en excluant 99 pour cent des entreprises de la réglementation.
- Les adeptes de l'obligation légale d'un plan social justifient toujours cette mesure par le souci d'éviter que des licenciements ne soient prononcés à la légère. Cette approche est non seulement contraire à la tradition de liberté de résiliation, mais elle fait fi des problèmes économiques que pose une telle ingérence dans le marché du travail. Les expériences faites à l'étranger dans ce domaine montrent que les plans sociaux obligatoires se traduisent par un fort renchérissement

inutile des mesures de restructuration et, du même coup, par une diminution considérable de la flexibilité du marché du travail. Sous un régime aussi rigide, les entreprises hésitent plus longtemps avant d'engager du personnel, parce qu'elles redoutent les coûts ultérieurs d'éventuelles suppressions de postes. Il ne faut pas sous-estimer cet effet de «lock-out» des plans sociaux obligatoires et se souvenir aussi que la Suisse, en raison précisément de son droit du travail libéral, est un site attrayant pour les entreprises internationales. Le fort développement de l'emploi dans les entreprises internationales observé ces dernières années a clairement mis en évidence les effets positifs du système suisse pour l'emploi.

Nouveau champ d'action pour des débats juridiques

Le projet tel qu'il est présenté soulève diverses questions d'interprétation et ouvre un large champ aux débats juridiques. Les difficultés commencent au niveau des différences concernant les règles quantitatives sur les licenciements collectifs (taille de l'entreprise, nombre de licenciements) selon l'article 335d CO. Il y a ensuite un point qui n'est pas clair: celui de savoir comment la question du plan social obligatoire de l'employeur peut se conjuguer avec son obligation de consultation selon les dispositions en vigueur sur les licenciements collectifs (art. 335f CO). La coordination des nouvelles prescriptions de négociations avec les règles existantes des conventions collectives de travail sur l'exécution des mesures touchant le personnel pose problème. On peut craindre, en effet, un affaiblissement des représentations de travailleurs. Des situations confuses peuvent apparaître si les licenciements résultant d'une même décision d'entreprise sont susceptibles d'atteindre ultérieurement la limite critique des 30 licenciements: faut-il appliquer rétroactivement le plan social à des collaborateurs ayant précédemment quitté l'entreprise ?

Certaines questions fournissent amplement matière à conflit : celles de savoir quelles mesures prendre dans le cadre d'un plan social et quels inconvénients l'entreprise est apte à supporter sans mettre son existence en péril. Dans le cadre d'un partenariat contractuel pragmatique et bien rôdé, tel celui de l'industrie MEM qui a une grande expérience des plans sociaux, il est possible de résoudre ces questions. Mais en l'absence d'un tel cadre, les conflits aboutissent fréquemment devant un tribunal arbitral qui doit alors prendre rapidement des décisions pour les entreprises. Il est douteux que l'on parvienne en quelques mois à des solutions praticables avec les dispositions formelles du code de procédure civile suisse que le projet obligerait à respecter. Il est plus probable que les entreprises préféreront éviter de longues procédures en faisant de larges concessions, ce qui les exposera davantage encore à la pression des syndicats dans les négociations de plans sociaux.

La balle est maintenant dans le camp du Conseil national

Les incertitudes et les contraintes qui résulteraient pour les entreprises d'un plan social imposé par la loi nuiraient à la souplesse du marché suisse du travail. Le Conseil national peut maintenir cette souplesse en biffant le plan social obligatoire de la révision de la LP. Il rendrait ainsi un grand service aux salariés, aux employeurs ainsi qu'à l'ensemble de la place économique suisse.