

Lufthansa Technik Switzerland GmbH
P.O. Box, CH-4002 Bâle, Switzerland

Recommandé

SEV-GATA
Philipp Hadorn
Steinerstrasse 35
Postfach
3000 Berne 6

Bâle, 9 mars 2010-03-12

Prise de position dans le cadre de la procédure de consultation

Cher Monsieur,

Nous nous référons à la séance du 3 mars 2010 lors de laquelle les propositions apportées par SEV-GATA dans le cadre de la procédure de consultation ont été vivement discutées. Selon notre accord, nous résumons notre position sur les divers points qui ont fait l'objet de discussions : (votre requête est chaque fois citée entre guillemets)

Point 1 : « SEV-GATA demande que le chômage technique soit introduit durant les périodes où le personnel existant est sous-occupé et qu'il soit renoncé à des licenciements pour raisons économiques au moins durant les 18 mois à venir. »

Comme nous l'avons déjà dit lors de la séance précitée, il y a deux raisons pour notre excédent de personnel. Il s'agit d'une part d'une surcapacité structurelle, qui se trouve accentuée par la situation de la conjoncture actuelle. Cette surcapacité structurelle ne peut de notre point de vue être résolue que par des suppressions de postes ciblées. Pour compenser cette surcapacité résultant de la conjoncture, nous prévoyons d'introduire du chômage technique pour les collaborateurs restants après les suppressions de postes. Comme déjà dit, notre planification, réalisée sur la base de la situation économique actuelle et de la situation de l'entreprise, prévoit pour les années à venir jusqu'en 2015 une capacité de 360 postes à temps complet en moyenne, afin que nous puissions être concurrentiels sur le marché. Dans cette planification, il est déjà tenu compte du fait que la situation économique s'améliorera ces prochaines années. Le chômage technique est prévu dans notre planification étant donné qu'en 2010, au vu de la situation économique, le marché ne suffira largement pas à couvrir notre capacité de 360 postes à temps complet. Il est pour nous très important de limiter le plus possible les suppressions de postes afin de conserver beaucoup de postes de travail à longue échéance et d'être fonctionnels à l'avenir, une fois que la situation économique se sera améliorée sur le plan mondial. Dans le cadre de la demande de chômage technique, nous pouvons exposer les raisons qui nous

poussent à penser que la surcapacité conjoncturelle relève de la crise et que l'on peut s'attendre à une pleine utilisation d'un effectif de 360 postes à temps complet dans les années à venir. Mais il ne nous est pas possible de prouver comment, après 18 mois de chômage technique pour l'ensemble du personnel actuel, nous pourrions utiliser cette capacité sur le marché, étant donné que nos calculs, comme précisé plus haut, donnent un résultat de 360 postes à temps complet comme objectif de capacité pour les 4 ou 5 années à venir.

Le chômage technique pour tous les collaborateurs employés aujourd'hui et un renoncement aux suppressions de postes pour les 18 prochains mois signifieraient de notre point de vue de repousser le problème des suppressions structurellement nécessaires et ainsi, au vu de la situation d'insécurité pour l'employeur, l'avenir de Lufthansa Technik Switzerland serait mis en péril. De plus, nous considérerions une telle pratique comme une utilisation exagérée de l'instrument qu'est le chômage technique, qui doit maintenir les places de travail pendant les périodes de basse conjoncture, mais qui ne doit pas être utilisé comme moyen de parer à la surcapacité structurelle.

Point 2 : « Un poste de travail équivalent et acceptable doit être offert à la personne concernée à l'intérieur de l'entreprise (si possible dans les environs du lieu de travail actuel). Si l'employé refuse une offre acceptable de nouveau poste, les prestations du plan social seront échues. »

Comme expliqué lors de notre séance, en ce moment il n'y a pas de poste à disposition car dans la plupart des autres entreprises du groupe LHT, les engagements ont été stoppés. Il sera cependant examiné quels postes dans le groupe pourraient être ouverts à la candidature de collaborateurs de LSTW. Cet examen durera jusque vers la mi-mars. Une offre directe pour des alternatives de postes dans le groupe n'est pas possible, mais nous nous efforcerons cependant de soutenir le mieux possible nos collaborateurs.

