



Réponse du Conseil d'Etat à un instrument parlementaire

Question 2025-GC-191

Loi sur la participation et CO : Le Service public de l'emploi informe-t-il correctement les salariés et les entreprises lors de licenciements collectifs ?

Auteurs :	Jaquier Armand / Vial Pierre
Nombre de cosignataires :	0
Dépôt :	21.07.2025
Développement :	---
Transmission au Conseil d'Etat :	21.07.2025
Réponse du Conseil d'Etat :	06.10.2025

I. Question

Ces derniers mois, deux annonces de licenciement collectif ont durement frappé des salariés ainsi que l'économie fribourgeoise.

Dans le premier cas, celui de l'entreprise Samvaz, il est apparu qu'après la séance d'information, les salariés n'avaient pas intégré la notion de procédure de consultation. Par conséquent, il a été très difficile pour eux de formuler des propositions comme le prévoit pourtant la procédure.

Dans le deuxième cas, celui de Groupe E, l'information concernant l'ouverture de la procédure de consultation a été communiquée de manière différenciée : les salariés potentiellement licenciés ont été informés séparément des autres salariés.

La procédure de consultation est une période durant laquelle les salariés doivent pouvoir faire des propositions visant notamment à :

- > préserver l'emploi ;
- > poursuivre l'activité économique ;
- > le cas échéant, atténuer les conséquences engendrées par la décision de l'employeur (par exemple par des mesures d'accompagnement ou un plan social).

Au terme de cette procédure, l'employeur prend en considération les propositions et se décide. Si les licenciements sont maintenus, des négociations en vue d'un plan social doivent alors s'ouvrir. Pour ce faire, les salariés ou leurs représentants doivent avoir accès à toutes les informations utiles à la préparation de leurs propositions (chiffre d'affaires, éléments comptables, rentabilité, etc.).

Le fait qu'un salarié, au début de la procédure de consultation, sache qu'il est personnellement concerné par un licenciement est susceptible d'être considéré comme un licenciement abusif. La loi sur la participation prévoit que l'employeur informe régulièrement les salariés ou leurs représentants de la marche des affaires et de tout élément les concernant.

Dans ce contexte, le rôle du Service public de l'emploi (ci-après : SPE) consiste à informer de manière détaillée les employés et les employeurs. Il doit également prendre en compte que les employés ne possèdent en général aucune connaissance préalable de ce type de procédure.

A la lumière de ces constats, nous posons les questions suivantes :

1. Comment le SPE informe-t-il, de façon détaillée, les employés, respectivement les employeurs, en cas d'annonces de licenciement collectif ?
2. Le SPE estime-t-il avoir une responsabilité particulière envers les salariés dans ces situations ?
3. Si oui, comment assume-t-il concrètement cette responsabilité ?
4. Comment le SPE vérifie-t-il le respect de la loi sur la participation ?
5. S'agissant de Groupe E, entreprise très majoritairement propriété du canton, la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation (DEEF), par l'intermédiaire du SPE, ne porte-t-elle pas une part de responsabilité dans le « couac » d'information constaté ?

II. Réponse du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat partage pleinement les préoccupations des députés Jaquier et Vial quant à la pérennité des places de travail au sein des entreprises du canton.

Il se doit toutefois de rappeler les bases légales qui régissent les licenciements collectifs et de préciser la marge de manœuvre bien définie des services de l'Etat. Ainsi, comme le mentionnent les députés, le Service public de l'emploi (SPE) est l'autorité cantonale chargée de veiller au bon respect des prescriptions en matière de licenciement collectif au sens des articles 335d à 335g du code des obligations (CO ; RS 220).

A ce titre, le rôle du SPE consiste à veiller à ce que la procédure prévue par le CO soit pleinement respectée par l'entreprise. Il n'intervient que de manière subsidiaire comme le prévoit l'art. 335f CO, puisque la loi précise que l'entreprise transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication à la représentation des travailleurs ou à défaut aux travailleurs eux-mêmes. L'art. 335g définit les modalités de cette communication.

L'art. 335g al. 3 précise encore les obligations du SPE en stipulant que « L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations. ».

Cela étant précisé, le Conseil d'Etat apporte encore des précisions aux questions suivantes.

1. *Comment le SPE informe-t-il, de façon détaillée, les employés, respectivement les employeurs, en cas d'annonces de licenciement collectif ?*

L'obligation d'informer les employés en cas de licenciement collectif incombe à l'employeur. Une fois que le projet de licenciement est communiqué, le SPE, qui est l'autorité d'exécution de la loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI ; RS 837.0), prend contact avec l'entreprise dans le but d'organiser des séances d'information avec la Caisse publique de chômage sur les droits et devoirs des personnes qui perdraient leur emploi au terme de la procédure de licenciement collectif.

En ce qui concerne les employeurs, d'une façon générale, ils peuvent se renseigner par le biais du site internet du SPE qui définit précisément quelles sont les obligations des employeurs en matière de licenciement collectif. La plupart du temps, l'employeur prend contact de vive voix avec le SPE pour s'assurer du bon respect des prescriptions légales.

2. Le SPE estime-t-il avoir une responsabilité particulière envers les salariés dans ces situations ?

Le SPE s'engage activement à trouver des solutions avec les personnes touchées par un licenciement collectif et déroule tout un plan d'actions avec les Offices régionaux de placement (ORP) afin de permettre aux personnes concernées de retrouver un emploi dans les meilleurs délais.

Lors des séances d'information au sein des entreprises, le SPE répond aux questions et aux préoccupations des travailleurs et travailleuses.

3. Si oui, comment assume-t-il concrètement cette responsabilité ?

Le SPE assume ses obligations en matière de licenciement collectif en veillant scrupuleusement à ce que l'entreprise endosse ses responsabilités vis-à-vis de ses salarié-e-s. La procédure de licenciement collectif, pour être valable, doit respecter les exigences du Code des obligations (CO) aux articles 335d à 335g. Le Service public de l'emploi (SPE) est l'autorité cantonale qui veille à la bonne application des règles prescrites dans le CO. A cet égard, il reçoit les différents documents demandés et rencontre au besoin l'employeur pour lui rappeler ses obligations et le soutenir dans ses démarches. Sur demande expresse de l'une ou l'autre des parties, le SPE propose ses services pour modérer les débats entre les employé-e-s et l'employeur dans le cadre de la consultation et l'adoption éventuelle d'un plan social.

Par ailleurs, le SPE, prend contact avec l'entreprise dans le but d'organiser des séances d'information avec la Caisse publique de chômage sur les droits et devoirs des personnes qui perdraient leur emploi au terme de la procédure de licenciement collectif.

4. Comment le SPE vérifie-t-il le respect de la loi sur la participation ?

L'art. 15 de la loi sur la participation prévoit que « Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage. ». En conséquence, le SPE, ou toute autorité compétente en matière de relations du travail, intervient à la demande expresse des parties à un conflit éventuel.

5. S'agissant de Groupe E, entreprise très majoritairement propriété du canton, la Direction de l'économie, de l'emploi et de la formation (DEEF), par l'intermédiaire du SPE, ne porte-t-elle pas une part de responsabilité dans le « couac » d'information constaté ?

Le Conseil d'Etat n'a aucunement constaté de lacunes dans l'information des travailleurs. En effet, le processus prévu dans le cadre des licenciements collectifs a été pleinement respecté par l'entreprise.

Toutes les communications requises par le CO ont été remises à la Commission du personnel Unitaire-Elargie et au syndicat SYNA chargé de la soutenir dans ses démarches.

Par ailleurs, le SPE a, comme le prévoit la loi, reçu à chaque étape une copie de cette communication.