

CONCLUSIONS MODIFIEES PAR RAPPORT A CELLES PRISES DANS LA
DEMANDE PRINCIPALE EN DATE DU 18 MAI 1990 PAR

M. Claude REYMOND

Demandeur :

Me Martin SCHWARTZ
Me Jacques SCHNEIDER
Me Jean-Bernard WEBER

c/

SA DE LA TRIBUNE DE GENEVE

Défenderesse :

Me Laurent LEVY

*

*

*

*Salut Martin
Voici le seul exemplaire
complet en ma possession.
recomme à moi dès que tu
en auras fait des copies
Bonne nuit Claude*

1990. Vu le mémoire du 18 mai

Vu l'échange d'écritures
avec le Tribunal Fédéral Suisse, notamment la lettre du Juge
délégué du 21 juin 1990.

Principalement :

M. Claude REYMOND réitère ses conclusions principales soit :

M. Claude REYMOND conclut
à la nullité totale du licenciement qui lui a été notifié
le 21 février 1990 (pièce 4); alternativement à la constatation
de cette nullité, au déboutement de toutes les conclusions
contraires ou non concordantes que SATG pourrait prendre à
cet égard et à la condamnation de tous les frais et dépens
à la charge de SATG.

Subsidiairement encore,
et en application subsidiaire de l'art. 337c), al. 3 CO :

Il prend les conclusions
suivantes :

Condamner SA DE LA TRIBUNE
DE GENEVE à une indemnité de Fr. 24'582.--.

Genève, le 29 juin 1990

ÉTUDE DE MM^{ES} SCHWARTZ, DESSIMOZ et WAECHTER
AVOCATS AU BARREAU DE GENÈVE

MARTIN SCHWARTZ
Dr en Droit, Prof. associé
C.C.P. 12-17 572-7
MARIE-FLORE DESSIMOZ
C.C.P. 12-33 183-6
GERSON WAECHTER
C.C.P. 12-47 874-4
CHARLOTTE DUCRET-HOFMANN
Collaboratrice

10, RUE MICHEL-CHAUVEY
1208 GENÈVE

TRIBUNAL FEDERAL SUISSE
Cour Civile

1000 LAUSANNE 14

Genève, le 18 mai 1990/MS/pb

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges au Tribunal Fédéral,

MMes Jacques SCHNEIDER, Martin SCHWARTZ et Jean-Bernard WAEBER avons l'honneur de vous informer de ce que M. Claude REYMOND nous a chargés de ses intérêts dans un litige l'opposant à SA DE LA TRIBUNE DE GENEVE, représentée par Me Laurent LEVY, avocat, 13, quai de l'Ile, case postale 441, 1211 GENEVE 11.

Nous joignons en annexe la procuration de M. Claude REYMOND (pièce 1).

COMPETENCE DU TRIBUNAL FEDERAL

1.

Claude REYMOND et SA de la TRIBUNE DE GENEVE (ci-après SATG) ont signé, en date du 20 mars 1990, sous l'autorité du Conseil d'Etat de la République et Canton de Genève, un accord dont le point un prévoit :

"La SATG et M. Claude REYMOND soumettent au Tribunal Fédéral le litige concernant le licenciement notifié le 21 février 1990 à M. REYMOND."
(pièce 4).

VALEUR LITIGIEUSE

2.

Ainsi qu'il sera exposé plus bas, Claude REYMOND conclut exclusivement à la nullité totale et radicale du congé notifié le 21 février 1990. En d'autres termes, l'art. 41c OJF) doit être complété par l'application de l'art. 36, al. 2 et 5. Le salaire de M. Claude REYMOND étant de Fr. 4'097.-- par mois (pièce 3), l'on dépasse largement la limite de Fr. 20'000.--.

CONCLUSIONS

*voir courrier
du 29/6/90*

3.

Claude REYMOND conclut à la nullité totale du licenciement qui lui a été notifié le 21 février 1990 (pièce 4); alternativement à la constatation de cette nullité, au déboutement de toutes les conclusions contraires ou non concordantes que SATG pourrait prendre à cet égard et à la condamnation de tous les frais et dépens à la charge de SATG.

CONTEXTE DE LA PRESENTE AFFAIRE

4.

Le litige opposant Claude REYMOND, son syndicat, le SLP à SATG et à son syndicat, l'ASAG a largement défrayé la presse et les mass médias (pièce 5). Il y a eu grève, tentative de conciliation devant l'Office de Conciliation Cantonal, devant le Tribunal arbitral instauré par le CCT, puis première tentative devant une délégation du Conseil d'Etat et, finalement, à la suite d'une séance marathon, conciliation devant le Conseil d'Etat ayant statué en séance plénière (sans parler des négociations directes entre parties).

5.

Il s'agit d'une affaire d'une très grande portée sociale et l'objet de la présente demande est de recréer un climat serein et de faire trancher une question de pur droit et de garantir les libertés syndicales.

6.

Cette question, à savoir la nullité du congé, a déjà fait l'objet de nombreuses publications et jurisprudences. La présente affaire constitue cependant un cas tout à fait particulier, puisqu'il ne pose pas le problème de la réintégration du travailleur congédié. Néanmoins, votre jurisprudence sera à cet égard déterminante. Ce sera le lieu de repenser une problématique essentielle au bon fonctionnement des institutions démocratiques suisses, de la politique paritaire en matière de travail et d'évolution du droit suisse vers une meilleure protection des activités syndicales.

7.

Le Conseil d'Etat de la République et Canton de Genève est pleinement conscient de l'importance de cette décision et c'est la raison pour laquelle c'est lui qui a suggéré que l'affaire soit soumise au Tribunal Fédéral, pour avoir une décision qui s'insère dans un souci qu'il a souligné à la fin du procès-verbal d'accord : il "souligne à cette occasion que le maintien de la paix du travail implique notamment le libre accès aux entreprises, la garantie de l'exercice des libertés syndicales et la volonté de négocier".

Par ailleurs, le Conseil d'Etat "réaffirme son attachement au système des conventions collectives à l'élaboration duquel le canton de Genève a largement contribué".

8.

Le Conseil d'Etat n'est pas le seul à accorder de l'importance à cette affaire. En effet, le point 6 de l'accord engage également les partenaires sociaux, le SLP et l'ASAG, par rapport à la décision de votre Haute Autorité.

*

*

*

C'est donc le lieu de reprendre sereinement, maintenant que la bataille politique connaît une accalmie, un débat juridique, et cela de façon exhaustive.

EN FAITS

Les faits qui sont à l'origine de cette affaire sont simples. Le demandeur s'efforcera à les réduire au strict minimum et à en donner un aperçu aussi synthétique que possible.

L'exposé en fait sera subdivisé en trois sections :

- A. Structure organisationnelle de SATG
- B. Les changements d'horaires et les discussions qui ont conduit à la grève
- C. Circonstances du licenciement de Claude REYMOND

A. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE SATG

1.

Les relations de travail dans SATG sont réglées par plusieurs contrats collectifs, des statuts particuliers à SATG ainsi que des accords internes.

2.

SATG est essentiellement une entreprise d'imprimerie, qui compte environ 540 employés. La direction a défini cinq catégories de salariés qui sont soumises, chacune, à un cadre juridique spécifique soit :

Personnel ouvrier : Contrat collectif (pièce 6)

Personnel administratif : Contrat d'entreprise reprenant certains points importants du contrat collectif de travail de l'imprimerie mais de surcroît largement inspiré par les conventions collectives signées par la Société Suisse des Employés de Commerce

Personnel technique : Contrat d'entreprise reprenant des éléments des deux conventions ci-dessus

Cadres et maîtrise : Contrats individuels avec une convention cadre faisant l'objet d'ajustements inspirés essentiellement par le CO

3.

Le personnel de la rédaction est régi par une convention collective d'entreprise spécifique et qui se réfère également à une convention nationale. Il constitue le cinquième groupe.

4.

