

Unia Secrétariat central
Secteur tertiaire

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Berne 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
<http://www.unia.ch>



Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.

Post CH AG

P.P. CH-3000 Berne 15

Unia Secrétariat central Secteur tertiaire Weltpoststrasse 20 CH-3000 Berne 15

RECOMMANDE

Sempione Fashion AG
Konsultationsverfahren
z.H. Martin Zois und Stefania Bernhard
Gwattstrasse
8808 Pfäffikon SZ

Réponse des salarié-e-s à la procédure de consultation de Sempione Fashion

20 juin 2018

Arnaud Bouverat	arnaud.bouverat@unia.ch
Membre de la direction du secteur tertiaire	M +41 79 712 65 78 T +41 31 350 22 60
Responsable national de branche	F +41 31 350 22 11

Mesdames, Messieurs,

Nous sommes mandatés par plus de 200 salarié-e-s de Sempione Fashion des cantons de Genève, Vaud, Fribourg, Neuchâtel, Jura, Valais, Berne, des cantons de Suisse centrale, Bâle, Tessin, St-Gall et Grisons. Les salarié-e-s se sont réunis en plusieurs assemblées dans ces régions et ont adopté des propositions; d'autres ont validé les propositions présentées par leurs collègues. Nous sommes prêts au besoin à prouver que les salarié-e-s nous ont mandaté en bonne et due forme pour vous transmettre leur réponse à la consultation. Nous vous laissons bien entendu libres de répondre directement aux salarié-e-s.

En premier lieu, les salarié-e-s ont pris acte de votre réponse d'hier de refuser toute prolongation de la procédure de consultation des salarié-e-s. Nous constatons en outre que notre courrier du 13 juin dernier comprenant une liste de questions des salarié-e-s pour la procédure de consultation n'a reçu aucune réponse de votre part, même partielle. Le code des obligations prévoit pourtant à l'art. 335f un devoir de fournir toutes les informations utiles. Les salarié-e-s se réservent à ce titre le droit de faire valoir leur droit par la voie judiciaire.

Les salarié-e-s demandent trois types de mesures :

1. Mesures urgentes

1. L'autorisation pour les salarié-e-s de participer à des entretiens d'embauche durant le temps de travail pour autant qu'une attestation de convocation soit fournie. Dans ces conditions, le temps de travail doit être payé.
2. La mise à disposition immédiate des infrastructures informatiques de l'entreprise pour effectuer des recherches d'emploi y compris la rédaction et l'impression de lettres partout où cela est techniquement possible.
3. La mise en place de certificats de travail intermédiaires personnalisés en accord avec les gérant-e-s de magasins qui connaissent leurs salarié-e-s.

4. Tant que les magasins fonctionnent : des moyens immédiats pour garantir les fournitures minimales pour le fonctionnement du magasin (petites fournitures, sacs,...) ; le report de cette responsabilité sur le personnel sans garantir leur prise en charge financière n'est pas acceptable.
5. Des consignes claires et écrites pour les visites organisées des gérances car les salarié-e-s ne peuvent laisser entrer des personnes non autorisées dans les bureaux.
6. L'organisation de jours de vacances supplémentaires jusqu'à fin de l'exercice pour éviter l'épuisement du personnel déjà soumis à rude épreuve et honorer toutes les demandes de vacances accordées, même non encore intégrée dans le PEP. La position de l'entreprise de refuser tout ajout de vacances au PEP discrimine les vendeuses et vendeurs dont les vacances n'étaient pas encore inscrites au PEP. Les salarié-e-s dont le magasin ne fait le planning que pour les 15 jours suivants perdent de ce fait leur droit aux vacances. Cette discrimination d'une partie des salarié-e-s n'est pas acceptable. Les personnes avec peu de vacances programmées en 2018 doivent être particulièrement prises en compte.
7. La prise en charge par l'entreprise des frais d'élimination des déchets, ou sinon verser des avances pour les frais de déplacements pour l'élimination des déchets (Texaid, affichages, cintres).
8. Verser au personnel auxiliaire payé à l'heure une nouvelle avance pour la deuxième partie du mois de juin et début juillet afin d'éviter qu'ils ne perdent immédiatement de l'argent en attente d'une prise en charge par l'insolvabilité ou par l'office des faillites.
9. Garantir au personnel des conditions de travail respectant la loi sur le travail et veiller à la protection de la santé des travailleuses et travailleurs. La direction d'OVS impose à l'heure actuelle des conditions de travail inacceptables à ses salarié-e-s : travail dans des locaux non climatisés faute d'avoir payé les factures, personnel insuffisant pour un débit de marchandises très élevé en raison de la liquidation, charges à déplacer trop lourdes, absence de matériel adapté pour la manutention.

