

**société des employés
de commerce**

ensemble. façonnons l'avenir.



Procédure de consultation

Quotidien professionnel

Procédure de consultation

La procédure de consultation

Si l'employeur a l'intention de procéder à un licenciement collectif, il doit respecter les dispositions légales. La loi prévoit qu'en cas de licenciement collectif, l'employeur doit consulter les travailleurs-euses au préalable. Cette consultation doit être engagée dès que le licenciement collectif est envisagé, c'est-à-dire avant la décision définitive. Les bases légales sont ancrées aux articles 335 let. d-k CO et dans la loi sur la participation, art. 10, al. 1, let. c. S'il existe une convention collective de travail, il arrive souvent que celle-ci prévoit d'autres dispositions en cas de licenciement.

Cette fiche d'information vous donne un aperçu des principales bases de la procédure de consultation en cas de licenciements collectifs en Suisse.

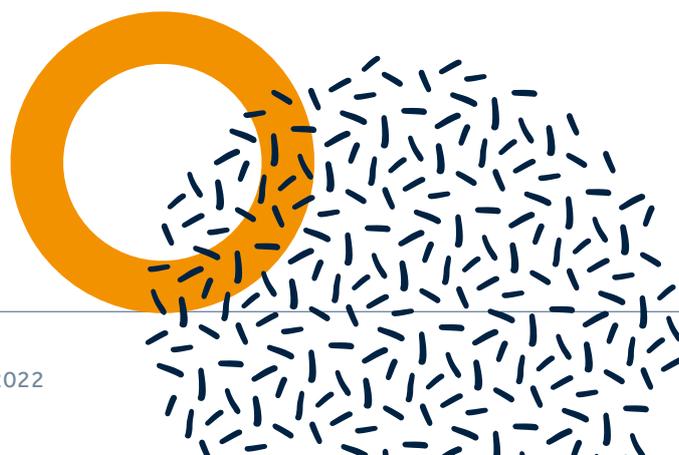
But de la procédure de consultation

L'objectif de la procédure de consultation est de permettre aux travailleurs-euses ou à leur représentation, en cas de licenciements collectifs, de faire des propositions pour éviter ou réduire les licenciements, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

Définition du licenciement collectif

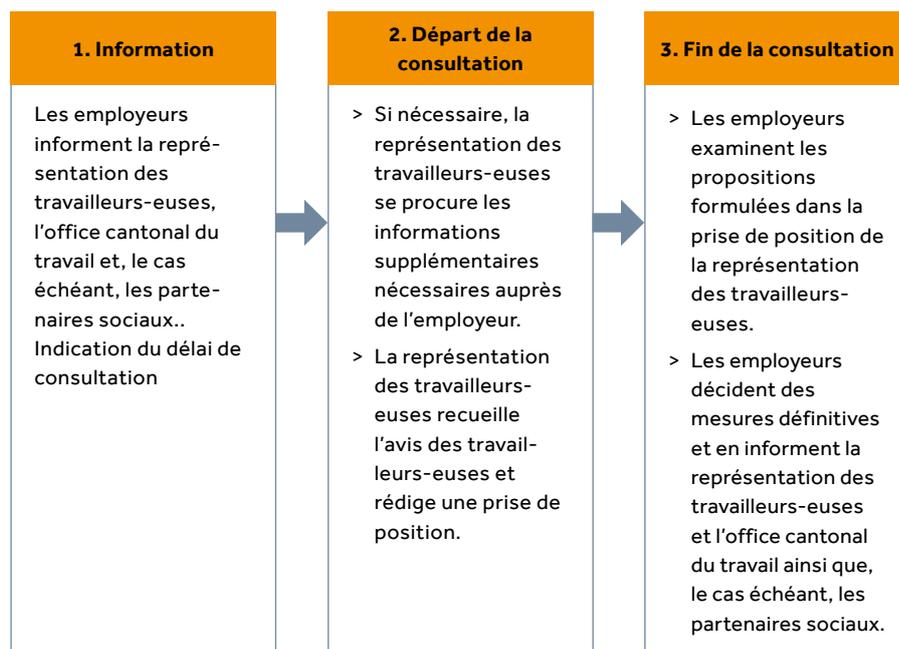
Selon l'art. 335 d CO, sont considérés comme licenciements collectifs les congés (fin des rapports de travail ou congé-modification) que l'employeur prononce dans une entreprise dans un délai de 30 jours pour des motifs économiques, techniques ou organisationnelles, non inhérents à la personne du travailleur et qui touchent un certain nombre de travailleurs-euses (indépendamment de leur taux d'occupation) selon la taille de l'entreprise :

- > dans les entreprises de plus de 20 et de moins de 100 travailleurs-euses: au moins 10 travailleurs-euses
- > dans les entreprises de plus de 100 et de moins de 300 travailleurs-euses: au moins 10% des travailleurs-euses
- > dans les entreprises de plus de 300 travailleurs-euses: au moins 30 travailleurs-euses