Le contrat collectif de travail, dont il sera souvent question dans le présent mémoire, lie l'Association Suisse des Arts Graphiques (ASAG), le Syndicat du Livre et du Papier (SLP), et l'Union Suisse des Lythographes (deux syndicats fédérés dans l'USS) ainsi que le syndicat des Arts graphiques, membre, quant à lui, de la Confédération chrétienne des syndicats.

Cet instrument a été prorogé la dernière fois en 1988 pour une période de 6 ans. Il concerne environ 22 000 travailleurs en Suisse.

5.

Dans SATG, on peut estimer à 170 le nombre de travailleurs régis directement par le CCT, qui concerne toutefois indirectement l'ensemble du personnel, en ce sens que certains avantages du CCT ont été étendus à ce dernier.

6.

La direction de SATG a institué en 1973 un système de représentation du personnel couvrant chacune de ces catégories. A l'origine, des séances eurent lieu plusieurs fois par année avec la direction. Depuis 1976, les négociations se sont faites catégorie par catégorie, puis, depuis 1987 (arrivée de M. KOBEL) il n'y a plus eu de séances plénières réunissant toutes les catégories et seuls quelques groupes fonctionnent encore.

7.

En théorie, l'organigramme des représentants du personnel se présente sous forme d'une Commission d'entreprise, formée de cinq sous-commissions, soit :

- a) sous-commission ouvrière (14 délégués)
- b) sous-commission personnel administratif (3 délégués)
- c) sous-commission personnel technique (cette commission profite pratiquement d'un usage organisationnel partiellement commun avec la première) (3 délégués).
- d) sous-commission cadres et maîtrise (3 délégués)
- e) sous-commission rédaction appelée "Société des rédacteurs" (7 délégués).

8.

La sous-commission ouvrière est régie par un statut spécifique dont la dernière version date de 1974-1975, résultat de discussions avec le directeur général de l'époque, M. Gérald SAPEY (pièce 7). L'essentiel de cette version est l'introduction d'un nouveau système de consultation et d'organisation.

En 1981, suite à des diverses difficultés surgies à l'occasion d'une procédure d'élection, l'Office cantonal de conciliation a proposé une nouvelle rédaction des articles topiques, ce qui a conduit à la version actuelle des articles 9 10 et 11.

9.

La sous-commission ouvrière représente les départements ouvriers de l'entreprise, chaque département étant organisé "en giron électoral", représenté par un ou plusieurs délégués. Si on prend les ateliers par ordre d'acheminement du travail, on arrive au résultat suivant :

Pour l'imprimerie :

1. Maquette, photocomposition imprimerie
2. Montage-film, montage photocomposition imprimerie
3. Correction imprimerie et journal
4. Périodiques (hebdomadaires relevant du montage papier)
5. Photoreproduction, scanner
6. Montage copie plaques
7. Presses offset (machines à imprimer à plat)
8. Reliure et finition
9. Expédition labeurs (empaquetage, livraison, etc).

Pour le journal :

10. Photocomposition journal et centre informatique ATEX
11. Mise en page journal et annonces
12. Rotative - deux délégués (impression des produits type journal)
13. Représentante des travailleuses (giron pour les problèmes féminins)

Claude REYMOND est délégué des giron 1 + (plus) 2 et 4 (par défaut de candidat dans ce giron). Il est de surcroît le président de la sous-commission ouvrière.

10.

Au niveau institutionnel, il faut encore mentionner un document intitulé "avantages hors convention du personnel ouvrier de l'exploitation de la société anonyme de la Tribune de Genève" (pièce 8), qui donne divers droits aux ouvriers, notamment en ce qui concerne la consultation et la concertation avant décision par l'employeur.

B. LES CHANGEMENTS D'HORAIRES ET LES
DISCUSSIONS QUI ONT CONDUIT A LA GREVE

11.

La vie genevoise est dominée par deux types de quotidiens. Le premier réunit le Journal de Genève et le Courrier. Il s'agit de journaux d'opinion, d'un volume relativement réduit, exprimant les courants d'idées des partis libéral et démocrate-chrétien, mais contenant de nombreuses informations factuelles ou analyses ponctuelles. Ce sont des journaux qui sont également vendus en cassettes, sur la voie publique, mais qui fonctionnent essentiellement à l'abonnement.

12.

L'autre type de journaux est représenté par La Suisse et la Tribune de Genève au tirage très supérieur. Ces deux quotidiens sont très largement répandus par les cassettes, contiennent une publicité importante ainsi que des pages sportives très développées. Il est évident que, dans ce contexte, il s'agit typiquement de la lecture du genevois qui boit son café et mange son croissant : le premier qui sort a le plus de chances d'être lu.

13.

Depuis fort longtemps déjà, La Suisse est publiée très tôt le matin. Dans la perspective de produire également un journal du matin, SATG a dû réorganiser son travail.

14.

A cette modification s'en ajoutait une autre, la fabrication étant transférée dans de nouveaux locaux et sur un nouveau matériel.

15.

Dès fin 1988, des négociations se sont engagées pour modifier les horaires et les rémunérations, entre direction et sous-commission ouvrière. La discussion ne fut pas toujours facile. En date du 12 décembre 1989, un accord (pièce 9) fut réalisé pour les travailleurs relevant des giron 3, 10, 11, 12 et partiellement le 5.

En revanche, rien n'avait été réglé pour les autres giron (n'étant pas concernés par les modifications évoquées au chiffre 14).

16.

Le 12 février dans la matinée, M. BAETIG (sous-directeur, adjoint à M. DOMENJOZ, directeur d'exploitation), a rassemblé les 11 personnes de l'atelier "périodiques" (giron no 4). Comme ce giron n'avait pas procédé à l'élection d'un représentant, Claude REYMOND, sur la demande des travailleurs en question, a accepté de représenter ce giron 4 en sa qualité de président de la sous-commission ouvrière (cf art. 10, chiffre 5 du statut de la sous-commission ouvrière).

D'emblée, il y eut un incident, M. BEATIG n'autorisant la présence de Claude REYMOND qu'à condition qu'il assure la compensation du temps consacré à ce travail (Témoignage : M. CONVERS)

17.

A l'occasion de cette réunion, M. BAETIG informe les travailleurs présents de la décision prise par la direction de modifier les horaires "parce qu'ils ne correspondent plus aux besoins" et remet aux travailleurs une feuille représentant le nouvel horaire (pièce 10).

Chacune des 11 personnes concernées s'y voit attribuer un horaire spécifique. En fait, ce document reflète des laps de temps relatifs à des opérations concrètes à effectuer et non pas, comme tel, un horaire de travail.

18.

Cette séance fut si mal préparée qu'il n'y avait même pas de photocopies pour tous les présents (témoin : M. BAETIG).

M. BAETIG indique aux travailleurs qu'ils ont un délai au 19 février pour accepter ces horaires (témoin : M. GEOFFRAY).

19.

On remarque, en haut à droite du texte, une mention (difficilement lisible) "choisi par les collaborateurs". En réalité, ce texte n'avait été ni choisi ni proposé par les collaborateurs concernés (témoin : Mme Noémi ARES).

20.

Cette proposition impliquait que la Direction notifierait à chacun des travailleurs concernés un congé-modification avec un engagement de réengagement sur la base de ces nouveaux horaires s'ils n'acceptaient pas à la date indiquée les nouvelles conditions de travail.

*

*

*

Il convient de faire ici une pause "pour l'atmosphère". Dans la petite République genevoise du bout du lac, il n'y a pas de grandes industries fonctionnant sur un modèle quasi militaire. La plupart des entreprises se situent dans la catégorie des PME et, indépendamment du contexte institutionnel créé dans SATG, il existe une tradition de concertation avec les travailleurs, les employeurs préférant en général faire l'économie du personnel d'encadrement, onéreux, au bénéfice d'une concertation continue avec les travailleurs, pour l'exécution des tâches quotidiennes, conscients de ce qu'un tel acte de confiance améliore le climat du travail, l'efficacité de l'entreprise et constitue, finalement, un gain matériel pour tout le monde. Même dans le domaine du bâtiment, la présence du contre-maître est relativement peu visible, ce dernier se bornant très souvent à donner des ordres, le matin, à des équipes d'ouvriers, en laissant à ces derniers le soin de s'organiser à leur guise. Le "caporalisme d'entreprise" est mal vu.

