

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT
à l'interpellation Alexandre Rydlo et consorts - Licenciements chez SICPA SA : Quelles mesures de sauvegarde des emplois dans le Canton de Vaud ? (24_INT_159)

Rappel de l'intervention parlementaire

Jeudi 10.10.2024, on apprenait que la multinationale SICPA SA, envisage une restructuration lourde et la potentielle suppression de 120 postes à Prilly, son siège, et à Chavornay, son site de production en Suisse, malgré des investissements récents et d'éventuels avantages fiscaux obtenus, selon des allégations tenues dans les médias mais contestés par l'entreprise.

Entreprise technologique suisse en mains familiales fondée en 1927 à Lausanne, et entreprise leader mondiale dans les encres de sécurité pour les billets de banque, SICPA SA emploie plus de 3000 personnes de plus de 84 nationalités différentes sur les 5 continents du monde, dont environ 1000 sur les sites de Prilly et Chavornay.

Un licenciement de 120 personnes représenterait une diminution d'environ 12% de ses effectifs locaux.

Pour se justifier, la société évoque un contexte géopolitique difficile bien que son volume d'affaires d'environ 1,5 milliards de CHF par an et ses commandes soient solides. Toutefois, la consultation de la presse internationale montre que c'est sur un autre front que les difficultés semblent s'accumuler sur SICPA SA. Ce sont les prestations de traçage de produits auprès d'Etats émergents qui semble un marché peu stable et risqué.

Il convient aussi ici de préciser que cette entreprise a, à plusieurs reprises ces dernières années, procédé à des licenciements au niveau mondial, notamment à la suite d'affaires de corruption, et que cette entreprise a pu profiter de l'appui de la BCV pour des opérations de développement de ses activités.

Aussi le soussigné pose-t-il les questions suivantes au Conseil d'Etat :

- 1. Le Conseil d'Etat a-t-il été tenu au courant de l'intention de restructuration de l'entreprise SICPA SA apprise en date du 10.10.2024 ? Si oui, quelles sont les démarches qu'il a entreprises pour sauvegarder les emplois concernés ? Si non, comment se l'explique-t-il ?*
- 2. Le Conseil d'Etat peut-il confirmer ou clarifier les allègements fiscaux accordés à SICPA SA ces trente dernières années, et les obligations de maintien d'emploi qui en découlent ?*
- 3. Le Conseil d'Etat peut-il préciser les modalités de soutien au Technopôle d'importance cantonale que constitue le « Unlimitrust » by Sicpa, de manière directe et indirecte, et les conditions auxquelles ces soutiens ont été octroyés ?*
- 4. En sa qualité d'actionnaire majoritaire de la BCV, le Conseil d'Etat peut-il indiquer si la BCV dispose d'engagements financiers, y compris leurs volumes et leurs risques, pris par la BCV au profit de SICPA SA ces trente dernières années et sous quelles conditions ?*
- 5. Quelles initiatives le Conseil d'Etat envisage-t-il pour garantir une consultation approfondie avec les partenaires sociaux, afin d'explorer des alternatives aux licenciements, idéalement les empêcher ?*
- 6. Enfin, le Conseil d'Etat prévoit-il d'engager des mesures de soutien et de formation pour les salarié-e-s potentiellement touché-e-s par ces restructurations ?*

Réponse du Conseil d'Etat

1. *Le Conseil d'Etat a-t-il été tenu au courant de l'intention de restructuration de l'entreprise SICPA SA apprise en date du 10.10.2024 ? Si oui, quelles sont les démarches qu'il a entreprises pour sauvegarder les emplois concernés ? Si non, comment se l'explique-t-il ?*

Le 9 octobre 2024, la direction de l'entreprise SICPA SA a informé le Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP), en particulier la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), d'un projet de licenciement collectif. La société mettait alors en avant une dégradation du contexte économique international et l'aggravation considérable des tensions géopolitiques. Elle envisageait dès lors de procéder à une réorganisation dans le but de gérer ses projets actuels et futurs avec une meilleure agilité.

Dans ce cadre, SICPA SA a transmis à la DGEM une copie de la communication faite à son personnel, marquant le début de la période de consultation applicable lors d'une procédure de licenciement collectif (art. 335f du Code des obligations (CO)). L'échéance de cette consultation était initialement prévue au 1^{er} novembre 2024. Elle a été prolongée au 8 novembre 2024.

Le 22 novembre 2024, SICPA SA a adressé à la DGEM les résultats de la consultation. Elle a confirmé, en application de l'art. 335g al. 1 CO, qu'elle se voyait dans l'obligation de maintenir les mesures initialement envisagées. Il est à noter que le nombre de 120 licenciements, projetés au début du mois d'octobre, a été abaissé à 90.

