

L'invité

# Comment les plans sociaux doivent accompagner les licenciements massifs

Hans Würgler\*

Les licenciements massifs effectués pour des raisons conjoncturelles et structurelles devraient impérativement s'accompagner de négociations avec les partenaires sociaux. Il serait erroné, pour des raisons de répartition des bénéfices, que les actionnaires réalisent des profits rapides à l'aide de licenciements massifs. La solution législative à cette problématique a démarré il y a fort longtemps, mais le processus est bloqué. Notre propos consiste à le faire repartir.

Les récessions des années 1990 ont conduit à une forte hausse du chômage et des vagues de licenciements massifs. Sous l'angle de la politique sociale, la situation a été atténuée avec l'introduction préalable de l'assurance chômage obligatoire. Des cas de licenciements massifs issus de fusions de grandes entreprises ou de crises structurelles ont conduit à diverses initiatives

*«La légifération du plan social doit lier les parties intéressées au processus de licenciement afin qu'elles communiquent ensemble vers l'extérieur»*

parlementaires pour en assouplir les conséquences sociales. Une initiative du conseiller national Jost Gross qui date de 1997 est toujours restée en rade et sa date de mise en œuvre n'a cessé d'être repoussée. En 2002, l'ancienne conseillère fédérale Ruth Metzler (DFJP) a préparé un projet de loi sur les licenciements massifs destinés à compléter l'article 335 d-g du droit des obligations. L'idée consiste à introduire de façon différenciée un devoir de plans sociaux de la part des employeurs lors de licenciements massifs pour raisons économiques. Ce devoir passe par l'entrée précoce de négociations entre la direction et le personnel afin d'alléger le coût social et économique des licenciements. Après le passage de témoin du DFJP à Christoph Blocher, l'introduction du processus de consultation est restée bloquée.

Le thème des plans sociaux est resté brûlant ces dernières années, dans la mesure où des licenciements massifs dans les sociétés anonymes s'accompagnent d'une hausse immédiate du cours de l'action. Notre intérêt sur le plan de l'éthique sociale réside dans l'équilibre dans la répartition des revenus entre actionnaires et salariés. En particulier, il s'agit d'approfondir la question de la réglementation qui permette de désamorcer le conflit évident entre capital et travail dans les cas de licenciements. Il faut également



\*Hans Würgler, 1927, ancien professeur à l'ETH Zurich et ancien directeur du KOF de l'EIHZ entre 1964 et 1993. Son texte a été développé dans le cadre du groupe Contrepoint (1)

prendre en compte le conflit potentiel entre les salariés licenciés et ceux qui pourront conserver leur emploi.

Les licenciements massifs occasionnent différentes sortes de coûts dans l'économie et la société auprès des catégories, privées et publiques, qui doivent les supporter. Les premiers sont naturellement les salarié(e)s licenciés. Ils subissent une baisse immédiate de leur revenu qui sera partiellement compensée par l'assurance chômage. S'ils ne peuvent être réintégrés sur le marché du travail, les coûts seront supportés à travers l'aide sociale, par les cantons et les communes. Les coûts sociaux du chômage ne se limitent toutefois pas aux aspects financiers. Les licenciements massifs de grandes entreprises pèsent lourdement et durablement sur les cantons et communes concernés.

Notre objectif politique n'est pas d'empêcher les licenciements massifs. Nous connaissons assez bien l'évolution des cycles conjoncturels et la nécessité de s'adapter aux changements structurels. Par contre, notre idée part de la volonté d'inscrire la stratégie d'entreprise dans une perspective durable et socialement responsable.

Le devoir réglementaire lors des licenciements réside dans la transformation des diverses baisses de coût de nature privée et sociale aussi tôt que possible en coûts à la charge des entreprises qui les ont causés, ou il est du moins d'empêcher aussi rapidement que possible les bénéfices attendus dans une optique à court terme. En termes simples, il s'agit d'introduire une symétrie du sacrifice entre chômeurs et actionnaires.

Comme nous l'avons montré plus haut, le DFJP privilégie l'introduction d'un devoir de plan social spécifique avec une révision de la réglementation sur les licenciements massifs dans le droit des obligations. Il nous semble également possible de changer la réglementation des conventions collectives de travail (CCT). Il existe déjà des CCT au sein desquelles l'idée du plan social est déjà prévue en cas de fermeture partielle ou complète et la réduction d'effectif

correspondante. Pourquoi alors ne pas exiger que chaque CCT inclue l'obligation d'un accord sur un plan social en cas de licenciements massifs? On pourrait y intégrer les éléments standards d'un plan social.