Cette remarque est particulièrement valable dans le domaine de l'imprimerie, les travailleurs dans ce domaine se fondant sur une vieille tradition, cette fois-ci suisse, d'une certaine "aristocratie ouvrière", la plupart des travailleurs devant, par la nature des choses, avoir une formation et une culture élevées, pour assurer les responsabilités qu'on exige d'eux. L'ancien directeur de SATG, M. SAPEY, était un grand promoteur de cette conception du travail, notamment pour corriger certains excès de son prédécesseur, M. NEUENSCHWANDER, autoritaire mais équitable. M. NEUENSCHWANDER avait cependant eu la sagesse d'engager un chef du personnel unanimement respecté en raison de ses qualités humaines et de son profond respect du travailleur.

C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles on ne connaît pas à Genève la tradition française des "bureaux des méthodes", chargés d'imaginer tous les moyens possibles pour extorquer de la plus-value de la part des travailleurs. Dans ce climat culturel, le diktat de la Direction ne pouvait que heurter les travailleurs de SATG, comme cela aurait été le cas dans n'importe quelle autre entreprise.

Mais revenons-en aux faits.

21.

Les travailleurs sont stupéfaits. M. PERROUSE, chef de l'atelier 4 est choqué. Les travailleurs demandent au président de la sous-commission ouvrière, Claude REYMOND, si une telle démarche est bien légale (témoin : M. SENABRE).

22.

Claude REYMOND précise qu'une telle démarche est tout à fait possible : l'employeur peut, s'il veut modifier les conditions de travail, donner congé au travailleur et lui proposer un nouvel emploi pour autant que les conditions de travail en vigueur soient respectées pendant le délai de "congé". L'art. 14.3 des "avantages hors convention" autorise en partie la démarche de M. BAETIG, la consultation préalable ne s'appliquant qu'au changement individuel. En revanche, les changements d'horaires d'atelier ou de groupe doivent faire l'objet d'une négociation avec la sous-commission ouvrière, conformément à l'art. 7 des statuts de cette dernière et l'art. 29.1 de la CCT (témoin : M. GUEUDELLOT).

23.

Claude REYMOND demande un délai pour permettre aux ouvriers de discuter de manière indépendante ce qui est accepté.

24.

Il faut à cet égard signaler que le changement d'horaires et de statuts imposé entraînerait la suppression de la pause d'une demie heure payée par jour, l'indemnité de repas de Fr. 3,50 et la modification des suppléments pour heures supplémentaires qui serait passée de 65 % à 40 % par heure. Or, ce régime était en vigueur depuis fort longtemps déjà (une vingtaine d'années). La perte financière résultant de cette modification a été estimée à Fr. 300.-- par mois, ce qui a été admis (témoin : M. DALIBARD).

D'ailleurs, dans sa lettre du 11 mars 1990 (pièce 11), l'ASAG a proposé d'intervenir auprès de SATG pour que la compensation financière du changement d'horaires soit assurée aux travailleurs.

25.

Les travailleurs décident de soumettre à SATG deux questions afin de savoir comment se déterminer. Sur proposition de Claude REYMOND, ils élisent un délégué pour leur giron (4) en la personne de Mme Noémi ARES. Une lettre, datée du 13 février (pièce 12) a été signée par tous les collègues présents à cette séance et envoyée à la SATG.

26.

D'après les déclarations de la direction elle-même (témoin : Mme DOMENJOZ), le Département 4 a réalisé 1'100 heures supplémentaires en 1989 et 3 personnes ayant quitté l'entreprise n'ont pas été remplacées. De surcroît, la production du nombre de pages s'est augmentée de plus de 1 200 pages en une année, soit un tiers. Enfin, deux périodiques supplémentaires doivent être fabriqués.

27.

En cours de semaine, des représentants de la direction informèrent les travailleurs de l'équipe du matin de la mise en page journal (atelier 11) que les modifications d'horaires et de rétributions envisagées pour les périodiques les concerneraient à court terme (témoins : M. Jean GOUYON).

28.

En date du 16 février (pièce 13), la direction répond à la lettre de la sous-commission ouvrière. Ce document contient le passage suivant :

"Amélioration du contrôle des fiches de travail, afin d'éliminer la possibilité de s'attribuer indûment des surcharges ou autres avantages"

Et, plus loin

"Pour terminer, sachez qu'il n'est pas dans nos intentions d'accorder des compensations pour des avantages indûment acquis et que nous comptons sur une mise en application des nouveaux horaires dès le 19 février prochain".

29.

Sur ce ton offensant, la direction a en réalité fait allusion à l'indemnité de repas, de pause et aux heures, régulières, rémunérées au titre d'heures supplémentaires au tarif de + 65%. En fait, la SATG voulait ainsi obtenir, pour le même salaire, deux heures et demie de travail de plus par semaine, ce qui a d'ailleurs été admis par SATG (témoin : M. GENTIAL).

30.

Cette lettre, véritablement injurieuse et maladroite dans le contexte déjà tendu, a provoqué une note manuscrite des travailleurs concernés (pièce 14).

L'essentiel de ce message consiste dans le refus des heures supplémentaires "préprogrammées" et dans l'exigence d'un retour au système normal, soit des heures supplémentaires demandées et compatibles avec les exigences de la bonne foi. En d'autres termes, les travailleurs refusent ainsi de fournir des heures supplémentaires spontanément mais uniquement sur demande.

31.

Le 20 février, vers 15h.20, M. BAETIG demande aux ouvriers de l'atelier montage-film (atelier no 2) d'assurer des heures supplémentaires dans l'atelier "périodiques" (atelier 4) pour terminer la fabrication de "Jeudi sports et loisirs" (témoin : M. Roland JAYET). Les travailleurs terminent leur horaire à 15h.30 et aucun d'entre eux ne pouvaient se libérer à l'improviste. De surcroît, les travailleurs en question s'occupaient de travaux effectués en film alors que l'atelier "périodiques" travaille le papier.

Les travailleurs refusent dès lors cette demande d'heures supplémentaires formulée in extremis.

32.

Le 21 février à 7h.15, Mme ARES signale au président de la sous-commission ouvrière qu'elle avait reçu un avis l'invitant à retirer un recommandé. Elle est allée le chercher dès que la poste fut ouverte et en prit connaissance avec Claude REYMOND, vers 9h.15.

33.

Il s'agissait d'un avertissement (pièce 15).

Sur proposition de Claude REYMOND, Mme ARES a demandé à M. KOBEL, directeur, une entrevue. En effet, elle avait prévenu M. PERROUSE, soit son supérieur hiérarchique, et le client concerné plus d'une semaine à l'avance qu'elle ne pourrait pas effectuer d'heures supplémentaires le vendredi 16 février. Le client en question avait d'ailleurs accepté la proposition d'avancer la remise de la copie afin que le travail puisse s'effectuer dans de bonnes conditions (témoin : M. PERROUSE). M. KOBEL a dit être au courant de la lettre et de l'affaire, a refusé de recevoir Mme ARES et l'a renvoyée aux signataires de cette lettre d'avertissement (témoin : M. KOBEL).

34.

A 9h.15, Mme ARES demande à Claude REYMOND de l'accompagner chez M. DOMENJOZ. Ils sont reçus par M. DALIBARD qui les informe que SATG avait envoyé deux lettres d'avertissement le 19 mars et six lettres d'avertissement le 20 mars et que la direction n'accepterait pas que les travailleurs refusent de faire des heures supplémentaires. Elle indiqua :

"Les prochaines lettres d'avertissement sont déjà prêtes et la troisième et dernière lettre sera une lettre de licenciement avec effet immédiat."

(témoin : M. DOMENJOZ).

35.

Mme ARES s'est expliquée. Claude REYMOND rappelle l'obligation de l'employeur de notifier les modifications des conditions de travail à la sous-commission ouvrière. De surcroît, avant d'envoyer un avertissement, il fallait convoquer la personne concernée et l'entendre, selon l'art. 1, des "avantages hors convention". Ces diverses procédures n'ayant pas été respectées, Claude REYMOND demande que la direction suspende les avertissements et en rediscute calmement.

