



RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Sébastien Cala et consorts au nom Au nom du groupe socialiste -
MICARNA à Ecublens : vers une fin en eau de boudin ? (24_INT_48)

Rappel de l'intervention parlementaire

Le groupe Micarna est le plus grand producteur de viande, de volaille, d'œufs et de poisson de Suisse. Cette entreprise, filiale de Migros Industrie, emploie quelques 3'200 personnes et compte 24 sites de production sur le territoire helvétique, dont un dans le Canton de Vaud, à Ecublens. Dans le dernier rapport d'activité de Micarna, la direction relève qu'il est de sa « responsabilité de créer un environnement de travail positif, où les valeurs sont vécues et partagées »^[1]. Il semble toutefois que cette volonté ne s'applique pas au site de Micarna dans l'Ouest lausannois.

Depuis le 29 février, les employées et employés de Micarna sont en effet en grève. Cette démarche fait suite à l'annonce par le Géant orange, de la fermeture prochaine des installations de l'Ouest lausannois où sont employées 84 personnes et au refus par la direction d'entrer en négociation avec les partenaires sociaux. Il est à relever que les employées et employés n'ont pas de sécurité quant à l'avenir de leur emploi, elles et ils devront postuler pour être engagé sur un autre site de l'entreprise, hors du Canton de Vaud.

Migros explique sa volonté de fermer le site d'Ecublens par des objectifs de rationalisation dus notamment « à la pression exercée sur les prix et les marges dans le commerce de détail »^[2]. Cette justification peut légitimement questionner les employées et employés du site alors que le groupe Migros réalise un chiffre d'affaire de plus de CHF 30 milliards en 2022 et cumule CHF 3,692 milliards de bénéfice ces cinq dernières années.

Au-delà de la logique de profit qui justifie cette décision très regrettable, il est incompréhensible que la direction de Micarna refuse le dialogue avec les partenaires sociaux. Ceci est d'autant plus inacceptable que la fermeture du site d'Ecublens s'apparente à un licenciement collectif étant donné que les employées et employés n'ont pas la garantie de pouvoir poursuivre leur emploi sur un autre site de la filiale de Migros^[3].

Au vu de ce qui précède, les soussignées et soussignés ont l'honneur de poser les questions suivantes au Conseil d'Etat :

- *Est-ce que le Conseil d'Etat, respectivement la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), ont été officiellement informés de la fermeture pour le printemps 2025 du site d'Ecublens par Micarna ?*
- *Le Conseil d'Etat a-t-il entrepris des démarches afin de sauver le site de production de Micarna à Ecublens et ainsi sauver les emplois ?*
- *Les 84 personnes employées sur le site devant postuler avant d'être potentiellement engagées sur un autre site de production de l'entreprise, la fermeture du site d'Ecublens peut-elle être assimilée à un licenciement collectif au regard du Code des obligations ?*
- *Le Conseil d'Etat a un devoir de surveillance du marché du travail, à cet égard, est-ce que le Conseil d'Etat a connaissance de la mise en œuvre d'une consultation préalable des partenaires sociaux, consultation obligatoire au regard de l'article 335f du Code des obligations ?*

- *Selon le Conseil d'Etat, est-ce que l'engagement de travailleuses et travailleurs temporaires afin de remplacer le personnel en grève constitue une entorse à la CCT Location de services ?*

Réponse du Conseil d'Etat

1. Est-ce que le Conseil d'Etat, respectivement la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM), ont été officiellement informés de la fermeture pour le printemps 2025 du site d'Ecublens par Micarna ?

Au début de l'année 2024, la direction de Micarna SA a informé la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM) de la future fermeture du site de production de viande fraîche d'Ecublens et du transfert de dite production dans les autres entreprises appartenant au groupe Micarna, Migros et Migros Industrie. Dans la communication de Micarna à la DGEM, il était indiqué que la procédure de consultation des partenaires sociaux avait été respectée et que la commission du personnel (COPE) avait pu prendre position dans les délais impartis. 84 personnes étaient concernées par ces mesures et il était précisé que celles-là devaient être mises au courant au début du mois de février. Au vu des informations transmises et du nombre de collaboratrices et collaborateurs concernés, la procédure de licenciement collectif était *a priori* applicable.

En effet, lors de la fermeture d'un site et lorsqu'un licenciement collectif est envisagé par une entreprise, si les conditions prévues par les articles 335d et suivants du Code des obligations (CO) sont remplies, la société a l'obligation de lancer une procédure de consultation (art. 335f CO) 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. Elle doit en outre informer l'office cantonal du travail, en l'occurrence la DGEM, en lui transmettant copie de la communication faite au personnel ou à sa représentation. Une fois la consultation terminée, elle doit examiner les propositions faites, se déterminer à leur sujet et, le cas échéant, notifier à l'autorité cantonale les résultats de la consultation (art. 335g CO). Cette notification doit contenir des indications circonstanciées sur les résultats de la consultation et être transmise en copie aux collaboratrices et collaborateurs ou à leur représentation si cette dernière devait être constituée.

