

Proposition présentée par les députés :

M^{mes} et MM. Roger Deneys, Romain de Sainte Marie, Nicole Valiquer Grecuccio, Thomas Wenger, Jean-Charles Rielle, Lydia Schneider Hausser, Salima Moyard, Isabelle Brunier, Christian Frey, Alberto Velasco, Christian Dandrès, Caroline Marti, Olivier Baud, Jocelyne Haller, Marion Sobanek, Jean Batou, Cyril Mizrahi

Date de dépôt : 19 septembre 2017

Proposition de motion

pour une meilleure protection des salariés considérés comme « âgés » chez Globus et ailleurs

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève considérant :

- la vague de licenciements chez Globus à Genève de salariés âgés, femmes et hommes, comptant un grand nombre d'années d'ancienneté, rapportée par les médias ;
- que le fait de licencier des salariés âgés pour réaliser des économies est une pratique courante qui reste peu connue faute de statistiques et de cadre légal adéquat ;
- que les salariés âgés rencontrent des difficultés importantes pour se réinsérer professionnellement après un licenciement et que cela implique un coût humain et financier conséquent, tant pour eux-mêmes que pour la collectivité ;
- que le droit fédéral ne contient malheureusement aucune protection particulière contre le licenciement des salariés âgés ;
- que le canton conserve une marge de manœuvre pour prendre des mesures en faveur d'une meilleure protection contre les licenciements des salariés âgés et qu'il doit l'exploiter au mieux,

invite le Conseil d'Etat

- à intervenir auprès de Globus pour :
 - condamner le licenciement de nombreux salariés âgés sans mesure sérieuse de remplacement ;
 - condamner les mesures vexatoires prises à l'encontre de collaborateurs qui ont exercé durant de nombreuses années au sein de Globus sans jamais rien se voir reprocher ;
 - rappeler la nécessité du dialogue social et de la négociation notamment lors de licenciements ou de difficultés économiques particulières ;
 - demander à l'entreprise de proposer des mesures de remplacement, de soutien ou d'indemnisation en faveur de personnes licenciées ;
 - demander à l'entreprise de prévoir une protection contre les licenciements en faveur des salariés âgés et des mesures effectives de remplacement ;
 - inviter l'entreprise à mener une politique RH plus respectueuse de ses collaborateurs ;
- à intervenir auprès de Migros, actionnaire majoritaire de Globus, pour que celui-ci prenne ses responsabilités en tant qu'acteur économique majeur du commerce en Suisse et propose en conséquence des mesures de remplacement conformes à la politique et aux discours de Migros en la matière ;
- à communiquer au Grand Conseil des informations précises concernant l'emploi, les licenciements et les collaborateurs engagés au sein de l'entreprise Globus Genève ;
- à définir et à communiquer dans les meilleurs délais au Grand Conseil un plan de mesures, dans les limites des compétences cantonales, en faveur d'une meilleure protection contre les licenciements des salariés considérés comme âgés, par exemple dans le cadre des marchés publics, des conventions collectives de travail, du prix du commerce genevois, des relations avec les partenaires sociaux ou de l'édiction des contrats types de travail.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les députés,

Les médias se sont fait l'écho d'une vingtaine de licenciements durant l'année 2017 par l'entreprise Globus à Genève appartenant au groupe Migros¹. Ces licenciements semblent concerner avant tout des salarié-e-s âgé-e-s et ayant une grande ancienneté dans l'entreprise. Les salarié-e-s ont été choqués par ces licenciements, par le peu d'égard de l'entreprise à leur endroit alors qu'ils/elles ont donné plusieurs décennies de leur vie en faveur du magasin, par l'absence de mesures sérieuses de remplacement et par le choix managérial consistant à se séparer des personnes ayant une très bonne connaissance de l'entreprise et de sa clientèle.

Malheureusement, le fait de licencier les salarié-e-s âgé-e-s pour réaliser les économies les plus substantielles ou de les remplacer par des salarié-e-s plus jeunes et moins chers est fréquent dans notre économie. Cette réalité est le fruit de l'absence de protection contre le licenciement dans une économie mettant fortement en concurrence les entreprises entre elles et les obligeant à rechercher la rentabilité maximale à court terme. Le droit du travail suisse repose en effet sur le principe de la liberté contractuelle. L'employeur peut se séparer d'un collaborateur sans avoir à apporter la preuve des motifs qui ont fondé sa décision. C'est, à l'inverse, au salarié qui se plaint d'un éventuel licenciement abusif de prouver qu'un motif abusif a fondé la décision de l'employeur. De plus, les motifs de licenciement reconnus comme abusifs à l'article 336 CO sont peu nombreux. Ces dispositions rendent la reconnaissance des licenciements abusifs très difficiles. Les seules circonstances propres au salarié qui donnent lieu à une impossibilité temporaire et limitée dans le temps de licencier sont la maladie, l'accident, l'accomplissement d'un service obligatoire ou la grossesse (art. 336c CO).