36.

La direction a prétendu que l'attitude des travailleurs lui faisait perdre des clients, que des emplois pourraient être supprimés, que les huit lettres d'avertissement seraient maintenues et que la sous-commission ouvrière avait un délai de deux jours pour faire une proposition d'horaires.

*

*

*

N'importe quel profane ou n'importe quelle personne étrangère à cette aventure ne peut que constater une escalade inutile de la part de la direction de SATG. La proposition de Claude REYMOND, d'une espèce de trêve pour réfléchir et discuter dans le calme, reflète la sagesse même : on en n'était vraiment pas à un jour près !

Face à un employeur qui, visiblement, s'emportait, le calme de Claude REYMOND aurait permis de trouver une solution avantageuse pour SATG elle-même. L'attitude de l'employeur est incompréhensible.

37.

Ainsi que c'était son devoir, Claude REYMOND a donc indiqué à l'employeur que ses décisions allaient sans doute provoquer des tensions et demanda la possibilité de réunir le personnel pour l'informer de la situation. M. DOMENJOZ refusa ce droit prescrit par le contrat collectif à l'art. 30 et par les statuts de la sous-commission ouvrière à l'art. 4.

38.

Ce qui fatalement devait se produire s'est produit. Lorsque les deux délégués, soit Mme ARES et Claude REYMOND remontent au 4ème étage, vers 10h.10, ils constatent que le personnel de l'atelier 11 est en effervescence, le personnel de l'atelier 4 en pleine discussion avec celui des ateliers 1, 2 et 3. Plus personne ne travaillait (témoin : M. GEOFFRAY).

39.

En effet, des travailleurs ont reçu des appels téléphoniques de leurs épouses qui leur ont indiqué le contenu des lettres d'avertissement. De surcroît, l'atelier des "périodiques" (4) ne voyant pas revenir leur délégué, Mme ARES, ont commencé à s'inquiéter, à discuter et à s'agiter (témoin : M. FISCO).

40.

Claude REYMOND, en présence de toutes ces personnes rassemblées un peu par hasard et dans le désordre, leur indique que la direction a refusé l'autorisation de tenir une assemblée. Cette déclaration provoqua un tollé et des exclamations : "on en a ras-le-bol", "des lettres d'avertissement sont de la provocation", etc. Le personnel exigea une information immédiate et complète sur le contenu de l'entrevue dont sortaient Claude REYMOND et Mme ARES.

41.

L'information a été communiquée et les travailleurs exigèrent de la sous-commission ouvrière qu'elle demande à la direction le retrait des sanctions (témoin : Mme Christine BORDAT).

42.

De surcroît, le personnel présent se déclare en assemblée de protestation et décide d'aller chercher les collègues des autres ateliers (témoin : Mme ARES).

43.

A 10h.35, MM. CAPT et REY (sous-directeurs) sont venus notifier au personnel un ordre de reprise du travail. Claude REYMOND a saisi cette occasion pour les informer de ce que le personnel du 4ème étage était réuni en assemblée de protestation et demandait le retrait des lettres d'avertissement.

44.

De surcroît, Claude REYMOND a eu la sagesse d'insister sur une réponse rapide pour éviter que le mouvement de protestation ne touche l'ensemble de l'entreprise (témoin : M. DENTINGER).

45.

A 11h.00, la direction ne s'était pas manifestée et les délégués du personnel se sont rendus dans tous les départements pour demander aux ouvriers de rejoindre l'assemblée de protestation du 4ème étage. Le personnel ainsi réuni décide de communiquer à la direction que si elle ne donnait pas une réponse rapide et satisfaisante, les syndicats et le public seraient informés dès 12h.00.

46.

A 11h.45, la direction invite une délégation. Cette dernière était composée de Mme ARES, de MM. COSTANZO, GRIFONI, Claude REYMOND, délégués, et complétée par un certain nombre d'ouvriers, soit MM. GEOFFRAY, GEUDELLOT, GENTIAL, JAYET, SOUDRAIN.

47.

La discussion a duré jusqu'à 13h.20. De nouveau, Claude REYMOND a suggéré une négociation de la modification des horaires, comme cela avait été fait auparavant pour la fabrication du journal et entériné dans l'accord du 16 décembre 1989 (témoin : M. SOUDRAIN).

48.

Réponse de la direction : la machine est lancée, une plainte pour violation de la paix du travail a été déposée par l'ASAG auprès du SLP central, Berne et, "de toute façon, l'entreprise gagne plus d'argent quand les ouvriers sont en grève que lorsqu'ils travaillent, puisque l'entreprise est couverte par une assurance et qu'elle peut tenir ses positions" (témoin : M. GRIFONI).

49.

Claude REYMOND suggère alors à la direction la suspension des lettres d'avertissement et la saisine du Tribunal Arbitral devant apprécier la prétendue mesure de combat représentée par le refus des heures supplémentaires et les lettres d'avertissement des 19 et 20 février (témoin : M. GRIFONI).

50.

Il attire de surcroît l'attention de la direction sur le fait que l'assemblée de protestation était une réaction spontanée aux huit avertissements que la direction avait envoyés les 19 et 20 février. Il propose de s'en tenir à cette trêve (témoin : M. COSTANZO).

51.

M. DOMENJOZ campe sur ses positions et charge Claude REYMOND de communiquer ceci aux travailleurs :

"Je ne peux que constater que la paix du travail a été rompue. Pour le bien de tous, nous formulons la proposition suivantes :

a) reprise du travail immédiatement
b) les lettres d'avertissements sont laissées de côté. Nous recevons chaque personne ayant reçu une lettre d'avertissement pour étudier la validité cas par cas, elle peut se faire accompagner par un délégué de la sous-commission ouvrière.

c) Nous sommes prêts à vous entendre sur une proposition d'horaire, une rencontre peut avoir lieu dès que possible".

(pièce 16)

52.

Dans l'entre-temps, les travailleurs prennent connaissance de plusieurs lettres d'avertissement qui ont été envoyées à huit d'entre eux (pièce 15). Stupeur : il s'agit d'une lettre type dans laquelle on reproche à chacun la même chose, pour le même jour, alors que certains n'ont pas refusé d'effectuer les heures supplémentaires le vendredi pour le "Journal de l'Emploi", que d'autres ont refusé d'en faire le mardi pour le "Jeudi Sport", etc. Les travailleurs en déduisent en toute logique que la direction a décidé une mesure de mise au pas, qu'elle frappe unilatéralement et sans distinction.

53.

Le personnel présent à 13h.30 entend la proposition de la direction. Cette dernière est rejetée à l'unanimité moins une voix, pour les raisons suivantes :

"L'assemblée décide de poursuivre sa protestation parce que :

a) La direction ne lève pas les 8 lettres d'avertissements

b) La direction ne reconnaît pas l'obligation contractuelle de discuter avec la sous-commission ouvrière des problèmes avant de menacer les travailleurs de congé

c) La direction ne veut pas admettre que les problèmes d'interprétation soient tranchés par d'autres instances et qu'entre-temps la direction s'abstienne de toute mesure de pression"(pièce 17).

54.

L'assemblée décide de mettre à exécution, dès 14h.00, les dispositions suivantes :

- Faire une conférence de presse et informer les syndicats
- S'adresser au Conseil d'Etat afin qu'il désigne un ombudsman pour venir enregistrer les positions des parties et les soumettre d'autorité à un tribunal
- Maintenir le contact permanent avec tous les travailleurs afin de pouvoir assurer le travail en cas d'accord avec la direction
- Créer et suspendre au bâtiment une banderolle en vue de l'arrivée de la télévision.

55.

Le fait de s'adresser au Conseil d'Etat s'explique parce que, en 1987, lorsque SATG annonça sa décision de transférer l'impression du journal au centre d'impression de Bussigny, le Conseiller d'Etat Robert DUCRET était intervenu et avait apporté une aide précieuse aux travailleurs (témoin : M. TIREFORT).

56.

