

Obligation de consultation en cas de licenciement collectif

Aussi lors de sursis concordataire provisoire

Lors de licenciement collectif, l'employeur est appelé à observer plusieurs dispositions légales, dont l'obligation de consulter ses travailleurs. Selon un nouvel arrêté du Tribunal fédéral, cette obligation continue à être applicable même si l'employeur se trouve en procédure de sursis concordataire provisoire. Toute consultation insuffisante ou négligée des collaborateurs peut coûter très cher à l'employeur.

• Quand est-on en présence d'un licenciement collectif?

C'est le cas lorsqu'un employeur licencie des travailleurs pour des motifs n'étant

– le nombre des collaborateurs occupé en règle générale;
– la période où seront donnés les congés.

Par ailleurs, l'employeur doit faire parvenir une copie de cette communication à l'office de l'emploi de son canton.

Deborah Walton, cheffe du service juridique de la SSE

nullement en rapport avec leur personne, par exemple lors de raisons économiques, techniques ou organisationnelles.

On parle de licenciement collectif si 10 personnes au moins sont licenciées parmi les 20 engagées (minimum); pour une entreprise employant 100 à 300 personnes, on se trouve en présence de ce cas de figure si cette mesure touche au moins 10% des effectifs ou 30% pour une firme de plus de 300 collaborateurs.

• Quelles sont les obligations de consultation de l'employeur en cas de licenciement collectif?

Si un employeur envisage un licenciement collectif, il est appelé à consulter la représentation du personnel ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes. Il leur donne du moins la possibilité de soumettre des propositions propres à éviter les licenciements ou à en réduire le nombre, ainsi qu'à en atténuer les effets. L'employeur fournira à son personnel tous renseignements utiles et lui communiquera par écrit les informations suivantes:

– les motifs du licenciement collectif;
– le nombre de travailleurs touchés;

• A quel moment la consultation doit avoir lieu et quelle en sera la durée?

La loi ne stipule pas à quel moment les travailleurs doivent être informés du licenciement collectif prévu. De même, elle ne fixe pas la durée de la consultation. Mais selon le Tribunal fédéral, la consultation doit avoir lieu sans ambiguïté aucune avant que le processus de décision définitif ne soit engagé. Cette instance a décidé que la durée de 24 heures était trop brève, alors qu'une période de 6 semaines était trop longue.

• L'obligation de consultation est-elle impérative même si l'entreprise se trouve en procédure de sursis concordataire provisoire?

Cette obligation est impérative également dans ce cas. Elle tombe uniquement si la fermeture d'une entreprise découle d'une décision des tribunaux. En cas de faillite, les dispositions relatives au licenciement collectif ne doivent pas être observées, étant donné que les travailleurs ont d'autres possibilités de faire valoir leurs droits, soit en tant que créanciers.

• Cas concret tranché par le Tribunal fédéral

Dans le cas concret, il s'est agi d'un litige avec Swiss Dairy Food. En date du 20 septembre 2002, on savait que le site du Mont-sur-Lausanne fermerait définitivement ses portes. Swiss Dairy Food a fixé, les 24 et 25 septembre, aux travailleurs concernés un délai allant jusqu'au 30 de ce mois pour prendre position. Le Tribunal fédéral s'est accordé

à dire de manière unanime que la consultation avait eu lieu trop tard et que sa durée, soit de 5 jours, était trop brève, vu que celle-ci tombait de surcroît pendant le week-end.

• Quelles sont les conséquences d'une consultation insuffisante?

La consultation insuffisante ou négligée peut avoir pour conséquence que les congés donnés sont abusifs. Ceux-ci conservent leur validité, mais l'employeur est tenu à indemniser les travailleurs concernés. Le montant de cette indemnité peut s'élever jusqu'à deux salaires mensuels par collaborateur.

Si une entreprise souhaite savoir les points à observer lors d'un licenciement collectif, elle s'adressera de préférence au service juridique de la SSE.

Nouvelles de la SSE

Mutation de personnel au DTE

Christian Krauer quittera la SSE le 31 mars 2004 afin de reprendre la direction du chantier de Sedrun. Au cours des quelques années passées à la SSE en qualité de chef du secteur «Marchés publics, contrats et normes», il a été en mesure de créer un vaste réseau de relations avec les sections et groupes professionnels ainsi qu'avec les entreprises-membres. De même, il a défendu avec tout l'impact nécessaire les intérêts de la SSE au sein des commissions et groupes de travail les plus divers. Il lui tenait particulièrement à cœur que les entreprises puissent se positionner de manière équitable dans le cadre de la procédure d'appels d'offres et d'adjudications. A ce niveau, il a également été en mesure de créer une base de confiance solide avec les maîtres d'ouvrage et les concepteurs. Nous le remercions de son engagement soutenu et lui souhaitons plein succès

dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.

C'est le 15 mars dernier que Roger Wälchli est entré en fonctions à la SSE pour succéder à Christian Krauer. Agé de 41 ans, il est au bénéfice d'un diplôme d'ingénieur HES et d'un autre en qualité d'ingénieur de gestion. Au cours des 15 dernières années, il a déployé ses activités notamment dans les ouvrages infrastructurels, de sorte qu'il répond aux critères requis pour l'accomplissement de ses tâches de chef du secteur «Marchés publics, contrats et normes». Au vu de ses expériences professionnelles, il connaît très bien son nouveau champ d'activité dans l'optique des membres. Nous nous réjouissons d'ores et déjà de pouvoir collaborer de manière constructive avec Roger Wälchli et lui souhaitons plein succès dans ses nouvelles fonctions en espérant qu'elles correspondent à ses attentes.