Le Conseil d'Etat s'est montré extrêmement préoccupé par l'impact négatif de cette mesure, tant d'un point de vue humain qu'économique, comme lors des situations précédentes. La Cheffe du DEIEP a ainsi eu différents échanges avec la direction de l'entreprise à cet égard. Le Conseil d'Etat rappelle toutefois que l'intervention de l'autorité compétente en cas de licenciement collectif – à savoir la DGEM – est clairement délimitée par le législateur fédéral à des fonctions d'aide en cas de problèmes liés au déroulement de la procédure. La tâche de l'office cantonal du travail consiste en effet à prêter ses bons offices afin de faciliter le dialogue social et tenter de trouver des solutions aux problèmes posés dans le cadre du déroulement de la procédure. Cette autorité ne peut en revanche pas empêcher une entreprise de décider de procéder à des licenciements et ne dispose d'aucun pouvoir de contrainte, ce qui rend sa marge de manœuvre en la matière fortement limitée. C'est la raison pour laquelle il appartient aux salarié·e·s directement concerné·e·s de procéder par la voie judiciaire afin, le cas échéant, de faire valoir, dès le licenciement prononcé mais au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé, leurs droits en matière de licenciements collectifs s'ils estiment que l'employeur n'a pas respecté la procédure de consultation.

Dans le cadre des prérogatives susmentionnées, la DGEM est immédiatement entrée en discussion avec ses interlocuteurs auprès de SICPA SA dès l'annonce du licenciement. Elle est demeurée en contact avec ceux-ci tout au long de la procédure de consultation afin de leur faire part de différentes remarques liées au déroulement de dite procédure ainsi qu'au respect des prescriptions légales en la matière.

Il est précisé que la procédure de consultation et, plus largement, les discussions qui ont eu lieu entre les différentes parties intervenantes, ont permis d'atténuer les conséquences des licenciements prononcés, puisqu'un plan social a été négocié avec la représentation du personnel, soutenue par le syndicat UNIA. Ce plan comprend notamment l'accès à une solution de retraite anticipée pour une partie du personnel, ainsi que des mesures d'accompagnement pour favoriser la formation et le remplacement des personnes licenciées.

Ainsi, et bien qu'il ne puisse, comme indiqué plus haut, empêcher une entreprise de procéder à des réorganisations, le Conseil d'Etat salue le fait que le nombre de licenciements initialement envisagés ait pu être significativement réduit et que les conséquences des licenciements puissent être atténuées suite aux accords passés entre les différents intervenants.

2. *Le Conseil d'Etat peut-il confirmer ou clarifier les allègements fiscaux accordés à SICPA SA ces trente dernières années, et les obligations de maintien d'emploi qui en découlent ?*

À titre liminaire, le Conseil d'Etat rappelle que dans un souci de préservation de la sphère privée propre à chaque contribuable, l'administration cantonale des impôts (ACI) est astreinte au secret fiscal (art. 157 de la loi sur les impôts directs cantonaux (LI) et art. 110 de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (LIFD)). Par voie de conséquence, l'ACI n'est pas autorisée, sans base légale fédérale ou cantonale qui le prévoit expressément, à commenter de quelque façon que ce soit la situation d'un assujetti en particulier. Ce faisant, il n'est pas possible de lever le voile sur les modalités liées à de potentiels allègements fiscaux accordés à des entreprises du Canton.

3. *Le Conseil d'Etat peut-il préciser les modalités de soutien au Technopôle d'importance cantonale que constitue le « Unlimitrust » by Sicpa, de manière directe et indirecte, et les conditions auxquelles ces soutiens ont été octroyés ?*

Le Canton de Vaud n'a versé aucune aide directe à SICPA SA ni au Campus Unlimitrust, intégralement financé par cette entreprise. Un soutien au titre de la loi sur l'appui au développement économique (LADE) a en revanche été octroyé à la Fondation EPFL Innovation Park pour l'animation du « Trust Village », un incubateur à *start-up* sis dans les bâtiments d'Unlimitrust.

4. *En sa qualité d'actionnaire majoritaire de la BCV, le Conseil d'Etat peut-il indiquer si la BCV dispose d'engagements financiers, y compris leurs volumes et leurs risques, pris par la BCV au profit de SICPA SA ces trente dernières années et sous quelles conditions ?*

Le secret bancaire ne permet pas à la BCV de renseigner sur une potentielle relation d'affaires avec l'entreprise SICPA SA.

