

CH_VB 20021516 vom 2. September 1992

Bundesverwaltung, 1992-09-02, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ch_vb__td_class__metadataCell__20021516__td_

FR: CH_VB 20021516 du 2 septembre 1992

IT: CH_VB 20021516 del 2 settembre 1992

Erwägungen

E. 2

mindestens 10 von Hundert der Arbeitnehmer in Betrieben mit in der Regel mindestens 100 und weniger als 300 Arbeitnehmern,

E. 3

au moins égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs. Proposition Spielmann Adhérer au projet du Conseil fédéral M. Spielmann: La proposition que je vous présente reprend l'argumentation du Conseil fédéral relative à la définition du licenciement collectif dans le cadre d'une entreprise. Peut-être est-il aussi utile de rappeler que nous sommes ici en train de discuter de dispositions comme l'a fait tout à l'heure le Conseil fédéral lorsqu'il mentionnait les différentes modifications législatives que nous étions en train d'adopter et leur niveau. Dans le cas particulier, il s'agit uniquement de définir ce qui peut être ensuite utilisé dans le cadre du droit de consultation que nous avons admis dans les dispositions précédentes. Il s'agit notamment d'une harmonisation minimale de la législation des Etats membres de la Communauté et en aucun cas d'imposer - ce qui serait souhaitable - à l'employeur un plan social en faveur des travailleurs, d'exiger des autorisations administratives en cas de licenciements, mais simplement de définir le licenciement collectif dans le cadre d'une entreprise. Les propositions du Conseil fédéral étaient bien sûr calquées sur le droit européen qui offre deux possibilités de légiférer aux Etats membres. Il a choisi l'option qui consiste à considérer comme un licenciement collectif le nombre d'au moins vingt personnes pendant un délai de nonante jours. La commission s'est ralliée à l'autre version prévue dans les directives européennes qui déterminent un échelonnement. Je ne vous le dirai pas, mais on peut dire en gros que le nombre est fixé à dix personnes et que la durée est sensiblement plus courte puisqu'elle est fixée à trente jours. Ainsi, si l'on fixe le nombre à vingt personnes dans un délai de nonante jours cela signifie que, si une entreprise licencie collectivement plus de vingt employés dans ce délai, on considère que c'est un licenciement collectif. Avec la proposition de la commission, si on prend le même nombre d'employés, on ne serait bien sûr pas obligé de licencier vingt personnes en trente jours. On pourrait par exemple licencier dix, puis dix les trente jours suivants et encore dix trente jours plus tard, ce qui signifie que dans le même laps de temps on pourrait, avec la version de la commission, licencier trente personnes dans une entreprise sans que cela soit considéré comme un licenciement collectif puisqu'il serait effectué par paquets successifs. J'estime que la proposition du Conseil fédéral est plus simple, qu'elle s'adapte parfaitement au système des conventions collectives en vigueur dans notre pays, qu'elle s'harmonise bien - comme c'est d'ailleurs écrit dans l'exposé des motifs du Conseil fédéral à l'appui de ses propositions - et qu'elle s'aligne sur les différentes lois sociales de ce pays. Je propose donc de soutenir la version du Conseil fédéral qui - je le rappelle encore une fois - contrairement aux amendements précédents

ne représente pas une extension de l'Eurolex mais s'inscrit parfaitement dans son cadre. Le texte choisi par le Conseil fédéral découle directement des dispositions prévues par la Communauté européenne comme étant le plancher minimum. Permettez-moi également d'argumenter par rapport à ce qui a été affirmé au cours du débat de ce matin sur les licenciements abusifs et sur la philosophie qui préside à l'introduction des différentes lois Eurolex dans le cadre de l'Accord EEE. J'ai été surpris d'entendre, notamment de la part du porte-parole du groupe radical, que dans le fond le but de cet EEE est de participer activement à la libéralisation et à la déréglementation et que dans cet esprit on n'acceptait pas tout ce qui allait au-delà. Il faut préciser qu'il y a effectivement une série de lois qui adaptent notre législation au droit européen (Eurolex), mais elles ne sont pas un but politique. Nous modifions les structures sans engager une influence politique directe. Notons qu'il y a aussi dans les modifications légales des éléments de protection qui existent aujourd'hui et qui disparaîtront demain, comme l'ont dit Mme Brunner et M. de Dardel lors de l'argumentation relative aux dispositions précédentes. Il faut également tenir compte de cet élément lorsqu'on adapte. On ne peut pas effectuer une adaptation «à la carte» en fonction des intérêts politiques. Il faut partir d'une situation donnée pour modifier les structures de notre Etat. Je crois que là vous entrez en matière avec une option politique, ce qui entraîne un risque considérable. En introduisant cette idée, beaucoup moins de gens - ou plus personne - vous suivront sur ce terrain. Ils considéreront l'EEE comme l'expression politique d'une libéralisation et d'une déréglementation et que, par conséquent, ils n'auront aucun intérêt à participer en tant que peuple à une telle démarche. Vous courez alors le risque, en prenant à votre compte ces arguments, de faire échouer l'Accord EEE ainsi que l'ap-