Nous avons informé les collaborateurs dans ce sens et leur avons facilité l'accès aux offres connues dans d'autres entreprises.

En outre, nous avons organisé une séance d'information pour le personnel touché par les licenciements en masse, qui aura lieu à l'AWA le 22 avril 2010. Des spécialistes d'AWA, d'EURES, de l'office de migration et des représentants des autorités de chômage de France et d'Allemagne seront présents pour informer sur les démarches administratives et donner des conseils.

Point 3 : « Une étude doit être réalisée sur les avantages et les inconvénients de l'externalisation du secteur technique de Swiss et la possibilité d'un insourcing ou d'un resourcing de LSTW dans Swiss doit être examinée. De plus, une analyse stratégique doit définir le positionnement à longue échéance de cette unité technique. »

Nous avons également discuté de ce point lors de notre séance commune. L'externalisation du secteur technique de Swiss a été préalablement examinée dans les détails par Swiss et Lufthansa Technik. Au moment de l'externalisation, il y avait une planification qui a été adaptée à la situation économique actuelle et aux situations dans les entreprises. Lufthansa Technik Switzerland s'en tient à sa stratégie. Ni Swiss ni Lufthansa Technik Switzerland ne considèrent qu'un retour de Lufthansa Technik Switzerland dans Swiss serait un objectif valable. Aucune démarche dans ce sens n'est prévue.

Les conditions-cadre que vous avez citées concernant les suppressions ont fait ensuite l'objet de discussions, voici notre position en résumé :

Proposition 1 : « Le plan social doit être appliqué pour tous les cas de licenciement qui sont prononcés dans la période des licenciements de masse. Cela concerne les résiliations des rapports de service données par l'employeur et par l'employé. »

Nous maintenons que nous ne pouvons pas appliquer le plan social à tous les cas de licenciement, en particulier si le congé est donné librement par l'employé. Cela sera examiné au cas par cas, et une décision sera prise par la direction de l'entreprise. Naturellement, le plan social sera appliqué pour toutes les résiliations pour raison économique prononcées par l'employeur. Comme proposé, nous vous informerons volontiers, ainsi que les autres syndicats, dans les cas où nous ne serons pas en mesure de répondre par les prestations du plan social aux vœux d'un employé qui a donné son congé.

Proposition 2 : « Les travailleurs doivent avoir le droit d'être libérés tout de suite, partiellement ou complètement, pour la durée du délai de résiliation. »

Fondamentalement, nous allons libérer de suite les collaborateurs licenciés, dans la mesure du possible. Dans certains cas, au vu des qualifications et du travail, il serait possible qu'une libération immédiate ne puisse pas avoir lieu. De ce fait nous ne pouvons pas octroyer un tel droit de manière généralisée.

Proposition 3 : « Réduction durable ou provisoire du taux d'activité et congé non-payé doivent être octroyés sur demande de l'employé, tout en respectant les conditions-cadre suivantes :

a. pour les réductions du taux d'activité ainsi que pour le congé non-payé, les prestations du plan social doivent être octroyées au pro rata. (Les modalités d'applications concrètes doivent être fixées avec les syndicats).

b. en cas de chômage technique ou de licenciement, les réductions de taux d'activité ou les congés non payés décidés volontairement doivent être remis au niveau du taux d'activité précédent, afin que ces employés ne soient pas désavantagés par rapport au reste du personnel. »

