



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Licenciements antisyndicaux en Suisse : une triste réalité !

Cas de licenciements antisyndicaux en 2009

Version avec certains noms et entreprises masqués¹

La règle « Fermez vos gueules ou c'est la porte » semble connaître un renouveau dans certaines entreprises suisses. De cette manière, les activités syndicales au sein des entreprises sont également entravées. Cela est en contradiction avec les droits fondamentaux élémentaires, mais aussi avec les obligations internationales prises par la Suisse.

Nous avons constitué une petite documentation. Elle comprend des cas de « licenciements antisyndicaux » et de représailles à l'encontre de personnes de confiance syndicales ou de délégué-e-s du personnel.

Et cela ne représente vraisemblablement que le sommet de l'iceberg. Ces cas sont ceux qui nous ont été expressément signalés. Il s'agit de licenciements frappant des personnes qui osent faire valoir leurs droits démocratiques les plus élémentaires. Et les cas se multiplient, surtout en temps de crise.

Cela peut signifier concrètement

- Ceux qui se défendent sont virés !
- Ceux qui font valoir leurs droits démocratiques élémentaires au travail sont virés !
- Ceux qui « ouvrent leur gueule » sont virés !
- Ceux qui s'engagent pour leurs collègues sont virés !

Ces mesures ont de surcroît un effet coercitif pour l'ensemble du personnel (et au-delà). Se battre pour son bon droit étant sanctionné, un climat de peur s'installe au sein du personnel.

Le partenariat social, souvent vanté en Suisse, est ainsi vidé de son contenu et torpillé. Nous ne l'admettrons pas. Les cas présentés ci-après sont éloquentes. Prétendre que « cela n'existe pas en Suisse » est une illusion. Il est urgent d'ancrer la protection des salarié-e-s contre les licenciements abusifs dans la loi, surtout quand ces licenciements sanctionnent le fait de faire valoir ses droits démocratiques les plus élémentaires. C'est nécessaire non seulement parce que la Suisse est signataire de la Convention OIT n°98 et parce que les syndicats le veulent mais aussi et surtout parce que c'est une question de décence et de partenariat social sérieux. En outre, c'est une question de respect /des droits démocratiques fondamentaux.

¹ Parfois non seulement le nom de la personne ou de l'entreprise mais aussi la branche ou la région ont été masqués.

Nicolas N. (cas masqué)

Délégué du personnel, Suisse romande, industrie horlogère

Nicolas N. est licencié fin 2008, soi-disant pour des motifs économiques. Comme Nicolas N, membre de la commission du personnel bien connu, est malade à ce moment là, la mesure est reportée. Diverses erreurs sont commises dans l'application de la CCT. Après intervention du syndicat, la direction finit par prononcer le licenciement pour la mi-2009.

Les négociations conventionnelles consécutives au licenciement échouent. L'entreprise campe sur sa décision de licencier et maintient que les motifs en sont purement économiques. Aujourd'hui, Nicolas N. ne travaille plus pour cette entreprise.

L'entreprise s'est déjà fait remarquer dans le passé par un tel comportement. A deux reprises, elle a licencié des membres de la commission du personnel, il y a quelques années. Le soupçon que cette entreprise puisse licencier de manière ciblée des délégués du personnel pèse.

Marisa Pralong

Femme de confiance syndicale, vendeuse à Manor à Genève, présidente de la région Unia de Genève.

Manor licencie Marisa Pralong en février 2009. Elle est femme de confiance syndicale dans l'entreprise et présidente de la région Unia de Genève. En tant que membre de la commission tripartite et paritaire, Marisa Pralong négocie en octobre 2008 entre autres pour les horaires de travail et la prise en charge par l'employeur des vêtements de travail. Elle tracte et informe ses collègues de leurs droits (notamment en ce qui concerne les ouvertures en soirée). A ce moment là, Manor demande à l'ensemble du personnel d'utiliser la majeure partie des vacances annuelles (trois semaines sur cinq) déjà avant la fin mai. Cette mesure suscite l'incompréhension des employés. Comme de nombreux collègues de Marisa Pralong ne sont pas syndiqués, elle propose de créer au moins une commission d'entreprise. Fin décembre 2008, la Tribune de Genève publie un article sur les conditions de travail dans le commerce de détail dans lequel Marisa Pralong est nommément citée. Elle y parle de la pression exercée sur les employé-e-s pour les forcer à travailler les soirs d'ouverture sans pour autant nommer l'employeur. Dès la parution de cet article, elle est licenciée au motif que ses déclarations dans cette interview seraient assimilables à un abus de confiance et porteraient préjudice à l'image de Manor.

Pour les représentations du personnel, il est évident que Marisa Pralong a été licenciée à cause de son engagement syndical. La Chambre des relations collectives de travail (CRCT) ordonne au grand magasin de réintégrer la vendeuse licenciée à titre préventif en attendant un arrêt définitif. Manor fait recours contre cet arrêt devant le Tribunal fédéral qui ne remet pas en cause la mesure préventive et charge la CRCT de se prononcer sur le fonds dans cette affaire. Les deux parties sont entendues par la CRCT à Genève depuis octobre 2009. Marisa Pralong n'a pas encore été autorisée à reprendre le travail à ce jour.

Peter Walser

Membre d'Unia, centre de distribution Migros Suisse orientale

Peter Walser est licencié fin juillet 2009. Il est connu comme un membre engagé d'Unia. En 2008, il se blesse à la main en travaillant et souffre de douleurs dorsales. Une fois guéri, il est licencié pour de prétendus « motifs économiques ». Unia soupçonne que Peter Walser a été licencié par Migros à cause de son engagement syndical. Entretemps, les négociations pour sa intégration ont abouti. Peter Walser a pu reprendre son travail chez Migros le 15.02.2010 à un poste moins pénible physiquement.

Daniel D (cas masqué)

Homme de confiance syndical, Zurich, industrie MEM

Daniel D est licencié début 2009 « pour des motifs économiques ». Or il est connu comme homme de confiance actif du syndicat Unia. La représentation du personnel se défend avec succès contre ce licenciement. L'entreprise fait machine arrière et Daniel D conserve son emploi. Il occupe certes un autre poste mais on le « laisse tranquille ». Seule l'opposition résolue de la commission d'entreprise a pu sauver son emploi.