En conséquence de ce qui précède, un salarié âgé de 55 ans, ayant passé 30 ans dans une entreprise et ayant toujours donné satisfaction peut être licencié d'un jour à l'autre sans que l'entreprise ait à apporter la preuve du motif ayant présidé au licenciement. Un motif économique peut facilement

¹ https://www.lecourrier.ch/152108/licenciements_en_cascade_chez_globus,
<http://www.20min.ch/ro/news/geneve/story/27498633> et
<https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/licencies-exemployes-globus-rebiffent/story/30763483>.

masquer un motif lié à l'âge. L'entreprise réalisera des économies substantielles à court terme en licenciant un travailleur âgé (ayant un salaire plus élevé en raison de l'ancienneté, d'un salaire de base plus élevé, de primes LPP plus élevées, etc.) plutôt qu'un collaborateur débutant, ou en licenciant un travailleur âgé et en le remplaçant par un jeune. L'absence de protection contre le licenciement, plus particulièrement des travailleurs-euses âgé-e-s, a de lourdes conséquences sur le plan humain, social et économique puisque c'est au final l'individu concerné et la collectivité qui assument l'entier des conséquences et des coûts d'une décision économique visant à renforcer la rentabilité d'une société privée.

Pour pallier ce cadre légal fédéral déficient, il est de coutume de demander aux entreprises de faire un effort pour prendre en compte la situation particulière des salarié-e-s âgé-e-s avant de procéder à des licenciements, de prévoir des mesures de remplacement ou d'indemnisation des travailleurs-euses licencié-e-s et de négocier ces mesures avec les représentants choisis par le personnel. Globus possède une assise financière et un nombre de collaborateurs et de collaboratrices élevé, d'autant plus par le biais de son appartenance au groupe Migros, ce qui devrait rendre cette entreprise exemplaire en la matière. Malheureusement, cela ne semble pas être le cas selon les informations données par les médias. Cela justifie que le Conseil d'Etat intervienne auprès de Globus pour lui rappeler ses responsabilités sociales, comme le prévoit la première invite de la présente motion, et qu'il promeuve une meilleure protection contre le licenciement des salarié-e-s âgé-e-s. Celle-ci peut parfaitement être mise en place au niveau d'une entreprise ou d'une convention collective de travail nonobstant le cadre légal fédéral.

Ce qui a été dénoncé chez Globus n'étant pas un cas isolé et le droit fédéral n'étant sans doute pas prêt d'évoluer, le canton doit utiliser les marges de manœuvre dont il dispose pour promouvoir une meilleure protection contre le licenciement des salarié-e-s âgé-e-s. Il faut donc commencer par en faire l'inventaire. Le canton pourrait par exemple prendre en compte, dans le cadre des critères sociaux de notation des offres reçues lors d'attributions de marchés publics, le fait que l'entreprise ait prévu des règles particulières en matière de licenciement des salarié-e-s âgé-e-s, comme il l'a fait récemment en matière d'insertion des chômeurs ou des personnes en situation de handicap (L 11789 et L 11795). Le canton pourrait d'autre part inclure cette dimension aux critères de choix des entreprises recevant le « Prix du commerce de l'économie genevoise » qu'il décerne chaque année. Il pourrait encore recommander aux partenaires sociaux ou à la Chambre des relations collectives de travail, par le biais des travaux du Conseil de

surveillance du marché de l'emploi, d'inclure une protection accrue contre le licenciement des salarié-e-s âgé-e-s lors de la négociation d'une convention collective de travail ou, respectivement, lors de l'édition d'un contrat type de travail. Bref, le canton peut promouvoir la protection contre le licenciement des salarié-e-s âgé-e-s et il ne lui manque jusqu'à ce jour que la volonté politique de le faire. La seconde invite demande par conséquent au Conseil d'Etat d'établir un plan de mesures en la matière et de le communiquer au Grand Conseil.

Au vu de ces explications, nous vous remercions de réserver un bon accueil à cette motion.