2. September 1992 N 1581 Eurolex. Obligationenrecht
plication d'Eurolex qui, je le rappelle, même s'ils ne représentent que de petits pas, sont des petits pas positifs. En vous en fermant dans votre attitude sélective, vous risquez qu'en définitive tout soit refusé par le peuple: s'il n'a pas d'intérêt à ces différentes modifications, il n'aura pas non plus d'intérêt à accepter le traité. En conclusion, je vous engage à admettre qu'au moins sur ce point il faut adopter la solution la plus favorable aux travailleurs, c'est-à-dire accepter la proposition du Conseil fédéral. Frau Nabholz, Berichterstatterin: In unserer schweizerischen Rechtsordnung kennen wir bis anhin den Begriff der Massenentlassung nicht. Es gelten die gleichen Regeln, ob es sich um die Kündigung, die Entlassung, eines einzelnen oder um diejenige einer grossen Zahl von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern handelt. Es spielt auch keine Rolle, ob die Entlassungen im Zusammenhang mit der Wirtschaftslage oder aus anderen Gründen erfolgen, stets gelten dieselben Grundlagen. Mit dem EWR haben wir nun auch spezielle Regelungen in Bezug auf die sogenannte Massenentlassung zu übernehmen und uns an die Definition dessen zu halten, was die EG-Richtlinie als Massenentlassung definiert. Gemäss der Richtlinie Nr. 75/129 gibt es zwei Kriterien, um die Massenentlassung zu definieren. Auf der einen Seite kennt man subjektive Kriterien, d. h. Kriterien, die nicht in der Person des Arbeitnehmers liegen, und auf der anderen Seite stellt man auf objektive Kriterien ab, d. h., es muss eine Mindestzahl von Kündigungen innert eines bestimmten Zeitraums ausgesprochen werden. Bezüglich dieses letzteren Kriteriums - welche Zahl massgebend ist, damit eine Massenentlassung vorliegt - offeriert die EG-Richtlinie zwei Optionen. Der Bundesrat hat die zweite Variante übernommen. Die Kommission übernimmt die erste Variante der Richtlinie und die Definition, die eine Staffelung nach Betriebsgrösse vorsieht. Nach Meinung der Kommission macht diese Staffelung Sinn, weil es eben nicht dasselbe ist, ob ein Mittel-

oder ein Grossbetrieb zahlreiche Entlassungen vornimmt. Die flexiblere Definition, die wir Ihnen vorschlagen, wird auch dem Einzelfall besser gerecht. Nicht zuletzt ist darauf hinzuweisen, dass mit der von der Kommission vorgeschlagenen Variante insbesondere auch ein besserer Arbeitnehmerschutz in kleineren und mittleren Betrieben verbunden ist. Wesentlich ist zudem bei der von der Kommission gewählten Variante, dass die aufgeführte Zahl von Entlassungen nicht innerhalb 90, sondern innerhalb 30 Tagen erreicht werden muss, also in einem zeitlich überschaubaren Rahmen. Es sind dann Massenentlassungen anzunehmen, wenn sie in etwa auf den gleichen Zeitpunkt hin erfolgen. Demgegenüber schlägt Herr Spielmann - wie der Bundesrat - die andere Regelungsmöglichkeit vor. Diese Regelung scheint nur auf den ersten Blick hin die einfachere zu sein. Nach den Ausführungen, die wir in der Kommission sowohl von Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite entgegennehmen durften, ist es uns aber klargeworden, dass sich in der Praxis die Variante, die der Bundesrat und nun auch Herr Spielmann vorschlagen, effektiv die kompliziertere ist und schwieriger zu realisieren sein dürfte. Ich darf in diesem Zusammenhang auch darauf hinweisen, dass es beim Argument der Flexibilität nicht einfach nur um eine theoretische Angelegenheit geht, sondern dass es tatsächlich Sinn macht. Es ist eben nicht dasselbe, ob in einem Betrieb, wo 5000 Arbeitnehmer beschäftigt sind, 20 Leute entlassen werden oder ob in einem Betrieb, wo 30 oder 40 Personen beschäftigt sind, die Hälfte der Belegschaft entlassen wird. An diesem Beispiel kann man ersehen, dass es eigentlich fast zu einer Perversion des Begriffes der Massenentlassung führen würde, wenn wir für sämtliche Begriffsgrößen nach der fixen Zahl, wie sie der Bundesrat vorsieht, vorgehen würden. Die Kommission schlägt Ihnen daher mit 16 gegen 7 Stimmen ihre Variante zur Annahme vor.

