

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** 37 (2000)  
**Heft:** 1414

**Artikel:** Licenciements : le libéralisme social a encore de l'avenir  
**Autor:** Imhof, Pierre  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1025865>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 29.03.2025

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

# Le libéralisme social a encore de l'avenir

*Ni le Conseil national, ni Pascal Couchepin ne veulent entendre parler d'une amélioration de la protection contre les licenciements. Ils défendent en fait un modèle qui n'est plus adapté à une économie mondialisée.*

LA SUISSE CONNAÎT un taux de chômage très bas comparé aux pays qui l'entourent. Elle dispose en outre d'une faible réglementation en matière de protection contre les licenciements. Toute la question est de savoir jusqu'à quel point ces deux faits sont liés.

Il est évident qu'une trop forte protection contre les licenciements, les suppressions de poste, les délocalisations et autres conséquences d'une conjoncture défavorable ou d'une recherche du profit maximum est contraire aux principes de l'économie libérale. Et il est aussi probable qu'elle comporte le risque de décourager les entreprises qui souhaitent s'installer en Suisse ou y créer des emplois: un patron réfléchira en effet deux fois avant d'embaucher s'il sait qu'il aura ensuite trop de peine à débaucher. Cette attitude a d'ailleurs été poussée jusqu'à l'absurde dans bien des administrations publiques. Il est souvent impossible d'y créer des emplois nécessaires, à cause des mécanismes mis en place par crainte de l'irréversibilité de la décision.

## Des centres de décision éloignés

Le Conseil national, qui a débattu le mois dernier de la protection des travailleurs, a conclu un peu vite que la situation ne méritait pas d'être changée. Pascal Couchepin a défendu une attitude purement libérale de l'Etat.

Les grands principes de notre législation dans ce domaine datent d'une époque où il y avait unité géographique entre les décideurs et les ouvriers. Le patron était alors identifiable et connu. S'il licencierait, il voyait les manifestants de ses fenêtres; il était directement confronté aux drames humains qu'il provoquait. Sa responsabilité citoyenne était engagée.

Plus rien de tel aujourd'hui. Les directions locales des usines sont tout aussi victimes que les employés des décisions prises par des conseils d'administration éloignés du lieu de production (mais les cadres disposent généralement de «parachutes» plus confortables que les ouvriers). Et il devient bien difficile de savoir qui est responsable d'une décision. C'est à Berlin,

à New York ou à Londres qu'il faudrait désormais aller manifester.

Cette situation nouvelle, qui rend les licenciements d'autant plus simples qu'ils sont anonymes, nécessite une adaptation de notre législation. Pas en interdisant ou en assortissant les licenciements d'une procédure administrative. Mais en rendant obligatoires des plans sociaux généreux et inventifs.

## Des bilans professionnels individualisés

Il ne suffit plus de garantir quelques mois de salaire: nombre d'ouvriers, avec une spécialisation développée pendant des années dans une entreprise, sont tout simplement incapables de s'intégrer facilement dans un nouvel environnement de travail. Ce sont donc des bilans professionnels, des formations, des stages, les coûts d'un déménagement ou d'une modification de l'organisation familiale qu'il faut désormais financer. Autant de programmes personnalisés, dont le coût et le suivi peuvent varier fortement d'une personne à l'autre. Le plan social, ce n'est plus tant de francs par employé; c'est un objectif de requalification et de satisfaction pour tous les salariés concernés. C'est appliquer à l'économie les principes de la nouvelle gestion publique: mettre l'accent sur les résultats.

## Opération «propre»

L'assurance chômage, qui voit le nombre de bénéficiaires de ses prestations diminuer, pourrait financer une partie de ce type de mesures. Cela serait certainement plus préventif et efficace que l'absurde compétition qu'elle veut institutionnaliser entre les cantons.

Et les entreprises concernées devraient largement participer au financement de l'opération. Pas sûr d'ailleurs qu'elles y rechignent. Cela ne fait qu'ajouter une ligne au bilan de la réorganisation qu'elles veulent mener à bien. Et, en procédant à une opération «propre», elles évitent d'écorner leur image, à laquelle nombre d'investisseurs portent désormais un intérêt croissant.

*pi*