Après avoir sollicité auprès de la direction de Micarna SA un certain nombre d'informations complémentaires, la DGEM a pris note que la COPE avait été informée du projet de licenciement collectif dans le courant de l'automne 2023. Elle n'a toutefois pas obtenu suffisamment d'éléments lui permettant de s'assurer que la procédure susmentionnée avait été entièrement menée conformément aux règles légales. La DGEM a dès lors fait part à la direction de Micarna SA d'un certain nombre de réserves quant à la conformité de la procédure suivie par rapport aux dispositions du CO, rappelant que seul un juge pourrait, le cas échéant, statuer sur ce point. Il convient quoi qu'il en soit de préciser que la DGEM n'a été avisée de la procédure qu'une fois cette dernière terminée et la décision de fermer le site d'Ecublens prise.

Il sied de rappeler à cet égard que si la procédure est applicable et qu'elle n'est pas respectée, l'employeur s'expose à ce qu'un juge civil considère les licenciements prononcés comme abusifs au sens de l'art. 336 CO. Cette issue implique évidemment qu'une action soit ouverte par un ou des travailleurs lésés devant la juridiction civile compétente. N'étant pas parties, l'Etat ou ses services ne disposent pas du pouvoir de dénoncer cette violation qui relève strictement de l'application du droit privé.

Dans le cadre de telles procédures, les autorités du marché du travail ne disposent ainsi pas du pouvoir de juger de leur respect ou de sanctionner l'entreprise qui ne s'y conformerait pas. Le législateur fédéral a édicté des règles spécifiques et l'intervention de l'autorité compétente, à savoir la DGEM, est clairement délimitée à des fonctions d'aide en cas de problèmes liés au déroulement de la procédure. En effet, la Loi vaudoise sur l'emploi (LEmp) prévoit que l'autorité veille au respect de la procédure, ce qui signifie vérifier que les règles sont respectées sans, cependant, disposer d'un pouvoir de contrainte.

2. *Le Conseil d'Etat a-t-il entrepris des démarches afin de sauver le site de production de Micarna à Ecublens et ainsi sauver les emplois ?*

Les autorités ont été informées des intentions de Micarna alors que la décision de fermeture était déjà prise. Le Conseil d'Etat s'est dès lors montré très vite concerné par les mesures prévues par Micarna SA et est intervenu dès qu'il a eu connaissance du conflit naissant entre la direction de dite société et son personnel. Il a eu à ce titre, par l'intermédiaire du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) et de la DGEM, plusieurs contacts avec les représentants de la direction de Micarna SA, les encourageant instamment à ouvrir les négociations avec tous les acteurs concernés afin de trouver des solutions pour les employés. Or, si Micarna SA s'est déclarée ouverte à la discussion avec ses travailleurs, sa direction a refusé de négocier avec le syndicat UNIA qui, nonobstant avoir été mandaté par une large majorité des travailleurs pour les représenter, n'est pas un signataire de la convention collective de travail (CCT) Migros appliquée par Micarna SA. Face à cette situation inédite, l'ampleur prise par le conflit et l'absence de discussion constructive entre Micarna SA et les travailleurs représentés par UNIA, le Conseil d'Etat a saisi l'Office cantonal de conciliation et d'arbitrage (OCC) en mars 2024.

La saisine de l'OCC s'est d'autant plus imposée dans cette situation, dans la mesure où l'intervention de l'autorité compétente – à savoir la DGEM – est clairement délimitée à des fonctions d'aide en cas de problèmes liés au déroulement de la procédure de licenciement collectif. 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 dispose, comme exposé plus haut, d'aucun pouvoir de contrainte, ce qui rend sa marge de manœuvre en la matière fortement limitée, ce d'autant plus que la procédure de consultation était déjà close au moment où les autorités ont été contactées par la direction. Elle n'est juridiquement pas plus en mesure d'empêcher une entreprise de décider de mesures de réorganisation, pouvant entraîner une délocalisation et/ou des licenciements.

S'agissant des compétences de l'OCC, il est rappelé qu'il intervient dans le cadre de conflits collectifs de travail, c'est-à-dire lors de différends qui surgissent entre un ou plusieurs employeurs ou leurs associations d'une part et les syndicats ou des groupes de travailleurs d'autre part, notamment sur les conditions de travail, les licenciements collectifs et sur l'interprétation et l'exécution de conventions collectives ou de contrats-types de travail. Comme dans le cas d'espèce, l'OCC peut être saisi par le Conseil d'Etat et institué comme organe de conciliation avec mission de prévenir et de régler le conflit. L'OCC tente alors la conciliation afin de trouver un accord entre les parties. À défaut, il adresse aux parties une proposition pour tenter de mettre fin au litige. Enfin, si les parties ou l'une d'elles rejettent cette proposition, l'office peut ordonner la publication de l'état de fait, des motifs invoqués et l'assortir de son avis.