Jean-Marc Hazard

Président de la commission du personnel et homme de confiance Unia à la société IPN Healthcare (appareillages médicaux), Châtel-St-Denis, Secteur Industrie.

Début mars 2009, IPN Healthcare SA, à Châtel-St-Denis (FR), licencie Jean-Marc Hazard qui est président de la commission du personnel et homme de confiance Unia.

Il travaille dans cette société depuis 1999. En février 2007, il est élu à la commission d'entreprise et est représentant de cette commission vis-à-vis de la direction. En 2007, il organise entre autres une rencontre avec le Syndicat Unia. Suite à cette rencontre, 29 salarié-e-s saisissent le conseil des Prud'hommes de Vevey en revendiquant le paiement de deux salaires mensuels au titre d'indemnité pour le travail effectué durant le transfert et la vente de l'entreprise. Les Prud'hommes acceptent la demande en février 2008 et les 29 employés touchent une indemnité (à hauteur d'un salaire mensuel). Quelques jours plus tard, Jean-Marc Hazard est licencié. L'homme de confiance Unia et membre de la commission du personnel conteste ce licenciement devant les Prud'hommes, arguant qu'il est motivé par un esprit antisyndical, donc abusif.

Les Prud'hommes reconnaissent le caractère abusif du licenciement pour activité syndicale mais n'ordonnent pas le maintien en poste. Ils accordent au licencié une indemnité car ni la CCT en vigueur ni le Code des obligations ne prévoient une réintégration. Moralité : même si un licenciement est manifestement illicite et abusif, se débarrasser de délégué-e-s du personnel élus n'est qu'une affaire d'argent pour un employeur. Jean-Marc Hazard n'a pas retrouvé d'emploi à ce jour.

Michel M (cas masqué)

Membre d'une commission d'entreprise, Suisse romande, Industrie chimique

Michel M est licencié début 2009. Cet homme de confiance Unia engagé et reconnu est depuis de nombreuses années vice-président de la commission d'entreprise et président du comité de section et régional d'un groupe de branche d'une section Unia en Suisse romande.

L'entreprise envisage d'introduire le chômage partiel en 2009 en raison d'une baisse de l'entrée de commandes. Michel M se renseigne auprès d'Unia sur la situation juridique, demande des informations sur le chômage partiel ainsi que des conseils juridiques. Unia lui fournit des extraits de la CCT. En raison d'une « fuite » probable, les courriels en question parviennent à la direction.

Celle-ci accuse Michel M d'abus de confiance. Dans le cadre des négociations conventionnelles qui ont suivi, la direction propose à l'homme de confiance de revenir sur le licenciement à condition qu'il se retire de la commission d'entreprise et n'exerce plus d'activité syndicale. Michel M décide de démissionner de la commission d'entreprise pour des raisons indépendantes de cette proposition. La direction retire le licenciement et renonce dans l'immédiat à d'autres mesures.

Giuliano Ossola

AGIE SA, Losone, MEM/industrie des machines

Giuliano Ossola est licencié au printemps 2009 à l'âge de 59 ans et après 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise en même temps qu'une centaine d'autres collaborateurs/trices dans le cadre d'un licenciement collectif. Giuliano Ossola n'est certes plus membre de la commission du personnel mais a exercé cette fonction huit ans durant. En tant que président de la section Unia de Locarno et vice-président de la région, il est le principal homme de confiance d'Unia dans l'entreprise. La motivation du licenciement est laconique : « restructuration et réduction d'effectifs ».

Unia soupçonne pourtant que ses activités syndicales auraient influé sur le licenciement de G. Ossola. Quoiqu'il en soit, il est inacceptable qu'une entreprise prenne prétexte d'une restructuration pour licencier un homme de confiance du syndicat de très long date.

Après intervention d'Unia, l'entreprise promet que le camarade Ossola pourra travailler à temps partiel jusqu'à la retraite dès que l'entreprise aura de nouveau suffisamment de commandes. Cette solution ne donne pas satisfaction mais constitue un petit succès. Une disposition légale protégeant les personnes de confiance serait plus que nécessaire ici.

Ernst Gabathuler

Ancien président de la commission du personnel et homme de confiance syndical à Karl Mayer AG à Uzwil, production de machines textiles, industrie MEM

Fin avril 2009, l'usine de machines textiles Karl Mayer AG (anciennement Benninger Guss AG) licencie Ernst Gabathuler, monteur et homme de confiance syndical avec près de 40 ans d'ancienneté. Il a été, de nombreuses années durant, membre, vice-président et président de la commission du personnel.

En 2008, une partie de Benninger Guss AG est vendue à la société allemande Karl Mayer AG. Début 2009, le chiffre d'affaires de l'entreprise baisse et de nombreuses personnes sont licenciées.

En tant que membre de la commission d'entreprise, Ernst Gabathuler s'engage pour ses collègues. Le syndicat Unia et l'USS organisent diverses actions contre le licenciement. En décembre 2009, l'entreprise et E. Gabathuler s'entendent sur une indemnité.

Daniel Suter

Président de la commission du personnel « Tagesanzeiger » à Zurich

Dans le cadre d'un licenciement collectif au « Tagesanzeiger » et au « Bund », fin mai 2009, Daniel Suter, président de la commission du personnel du « Tagesanzeiger » et son homologue au « Bund » sont licenciés. Quatre autres membres de la commission du personnel connaissent le même sort.

Daniel Suter travaille au « Tagesanzeiger » depuis 22 ans. Il est président de la commission du personnel constituée en 2004. Celle-ci se bat pour la compensation du renchérissement sur les salaires. Les représentants du personnel combattent aussi une dégradation du règlement des frais et les tentatives de résoudre déficit de couverture de la caisse de retraite sur le dos des seuls assuré-e-s.