La décision d'octroyer dans des cas isolés des congés non-payés ou une réduction du taux d'activité est du ressort de LTSW et dépend des circonstances particulières à chaque cas (poste, qualifications, etc.). Là où cela est possible et sensé au vu du travail à effectuer, les demandes seront accordées. En cas de chômage technique, les taux d'activité réduits sont déjà compensés par du chômage technique et ne peuvent pas être remis au taux d'activité initial. Comme déjà dit, nous sommes cependant prêts à soutenir les collaborateurs qui, dans le cadre des mesures de restructuration, réduisent leur taux d'activité ou prennent un congé non-payé d'une année au minimum. En cas de congé non-payé d'une année, nous octroyons avec le versement du dernier salaire avant le début du congé une prime de flexibilité d'un montant égal à un salaire mensuel brut (salaire de base et indemnités fixes). En cas de réduction durable du taux d'activité, nous octroyons un bonus de flexibilité sous la forme d'un versement unique. Le montant de ce versement correspond au double du pourcentage de diminution du taux d'activité, basé sur un salaire mensuel brut (exemple : diminution de 20% représente un bonus de 40% du salaire mensuel brut). D'autres versements liés au plan social ne sont pas prévus. Si un

licenciement pour raison d'exploitation devait donner lieu à une réduction du taux d'activité, nous sommes prêts à remettre le taux d'activité au taux initial au début du délai de résiliation. Un bonus de flexibilité qui a déjà été versé sera pris en compte dans le calcul de la prestation du plan social en cas de licenciement.

Proposition 4 : « Les travailleurs qui, sur la base de la situation économique de LTSW, sont touchés par des mesures de démantèlement de quelque sorte que ce soit, ont droit à des prestations du plan social. »

Les licenciements pour raisons économiques seront traités selon les dispositions du plan social.

Proposition 5 : « LTSW et la Lufthansa Konzern soutiennent les collaborateurs dans la recherche d'alternatives à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. »

Voir les explications données ci-dessus au point 2 des requêtes.

Proposition 6 : « La validité des licences, également les mesures de formation continue concrètes, et l'acquisition de nouvelles licences doivent être soutenues et financées afin que les chances sur le marché soit augmentées pour les personnes touchées. »

En principe, nous avons de la compréhension pour votre proposition. Comme nous vous l'avons expliqué, LTSW ne peut malheureusement pas financer les formations du personnel sortant pour ce qui concerne l'acquisition de nouvelles licences, pour des raisons de coûts. Mais pour autant que LTSW puisse soutenir les collaborateurs en cas d'obtention ou d'acquisition de licence, par exemple en attestant de l'expérience acquise, etc., nous le ferons volontiers. LTSW renonce au remboursement de formations selon accords existants avec des collaborateurs sortants si le licenciement est donné par LTSW pour des raisons économiques.

Proposition 7 : « Pour l'application de l'art. 16 du plan social, la création par l'employeur d'un fonds pour les cas difficiles doit être négocié par les syndicats. »

LTSW considère que la création d'un fonds pour le financement de cas difficiles n'est pas nécessaire pour l'instant. Comme déjà dit, nous allons faire attention dans la mesure du possible, déjà en choisissant les collaborateurs qui seront touchés par les licenciements, à ce qu'il n'y ait pas de cas difficiles. Si de tels cas devaient tout de même arriver, ils seront traités selon l'art. 16 du plan social et LTSW financera la prestation supplémentaire.

Nous vous remercions pour votre engagement ainsi que pour les requêtes que vous avez présentées. Même si nous ne pouvons pas répondre favorablement à toutes vos demandes, pour les raisons expliquées lors de la séance et résumées ci-dessus, c'est avec plaisir que nous tiendrons compte, là où cela est possible, des points que vous avez mentionnés concernant l'application des mesures de réduction des effectifs.

Nous espérons pouvoir compter sur votre soutien durant la phase d'application, afin de pouvoir procéder ensemble, avec vous et les autres partenaires sociaux, également la commission du personnel, aux réductions de postes aussi socialement que possible, malgré les circonstances difficiles.

Avec notre discussion du 3 mars 2010 qui a duré 3 heures, ainsi qu'avec le présent résumé de nos positions, nous avons répondu de manière complète à vos requêtes. Nous vous informerons volontiers ces jours prochains sur les prochaines étapes de l'application.

Veillez agréer, cher Monsieur, nos meilleures salutations.

Lufthansa Technik Switzerland GmbH

Rainer Lindau

Chief Executive Officer

Jan-Handrick Labe

Chief Financial Officer