

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (1977)
Heft: 415

Artikel: Licenciements : c'est toujours l'affaire des autres
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1018768>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Licenciements: c'est toujours l'affaire des autres

Un licenciement, c'est juridiquement la rupture du contrat de travail par l'employeur. En conséquence, tout salarié est susceptible de se retrouver un jour du côté de ceux qu'on licencie. Seulement voilà, dans le train-train quotidien, ce genre d'accidents n'arrive jamais qu'aux autres !

Le licenciement pourrait bien bouleverser du jour au lendemain mes relations familiales, entraîner des changements radicaux dans mes activités professionnelles, bref, me lancer en quelques heures sur une autre planète... Personne ne veut pourtant s'y préparer.

Il nous a paru intéressant de rompre avec cette illusion, et ceci en ouvrant nos colonnes au récit d'une expérience directe en matière de licenciement. Avant toute chose, quelques indications qui permettront de situer cet interview dans son enracinement économique.

L'entreprise Heberlein-Hispano à Genève (machines-outils) licencie, à l'automne 1975, la moitié des soixante personnes qu'elle emploie.

En acquérant quatre ans avant cette date l'un des trois secteurs de la société Hispano-Suiza qui appartenait alors à la famille Birkit, le groupe suisse Heberlein avait cru pouvoir utiliser la place genevoise pour fortifier le développement de modèles de « continus à filer » et de bancs d'étrépage, appelés à être fabriqués en Suisse allemande ou en Autriche.

Or dès 1973-74 une part croissante de la production relevant des machines à tisser est transférée en Espagne dans une société filiale. L'attrait d'une main-d'œuvre coûtant moins cher, ainsi que les conditions politiques de l'époque expliquent cette orientation.

Seuls restaient donc à Genève le bureau d'étude « Recherche et développement » ainsi que le service de vente occupant une soixantaine de cadres, techniciens et personnel de montage.

Rapidement, la direction du groupe Heberlein constate que l'éloignement entre le centre de conception et de recherches (Genève) et le lieu de production en Espagne se révèle néfaste sur le plan économique. C'est la condamnation implicite du bureau d'étude.

La décision de transférer le bureau d'étude (c'est-à-dire de licencier) est donc prise à Wattevil au début de l'année 1975, elle ne sera annoncée aux principaux intéressés que neuf mois plus tard, ceci pour éviter une chute brutale du taux d'activité du bureau d'étude.

DP. — *Comment a été annoncée au personnel d'Heberlein-Hispano la décision de licencier ?*

Un technicien. Un matin comme les autres, alors que chacun prépare sa journée, nos chefs annoncent pour l'après-midi une réunion exceptionnelle du personnel. Tout le monde se dit : il y a quelque chose. Les suppositions vont bon train, surtout en fonction de la crise dans le textile; mais le sentiment général est plutôt à la sécurité; on pense à une réduction du temps de travail pour tout le monde.

— *Pour le personnel, donc, essentiellement des techniciens, des dessinateurs et des ingénieurs, mais aussi bien au niveau des « administratifs » qu'à celui des techniciens, l'idée que le bureau d'études puisse couler, ce n'était jusque-là que du folklore !*

— Certainement. Il existait à Heberlein-Hispano un très fort sentiment d'appartenance, un peu comme une maison qui ne pouvait vivre sans nous et nous sans elle.

Mais à quinze heures, lorsque l'on voit la tête, très grave, des directeurs, la tension s'installe dans la salle de conférence.

L'administrateur-délégué, qui devait certainement avoir mûrement préparé son affaire, laisse très vite tomber d'une voix désespérée : « Nous, et il insiste sur ce pluriel collectif, nous devons nous séparer d'une trentaine des nôtres ».

C'est le choc, la rupture de tout un climat, une impression glaciale qui saisit tous ceux qui étaient là, l'impression de rêver...

Très vite, la direction générale ajoute qu'il ne faut pas poser de question, qu'il s'agit d'un problème économique complexe, mais que la direction s'occupera personnellement de chacun d'entre nous le lendemain.

— *Tout a donc été dit en très peu de mots...*

— Un laconisme saisissant. La réunion avait commencé à 15 h. 05; disons qu'à 15 h. 15, tous les fondés de pouvoir et toute la direction avaient quitté l'entreprise.

Une sorte de vide des pouvoirs.

La surprise était telle que la discussion, entre nous, ne s'est pas même articulée. Il a bien fallu le retour chez soi le soir, la discussion avec la femme et les enfants, et une nuit de sommeil pour reprendre pied.

Incroyable, l'onde de choc qui a frappé chacun d'entre nous.

— *Le jour suivant, la direction devait s'entretenir personnellement avec chaque salarié...*

— C'est en effet la procédure qui avait été annoncée la veille. Entre huit heures et douze heures, tous ont défilé dans le bureau du directeur. A la sortie, c'était : « Moi, je reste » ou bien « Moi, je suis licencié ».

Mais même la différence de traitement entre ceux qui étaient licenciés et ceux qui ne l'étaient pas semblait sans importance, eu égard au choc dû au météore qui s'était abattu sur notre entreprise.

Il était temps de se ressaisir pourtant; et c'est là que l'on a vu à quel point le personnel était peu préparé à agir.

Aucune référence collective à une négociation d'ensemble avec la direction ! Cette manière de personnaliser les problèmes de chacun s'inscrivait dans le cadre d'une stratégie de démobilisation de l'ensemble du personnel. Cela a très bien marché au début.