Fin 2008, un groupe de travail pour le « développement du Tagesanzeiger » est constitué. Le personnel s'attend à ce que le concept qu'il est censé élaborer se traduise par une vague de licenciements. Seule la commission du personnel tente d'informer la base de la rédaction. En mai 2009, le groupe de travail présente son concept et annonce la suppression de 50 postes à plein temps dans la rédaction et de 6 postes à plein temps à l'imprimerie. Au final, la direction prononce 60 licenciements auxquels s'ajoutent 36 dénonciations de révision. Elle résilie aussi les contrats de 20 collaborateurs libres. Daniel Suter fait partie de la charrette. Le président de la CoPe du « Bund » est licencié au même moment. Officiellement, ces licenciements sont de type économique. L'âge a sans doute joué un rôle majeur dans le licenciement de Daniel Suter dans la mesure où l'entreprise souhaite se séparer en priorité des collaborateurs-trices âgés. Du point de vue syndical, il est inadmissible que d'importants représentants du personnel tels que des présidents de CoPe soient licenciés comme par hasard quelques jours avant des négociations avec la direction pour un plan social.

L'avocat de Daniel Suter a déposé plainte contre le licenciement. Le procès de 1^{ère} instance a eu lieu le 02.02.2010. Le jugement sera publié prochainement.

Andreas A (cas masqué)

Président d'une commission d'entreprise, Suisse romande, Industrie textile

Fin juillet 2009, André A. reçoit un avertissement écrit pour deux « incidents ». La direction prétend qu'à la mi-décembre, il a informé un membre de la commission d'entreprise sur de prochains licenciements sans y avoir été autorisé. Deux autres accusations infondées s'y ajoutent. Il reçoit alors un avertissement. André A. fait opposition et le chef d'entreprise le menace publiquement de licenciement.

L'entreprise suggère à André A de démissionner en échange d'une forte indemnité (un an de salaire). Il décline cette offre mais est toujours régulièrement sollicité en ce sens. Des élections à la commission d'entreprise sont prévues dans un avenir proche. La direction de l'entreprise persiste dans le chantage. Les menaces de licenciement reviennent entre autres. Du point de vue juridique, on ne peut contrer les avertissements pour le moment. Ceux-ci gardent leur validité pendant un certain temps. André A. est depuis en observation et soumis à une énorme pression.

Président de la commission du personnel
Condor SA, Courfaivre, industrie MEM

En septembre 2009, le président de la commission du personnel est licencié sans motif avec mise à pied immédiate. La direction prononce son licenciement sans tenir compte des dispositions de la CCT.

La représentation du personnel rencontre deux fois la direction pour exiger la réintégration de l'intéressé. Lors de la deuxième réunion, la direction soumet aux délégué-e-s du personnel présents un catalogue des prétendues erreurs du président de commission du personnel licencié.

L'intéressé ne veut pas être réintégré mais les dispositions de la CCT doivent être respectés, ce que refuse toutefois la direction. Unia Transjurane attend une prise de position de Condor et envisage de saisir les parties de la Convention.

José J. (cas masqué)
Porte-parole de la commission d'entreprise, entreprise industrielle.

Après de nombreuses années d'appartenance à l'entreprise, José J. est subitement mis à pied à l'automne 2009. Il doit même restituer ses clés. Pour motiver cette mise à pied, la direction affirme qu'il se serait prononcé publiquement contre un projet de délocalisation et qu'il aurait rencontré un secrétaire syndical durant les heures de travail. La direction lui reproche en outre de s'engager pour le maintien de l'entreprise et la sauvegarde des emplois sur place. Pour les syndicats, ceci n'est nullement un motif de mise à pied mais bien le rôle premier des représentations du personnel. Il convient de mentionner au passage que l'entreprise est hautement rentable. Cette mesure envers José J est donc non seulement disproportionnée mais aussi parfaitement déloyale. Il n'a fait que son devoir de représentant des travailleurs.

Après la réaction immédiate du syndicat, la direction lève rapidement les sanctions. José J. est toujours porte-parole de la commission d'entreprise. Sans la levée de boucliers syndicale et la solidarité de ses collègues de travail, il aurait sans doute payé le prix fort.

Hafir Sedolli
Homme de confiance Unia, centre de distribution Migros de Suhr (AG), secteur tertiaire.

Hafir Sedolli est licencié le 27 octobre. Il est homme de confiance du syndicat Unia et travaille au centre de distribution Migros à Suhr, en Argovie. Hafir Sedolli participe depuis 2004 à une campagne qui exige l'embauche ferme de 130 intérimaires. Cet homme de confiance syndical se voit offrir une embauche ferme avec un salaire plus élevé à condition de ne plus s'exprimer publiquement sur les revendications du personnel du centre de distribution Migros. Hafir Sedolli décline cette offre. Il est certes embauché mais le salaire est revu à la baisse.

Hafir Sedolli travaille à la réception des marchandises du centre de distribution. Dans cette zone circulent des locomotives diesel non équipées de filtres à particules et le personnel se plaint à plusieurs reprises des nuisances olfactives. Les employé-e-s s'inquiètent des risques potentiels

pour leur santé. Comme leurs demandes restent lettre morte des années durant, Hafir Sedolli s'adresse à la presse qui publie un reportage avec sa photo et son nom.

L'article fait son effet. Le régime de manœuvres est adapté et la locomotive ne circule plus dans la halle. La chef du personnel fait savoir à Hafi Sedolli que le fait d'informer la presse de la situation était mal vu. La direction charge la SUVA de procéder à des relevés de mesures. Dans son rapport, la SUVA demande entre autres la mise en œuvre d'une locomotive diesel équipée d'un filtre à particules.

A la mi septembre 2009, la chef du personnel informe l'ensemble du personnel que Migros ne tolère pas la divulgation publique par les employé-e-s de ce qui se passe dans l'entreprise. Le 27 octobre, Hafir Sedolli est licencié. Motivation : Il aurait énoncé des contre-vérités. L'article dans la presse aurait en outre porté préjudice à la Migros. L'air dans la halle n'était d'ailleurs pas pollué. Le cas est actuellement dans la « phase d'étude par l'avocat ». En d'autres termes, l'avocat examine si un recours est possible. Des tentatives pour amener l'entreprise à faire machine arrière par une pression extérieure (courriers de personnalités politiques, entre autres) sont entreprises.