Dans le cas d'espèce, la procédure de conciliation a donné lieu à une proposition de l'Office, établie en vue de mettre fin au conflit. Le texte de cette proposition a été publié dans la Feuille des avis officiels du 6 août 2024. L'OCC résume, dans son préambule, le déroulement de la procédure de conciliation, puis fait trois propositions concernant les points de blocage. Ainsi, l'Office

1. invite Micarna à proposer activement un poste, à défaut, à accompagner étroitement et de façon proactive les employés/ées du site d'Ecublens entrant dans la catégorie des employés « vulnérables », à savoir les employés/ées n'écrivant pas le français ou n'étant pas au bénéfice d'une formation reconnue ;
2. invite Micarna à organiser un entretien individuel avec chaque employé/e concerné/e par une retraite anticipée pour lui présenter, au travers d'un calcul concret, les différentes options qui s'offrent à lui/elle en application respectivement du plan social de décembre 2023 et du nouveau plan social de mai 2024 ;
3. renonce à proposer l'introduction, dans les plans sociaux de décembre 2023 et de mai 2024, d'une liste exemplative de cas de rigueur et/ou de critères généraux pour guider la commission paritaire dans l'appréciation que celle-ci devra faire des cas de rigueur qui lui seront soumis en cas de litige.

3. *Les 84 personnes employées sur le site devant postuler avant d'être potentiellement engagées sur un autre site de production de l'entreprise, la fermeture du site d'Ecublens peut-elle être assimilée à un licenciement collectif au regard du Code des obligations ?*

Comme indiqué en réponse à la première question, l'employeur qui occupe plus de 20 employés et qui envisage de procéder au licenciement d'au moins 10 d'entre eux doit respecter la procédure prévue aux articles 335f et 335g CO. La doctrine considère que la procédure en matière de licenciement collectif est également applicable quand d'emblée l'employeur résilie le contrat de travail tout en proposant de poursuivre la relation de travail à des conditions modifiées (congé-modification au sens étroit), comme un changement significatif du lieu de travail par exemple, et que le nombre de ces congés-modification atteint les seuils prévus à l'article 335d CO. Il en va de même pour une partie de la doctrine en cas de congé-modification au sens large, soit lorsque la proposition de modification des conditions de travail n'est pas assortie simultanément d'une résiliation du contrat de travail, cette dernière n'intervenant qu'en cas de refus des changements proposés. Cela étant dit, il est à noter que l'applicabilité des art. 335d et suivants du CO n'a jamais été remise en question, que ce soit par Micarna SA ou toute autre partie.

Il semble par ailleurs adéquat de rappeler que le conflit porte principalement sur le contenu du plan social et non sur le respect total ou non de la procédure en cas de licenciement collectif. À ce titre, la CCT Migros prévoit certes l'établissement d'un plan social en cas de suppressions d'emploi dans le cadre de restructurations, mais l'art. 335i CO qui porte sur l'obligation de négocier un plan social dans le cadre d'un licenciement collectif ne s'applique pas en l'espèce. En effet, cette disposition concerne les entreprises employant au moins 250 personnes sur le site concerné par les licenciements.

4. *Le Conseil d'Etat a un devoir de surveillance du marché du travail, à cet égard, est-ce que le Conseil d'Etat a connaissance de la mise en œuvre d'une consultation préalable des partenaires sociaux, consultation obligatoire au regard de l'article 335f du Code des obligations ?*

Selon les informations obtenues de la part de la direction de Micarna SA, les partenaires sociaux signataires de la CCT Migros ont été informés et consultés en automne 2023 sur les mesures de restructuration. Sur ce point et contrairement à ce qui est affirmé dans l'énoncé de la présente question, les art. 335d et suivants CO ne prévoient pas d'obligation de consulter les partenaires sociaux dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif. Il est en revanche prévu de consulter les employés concernés ou leur représentation instituée conformément aux principes énoncés dans la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (loi sur la participation). Micarna SA a assuré avoir consulté la commission de son personnel (COPE) et le président de celle-ci a certifié que l'ensemble des conditions formelles de consultation ont été respectées. Toutefois, comme indiqué en réponse à la première question, la DGEM a eu l'occasion d'émettre des réserves quant à la conformité de certains aspects de la procédure suivie par Micarna SA.

5. *Selon le Conseil d'Etat, est-ce que l'engagement de travailleuses et travailleurs temporaires afin de remplacer le personnel en grève constitue une entorse à la CCT Location de services ?*

L'art. 9 de la CCT Location de services interdit en effet l'engagement de personnel temporaire afin de remplacer le personnel d'une entreprise faisant la grève de manière légale. Il est néanmoins rappelé que la mise en œuvre, l'exécution et le contrôle des dispositions de la CCT en Suisse romande incombent à la Commission professionnelle paritaire romande de la location de services (CPRR). La DGEM s'est alors enquis des éventuelles actions entreprises et a obtenu confirmation qu'un contrôle avait été mandaté par la CPRR afin de vérifier le respect de l'art. 9 de la convention par les agences de placement concernées.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 9 octobre 2024.

La présidente :

Le chancelier :

C. Luisier Brodard

M. Staffoni