5. *Quelles initiatives le Conseil d'Etat envisage-t-il pour garantir une consultation approfondie avec les partenaires sociaux, afin d'explorer des alternatives aux licenciements, idéalement les empêcher ?*

Lorsqu'un licenciement collectif est envisagé par une entreprise et que les conditions prévues par les art. 335d et suivants du CO sont remplies, la société a l'obligation de lancer une procédure de consultation permettant aux travailleuses et travailleurs ou à leur représentation de formuler des propositions afin d'éviter les congés, en limiter le nombre et en atténuer les conséquences (art. 335f al. 1 CO). La législation ne prévoit en revanche pas d'obligation de consulter les partenaires sociaux. Cette obligation ne pourrait *a priori* résulter que d'une convention collective de travail, dont on rappelle que l'Etat n'est pas l'autorité d'exécution.

Le Conseil d'Etat n'a quant à lui pas les moyens d'interdire les licenciements, ni de contraindre l'entreprise d'intégrer les partenaires sociaux à la consultation, à laquelle il n'est d'ailleurs lui-même pas formellement partie. Comme déjà indiqué en réponse à la question 1 ci-dessus, son rôle ainsi que celui de l'autorité compétente, est clairement délimité par le législateur fédéral à des fonctions d'aide en cas de problèmes liés au déroulement de la procédure.

Dans le cas d'espèce, les partenaires sociaux ont toutefois été intégrés aux discussions puisque SICPA SA a sollicité l'intervention du syndicat UNIA afin de permettre au personnel d'être renseigné de manière complète sur ses droits et sur la constitution d'une représentation des travailleuses et des travailleurs. Le personnel a été convié à une séance d'information en compagnie de représentants d'UNIA le 10 octobre 2024. Trois rencontres visant à élire une représentation du personnel ont également été organisées le 14 octobre 2024 à Renens et à Chavornay (1 pour les équipes de l'après-midi et de la journée, 1 pour l'équipe du matin). Trois assemblées générales ont ensuite été organisées par UNIA (le lundi 21 octobre à Prilly et le mardi 22 octobre à Chavornay). Lors de ces dernières, le syndicat UNIA a renseigné les travailleuses et travailleurs quant aux résultats des élections et aux prochaines étapes de la procédure. Plusieurs échanges entre l'entreprise et UNIA ont ensuite eu lieu, de même qu'avec la DGEM dans le cadre de ses compétences. Ces échanges portaient notamment sur les requêtes du personnel à la suite des différentes assemblées, notamment la demande de prolongation du délai de consultation dans le cadre de la procédure de licenciement collectif.

Il ressort ainsi du déroulement des faits que le syndicat UNIA a été associé aux différentes discussions tout au long du processus initié par SICPA SA. Ces échanges ont sans doute favorisé une nette diminution des congés par rapport à ceux projetés au début de la procédure et la conclusion d'un plan social. Il est ici rappelé que ce dernier contient plusieurs mesures permettant d'atténuer les conséquences des licenciements, notamment l'accès à une solution de retraite anticipée pour une partie du personnel, ainsi que des mesures d'accompagnement pour favoriser la formation et le remplacement des personnes licenciées.

6. *Enfin, le Conseil d'Etat prévoit-il d'engager des mesures de soutien et de formation pour les salarié-e-s potentiellement touché-e-s par ces restructurations ?*

Le Conseil d'Etat rappelle que le plan social négocié prévoit plusieurs mesures d'accompagnement des travailleuses et travailleurs licencié-e-s leur permettant ainsi d'être soutenu-e-s dans leur recherche d'emploi.

La DGEM offre quant à elle un catalogue de mesures afin de faciliter la réinsertion professionnelle des personnes concernées par les licenciements. Lesdites mesures ont été présentées à SICPA SA lors de l'ouverture de la phase de consultation.

SICPA SA a tout d'abord bénéficié de deux séances collectives d'information sur les droits et les obligations prévus par la loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI), ainsi que sur les mesures actives de réinsertion professionnelle offertes en application de cette loi. Ces séances ont été organisées par la DGEM et se sont déroulées le vendredi 6 et le lundi 9 décembre 2024 dans les locaux de l'Office régional de placement (ORP) de l'Ouest lausannois, à Prilly. Une trentaine de personnes y a participé.

En outre, un appui individuel (par les conseillers en personnel des ORP) est offert aux personnes qui ne retrouveraient pas rapidement un emploi et qui devraient recourir aux prestations de l'assurance chômage.

Enfin, la DGEM a également précisé à SICPA SA qu'une prise en charge partielle éventuelle de mesures de réinsertion professionnelle pendant le délai de congé était possible, avec l'aval du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO). Il est ici précisé que l'entreprise n'a pas fait usage de cette possibilité.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 12 mars 2025.

La présidente :

C. Luisier Brodard

Le chancelier :

M. Staffoni