Autres cas, où nous estimons qu'il existe un lien entre engagement syndical et sanctions

Peter P. (cas masqué)

Homme de confiance Unia, Suisse centrale, secteur du bâtiment

Peter P., homme de confiance Unia, est licencié à l'automne 2009. Un collaborateur l'a dénoncé auprès de la direction pour avoir « salué cordialement » un représentant syndical à l'occasion d'une séance d'information. Peu après, l'entreprise procède à un contrôle des travaux et lui reproche d'être négligent dans son travail. Quelques jours après, le licenciement tombe. Unia estime que la direction n'a pas licencié Peter P pour la soi-disant mauvaise qualité de son travail mais parce qu'elle le soupçonne d'avoir informé le syndicat sur des irrégularités dans l'entreprise.

Marina M (cas masqué)

Personne de confiance Unia, membre de la commission du personnel, Tessin, Industrie chimique

Marina M est licenciée en automne 2009 après 20 ans de travail dans l'entreprise. Le licenciement de cette déléguée du personnel est motivé par une prétendue « qualité de travail insuffisante ». L'entreprise l'accuse de lui avoir porté préjudice. Unia attaque ce licenciement par voie judiciaire mais Marina M ne souhaite plus être réintégrée dans l'entreprise après ces événements.

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 26 FÉVRIER 2010

Paul Rechsteiner, président de l'USS

Licenciements antisyndicaux

La Suisse doit aussi - et enfin ! - être dotée d'une protection contre le licenciement qui mérite ce nom !

En matière de droit du travail, la Suisse a autrefois été une pionnière. Ainsi, avec la loi sur les fabriques de 1877, elle avait mis en place la protection des travailleurs et travailleuses la plus progressiste au monde pour l'époque. Ce n'est un hasard si l'Organisation internationale du Travail (OIT) a été créée, il y a près de cent ans, sur son territoire, où elle a d'ailleurs encore son siège aujourd'hui, à Genève. C'est en effet l'expression de la perspicacité et de la raison dont ont fait preuve en ces temps les autorités suisses.

Aujourd'hui, la Suisse a malheureusement pris un grand retard dans ce domaine. Ce qui a une incidence particulièrement néfaste pour les travailleurs et travailleuses en matière de protection contre le licenciement. La réglementation en vigueur selon le Code des obligations – elle est désormais vieille de vingt ans – date d'une période de vaches grasses depuis longtemps révolue.

L'absence de protection des membres des commissions d'entreprise et, plus généralement, des délégué(e)s syndicaux dans ces dernières constitue une grave lacune. La sanction prévue par la loi en vigueur – une indemnité d'au maximum six salaires mensuels en cas de licenciement abusif – n'est ni dissuasive ni efficace. Elle vide de sa substance l'usage des droits fondamentaux au travail. Car ce sont ces délégué(e)s syndicaux qui doivent, selon la loi, défendre les intérêts du personnel dans les commissions d'entreprise, mais aussi dans le cadre de la gestion paritaire des caisses de pensions. Comment peuvent-ils le faire s'ils risquent en tout temps d'être licenciés par leur employeur sans pouvoir s'y opposer efficacement ?

Le droit et la liberté de créer des syndicats, ainsi que d'agir syndicalement, c'est-à-dire la liberté syndicale, font partie des « normes de travail fondamentales », comme l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé. Ces normes doivent être respectées et garanties sur toute la planète. Sans la liberté syndicale, impossible d'avoir des rapports de travail soumis à des règles économiques et sociales. Or, ces règles ont pour fonction de garantir que les droits élémentaires des travailleurs et travailleuses sont respectés et ne peuvent donc pas être sans autre foulés aux pieds. Ce qui s'applique aussi bien à la Suisse qu'à la Chine ou aux États-Unis.

Le respect de ces droits fondamentaux interdit qu'une entreprise puisse sans problème aucun, comme l'a fait récemment le groupe Tamedia, licencier le président de la commission d'entreprise, dont la tâche était alors de défendre les droits du personnel à l'occasion d'un licenciement collectif. Sans indépendance de

la partie adverse, impossible de mener des négociations dignes de ce nom. Or, ce droit est violé si la partie contractuelle économiquement la plus forte peut, pour ainsi dire, « décapiter » comme bon lui semble son partenaire contractuel ou de négociation. C'est pourquoi seule une protection efficace contre le licenciement permettra d'équilibrer les intérêts comme le prévoient la Constitution fédérale et la loi.

La Suisse viole ces droits élémentaires depuis longtemps et, depuis la crise des années 1990, ces lacunes ont une incidence toujours plus grande dans la pratique et la réalité. De ce fait, étant donné la passivité et le refus manifestés par les autorités suisses, l'Union syndicale suisse (USS) s'est vue contrainte en 2003 – pour la première fois dans l'histoire de la Suisse – de déposer plainte auprès de l'Organisation internationale du Travail (OIT) pour non-respect de la convention sur la liberté d'association. Depuis lors, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a établi à deux reprises que la protection lacunaire contre le licenciement existant en Suisse viole la convention en question et, donc, la liberté syndicale.

Après avoir recouru à de nombreux faux-fuyants et, des années durant, repoussé à plus tard le traitement de cette question, le Conseil fédéral a décidé pour la première fois, à la fin de l'an dernier, de réexaminer la protection contre le licenciement également dans ce contexte ; cela, alors que la situation concernant les lanceurs d'alertes – ces personnes qui dénoncent des faits répréhensibles dans leur entreprise - avait de toute façon rendu un tel examen nécessaire. Par conséquent, l'USS s'est alors déclarée d'accord de suspendre provisoirement le traitement de sa plainte auprès de l'OIT.

Cette attitude conciliante dépend d'une condition, à savoir : que la protection contre le licenciement soit vraiment réexaminée rapidement, sérieusement et sans les œillères qui avaient été portées ces vingt dernières années. Les excès néolibéraux des dernières dix ou vingt années ne montrent que trop clairement à quel point il est aussi important qu'une bonne fois, on prenne mieux en considération les intérêts des travailleurs et travailleuses. Pour ce faire, il faut une meilleure protection contre le licenciement des personnes qui défendent les intérêts du personnel, ainsi qu'une meilleure protection contre les licenciements discriminatoires ; cela, d'abord pour les travailleurs et travailleuses âgés.

