



ASILE

Unanimité

Confédération, cantons et villes sont unanimes sur les lignes directrices d'un projet de réforme de la prise en charge des requérants d'asile. Reste la mise en œuvre...

PAGE 16

L'ACTU

SUISSE | MONDE | ÉCONOMIE

LICENCIEMENTS COLLECTIFS Une étude de l'Université de Lausanne démontre que pour les seniors, la réinsertion s'avère souvent longue et douloureuse.

Mieux vaut être viré avant 55 ans

SAMUEL JABERG, SWISSINFO.CH

Qu'advient-il des salariés victimes de licenciements collectifs dans l'industrie suisse? Selon une étude de l'Université de Lausanne, la majorité d'entre eux retrouve rapidement de l'embauche. Pour les salariés âgés de plus de 55 ans en revanche, la réinsertion s'avère souvent longue et douloureuse.

Merck Serono, Lonza, Greatbatch Medical... Les exemples récents ne manquent pas. Malgré un taux de chômage au plus bas en comparaison européenne - 2,9% sur l'ensemble de l'année 2012 -, la Suisse n'est pas épargnée par les fermetures d'usine ou les délocalisations de sites de production. L'an dernier, près de 10 000 salariés ont ainsi été victimes de licenciements collectifs en Suisse.

Sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco), deux chercheurs de l'Université de Lausanne, Daniel Oesch et Isabel Baumann, ont tenté de mieux cerner les trajectoires professionnelles de ces travailleurs soudainement poussés vers la sortie. Ils ont pour cela questionné près de 750 anciens salariés de cinq entreprises industrielles contraintes de cesser leurs activités en 2010. Daniel Oesch dévoile les premiers résultats de l'enquête.

Les conclusions de votre étude ne seront publiées que dans quelques mois. Pouvez-vous tout de même nous faire part de vos premiers étonnements?

Deux tiers des personnes victimes de licenciements collectifs en 2010, dans un contexte difficile pour l'industrie d'exportation (réduite en raison notamment de la cherté du franc suisse par rapport à l'euro), ont retrouvé un emploi moins de deux ans après avoir été licenciées. Nous ne nous attendions pas à un taux de réinsertion



A Genève, le personnel de Merck Serono manifestait le 5 juin 2012. KEYSTONE

aussi élevé. Environ 17% sont toujours au chômage, 11% ont pris une retraite anticipée. A notre grande surprise, plus de 70% des sondés masculins et 60% des femmes ont retrouvé un emploi dans le secteur industriel, alors que nous anticipions un transfert plus important vers les services. Par ailleurs, plus de 80% des personnes qui ont retrouvé du travail ont signé un contrat à durée indéterminée, souvent avec un salaire équivalent ou supérieur. Ces résultats sont avant tout dus au dynamisme de l'industrie suisse, qui continue à créer de nouveaux postes de travail malgré le lent processus de désindustrialisation qui touche le monde occidental.

Peut-on également en conclure que les salariés licenciés en masse retrouvent plus facilement de l'embauche que ceux mis à la porte individuelle?

Les personnes victimes d'un licenciement collectif se retrouvent subitement au chômage sans que leurs compétences professionnelles ou sociales ne soient remises en cause. Il est donc certainement moins stigmatisant de se faire licencier en masse qu'individuellement et les entreprises sont moins réticentes à engager dans un tel cas de figure. Lorsqu'une entreprise ferme ses portes, comme ce fut le cas de Merck Serono à Genève, les



DANIEL OESCH, CHERCHEUR À L'UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

« Nous espérons que les résultats de l'étude permettront d'ajuster certaines politiques publiques. »

concurrents de la branche en profitent par ailleurs pour s'attacher les services de salariés performants disponibles d'un jour à l'autre sur le marché du travail. Parfois, de petites équipes sont transférées avec les machines sur lesquelles elles travaillaient. L'expérience et le savoir-faire de ces employés restent ainsi valorisés.

Si on vous comprend bien, on a parfois tendance à dramatiser les licenciements collectifs et leurs effets sur les salariés.

Les licenciements collectifs sont effectivement inhérents aux changements structurels du marché du travail, puisque chaque année, dans les pays de l'OCDE, environ 20% de tous les postes de travail disparaissent et une proportion similaire est créée par ailleurs. Mais ce n'est pas un faux problème pour autant. L'employé qui s'est donné corps et âme pour son entreprise durant dix ou vingt ans et qui se fait jeter comme un mouchoir,

vent sans emploi, ils sont stigmatisés. La logique des carrières internes, qui encourage la loyauté et les promotions au sein de l'entreprise, est extrêmement défavorable pour cette catégorie de chômeurs.

Quels enseignements tirez-vous de ce constat?

En Suisse, la politique sociale est marquée depuis des années par la volonté d'augmenter l'âge de la retraite. Mais dans les faits, le marché du travail impose énormément de souffrance à tous ces seniors qui courent sans succès pendant des années après un emploi. Ceux qui n'ont pas un deuxième pilier de prévoyance professionnel bien garni sont contraints de brûler leurs économies ou de faire appel à l'aide sociale. Et ce problème risque encore de s'aggraver à l'avenir. Nous espérons que les résultats de l'étude seront pris en compte et permettent d'ajuster certaines politiques publiques. Il faudrait par exemple encourager davantage les possibilités de retraites anticipées flexibles. Cette réalité doit également être prise en compte par les entreprises qui procèdent à des licenciements collectifs. Lorsque Merck Serono a fermé ses portes à Genève, le syndicat Unia a négocié un plan social fixant le seuil de la retraite anticipée à 56 ans. A l'aune de nos résultats, ce choix s'est avéré judicieux. ◉

Législation permissive

En Suisse, les licenciements collectifs ne sont pas prohibés. La législation en la matière se résume à quatre articles du Code des obligations (CO) et se révèle peu protectrice.

En théorie, l'employeur est obligé de lancer une procédure de consultation du personnel dès le licenciement de 10% des effectifs. Mais la loi ne précise pas la durée de cette consultation.

L'employeur est tenu de donner aux travailleurs au moins la possibilité de formuler des propositions quant à ce qu'il est possible de faire pour éviter les licenciements, réduire leur nombre et atténuer leurs conséquences, indique le CO. Selon la doctrine, les employés ont même droit à des informations sur la situation financière de l'entreprise.

L'employeur doit également signaler par écrit à l'office cantonal du travail tout licenciement collectif qu'il projette et faire parvenir aux travailleurs une copie de ce document. Mais même lorsque la procédure n'a pas été respectée, les cessations de contrats restent valables. ◉ ATS-SWISSINFO.CH

750 PERSONNES

Menée par Daniel Oesch et Isabel Baumann, chercheurs à l'Institut des sciences sociales de l'Université de Lausanne, l'étude vise à étudier les conséquences sociales et économiques de la fermeture de cinq grandes entreprises industrielles en Suisse sur la vie des travailleurs concernés. Un questionnaire a été soumis auprès de 1200 employés de ces cinq entreprises fermées en 2010. 750 personnes ont accepté d'y répondre. Les firmes étaient actives dans le secteur des machines, du métal, du plastique, de la chimie et de l'imprimerie. Ces entreprises étaient situées dans les cantons de Berne, Genève et Soleure et comptaient chacune entre 170 et 550 employés. ◉