Les plans sociaux ont un coût qui dépasse les prestations de l'assurance chômage. Dans les deux voies présentées pour ancrer le devoir de plan social, la question se pose de la garantie des prestations financières nécessaires. Le DFJP veut faire dépendre la mise en œuvre du devoir de plan social de la présence de liquidités suffisantes au sein de l'entreprise. Pour vraiment garantir les plans sociaux, il faudrait donc prévoir la formation de réserves. Il est également envisageable de trouver une solution avec une compagnie d'assurances. Les mêmes questions existent, avec les réserves ou les primes d'assurance. Mais nous ne voulons pas poursuivre ici la discussion, en raison des conséquences de sa complexité sur la réglementation.

Dans l'établissement de ces concepts de plans sociaux obligatoires mais à déterminer, il faut aussi réfléchir à leur effet sur les anticipations bénéficiaires et donc sur les cours des actions. Ceci afin de bannir des effets de répartition injustifiés. C'est pourquoi l'établissement de licenciements massifs doit inclure une discussion des conséquences du plan social. C'est de cette manière qu'un équilibre peut être trouvé entre les intérêts du personnel et ceux de l'actionariat. La légifération du devoir de plan social doit lier chaque partie intéressée au processus de licenciement afin que les deux s'accordent simultanément et communiquent ensemble vers l'extérieur.

Finalement, il faut rappeler que la politique fédérale a laissé sans vraie réponse l'initiative parlementaire du conseiller national Jost Gross, récemment décédé. Qui croit qu'une vague de licenciements massifs ne surviendra pas à l'avenir prend de gros risques. L'expérience montre que la volonté des entreprises de toujours croître augmente le risque de crises structurelles qui se terminent par la fuite rapide vers des licenciements massifs. La mise sur pied d'un devoir de plan social est plus urgente que jamais. Elle pourrait contribuer à la nécessaire réconciliation du travail et du capital.

## Pour une économie socialement responsable

Issue de l'initiative du Réseau pour une économie socialement responsable, Contrepoint réunit 27 personnalités. Ce Conseil suisse de politique économique et sociale vise à remplacer une discussion publique souvent insatisfaisante parce que polarisée, par une approche scientifique des différents thèmes de discussion.

Les membres suivants de Kontrapunkt ont signé ce texte: Klaus Armingeon, Uni Berne, Jean-Daniel Delley,

Uni Genève, Hans-Peter Kriesi, Uni Zurich, René Levy, Uni Lausanne, Philippe Mastronari, Uni Saint-Gall, Beatrix Mesmer, Uni Berne, Hans-Balz Peter, Uni Berne, Peter Ulrich, Uni Saint-Gall, Mario von Cranach, Uni Berne, Daniel Wiener, Kulturmanager Bâle. LT

Le texte complet, en allemand, peut être commandé auprès du secrétariat de Contrepoint à [ruth.leibundgut@ecos.ch](mailto:ruth.leibundgut@ecos.ch)

Analyse

# Ne me parlez plus de «flat tax»!



Emmanuel Garessus

ne passe pas auprès de l'électorat. Alors, silence sur cet instrument!

D'ailleurs la Slovaquie n'en a pas parlé. Son adoption résulte d'une victoire électorale de la part du centre droit. Son programme stipulait une simplification majeure de la fiscalité. Nulle part, le concept de flat tax n'y était mentionné. Même dans

2004. Les mesures sont très sociales: les revenus des familles les plus pauvres se sont accrus de 9%. L'expérience vaut mieux que toutes les études.

L'autre modèle, loué en ce moment par Bruxelles, c'est le modèle suédois, ou modèle dual, parce que le revenu et le capital

peu moins le capital que le travail. La raison est simple. «L'ancien système a échoué», assure le professeur Sveen-Olof Lodin, qui était impliqué dans ce processus, ainsi qu'il l'a expliqué vendredi au symposium d'économiesuisse. «La minimisation des impôts était plus importante que la

pays nordiques se trompent. L'environnement concurrentiel les pousse à baisser les taux d'impôt. Il est prévu de réduire à 25% l'imposition sur les sociétés, de supprimer l'impôt sur les richesses, en raison de l'évasion fiscale, de réduire l'imposition des valeurs immobilières. En