Les événements survenus en rapport avec les abus commis dans le secteur financier ont montré qu'en Suisse aussi, certaines positions jusque là apparemment immuables se mettent à évoluer. Après des décennies de paralysie politique, l'heure est venue que les choses commencent aussi à bouger en ce qui concerne une protection contre le licenciement juridiquement obsolète.



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Conférence de presse USS/Unia „Tais-toi ou je te vire !“ – Berne, 26.2.2010

Stop aux licenciements antisyndicaux : la démocratie, le partenariat social ne peuvent pas s'arrêter aux portes des entreprises !

Renzo Ambrosetti, Coprésident Unia

Pour ne parler que de quelques cas choquants de licenciements antisyndicaux dans le courant de l'année passée, il ne faut pas être syndicaliste pour s'indigner! Prenez les cas

- de cette collègue vendeuse, Marisa Pralong, licenciée par Manor au motif de ses déclarations contre le prolongement des heures d'ouverture des magasins lors d'une interview,
- de ce collègue vice-président de commission du personnel d'une entreprise industrielle, après avoir exercé correctement ses fonctions dans un cas de chômage partiel, licencié puis réintégré – après de rudes négociations - à condition qu'il renonce à sa fonction et à tout engagement syndical dans son entreprise,
- et des présidents des commissions du personnel du «Tagesanzeiger» et du «Bund», licenciés quelques jours avant que la direction de leur quotidien n'engage avec eux les négociations pour un plan social.

Où est la démocratie dans ces cas, où est la liberté syndicale en Suisse? On ne peut pas continuer à tolérer de tels actes et affirmer en toute occasion – comme le font le Conseil fédéral et les principaux représentants des employeurs – son attachement au partenariat social, considéré à juste titre comme une clé de la paix sociale et de la force économique de notre pays. C'est de l'hypocrisie de la pire espèce. Bien sûr, elle a pour effet de créer un climat de peur dans les entreprises concernées; avec pour conséquence que tout licenciement abusif de ce type a des répercussions négatives, paralysant les salarié-e-s d'une branche, voire d'une région. Certes, cela peut bien convenir à court terme à des patrons malveillants aveuglés par la «shareholder value». Mais à terme, ce jeu malhonnête a un effet néfaste, dévastateur sur les relations sociales. Il faut être irresponsable pour ne pas vouloir y porter remède.

Or, c'est bien l'attitude des associations patronales, qui continuent de faire la sourde oreille en argumentant qu'il s'agit de cas isolés. La liste de la quinzaine d'abus recensés en 2009 (en annexe) – et ce n'est selon nous que le sommet de l'iceberg – prouve le contraire. D'ailleurs, comment les employeurs peuvent-ils prétendre vouloir valoriser le rôle de leurs commissions d'entreprises et en même temps ne pas garantir que leurs président-e-s et leurs membres puissent négocier et s'exposer pour la défense des intérêts de leurs collègues sans devoir craindre de payer leur engagement par un licenciement? C'est pourtant ce qui se passe. Ils refusent jusqu'ici non

seulement toute amélioration de la législation en matière de protection contre ces licenciements abusifs; mais aussi, dans la plupart des branches, d'entrer en matière sur l'introduction de dispositions efficaces lors des renouvellements des conventions collectives de travail (CCT).

Notre gouvernement s'est quant à lui longtemps retranché derrière le veto des employeurs pour refuser de faire avancer les choses dans la bonne direction. L'appel du gouvernement à trouver une solution au problème dans les CCT relève du vœu pieux: cet appel n'est pas crédible au vu du mur patronal.

Dans un tel contexte, nous ne pouvons que saluer le fait que le Conseil fédéral ait décidé à mi-décembre 2009 de reconsidérer sa position et d'entrer enfin en matière sur une révision des dispositions en vigueur. Mais qu'il soit clair, pour avoir un effet tangible, les nouvelles dispositions légales doivent impérativement prévoir la possibilité d'annuler le licenciement et de réintégration, comme c'est le cas dans les pays qui nous entourent.

Au vu d'une situation qui depuis l'éclatement de la crise est devenue intenable, nous avons décidé dans le courant de l'année passée de changer notre stratégie syndicale en la matière: au lieu de continuer à rechercher des solutions en coulisses avec les employeurs et avec le gouvernement de crainte que la dénonciation publique des cas d'abus ne répande encore plus la peur face à tout engagement syndical sur les lieux de travail, nous avons opté pour une politique offensive. Concrètement, nous avons commencé à «donner un visage» aux licenciements antisyndicaux par des campagnes de dénonciation publique des moutons noirs parmi les employeurs et nous continuerons à le faire partout où nous obtiendrons l'accord des collègues victimes d'une telle injustice. Ce scandale doit cesser. La démocratie, le partenariat social ne peuvent pas s'arrêter aux portes de l'entreprise! Notre lettre ouverte au Conseil fédéral s'inscrit dans cette logique d'actions de dénonciation et de mobilisation. Celles-ci vont continuer aussi à l'avenir à accompagner

- tant les négociations qui vont s'ouvrir pour une nouvelle législation en la matière
- que les prochains renouvellements des CCT dans différentes branches.

Nous sommes déterminés et prêts pour un combat qui va durer des années. L'enjeu est de taille. Il en va de l'avenir de droits humains et démocratiques fondamentaux dans ce pays.

Conférence de presse de vendredi 26 février 2010
«Licencié pour avoir parlé – C'est indigne d'une démocratie»

«Mon licenciement n'aurait pas été possible en Allemagne, dans la maison-mère du groupe»

Ernst Gabathuler, représentant syndical de longue date

Je m'appelle Ernst Gabathuler, j'ai 55 ans et me trouve momentanément au chômage. En mai 1970, j'ai commencé un apprentissage de monteur en machines chez le fabricant de machines textiles Benninger à Uzwil (Saint-Gall). Pendant des dizaines d'années, je suis resté fidèle à cette entreprise et j'ai représenté les souhaits et les besoins de mes collègues de travail. Mon engagement syndical comprend au total 19 années d'activité à la commission d'entreprise de Benninger SA, dont neuf comme président. En outre, je préside depuis douze ans maintenant le groupe Unia local du Fürstenland et demeure ainsi actif sur le plan syndical.