Vers 14h.15, après avoir recherché les numéros de téléphone, Claude REYMOND se met en relation avec le Conseil d'Etat de Genève en se présentant comme président de la sous-commission ouvrière de la SATG et président de la section genevoise du syndicat du livre et du papier. Il demande à parler avec un Conseiller d'Etat (témoin : M. DUCROT).

57.

Une secrétaire lui indique que les Conseillers étaient en séance. Claude REYMOND demande une personnalité de remplacement. La secrétaire répond que seul le Chancelier peut le faire mais qu'il siège avec le Conseil d'Etat. Claude REYMOND explique alors l'urgence de sa démarche : il cherche un médiateur ou un ombudsman pour permettre le démarrage le plus rapide possible du travail et demande qu'un magistrat vienne sur place pour constater les faits et provoquer une trêve. Il y a urgence, notamment en raison de la publication des journaux (témoin : M. DUCROT).

58.

La secrétaire demande à l'huissier du Conseil d'Etat s'il est possible de déranger un Conseiller d'Etat. Revenant au téléphone, elle indique que ce n'était pas possible avant 17h.00 et, sur l'insistance de Claude REYMOND elle lui indique le numéro de téléphone d'un fonctionnaire, qui renvoie Claude REYMOND à M. BEAUSIRE.

59.

Claude REYMOND téléphone à M. BEAUSIRE, auquel il explique le but de sa démarche. M. BEAUSIRE prend note de la demande des ouvriers en indiquant toutefois qu'il n'était "qu'un petit fonctionnaire sans beaucoup de pouvoirs mais qu'il va tenter de faire quelque chose".

Claude REYMOND lui indique que les travailleurs resteront sur place en attendant un signe ou une communication de la part du Conseil d'Etat. M. BEAUSIRE prend note du téléphone de la permanence de la sous-commission ouvrière.

60.

Claude REYMOND fait rapport à l'assemblée. Dans l'entre-temps, un délégué syndical, M. DESBORDES, a été contacté par le secrétaire central du SLP, M. HIESTAND, qui est à Zurich. Ce dernier aurait signalé le caractère illicite du débrayage (témoin : MM. DESBORDES et HIESTAND, voir également note de M. HIESTAND, pièce 17 bis). M. HIESTAND, en conséquence, aurait demandé aux travailleurs de reprendre leur travail.

61.

L'assemblée refuse en disant qu'elle est une assemblée de protestation, que les travailleurs ne sont pas en grève et qu'ils veulent simplement être entendus par la direction.

62.

Un piquet de téléphone est organisé ainsi qu'une délégation pour une conférence de presse.

63..

Vers 15h.00, MM. DOMENJOZ et DALIBARD, accompagnés d'une tierce personne inconnue, font irruption dans l'assemblée et intiment l'ordre de reprendre le travail. (témoin : M. DALIBARD).

Vers 17h.00, l'assemblée est informée de ce que les comités genevois du SLP et de l'Union Suisse des Lithographes se réuniront à partir de 17h.30. Claude REYMOND y envoie une délégation mais reste sur place, à la demande de ses collègues, pour proposer des solutions pour le cas où des nouvelles parviendraient du Conseil d'Etat.

64.

Vers 17h.50, sans nouvelles de M. BEAUSIRE, Claude REYMOND appelle chaque Conseiller d'Etat l'un après l'autre. En plus de la difficulté de trouver les numéros, le standard général ne répond plus.

65.

Vers 18h.45, la secrétaire de M. GROBET répond à l'appel de Claude REYMOND et lui indique que son président venait de rentrer à la maison. Claude REYMOND lui explique le sens de sa démarche et demande s'il peut téléphoner au domicile privé. La secrétaire répond positivement, mais Claude REYMOND ne parvient pas à atteindre le président GROBET à son domicile (témoin : M. ANTOINE).

66.

Vers 20h.30, MM. DOMENJOZ et DALIBARD viennent communiquer au personnel qu'ils ont reçu une lettre de PUBLICITAS et demandent à Claude REYMOND de la signer. Ce dernier appose sa signature sur l'enveloppe avec la mention de l'heure "20h.35" (témoin : M. DOMENJOZ).

67.

Les travailleurs interpellent derechef la direction en annonçant qu'ils mettent un terme à leur assemblée de protestation si la direction retire les 8 avertissements. La direction refuse (témoin : M. PITTET).

68.

Claude REYMOND informe la direction que tous les travailleurs sont restés au complet pour pouvoir assurer le travail en cas d'accord. M. DOMENJOZ déclare qu'il ne changera pas d'idée (témoin : M. PITTET).

69.

A 22h.00, les travailleurs sont informés du fait que les comités syndicaux ont convoqué un comité de soutien et une manifestation devant l'entreprise pour le 22 février à 12h.00. (témoin : M. DESBORDES).

A 23h.00, les travailleurs suspendent l'assemblée de protestation. Chaque travailleur est invité à remplir sa fiche de travail journalière avec la mention "assemblée de protestation" et le nombre d'heures non travaillées. Tous les travailleurs sont invités à revenir le lendemain matin à 6h.00 pour entrer ensemble dans l'usine et tenir une assemblée de protestation à 8h.00 au 4ème étage.

Vers 23h.00, apparemment tous les travailleurs ont quitté l'entreprise.

70.

Le lendemain, 22 février, le personnel est réuni devant l'entreprise dès 5h.30. Vers 6h.00 du matin, M. DALIBARD fait coller sur les portes d'entrée un placard indiquant que les personnes qui veulent travailler peuvent rentrer !

Il y a des agents de SECURITAS derrière les portes.

71.

Vers 6h.30 les travailleurs apprennent qu'ils peuvent entrer sans signer une déclaration mais en s'annonçant, et apprennent, en même temps, que des lettres d'avertissement ont été envoyées (témoin : M. FISCO). La nervosité reprend

72.

A 6h.45, Claude REYMOND explique à des apprentis qu'ils doivent reprendre leur travail.

73.

A peu près en même temps, arrive un facteur qui sort quelques lettres de sa sacoche. Claude REYMOND le salue et bavarde avec lui. On voit dans la main du facteur quelques enveloppes à l'en-tête de la Tribune de Genève. A travers la lettre on peut lire un nom, c'est un membre du personnel, présent. Le postier lui donne sa lettre. Plusieurs autres travailleurs entrent ainsi en possession de ce courrier (témoin : Mme ARES). Il s'agit de lettres d'avertissement (pièce 18).

74.

A 6h.59, MM. BAETIG et DYON arrivent. Claude REYMOND leur ouvre la porte et invite le personnel à rentrer derrière eux. Une bousculade s'en suit où l'on voit ces deux personnes tenter de repousser les ouvriers, le concierge donnait des coups de pied et les SECURITAS faisaient bloc. Toutefois, sous la pression des quelque 80 personnes présentes, le barrage cède.

75.

Vers 8h.00 du matin, il y a déjà 80 travailleurs dans l'atelier mise en page-journal (atelier no 11), lieu de l'assemblée. Les délégués de la sous-commission ouvrière présentent les documents élaborés par les syndicats (pièce 19).

76.

A 8h.05, l'assemblée est ouverte par Claude REYMOND. Il lit la lettre de PUBLICITAS (pièce 20). Il fait rapport sur la soirée précédente et mentionne que les travailleurs des rotatives ont refusé de se solidariser, du fait que, antérieurement, les autres travailleurs se seraient désolidarisés d'eux (témoin : M. PITTET).

77.

Claude REYMOND annonce que le principal point de l'ordre du jour est celui de la reprise du travail ou de la continuation de l'assemblée de protestation (témoin : M. HEURTEBISE).

78.

Claude REYMOND explique l'absence de succès de sa démarche auprès du Conseil d'Etat, les hésitations des instances syndicales et conseille la reprise du travail pour éviter un clivage entre travailleurs. Il rappelle que, la veille, il avait essayé de faire comprendre à la direction que l'assemblée de protestation n'était qu'une riposte donnée aux huit avertissements. Il invite formellement l'assemblée à reprendre son travail, sans aucune condition, puisqu'il ne s'agit que d'une assemblée de protestation (témoin : M. DENTINGER).