Procédure de consultation

Schéma de déroulement de la procédure de consultation



Principales dispositions relatives à la procédure de consultation

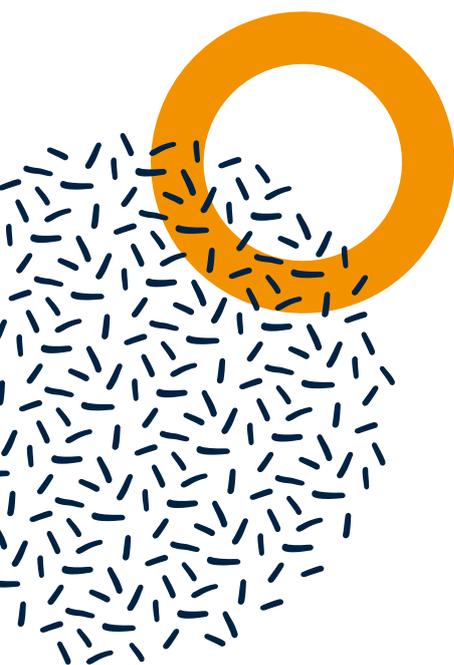
En cas de licenciements collectifs, les employeurs ont l'obligation d'informer et de consulter leurs employé-e-s.

Obligation d'information des employeurs

L'employeur doit informer suffisamment tôt la représentation des travailleurs-euses ou, à défaut, directement les travailleurs-euses, et octroyer un délai raisonnable (recommandation de la Société des employés de commerce: quatre semaines) pour la consultation. Il donne ainsi à la représentation des travailleurs-euses suffisamment de temps pour traiter les informations reçues et élaborer des propositions. L'employeur doit fournir par écrit à la représentation des travailleurs-euses toutes les informations utiles, au minimum :

- > les motifs du licenciement collectif;
- > le nombre de travailleurs-euses dont le licenciement est prévu;
- > le nombre de travailleurs-euses habituellement employé-e-s;
- > la période au cours de laquelle les licenciements doivent être prononcés.

Procédure de consultation



Les employeurs doivent en outre remettre par écrit, à l'office cantonal du travail compétent, une copie de la communication transmise à la représentation des travailleurs-euses.

Obligation de consultation des employeurs

La représentation des travailleurs-euses ou les travailleurs-euses ont la possibilité, dans le délai indiqué, de faire des propositions visant à éviter les licenciements, à réduire le nombre de licenciements et à atténuer les conséquences des suppressions d'emplois. Pour ce faire, les employeurs doivent mettre à disposition toutes les informations utiles. Si nécessaire, la représentation des travailleurs-euses peut demander des informations supplémentaires à l'employeur. Tant que la période de consultation est en cours, aucun licenciement ne peut être prononcé par les employeurs.

L'objectif des mesures doit être de limiter au maximum le nombre de licenciements, d'éviter les difficultés sociales et de préserver les compétences et la motivation des collaborateurs-trices, afin que l'entreprise puisse se positionner durablement après la crise actuelle. Les économies de coûts nécessaires doivent être rendues possibles, mais en préservant le plus grand nombre possible d'emplois menacés de suppression. Dans tous les cas, la condition préalable à l'application de ces mesures est qu'elles soient activement soutenues et ordonnées par la direction et les cadres.

A l'expiration du délai de consultation, l'employeur prend connaissance des propositions, les examine sérieusement et informe de leur acceptation ou du refus, y compris des motifs. Les employeurs doivent notifier par écrit à l'Office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif; une copie de cette notification est adressée aux travailleurs-euses. La notification contient les résultats de la consultation et toutes les informations utiles sur le projet de licenciement collectif. Les travailleurs-euses peuvent également présenter leurs observations à l'office du travail. L'office du travail n'a pas à vérifier si la procédure de consultation a été respectée; elle doit seulement chercher des solutions aux problèmes soulevés par le licenciement collectif. Un contrat de travail résilié dans le cadre d'un licenciement collectif prend fin dans tous les cas au plus tôt 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office du travail. (art. 335 g CO).

Conséquences en cas de non-respect de la procédure

Si les prescriptions relatives à l'information et à la consultation des travailleurs-euses ne sont pas respectées par l'employeur ou si la procédure de consultation n'a pas lieu, tout licenciement prononcé dans le

Procédure de consultation

Contact

Société suisse des
employés de commerce
Partenariat social

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

Vous trouverez plus d'informations sur l'offre de la Société des employés de commerce sur secsuisse.ch/representation-des-employes

cadre d'un licenciement collectif est abusif selon l'art. 336 al. 2 let. c CO. Le fait de ne pas informer l'office cantonal du travail peut rendre le licenciement abusif et permettre ainsi aux rapports de travail de se poursuivre jusqu'au délai de résiliation ordinaire. Le-la travailleur-euse a par ailleurs droit à une indemnité, conformément à l'art. 336 a.

Si des congés sont prononcés

Si des licenciements interviennent malgré la procédure de consultation, l'obligation de négocier un plan social (art. 335 i CO) s'applique depuis 2014 aux entreprises employant habituellement au moins 250 personnes. Vous trouverez les principales dispositions relatives au plan social dans la fiche d'information «Plan social» de la Société suisse des employés de commerce.

Conditions préalables à une procédure de consultation réussie

- > Information précoce sur le projet de licenciement collectif
- > Délai de consultation suffisamment long (recommandation de la Société des employés de commerce: quatre semaines)
- > Information transparente à la représentation des travailleurs
- > Les travailleurs-euses devraient pouvoir s'exprimer
- > Examen sérieux des propositions par l'entreprise

Tâches des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux, tels que la Société des employés de commerce, soutiennent si nécessaire les travailleurs-euses et les représentants des travailleurs dans la mise en œuvre de la procédure de consultation. Alors que la représentation des travailleurs 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'organisation.