Il y a trois ans, l'entreprise Benninger a été vendue à la société de participations Capvis détenue par l'UBS. En automne 2008, quand Benninger a annoncé des licenciements, je me suis engagé pour les personnes concernées et pour la négociation d'un plan social. A l'époque déjà, j'ai remarqué que mon action dérangeait visiblement certains cadres dirigeants de la société.

En décembre 2008, mon département a finalement été vendu à Karl Mayer SA, principal concurrent de Benninger. Je me suis naturellement porté candidat pour faire partie de la nouvelle commission d'entreprise qu'il a fallu mettre sur pied. Or je me suis aperçu que la direction avait mené une campagne active contre mon élection. En mars 2009, je n'ai donc pas fait partie de la nouvelle commission d'entreprise et en avril déjà je recevais mon congé, après 39 ans au service du même employeur.

Officiellement, mon licenciement a été prononcé pour des raisons économiques. Il est exact que l'entreprise traversait des difficultés et que d'autres collègues ont perdu leur travail. Mais il est évident aussi que la mauvaise conjoncture a servi de prétexte pour se débarrasser d'un collaborateur à l'esprit critique et d'un syndicaliste actif.

Une vaste campagne de solidarité a été menée durant les semaines et mois qui ont suivi mon licenciement, à Uzwil et dans toute la Suisse orientale. Nous avons organisé plusieurs actions de protestation et de distribution de tracts aux portes de l'entreprise. Les médias locaux ont publié divers comptes rendus de ce licenciement scandaleux, qui m'ont permis d'exposer mon point de vue, tandis que l'employeur refusait le plus souvent de répondre aux questions des journalistes. Une collecte de signatures a été lancée pour dénoncer mon licenciement et exiger ma réintégration dans l'entreprise. Enfin, en compagnie d'une délégation Unia de Suisse orientale et des représentants locaux d'IG Metall, j'ai remis près de 2000 signatures au siège du groupe allemand Karl Mayer SA à Obertshausen. Il nous a fallu longtemps insister jusqu'à ce que le responsable du personnel sorte de son bureau et accepte de recevoir la pétition. Il nous a confirmé en même temps qu'un licenciement comme le mien n'aurait pas été possible en Allemagne.

L'action menée au siège principal en Allemagne a permis d'accélérer les négociations entre Karl Mayer SA et mon avocat Paul Rechsteiner. Un accord a finalement abouti en novembre 2009. Même si mon licenciement n'a pas été annulé, le résultat obtenu est satisfaisant à mes yeux.

Au fur et à mesure que la campagne avançait, il est apparu que beaucoup de gens trouvaient ce licenciement scandaleux pour deux raisons. D'une part, personne ne comprenait qu'il soit aussi facile en Suisse de jeter à la rue un collaborateur ayant travaillé 39 ans au sein de la même entreprise. D'autre part, il paraissait choquant que les syndicalistes et les personnes de confiance du syndicat ne bénéficient pas d'une protection particulière contre le licenciement, quand ils s'engagent pour les intérêts du personnel et qu'ainsi il leur faut parfois tenir tête à la direction. La Suisse devrait enfin introduire une meilleure protection contre le licenciement pour ces deux catégories d'employés. Je continuerai à me battre pour tel soit le cas.

Conférence de presse de vendredi 26 février 2010
«Licencié pour avoir parlé – C'est indigne d'une démocratie»

«Manor m'a licenciée parce que je me suis prononcée dans la presse contre l'extension des heures d'ouverture des commerces»

Marisa Pralong, vendeuse licenciée par Manor

Je m'appelle Marisa Pralong. Il y a un peu plus d'une année, personne ne me connaissait en dehors de mon entreprise à Genève dans laquelle je m'efforçais de faire valoir mes droits et ceux de mes collègues.

J'ai été engagée en 2006 par Manor dans leur grand magasin de Genève en qualité de vendeuse. J'ai tout de suite apprécié mon travail. Cependant, très tôt aussi, je me suis aperçue que l'entreprise ne respectait pas tous les points de la Convention collective qu'elle avait pourtant signée avec mon syndicat, le syndicat Unia.

Petit à petit, avec mon syndicat, j'ai donc décidé de faire valoir dans l'entreprise mes droits et ceux de mes collègues. Je trouvais en effet injuste que nous, les vendeuses, n'ayons jamais notre mot à dire. Dans l'entreprise, je suis devenue une personne connue à qui on pouvait s'adresser en cas de problème. C'est tout naturellement aussi que j'ai accepté d'assumer ouvertement mon engagement syndical, en qualité de déléguée syndicale lors des séances de la commission paritaire du secteur. Depuis décembre 2008, j'ai aussi la fonction de présidente de la région Genève d'Unia.

Le 18 février 2009, il y a un peu plus d'une année, Manor m'a licenciée en raison d'un article paru fin décembre 2009 dans la Tribune de Genève dans lequel je me prononçais contre l'extension des heures d'ouverture des commerces. Comme par hasard, ce licenciement est intervenu aussi juste quelques jours après que moi et mes collègues ayons réclamé la création d'une commission du personnel dans cette entreprise de près de 1'000 employés à Genève.

Mon syndicat a fait recours contre mon licenciement, en s'appuyant sur un article de la Convention collective du commerce de détail qui stipule qu'il est interdit de licencier un délégué syndical en raison de son activité.

La Chambre des relations collectives de travail a, dans un jugement historique sur mesures provisionnelles, ordonné à Manor de me réintégrer jusqu'à l'issue de la procédure. A ce jour, j'attends toujours la décision définitive du Tribunal.

Depuis le 18 février 2009, soit depuis une année, Manor refuse de me laisser reprendre ma place de travail. J'ai été «libérée» de mon obligation de travailler. Autrement dit, cela fait une année que Manor m'empêche de travailler. Certes je reçois un salaire, mais je ne peux plus ni exercer ma profession, ni continuer à faire valoir les droits de mes collègues dans l'entreprise. Aucune commission du personnel n'a non plus été créée à ce jour dans l'entreprise où la peur règne encore plus fort aujourd'hui.