Mme Sandoz, rapporteur: Nous abordons ici la question des licenciements collectifs et de la définition même de ces licenciements collectifs. Disons d'emblée que la solution proposée par le Conseil fédéral et la solution retenue par la commission sont placées sur un pied d'égalité dans la directive. Le choix est donné, sans qu'il y ait plutôt option pour l'une des deux. Il y a donc là une question d'opportunité, et nous sommes tout à fait libres de notre décision. La différence entre les deux définitions proposées tient d'une part au délai dans lequel la mesure doit être prise - la solution retenue par le Conseil fédéral et reprise par M. Spielmann prévoit un délai de 90 jours, contre 30 jours pour celle retenue par la commission; d'autre part, le nombre de licenciements varie selon l'importance de l'entreprise. Il a fallu un long débat à la commission pour prendre sa décision, qui a en fait été influencée par deux éléments. Tout d'abord, il ne serait pas équitable de traiter de façon identique le licenciement de 20 personnes dans une entreprise qui en compterait 30 et le même licenciement dans une entreprise employant 500 personnes. Le problème est déjà différent. Ensuite, il s'agit d'une question de procédure et de délai. Le licenciement collectif, tel que le définit la convention internationale, implique une procédure. Pour procéder à un tel licenciement, il faut en effet que l'employeur informe et consulte les représentants des travailleurs. Il doit donc être certain de procéder à un licenciement collectif. S'il ne se soumet pas à cette procédure, il risque - nous y reviendrons - de subir des sanctions. Mais comment savoir, dans les 90 jours, si un licenciement collectif va avoir lieu? Si on licencie 15 personnes dans les 90 jours, selon l'exemple du Conseil fédéral, il n'y aura pas de licenciement collectif - quand bien même l'entreprise ne compterait que 20 personnes. Si on va jusqu'à 20, il y aura licenciement collectif, et si cette décision tombe le 90ème jour, il faudrait alors déclencher une procédure dont, je le répète, la violation entraînerait des sanctions. C'est pour des raisons de sécurité du droit, dans l'intérêt des travailleurs autant d'ailleurs que dans celui des employeurs, et aussi pour une question d'équité - parce que les

choses différentes ne doivent pas être forcément traitées de manière semblable si l'on veut respecter l'équité - que la commission a finalement opté, par 17 voix contre 6, pour l'autre solution. Je vous invite par conséquent, au nom de la majorité de la commission, à rejeter la proposition de M. Spielmann et à suivre votre commission.

Bundesrat Koller: Die EG-Richtlinie 75/129, die wir in unser Recht umsetzen, sieht bekanntlich für Massentlassungen ein besonderes Informations- und Konsultationsverfahren vor. Für die Bestimmung, was überhaupt eine Massentlassung darstellt, sieht diese Richtlinie zwei Alternativen vor. Es handelt sich hier eigentlich nicht um Optionen, sondern um zwei Alternativen, von denen man selbstverständlich eine wählen muss, damit klar bestimmt ist, wann eine Massentlassung vorliegt. Der Bundesrat hat Ihnen in der Eurolex-Botschaft die zweite Alternative vorgeschlagen, weil uns diese auf den ersten Blick einfacher schien und weil wir uns zudem im Arbeitsvertragsrecht nicht gewohnt sind, an die Betriebsgrösse anzuknüpfen. Nach der Diskussion in Ihrer Kommission muss ich Ihnen zugestehen, dass die Lösung der Kommission eindeutig die flexiblere ist. Ich kann daher dem Antrag Ihrer Kommission zustimmen, und zwar aus folgenden Gründen: Die Arbeitnehmer in Grossbetrieben ab 300 Arbeitnehmern, die von der Lösung der Kommissionsmehrheit vor allem betroffen sind, unterstehen im Normalfall Gesamtarbeitsverträgen und geniessen damit einen noch weitergehenden Schutz. Für die Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben dagegen ist die Lösung der Kommission - die erste Alternative der Richtlinie - günstiger beziehungsweise fast gleichwertig. Ich muss nach erneuter Analyse zugestehen, dass der Vorteil der Einfachheit eigentlich auch nicht ganz durchschlägt. Ein Zeitraum von 90 Tagen stellt zweifellos zusätzliche Probleme, indem nach dieser Frist gewisse Leute, denen gekündigt wurde, den Betrieb schon verlassen haben. Mit einer Frist von 30 Tagen ist die Regelung daher besser überschaubar. Man müsste sich wohl auch fragen, ob beispielsweise 21 Kündigungen während 90 Tagen in einem Betrieb von über 2000 Arbeitnehmern tatsächlich eine Massentlassung darstellen.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.