2. Plan social : indemnités financières

Sempione Fashion, ou en cas d'impossibilité OVS S.p.A, doit garantir une indemnité de licenciement pour le personnel licencié dans le cadre du licenciement collectif selon la clé suivante :

2.1 Indemnité liée à l'âge et à l'ancienneté :

Année de service	'Âge		
	< 50	> 51	> 55
< 10	1 mois de salaire	2	3
11-20	2	3	4
> 20	3	4	5

+ supplément de 0.25 mois de salaire par enfant à charge

2.2 Indemnité pour garantir des vacances en cas de licenciement collectif

Le personnel a été très fortement sollicité durant la période précédant le licenciement collectif. En cas de chômage, le personnel risque de devoir annuler toutes ses vacances à moins d'obtenir un soutien financier. Les salarié-e-s demandent une indemnité en fonction des jours de vacances restant :

Calcul suivant :

[nbre de jours de vacances 2018 totales dus] – [nbre de jours vacances pris avant 30.6] = [nbre de jours]

[nbre de jours] x forfait journalier OU salaire médian de la catégorie = indemnité

2.3 Indemnité pour incapacité de travail en cas de grossesse

Les femmes enceintes se trouvant en incapacité de travail risquent de tomber dans une situation très précaires si elles ne sont pas déjà prises en charge par l'assurance d'indemnité journalière. Un fonds doit permettre de payer leur salaire à 100% tant qu'aucune couverture assurantielle n'est garantie.

3. Plan social : Mesures de remplacement

3.1 Création d'un Job Center durant 8 mois

Garantir un Job Center indépendant disponible dans les 3 langues nationales jusqu'à 8 mois après la fin des activités de Sempione Fashion.

3.2 Programme de validation des acquis

Garantir une procédure de validation des acquis pour toutes les personnes sans CFC auprès d'une instance reconnue par les autorités compétentes.

3.3 Libération immédiate de l'obligation de travailler en cas de nouvel emploi (sans sanction financière)

4. Mesures contre les licenciements

Les salarié-e-s n'ayant reçu aucune réponse à leurs questions sur la situation économique de l'entreprise, personne n'est en mesure de faire des propositions pour maintenir les emplois actuels ou opérer des transferts de contrat avec des tiers. Nous regrettons vivement cet état de fait. Les salarié-e-s et Unia se réservent le droit de recourir à la voie judiciaire pour infraction à l'art. 335f CO.

Les salarié-e-s vous remercient par avance de votre détermination sur ces demandes dans les plus brefs délais.

Dans l'attention de vos promptes réponses, nous vous adressons, Madame, Monsieur, nos meilleures salutations.



Anne Rubin



Arnaud Bouverat

Membres de la direction du secteur tertiaire

Copie à

- Services cantonaux de l'emploi des cantons concernés
- Herr Franco Lorandi, Hohenstein Rechtsanwälte, Utoquai 29/3, 8008 Zurich
- OVS S.p.A., Stefano Beraldo, Via Terraglio 17, 30174 Mestre Venezia, Italia