Par ailleurs, la sous-commission ouvrière devra saisir les instances arbitrales.

79.

M. GRIFONI soutient cette proposition et les autres délégués de la sous-commission ouvrière s'y opposent (témoins : MM. COSTANZO et GRIFONI; Mme ARES).

La discussion se poursuit pendant une heure. Quelqu'un intervient pour dire qu'on doit reprendre le travail mais faire la grève des heures supplémentaires. Claude REYMOND explique notamment que les heures supplémentaires doivent être faites dans un esprit de bonne foi et qu'il ne s'agit pas d'une mesure de combat car elles placent isolément chaque travailleur devant le risque d'un refus individuel (témoins : M. COSTANZO, Mme ARES et Mme BORDAT).

80.

Alors que les travailleurs étaient en pleine discussion, M. DALIBARD téléphone pour demander si les travailleurs acceptent de fabriquer la Feuille Officielle. Le président fait répondre qu'on doit attendre la décision de l'assemblée (témoin : MM. COSTANZO et DESBORDES; Mme ARES).

81.

A 9 heures, enfin, le vote sur la reprise du travail est proposé. Les questions fusent toutefois. Claude Reymond explique qu'il faut parfois savoir reculer pour avancer à la prochaine occasion. Il estime que la sous-commission ouvrière a toujours fait preuve de cohérence et se prononce derechef pour la reprise du travail et une réunion avec la Direction (témoin : M. AVENEL). Il rappelle qu'une manifestation est prévue à 12 heures côté rue du Stand et qu'il faut qu'il y ait du monde pour expliquer la situation. Il indique de surcroît qu'après le vote, selon l'issue de ce dernier, on ne pourrait plus se considérer en état de "assemblée de protestation" mais en état de grève (témoin : M. HEURTEBISE).

82.

A 9h.15 deux objets sont mis en votation :

1. L'assemblée de protestation se termine sans condition à 9h.30, la sous-commission ouvrière fait trancher par les Tribunaux les litiges. Si l'employeur persiste dans son attitude offensive, la sous-commission ouvrière est mandatée pour exercer et organiser les mesures de lutte défensives.

2. On continue le mouvement et on discute des modalités de la poursuite du mouvement.

83.

45 voix se prononcent
pour la reprise du travail
29 voix se prononcent
pour la poursuite du mouvement (témoin : M. COSTANZO).

84.

L'assemblée est dès lors interrompue, tout le monde étant convoqué pour midi dans la cour.

85.

A 9h.25 Claude Reymond appelle M. Dalibard pour lui communiquer que
- Le personnel reprend le travail sans conditions
- Chacun sera à son poste à 9h.30
- La sous-commission ouvrière demande une réunion immédiate pour faire le point.

86.

Visiblement étonné, M. Dalibard dit qu'il rappellera.

87.

Claude REYMOND retourne à sa place de travail. Ces collègues lui reprochent son attitude : pourquoi avoir proposé de reprendre le travail sans avoir rien obtenu ? (témoin : M. NARDOZ).

88.

A 9h.40, la Télévision téléphone pour savoir où on en est. Claude REYMOND répond que tout le monde a repris le travail sans conditions, et qu'une entrevue devrait avoir lieu avec la Direction le plus rapidement possible, probablement dans la matinée même, mais que la manifestation était maintenue pour 12 heures, avec une conférence de presse à 17h.00 (témoin : M. NARDOZ).

C. CIRCONSTANCES DU LICENCIEMENT DE CLAUDE REYMOND

89.

A 9h45, téléphone de la Radio avec la même discussion et la même réponse. L'interlocuteur de la Radio dit cependant à Claude Reymond qu'il serait licencié. Claude REYMOND répond que cela l'étonnerait puisqu'on a pu lire ce matin dans la Tribune qu'il a été envoyé des avertissements.

90.

A 9h.50, M. Garin, le chef du groupe de la mise en page, vient dans un état d'agitation extrême dire à Claude Reymond qu'il a entendu dire que Claude Reymond avait été licencié (témoin : M. GARIN).

91.

A 10h.15, Mme Véronique FERRERA prend le téléphone interne 530 et demande M. Claude REYMOND. Au bout du fil répond la compagne de Claude REYMOND, Mme Michèle BONJOUR. Elle lui annonce avoir reçu à 8h.16 une lettre recommandée dans laquelle la Direction annonce son licenciement avec effet immédiat. Claude REYMOND ne peut pas entendre la lecture de la lettre car on l'appelle au même moment de l'autre côté de l'atelier et, de toute façon, cela lui semble impossible, la Tribune n'ayant envoyé que des avertissements (témoin : Mme Véronique FERRERA, Mme Michèle BONJOUR).

92.

A 10h.30, la Direction convoque le Bureau de la sous-commission ouvrière chez M. DOMENJOZ. S'y rend, entre autres, Claude REYMOND.

Claude REYMOND explique la reprise du travail sans conditions. M. COSTANZO demande que la Direction paye les heures d'assemblée de protestation (témoin : M. COSTANZO).

93.

La Direction convient avec la sous-commission ouvrière d'une rencontre prévue le 27 février et d'aborder l'ordre du jour présenté déjà auparavant par la sous-commission ouvrière. Il est entendu qu'à cette occasion la SA TG donnerait une information complète sur les objectifs poursuivis par l'entreprise et qu'ensuite elle discuterait les propositions faites par les travailleurs (témoin : Mme ARES).

94.

A la fin de l'entrevue, Claude REYMOND demande si les bruits prétendant qu'il a été licencié avec effet immédiat sont fondés. M. DOMENJOZ explique que la veille à 20h.00, une telle décision a effectivement été prise du fait que "la SA TG a su que Claude REYMOND avait téléphoné à la Chancellerie pour l'informer que la FAO ne paraîtrait pas". Les délégués présents expliquent que Claude REYMOND avait téléphoné au Secrétariat du Conseil d'Etat pour obtenir un médiateur, et cela en exécution d'un mandat qui lui avait été donné par l'Assemblée. Claude REYMOND explique, quant à lui, qu'il n'a fait aucune menace mais qu'au contraire il est intervenu dans le but de trouver une solution pacifique et mettre un terme au conflit (témoin : Mme ARES).

95.

Claude REYMOND demande si la Direction a l'intention de maintenir sa décision vu les circonstances dans lesquelles les parties se retrouvent, à savoir une reprise du travail sans conditions, et une date fixée pour une réunion avec un ordre du jour précis (témoins : Mme ARES, M. VERDU).

96.

Les représentants de la Direction déclarent qu'ils ne peuvent pas répondre en l'état et doivent consulter leurs collègues.

97.

Claude REYMOND indique cependant qu'il doit recevoir une réponse très rapidement avant midi, en raison de la manifestation et qu'il ne peut pas ne pas répondre aux interrogations qui lui sont adressées tant par la Télévision que la Radio, déjà alertée de ce licenciement. Les représentants de la Direction déclarent qu'ils vont immédiatement réfléchir à cette question et communiquer leur décision.

98.

Lors du retour des délégués dans leurs départements vers 11h.00, une agitation extrême est perceptible. On entend des propos tels que "on a arrêté tout de suite", "alors là, c'est pour ta tête, tu vois qu'on aurait pas dû reprendre le travail", etc. Claude REYMOND explique cependant que la Direction n'a pas confirmé le licenciement donné la veille, qu'elle va y réfléchir et qu'il n'y a pas lieu d'arrêter le travail car un retour à une situation normale semble possible (témoins : MM. NARDOZ et FERRERA).

99.

De retour dans son atelier, Claude Reymond demande à son chef s'il peut déplacer la pause habituellement prise de 12h.30 à 13h.00 d'une demie heure, de façon à pouvoir répondre aux journalistes. Sa demande est acceptée (témoin : M. BOVET).

100.

A midi, Claude REYMOND se dirige vers l'ascenseur. Il arrive dans la cour vers 12h.07. Là, une journaliste de la Radio lui demande d'accepter de passer en direct sur l'antenne, à 12h.25. Claude Reymond accepte mais indique qu'il attend une réponse de la Direction et qu'il ne pourra pas dire grand'chose. C'est à ce moment que la journaliste lui explique qu'elle sort du bureau de M. Kobel, qui lui aurait accordé une entrevue et qu'il aurait confirmé le licenciement (témoin : Mme Germaine MULLER).

