

**société des employés
de commerce**

ensemble. façonnons l'avenir.



Plan social

Quotidien professionnel

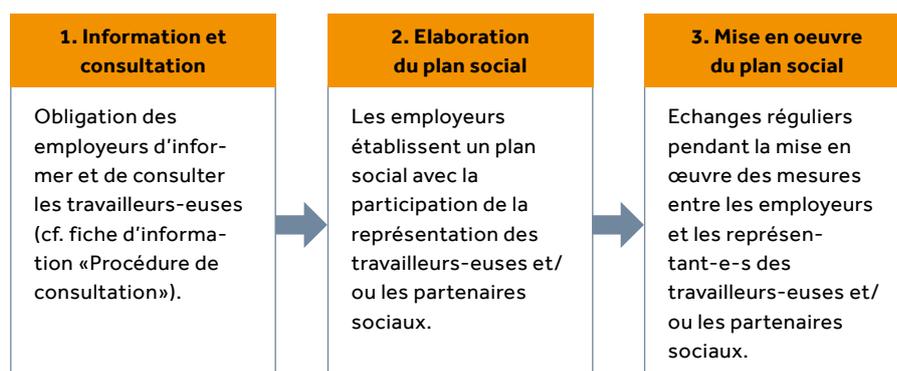
Un plan social est un accord entre les employeurs et les travailleurs-euses en cas de restructuration, lorsque les licenciements ne peuvent être évités.

Cette fiche d'information vous donne un aperçu des bases les plus importantes sur le thème du plan social en Suisse.

But du plan social

Les mesures fixées dans le plan social doivent aider à éviter ou du moins à atténuer les difficultés humaines, sociales et économiques pour les travailleurs-euses concerné-e-s par un licenciement. Lors de la détermination des mesures, les besoins des personnes concernées sont prioritaires. La poursuite de l'activité de l'entreprise ne doit toutefois pas être mise en péril. Le plan social informe en outre les employé-e-s concerné-e-s de leurs droits et obligations et garantit une application uniforme de ceux-ci.

Schéma de la procédure

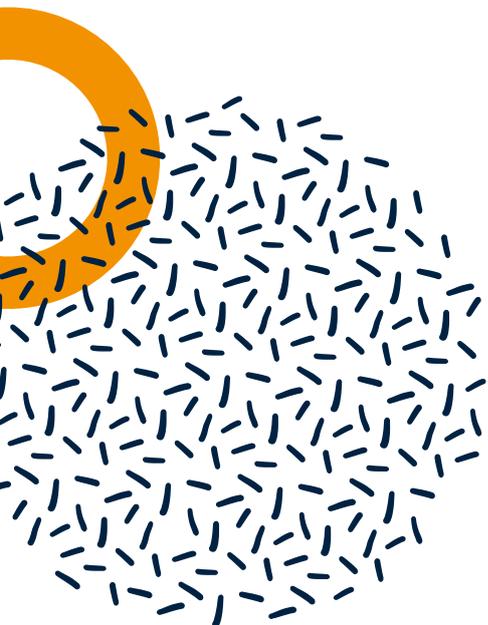


Principales dispositions relatives au plan social

En cas de licenciement, les employeurs ont l'obligation d'informer et de consulter leurs employé-e-s (pour plus d'informations, voir la fiche d'information «Procédure de consultation» de la Société des employés de commerce).

Obligation de plan social en Suisse

En Suisse, l'obligation d'un plan social (art. 335 i CO) s'applique depuis 2014 aux entreprises employant habituellement au moins 250 personnes.



Les bases légales se trouvent aux art. 335 h-k CO. S'il existe une convention collective de travail, celle-ci prévoit généralement d'autres dispositions en cas de licenciement. L'obligation de plan social selon le CO impose aux entreprises de plus de 250 employé-e-s (en Suisse) de négocier un plan social si elles entendent résilier le contrat d'au moins 30 employé-e-s dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à leur personne. Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés. Il n'y a pas d'obligation de plan social (art. 335 k CO) pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Il existe une obligation de négocier un plan social, mais pas de le conclure. Les négociations doivent être menées de bonne foi, avec un objectif sérieux de trouver une solution. Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral (art. 335j CO).

Afin d'être préparé à d'éventuels cas de rigueur, la Société des employés de commerce recommande à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de convenir suffisamment tôt d'un plan social. Cela présente divers avantages tant pour les employé-e-s que pour les employeurs.