S'il existait dans le droit suisse une disposition prévoyant la nullité des licenciements antisyndicaux, je n'en serai pas là et mes collègues verraient leurs droits respectés! Pourquoi le droit suisse fait en sorte que c'est moi et mes collègues qui devons payer pour l'antisindicalisme de mon patron? Dans une démocratie, le droit devrait coller au plus près à la notion de justice. Or, est-ce juste que mon patron, au nom du sacro-saint principe de la liberté d'entreprise, puisse bafouer nos droits syndicaux les plus élémentaires?

La liberté d'opinion et d'expression est un des garants de la démocratie. Or, j'ai été licenciée en raison de mes opinions exprimées dans un article d'un quotidien régional. Pourquoi un patron aurait le droit d'exprimer ses opinions et pas une vendeuse?

Il est temps que le Conseil fédéral accepte de modifier le Code des obligations et que l'on interdise légalement les licenciements antisyndicaux.

Marisa Pralong

Conferenza stampa, 26.2.2010

„Chiudi il becco o sei licenziato!“ – Questo non è degno di una democrazia

Di Giuliano Ossola, militante sindacale licenziato

Sono Giuliano Ossola, abito nel Canton Ticino e sono qui oggi per rendere partecipi le lavoratrici ed i lavoratori della mia condizione attuale.

Ho 60 anni, per 40 anni sono stato dipendente di un'azienda industriale e da 35 anni sono militante sindacale.

Nel 2009 in concomitanza con i 40 anni di attività professionale presso uno dei maggiori gruppi industriali svizzeri e alla vigilia del mio sessantesimo compleanno, sono stato licenziato.

Ufficialmente per motivi economici e congiunturali.

Il mio licenziamento, non rientra in modo rigoroso nella casistica dei licenziamenti anti sindacali, ma sono convinto, che la mia attività sindacale a tutela dei diritti dei colleghi di lavoro, insieme ad altre attività legate alla mia professione, hanno influito in modo preponderante nelle scelte aziendali. Considerando anche il fatto che per tutti gli anni di servizio non ho mai ricevuto rimproveri sulla qualità e affidabilità del mio lavoro.

Tutelare le persone che difendono i diritti dei lavoratori deve essere uno degli obblighi legali, per evitare che delle persone si ritrovino, dopo una vita di lavoro ad essere confrontata con i disagi sociali, economici ed anche psicologici, coinvolgendo anche la famiglia, provocati dalla perdita del lavoro.

Alla mia età, le prospettive di ritrovare un nuovo posto di lavoro adeguato sono remote, ed una volta esaurite le indennità di disoccupazione, avendo ancora un figlio a carico ed agli studi, l'unica prospettiva che potrebbe presentarsi è quella della miseria e dell'aiuto sociale, frantumando il lavoro, le aspettative e i risparmi di una vita.

La mia esperienza personale mi ha insegnato che l'attività sindacale dà fastidio alle aziende, e prima o poi trovano il pretesto per licenziarti e per punirti per aver difeso in buona fede i diritti, ma anche i doveri dei lavoratori.

Proprio per questa ragione, ritengo importante inserire nella legge svizzera il divieto di licenziamento delle persone che svolgono attività sindacale.

CHRONOLOGIE DE LA PLAINTE DE L'USS DEVANT LE COMITÉ DE LA LIBERTÉ SYNDICALE DU BIT

Berne, le 8 février 2010

Jean Christophe Schwaab, secrétaire central de l'USS

2003 : dépôt de la plainte

L'USS dépose une plainte contre la Confédération devant le Comité de la liberté syndicale du BIT pour non-respect de la convention 98 de l'OIT sur la liberté syndicale. Cette convention fait partie des conventions dites « fondamentales » de l'OIT, reconnues, notamment par l'OCDE et l'OMC, comme faisant partie intégrante des droits humains fondamentaux.

Cette plainte se fonde sur le fait que la législation suisse ne protège pas assez les travailleurs contre un licenciement antisyndical. Elle est documentée avec de nombreux exemples de travailleurs licenciés à cause de leur engagement syndical.

2004 : condamnation de la Suisse par le Comité de la liberté syndicale du BIT

Le Comité de la liberté syndicale accepte la plainte de l'USS et prie la Suisse de mettre sa législation en conformité avec les normes internationales du travail.

Le Conseil fédéral commence par nier la légitimité du Comité de la liberté syndicale, attitude inacceptable de la part du pays hôte de l'OIT ! La Suisse a en outre menacé de porter l'affaire devant la cour internationale de justice, au mépris de la décision du BIT d'accepter les conclusions de son comité de la liberté syndicale.

Cependant, le Conseil fédéral met sur pied une commission tripartite chargée de faire des propositions pour mettre la législation helvétique en conformité avec la convention 98 de l'OIT. Toutes ses propositions pour rendre la protection réellement efficace contre le licenciement antisyndical sont rejetées par la partie patronale, puis par le Conseil fédéral, qui fonde son refus sur celui des patrons, leur conférant de facto un droit de veto.

2006 : nouveaux cas soumis au BIT

Suite à ce refus de mettre la législation en conformité avec la convention 98, l'USS soumet plusieurs nouveaux cas de travailleurs syndiqués licenciés à cause de leur engagement

syndical au Comité de la liberté syndicale du BIT, montrant ainsi que le licenciement anti-syndical existe bel et bien dans notre pays et que la protection est réellement inefficace.

Suite à cette demande le Comité de la liberté syndicale prie à nouveau la Suisse de mettre sa législation en conformité avec la convention 98, par exemple en s'inspirant de l'article 10 de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) qui prévoit l'annulation d'un licenciement prononcé en représailles à une action contre la discrimination en raison du sexe.

2008 : nouveau refus d'agir du Conseil fédéral

Le Conseil fédéral prétend dans sa réponse au Comité que la plupart des nouveaux cas soumis par l'USS ne seraient pas pertinents, car beaucoup n'ont pas été jugés par un tribunal, mais transigés.

Dans sa réponse, le Conseil fédéral maintient son refus de mettre la législation suisse en conformité avec la convention 98 de l'OIT, arguant qu'il donne la priorité à la liberté contractuelle et qu'une proposition d'amélioration de la protection contre le licenciement antisyndical n'aurait aucune chance devant le parlement (tout en conseillant à l'USS d'agir par voie parlementaire !). Il reporte la responsabilité sur les partenaires sociaux, plaidant pour que ceux-ci règlent le problème dans les conventions collectives de travail (CCT). Il persiste enfin à prétendre que, de son point de vue, le droit suisse est conforme au droit international.