101.

On imagine dès lors facilement la réaction de Claude REYMOND : il se rend immédiatement auprès du Directeur, tout en demandant à la journaliste de ne pas faire état de cette information avant qu'il sorte du bureau du Directeur (témoïn : Mme Germaine MULLER).

102.

Le concierge téléphone à M. Kobel, indiquant la demande d'entrevue de Claude REYMOND. On attend quatre à six minutes le rappel de la secrétaire. Pendant ce temps, les gens se massent devant l'entreprise, on reconnaît des membres des syndicats et des ouvriers d'autres entreprises. On remarque également des photographes (témoïn : M. Michel SCHWERI).

103.

M. Kobel reçoit Claude REYMOND. Question de Claude Reymond :

"Comment est-il possible que j'apprenne mon licenciement par une journaliste alors que MM. DOMENJOZ et DALIBARD m'ont dit qu'il fallait discuter avec vous et attendre une réponse".

Réponse de M. Kobel :

"Nous avons pris la décision de vous licencier parce que vous n'avez pas demandé aux ouvriers de reprendre le travail comme le syndicat l'exigeait de vous.

Par ailleurs vous vous êtes permis d'appeler un client, la FAO, pour lui dire que son journal ne paraîtrait pas".

104.

Claude Reymond informe M. Kobel que depuis le début du matin, il a tout entrepris pour faire reprendre le travail. Il indique qu'à 11h.00 les ouvriers voulaient de nouveau s'arrêter mais qu'il s'y ait opposé parce que selon lui, il y avait peu de chances que le licenciement soit maintenu.

105.

Paradoxalement, M. Kobel a maintenu sa décision. Claude Reymond rappelle à M. Kobel que ce serait une grave erreur de licencier un militant syndical alors que celui-ci a permis la reprise du travail sans conditions. Claude Reymond rappelle de surcroît la séance prévue pour le 27 février qui devrait traiter de la question des modifications d'horaires.

106.

Réponse de M. Kobel :

"Qui vous a dit que nous allions négocier ? Ce que nous vous avons dit, c'est "faire des propositions que la Direction étudierait".

Claude Reymond réplique que :

"Ce n'est pas ce que la sous-Commission ouvrière a pu comprendre et de toute façon qu'il ne sera guère possible de convenir de modifications sous une telle pression."

Réponse de M. Kobel :

"On ne vous fait plus confiance, pour vous c'est terminé".

107.

Claude Reymond, pressé, parce qu'on l'attend à l'extérieur, demande ce qu'il doit dire aux journalistes. M. Kobel confirme sa décision de licenciement. Claude Reymond sort du bureau de M. Kobel. Quelques minutes plus tard, Claude Reymond passe sur l'antenne après avoir entendu les déclarations pré-enregistrées de M. Kobel et voit déjà les membres des comités des sections discuter, puis ordonner aux travailleurs présents de retourner dans l'entreprise pour faire arrêter le travail. Il était 12h.45.

108.

La grève a duré du 22 février au 20 mars. L'accord, signé devant le Conseil d'Etat le 20 mars, l'aurait pu être le lendemain du début de la grève. C'est cela la mentalité de SATG. Il faut s'en accommoder !

CONCLUSIONS SUR LES FAITS

SATG s'est par la suite rendue compte de ce que, effectivement, Claude Reymond était intervenu pour calmer les esprits, essayer de trouver des accords, éviter les tensions et négocier. Elle s'est aussi rendue compte de ce que c'est grâce à son influence que le travail a pu être repris. Le grief relatif à l'interruption de travail a été abandonné par SATG qui se raccroche au seul grief du célèbre téléphone au Conseil d'Etat (pièce 21). Or, le Conseil d'Etat a longuement entendu M. Beausire, qui a formellement démenti que Claude Reymond aurait exercé une quelconque pression, menace, etc. concernant la FAO. Cela a été communiqué à SATG, qui persévère cependant contre vents et marées, allant jusqu'à notifier un licenciement collectif avec effet immédiat (pièce 22), dans lequel, comble de cocasserie, SATG insiste derechef sur ce célèbre coup de téléphone au Conseil d'Etat. Faudra-t-il vraiment faire entendre M. Beausire pour faire comprendre à SATG qu'elle porte l'exclusive responsabilité des événements qui ont agité Genève pour finir enfin par un protocole d'accord ?

Le bon sens, l'intelligence, un certain sens du commerce, voire simplement un certain goût pour l'honnêteté ne devraient-ils pas inciter la Tribune de Genève à revenir sur Terre et à reconnaître qu'à la suite d'un enchaînement malencontreux de circonstances et de négligences de la part de ses cadres, elle s'est mise dans son tort ?

Peut-être qu'en lisant les pages qui suivront, une certaine sagesse pourra se faire entendre.

Dans cette perspective d'apaisement, Claude REYMOND n'entend, en l'état, pas faire entendre M. BEAUSIRE mais se le réserve comme témoin, au vu des explications qui lui seront fournies par la partie adverse.

EN DROIT

PREAMBULE

L'accord du 20 mars 1990 couvre de nombreux problèmes qui ne sont pas directement liés à la présente affaire. Il reflète le résultat de négociations dans lesquelles certaines concessions, sur certains points, ont été opérées en échange d'autres concessions, sur d'autres points. Les points de vue, concernant le licenciement de Claude REYMOND, étaient notamment très éloignés, le SLP et Claude REYMOND demandant la suppression pure et simple du congé, chose qui paraissait très aisée puisqu'elle avait été admise pour tous les autres grévistes qui se trouvaient dans une situation identique à celle de Claude REYMOND, SATG proposant au contraire que la validité et les conséquences du congé soient soumises à une instance judiciaire. Vu la difficulté qui en résultait en raison de la jurisprudence apparemment constante du Tribunal Fédéral concernant l'effet du constat de l'absence de justes motifs, les parties sont convenues d'une solution intermédiaire, le maintien de Claude REYMOND dans l'entreprise ne pouvant pas être invoquée quant à la justification du licenciement. Le problème de la réintégration, en tant que tel, ne se pose dès lors pas.

La présente étude sera examinée sous les angles suivants :

- A. Les motifs du congé
- B. Les travaux parlementaires ayant conduit à la novelle du 18 mars 1988
- C. L'évolution du droit international en matière de protection des hommes de confiance
- D. L'évolution du droit étranger en matière de consultation dans le cadre de la gestion courante des entreprises
- E. Analyse juridique du congé donné à Claude REYMOND et ses conséquences
- F. Conséquences du congé donné en violation des dispositions légales, contractuelles et générales de l'ordre juridique fondamental suisse

*

*

*

Les titres B, C et D répondent
à deux interrogations :

- Les travaux parlementaires ont-ils vraiment de façon univoque fermé toutes les portes à l'application de l'art. 2, al. 2 CCS ?
- L'application de l'art. 2, al. 2 CCS au contrat de travail serait-elle une solution exorbitante à la culture juridique dont la Suisse fait partie ?

A. LES MOTIFS DU CONGE

I.

Le chiffre 3, deuxième phrase de l'accord du 20 mars 1990 interdit aux parties de se prévaloir de la suspension des effets du congé quant à la justification du licenciement.

II.

Cette précaution était superfaitatoire, le grief reproché à M. Claude REYMOND n'étant, de toute façon, pas de nature à rompre le lien de confiance d'une manière telle que son maintien dans l'entreprise était impossible. En effet, l'on est pas dans l'hypothèse du travailleur congédié à la suite d'un détournement de fonds, de la communication d'un secret d'affaires à un concurrent, de l'utilisation à des fins personnelles des moyens de production de l'employeur, etc., cas dans lesquels le maintien est impossible. A titre d'hypothèse de travail, l'on se trouverait au contraire dans une position comparable mais non réalisée en l'espèce de l'employé licencié avec effet immédiat à la suite d'une injure proférée à l'endroit de son employeur, d'un retard systématique lors du début du travail, d'une paresse notoire, tous faits qui peuvent justifier un congé mais n'excluent nullement le maintien, à titre provisoire, du travailleur dans l'entreprise.