— *Le personnel n'était pas syndiqué ?*

— Non. Et c'est à l'organisation d'un contact d'urgence avec la FTMH que certains d'entre nous se sont très rapidement décidés.

Il fallait réunir le personnel, aussi bien les licenciés que les non-licenciés pour faire pièce à la

politique de la direction. Il fallait saisir les canaux traditionnels d'information et négocier au plus vite les modalités de licenciement.

— *Quand et comment avez-vous pu constater que la direction vous avait caché pendant dix mois au moins une décision de licencier qui était déjà prise ?*

— Comme le climat de la maison avait toujours été à la confiance, il ne nous a pas été difficile d'obtenir auprès des uns et des autres des documents, des échanges de correspondance. Il en découlait très nettement que l'on avait intentionnellement gardé le silence sur la situation économique de l'entreprise.

En fait, après sept semaines de négociations, le personnel a obtenu un protocole d'accord qui permettrait de faire payer cher les licenciements. Puisque le choc était inévitable, au moins qu'il soit le plus « payant » possible pour les travailleurs !

Le délai de congé était de trois mois; des indemnités de licenciement étaient fixées; la direction prenait des garanties pour ceux qui restaient.

— *La réaction de chacun, une fois le premier moment encaissé ?*

ANNEXE

La Suisse en queue de peloton

« L'analyse comparative du droit suisse et d'autres ordres législatifs européens permet de constater que le système suisse de protection des travailleurs contre le licenciement est de loin le moins élaboré des systèmes envisagés ». Le diagnostic de l'Association des juristes progressistes de Genève, faisant le point du droit du licenciement dans plusieurs pays¹ est net. Quelques précisions et rappels utiles :

— « De nombreux pays prévoient une protection différenciée selon qu'il s'agit de licenciement individuel ou de licenciement pour motif économique. En Suisse, la distinction entre le licenciement

— Les actifs décrochent le téléphone et cherchent immédiatement un nouvel emploi... quand c'est possible ! La grosse question est de ne pas rétrograder dans son salaire, ou alors de se faire à l'idée de gagner moins puisque l'indemnité de chômage oscille entre 65 et 70 % du salaire antérieur.

Finalement, certains se résignent. Des camarades, peu nombreux, réussissent à trouver un nouvel emploi sans être contraints à aller timbrer. D'autres ont profité de se recycler, par exemple comme restaurateur, là c'est un exemple individuel.

— *L'expérience...*

— Sans aucun doute, l'expérience de la solidarité. Tout travailleur qui est confronté à ce point avec un effondrement total de son environnement quotidien ne peut plus accepter de s'en remettre, pour son activité professionnelle, au bon vouloir du seul patron, d'une direction éloignée géographiquement et administrativement. Le travailleur veut organiser son environnement, et s'il ne le peut pas, comme dans les multinationales, il faut au moins qu'il s'exerce à une pratique de la solidarité.

ment individuel et collectif n'est importante qu'au point de vue de la procédure (la notion de licenciement pour cause économique est extrêmement peu développée dans notre ordre juridique et n'a d'incidence qu'au niveau du droit administratif) ».

— « La protection des travailleurs pourrait être grandement renforcée par une collaboration étroite des organisations professionnelles, dans tous les cas de restructurations économiques entraînant des licenciements à brève ou à longue échéance. Les timides tentatives faites dans ce sens dans des conventions collectives récentes ne donnent pas de pouvoirs suffisamment étendus aux organisations syndicales, qui pourraient suppléer cependant avantageusement à un contrôle administratif ».

— « En ce qui concerne la protection des travail-

leurs dans les cas de licenciements individuels, la Suisse n'a pas suivi l'évolution entreprise à des degrés divers dans des pays dont l'ordre économique et le système politique sont analogues au sien. La liberté contractuelle est en effet encore un principe essentiel du droit du travail suisse, qui ignore totalement la notion de réintégration du travailleur, même limitée à des cas particuliers de protection ».

Sans motif annoncé

— « Malgré une revision législative récente, le droit de licencier n'a été tempéré que de façon très limitée : les travailleurs ne sont protégés que contre les abus les plus criants. Ainsi, le droit suisse n'impose-t-il en aucun cas à l'employeur l'obligation d'indiquer les motifs du licenciement. Il en résulte d'une part que le travailleur peut être licencié pour n'importe quelle raison; d'autre part que, même si le motif réel du congé est tel que le licenciement constitue un abus de droit, le travailleur aura beaucoup de peine à en apporter la preuve... »

Et l'Association des juristes progressistes d'insister sur quelques améliorations envisageables :

1. Dans le cadre du droit administratif cantonal et fédéral, introduire rapidement l'obligation pour les employeurs d'annoncer toute intention de congé et de subordonner les licenciements économiques à une autorisation préalable. Cette autorisation ne devrait être accordée qu'après consultation des syndicats et des organisations d'employeurs. L'entreprise devrait fournir la preuve de la nécessité impérieuse du licenciement et de l'impossibilité de recourir à d'autres moyens pour sauver l'entreprise.

2. Afin de mieux assurer l'égalité des parties devant les tribunaux de prud'hommes, il faudrait introduire la possibilité pour le travailleur de se

¹ Brochure éditée par la Communauté genevoise d'action syndicale (rue du Perron 10, 1204 Genève) : « Le droit du licenciement dans plusieurs pays ».