2009 : nouvelle vague de licenciements antisyndicaux

Début 2009, le Conseil fédéral a répondu aux commentaires de l'USS suite à sa réponse au BIT de 2008. Dans cette réponse il adopte un ton courroucé, conteste presque chaque virgule du document de l'USS et maintient sa position.

Tout au long de l'année, les licenciements de représentants syndicaux se sont multipliés, notamment à Genève (Manor, commerce de détail), St-Gall (Karl Mayer AG, industrie des machines), Zurich (Tages-Anzeiger, presse écrite) et Berne (Der Bund, presse écrite). En tout, une quinzaine de nouveaux cas de licenciements antisyndicaux ont été portés à la connaissance de l'USS en 2009.

Cependant, après une rencontre avec les partenaires sociaux lors de laquelle l'USS a dénoncé la multiplication des cas de licenciements antisyndicaux, le Conseil fédéral a décidé de mettre en consultation un projet d'amélioration de la protection contre les licenciements abusifs, notamment pour les lanceurs d'alerte (*whistleblowers*) et pour les délégués du personnel et syndicaux. Suite à cette décision, l'USS a accepté que le traitement de sa plainte par le Comité de la liberté syndicale du BIT soit temporairement suspendu.

2010 : mise en consultation d'une amélioration de la protection contre les licenciements abusifs

L'amélioration de la protection contre les licenciements abusifs évoquée ci-dessus devrait être mise en consultation mi-2010.

En 2010, la Suisse sera appelée à rapporter à l'OIT sur l'application de la convention 98. Son cas pourrait être débattu par la Conférence internationale du travail 2011.

* * * * *

Rencontre des victimes de licenciements abusifs / Séminaire Protection contre les licenciements

Cadre légal

Doris Bianchi

4 septembre, 2009 Berne

Principes de la protection contre les licenciements

Dans le droit suisse du travail, le dogme de la liberté de licenciement réduit la protection sociale en cas de licenciement à sa portion congrue.

Restrictions à la liberté de licenciement :

- Délais de congé
- Interdictions du licenciement dans certaines circonstances (maladie, maternité, p. ex.) pendant une durée déterminée
- Protection contre les licenciements abusifs

Protection actuelle contre les licenciements antisyndicaux

Le licenciement prononcé par l'employeur parce que le travailleur ou la travailleuse appartient à un syndicat ou exerce une activité syndicale conforme au droit est abusif (art. 336, al. 2 let. a, Code des obligations).

L'adhésion à un syndicat et l'exercice d'une activité syndicale sont protégés par la liberté syndicale, un droit fondamental (art. 28, Constitution fédérale).

Situation des représentant(e)s élus du personnel

Le licenciement prononcé par l'employeur pendant que le travailleur ou la travailleuse, représentant(e) élu de ses collègues, est membre d'une commission d'entreprise est abusif, si l'employeur ne peut prouver le bien-fondé du licenciement (art. 336, al. 2, let. b, Code des obligations).

Toutefois, les membres des commissions du personnel peuvent être licenciés pour des motifs purement objectifs, et notamment pour des raisons économiques :

La loi sur la participation dispense aussi une protection, toutefois inefficace :

L'employeur ne peut défavoriser les représentant(e)s des travailleurs et travailleuses, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs et travailleuses (art. 12, loi sur la participation).

Action en justice : le parcours du combattant

La victime est réduite au rôle de quémandeur

Toute personne qui veut se défendre contre un licenciement antisyndical doit en premier lieu faire opposition auprès de son employeur. Si celui-ci ne se ravise pas, la personne licenciée a six mois pour introduire une action en justice.

L'issue des actions pour licenciement abusif est incertaine : il est difficile de prouver l'existence de motifs antisyndicaux. Il est facile pour l'employeur d'invoquer des motifs économiques.

Ce n'est que lorsque le juge a constaté l'abus que l'employeur doit verser une indemnisation dérisoire. Le montant maximal de celle-ci est de six mois de salaire, mais les tribunaux font preuve de réserve.

Absence de protection des acquis

Les congés abusifs sont valables

Exception : en présence d'un licenciement prononcé en représailles à une action pour violation de l'interdiction de discriminer à raison du sexe, le juge peut non seulement imposer une peine pécuniaire, mais aussi ordonner la poursuite des rapports de travail (art. 10, loi sur l'égalité).

Une protection contre les licenciements sans protection des acquis reste une protection faible.

Situation à l'étranger

- Italie : Le juge peut ordonner la réintégration immédiate du/de la représentant(e) des travailleurs/travailleuses. Les actes antisyndicaux tombent sous le coup du droit pénal.
- Autriche : Les représentant(e)s des travailleurs/travailleuses ne peuvent être licenciés qu'avec l'autorisation préalable du juge.
- France : Les délégué(e)s syndicaux ne peuvent être licenciés qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur/inspectrice du travail.
Les actes antisyndicaux tombent sous le coup du droit pénal.
- Allemagne : Seuls les licenciements extraordinaires/résiliations immédiates avec l'accord du conseil d'entreprise (Betriebsrat) sont admissibles.

Pistes pour supprimer l'injustice en matière de licenciements

Il faut améliorer la protection contre les licenciements faute de quoi la liberté syndicale n'est pas garantie.

L'USS demande la révocation du licenciement / la réintégration en cas de licenciement abusif pour motifs antisyndicaux.

La protection contre les licenciements présente aussi des carences dans d'autres domaines : licenciement de travailleuses et travailleurs âgés, de travailleuses et travailleurs dénonçant des irrégularités.

Les CCT à la rescousse?

Les CCT peuvent améliorer la protection contre les licenciements.

Toutefois, les employeurs ne sont guère disposés à prévoir dans les CCT des prescriptions plus strictes en matière de licenciement.

En outre, des limites existent : certaines dispositions du Code des obligations en matière de protection contre les licenciements sont impératives.

La stratégie de l'USS

Maintien de la plainte déposée auprès de l'OIT

➡ Pression internationale sur la Suisse

La campagne « Ça suffit! »

➡ Pression publique en Suisse

Échanges plus poussés avec l'administration fédérale