Elaboration d'un plan social

En principe, on distingue différentes situations à la base d'un plan social:

1. Négociations prévues contractuellement dans une convention collective de travail entre la partie patronale et la représentation des travailleurs-euses ou les partenaires sociaux (effet normatif).
2. Négociation entre l'entreprise et la représentation des travailleurs-euses ou une commission (du personnel) spécialement choisie à cet effet.
3. Accord entre le personnel et l'employeur: partie intégrante du contrat de travail si les travailleurs-euses y consentent.
4. Elaboration unilatérale par l'employeur: Partie intégrante du contrat de travail si les travailleurs-euses y consentent.
5. Règlement d'entreprise pour les cas spéciaux, art. 38, al. 2 LTr.

Les négociations du plan social peuvent être tendues et émotionnelles, en particulier dans le cadre d'une restructuration imminente, et devraient être entamées le plus tôt possible. En cas d'échec des négociations, le plan social doit être établi par un tribunal arbitral avec une sentence contraignante. Cela peut prendre beaucoup de temps et coûter cher. La Société des employés de commerce recommande donc de négocier et de conclure un plan social lorsque la situation est favorable.

Contenu du plan social

Le contenu d'un plan social n'est pas prévu par la loi. En règle générale, on distingue la partie active et la partie passive. Le plan social actif règle les éléments centraux qui doivent aider à offrir aux collaborateurs-trices concerné-e-s une nouvelle perspective professionnelle, si possible un autre emploi acceptable et à promouvoir leur employabilité. Le plan social passif règle les conditions matérielles. Les thèmes suivants sont généralement inscrits dans le plan social:

Principes

- > Situation initiale, objectifs et but
- > Champ d'application et durée
- > Caractère raisonnable des offres d'emploi
- > Modalités de licenciement
- > Mise en œuvre et adaptation du plan social (commission paritaire, flux d'informations, organe de conciliation en cas de litige)

Mesures actives (soutien dans la recherche d'emploi / placement)

- > Objectif et fonction des mesures actives
- > Contenu et déroulement pour l'aide à la recherche d'emploi, le placement, éventuellement l'offre d'outplacement externe pour la réorientation professionnelle
- > offres de soutien et de conseil psychologique
- > Soutien en cas de reconversion/formation continue
- > Critères de licenciement (collaborateurs-trices avec obligation d'assistance, collaborateurs-trices plus âgé-e-s avec de nombreuses années de service)





Mesures passives (atténuation économique des conséquences d'un licenciement)

- > Frais de déménagement, indemnités de déplacement, contributions pour séjour hebdomadaire
- > Prolongation, réduction et extension des délais de préavis
- > Renonciation aux clauses de non-concurrence
- > Paiement de la différence/garantie de salaire
- > Indemnité de départ
- > Cadeaux d'ancienneté
- > Traitement des accords de formation continue
- > Vacances/heures supplémentaires/solde d'horaires variables
- > Maintien dans l'institution de prévoyance
- > Réglementation des cas de rigueur
- > Réglementation transitoire pour les hypothèques, les prêts
- > Prime de fidélité/de persévérance
- > Retraites anticipées
- > Autres, en fonction de la situation de l'entreprise et de l'ampleur des plans de licenciement

L'ampleur des mesures actives et passives varie en fonction de l'importance des plans de réduction ainsi que de la situation financière de l'entreprise.

Exécution du plan social

L'exécution du plan social est généralement suivie par une commission paritaire ou un groupe de pilotage composé de représentants de l'employeur et du personnel. Les tâches principales sont la surveillance de l'exécution, la discussion des mesures ainsi que la décision en cas de litiges et de cas de rigueur.

Contact

Société suisse des
employés de commerce
Partenariat social

politique-emploi@secsuisse.ch
+41 32 721 21 37

Vous trouverez plus d'informa-
tions sur l'offre de la Société des
employés de commerce sur
[secsuisse.ch/representation-
des-employes](https://secsuisse.ch/representation-des-employes)

Tâches des partenaires sociaux

Si cela est nécessaire, les partenaires sociaux tels que la Société des employés de commerce apportent leur soutien lors de la négociation et de la mise en œuvre du plan social. Alors que la représentation des travailleurs-euses connaît les besoins de l'entreprise, les partenaires sociaux peuvent, en tant que spécialistes externes, veiller à ce que le cadre juridique et les standards minimaux généralement en vigueur soient respectés et apporter leur soutien pour les questions d'organisa-
tion.

