

Schwaibler developper

23 août 2015

INTERPELLATION

INT / 15 / ... 15-INT414
Grand Conseil - Secrétariat général
Pl. du Château 6 - 1014 Lausanne
Déposé le _____
Anné le 25.08.15

Franc fort et droits des salarié-e-s et si l'important était la participation ?

Le franc fort a montré ses premiers effets au 1^{er} semestre de cette année, et vu la politique attentiste de la Banque nationale suisse, risque fort de montrer davantage son impact sur le tissu économique vaudois fin 2015 et début 2016. Dans ce contexte, le Canton de Vaud, comme la Confédération, doivent assumer le rôle d'autorité publiques, tant en matière de respect des procédures de consultation des salarié-e-s en cas de restructuration que de soutien au chômage partiel pour éviter des licenciements chaque fois que cela est possible.

En cas de restructuration et de menace de licenciements, les salarié-e-s disposent en effet en vertu de la loi sur la participation et du code des obligations d'un droit de consultation, afin d'éviter ces licenciements et de proposer des alternatives. Ce droit est d'autant plus important dans un contexte de franc fort, où plusieurs entreprises évoquent ce motif pour justifier leurs décisions. Force est de constater que l'application de ces dispositions dans les cantons laissent à désirer, seule l'intervention des syndicats permettant en général de mener à un réel respect de celles-ci. Beaucoup d'entreprises se bornent à demander l'accord des salarié-e-s sur leurs nouvelles conditions de travail, sans jamais évoquer le fait qu'elles et ils peuvent faire des contre-propositions.

Dans le contexte économique actuel, il est dans l'intérêt du Canton comme de la Confédération d'éviter tous les licenciements possibles, de veiller de manière plus proactive au respect des dispositions légales et à privilégier le recours au chômage partiel en lieu et place de licenciements.

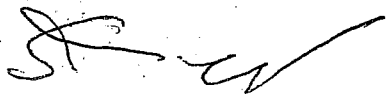
Au vu de ce qui précède, nous avons l'honneur de poser au Conseil d'Etat les questions suivantes :

1. En cas de licenciements collectifs, le Département de l'économie organise dans les entreprises des séances d'informations relatives à l'accès au chômage en cas de licenciements. Vu l'intérêt public à limiter les licenciements, ne doit-il pas aussi en amont garantir une bonne application des droits de participation ? Quelles informations le Canton de Vaud donne-t-il de manière systématique dans ce domaine aux employeurs et aux salarié-e-s ?
2. Afin de garantir la bonne information des salarié-e-s en cas de menace de licenciement collectif, le Conseil d'Etat est-il prêt à prévoir un courrier-type à disposition des entreprises pour informer leurs salarié-e-s sur leurs droits de participation, au besoin en impliquant les partenaires sociaux ?

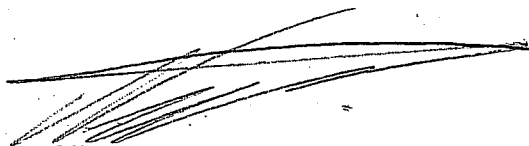
3. Comment le Département de l'économie contrôle-t-il aujourd'hui que les salarié-e-s ont effectivement bien été impliqué-e-s dans la procédure de consultation et aient pu proposer des alternatives ? Ne trouve-t-il pas opportun d'exiger des entreprises qu'elles annoncent par écrit aux salarié-e-s tant l'annonce de restructuration que les délais dans lesquels les salarié-e-s peuvent faire valoir leurs droits de participation ? Le Département veille-t-il à la bonne application de la loi en cas de congés-modifications collectifs (augmentation du temps de travail, réduction de salaires, etc...) ?
4. Le Conseil d'Etat garantit-il ou est-il prêt à garantir que toutes les restructurations motivées par le franc fort fassent l'objet d'un examen des droits au chômage partiel ?
5. Le Conseil d'Etat trouve-t-il utile de souligner l'importance de négocier un plan social, même dans les cas où la loi ne définit pas d'obligation, afin que les entreprises assument chaque fois que cela est possible leur responsabilité et évite de charger la collectivité des conséquences de leurs restructurations ?

Nous remercions d'avance le Conseil d'Etat pour ses réponses.

Au nom du groupe socialiste,



Stéphane Montangero



Nicolas Rochat Fernandez