III.

En effet, on ne reproche qu'une seule chose à Claude REYMOND : avoir téléphoné à l'Etat de Genève, client de SATG, pour exercer des pressions sur cette dernière.

L'exposé des faits a déjà démontré que cette accusation est totalement dénuée de fondement. De surcroît, on se demande quelles pressions l'on aurait ainsi pu exercer sur la SATG. Enfin, il s'agit-là d'un problème d'activité syndicale exceptionnelle, pour autant que l'on retienne ce reproche à titre d'hypothèse, pour lequel une répétition, une "récidive", n'est même pas concevable.

IV.

L'on peut donc paisiblement partir de l'idée que le congé donné à Claude REYMOND ne repose pas sur des motifs visés par la loi pour justifier un congé avec effet immédiat. Le véritable motif, c'est l'activité syndicale déployée par Claude REYMOND tout au long du conflit qui a été exposé plus haut.

(Malgré les apparences, on ne se trouve pas en présence de l'hypothèse de l'art. 336, al. 2, lit. b) CO, le congé ayant été notifié avec effet immédiat.)

B. LES TRAVAUX PARLEMENTAIRES AYANT CONDUIT
A LA NOVELLE DU 18 MARS 1988

V.

La question de l'applicabilité de l'art. 2, al. 2 CCS à la résiliation du contrat de travail est un thème qui apparaît régulièrement au niveau des travaux parlementaires. Grosso modo, il a toujours été admis que l'employeur, donnant congé à son travailleur, ne devait pas chercher d'autre fin que la gestion normale de son entreprise. Par ailleurs, on constate une attitude relativement paradoxale : au lieu de légiférer, le pouvoir politique tendait à attendre que la jurisprudence pose des jalons pour faire avancer la question.

VI.

Régulièrement, l'on admettait cependant le principe théorique de l'applicabilité de l'art. 2 CCS au contrat de travail (cf, par exemple FF 1967, II, 395; FF 1984, II, 610).

VII.

Lors des travaux préparatoires relatifs à la révision générale de la loi sur le contrat de travail, en 1971, la question de la résiliation abusive a fait l'objet de controverses. L'origine remonte à 1963, époque de l'avant-projet qui prévoyait déjà une réglementation du congé abusif. Le Conseil Fédéral, face à la vivacité de la réaction à son projet, l'a retiré, sauf en ce qui concerne les cas particuliers du service militaire et de la protection civile. Constatant l'inexistence de décisions de tribunaux relatives à la résiliation abusive et à l'absence d'interdiction de telles résiliations dans les conventions collectives, le Conseil Fédéral a déclaré :

"Dans ces conditions, il apparaît manifestement prématuré de prévoir dans le projet une protection générale contre la résiliation"
(FF 1967, II, 314).

VIII.

(On se trouve là dans une situation paradoxale du législateur qui attend du pouvoir judiciaire la réponse aux questions qu'il est appelé à trancher. L'on a constaté le même phénomène au niveau du législateur civil qui devait trancher le caractère causal ou abstrait du transfert de possession. Cette attitude ne facilite pas la tâche du juriste mais, in casu, permettra, ainsi qu'on le verra plus bas, de ne pas considérer les travaux préparatoires comme ayant tranché la question de l'art. 2, al. 2 CCS de façon liant le pouvoir judiciaire).

IX.

Les travaux parlementaires, bien qu'animés sur cette question, ont rallié les deux chambres à la solution préconisée par le Conseil Fédéral, soit la latitude laissée aux tribunaux de s'inspirer de l'art. 2, al. 2 CCS.

X.

Cette prise de position du législateur ne tranchait évidemment pas la question de l'applicabilité de l'art. 2, al. 2. C'était d'ailleurs logique : il s'agit d'une disposition fondamentale qui n'a pas besoin d'une intervention du législateur pour être appliquée à un domaine ou à un autre du droit.

XI.

Ainsi que cela sera exposé plus bas, un certain nombre d'arrêts n'ont pas permis de casser la résiliation en raison de l'art. 2, al. 2. Une initiative fédérale a donc été lancée pour réglementer les conséquences d'un congé qui aurait des conséquences particulièrement pénibles pour le travailleur ou sa famille.

A titre de contre-projet indirect à cette initiative, le Conseil Fédéral a proposé une modification du titre X du CO (FF 1984, II, 574).

XII.

Au cours des discussions parlementaires, la question de la réintégration d'un salarié licencié abusivement a été évoquée à plusieurs reprises. Il a notamment été envisagé une réintégration limitée dans le temps (cf Bulletin officiel de l'assemblée fédérale, conseils des Etats 1987, p. 350-351). Cette solution a été rejetée, la majorité estimant que la liberté de résiliation est un principe fondamental de notre ordre juridique et qu'il n'appartient pas à l'employeur, mais aux assurances sociales, de se préoccuper des conséquences éventuelles de la résiliation du contrat de travail. Ce point de vue reflète une certaine conviction politique mais ne répond qu'à une question d'aspect social d'une résiliation. L'aspect institutionnel, de la résiliation donnée à un syndicaliste, n'a ainsi pas été réglé.

XIII.

Une minorité de la Commission du Conseil National a voulu permettre au Juge d'ordonner dans certains cas la réintégration des membres élus des commissions d'entreprise, en se fondant sur la protection particulière dont ces derniers doivent pouvoir bénéficier. Cette proposition a également été rejetée (Bulletin officiel, Conseil National, 1985, I, P.1130ss).

XIV.

Ainsi, au niveau des travaux parlementaires, il n'y a pas eu entrée en matière sur une règlementation de l'art. 2, al. 2 CCS. La question du principe même du rapport entre le droit du travail et cette disposition fondamentale n'a cependant pas été réglée, le sentiment négatif du pouvoir politique n'étant à cet égard pas contraignant.

C. L'EVOLUTION DU DROIT INTERNATIONAL EN MATIERE
DE PROTECTION DES HOMMES DE CONFIANCE

XV.

Les principes essentiels qui ont donné naissance à l'Organisation internationale du travail, en 1919, sont notamment fondés sur la liberté syndicale, consacrée dans la partie XIII du traité de Versailles (cf Nicolas VALTICOS, Droit international du travail, Paris, IIème Ed., 1983, p. 244).

Ce n'est toutefois qu'à la fin de la seconde guerre mondiale que la liberté syndicale a été ancrée dans les instruments internationaux. La déclaration de Philadelphie, adoptée en 1948, a ainsi fourni une base essentielle au développement du droit international du travail et de la sécurité sociale dans l'après-guerre. Cette déclaration affirmait que "la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable dans le progrès soutenu". Elle mentionnait aussi "la reconnaissance effective du droit de négociation collective et la coopération des employeurs et de la main-d'oeuvre pour l'amélioration continue de l'organisation de la production, ainsi que la collaboration des travailleurs et des employeurs à l'élaboration et à l'application de la politique sociale et économique" (VALTICOS, p. 244).

Au fil des années, cette liberté syndicale a été concrétisée par une série de conventions, dont certaines ont été ratifiées par la Suisse.

XVI.

La convention no 87 sur l'activité syndicale et la protection du droit syndical, de 1948, a été ratifiée par la Suisse (FF 1974, p. 1590ss).

Cette convention prévoit, art. 2, que "les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer les organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières" (VALTICOS, p. 247).

XVII.

Ainsi que l'a constaté le Conseil Fédéral (FF 1974, p. 1601), cette convention consacre des droits qui sont tout à fait conforme à l'ordre juridique et institutionnel suisse.

XVIII.

Les conventions nos 98 (1949) et 154 (1981) ont eu pour objet de sauvegarder les droits syndicaux par rapport aux partenaires sociaux et, plus précisément, par rapport aux employeurs et leurs organisations (VALTICOS, p. 257).

Il s'agissait essentiellement de protéger les délégués syndicaux contre des manoeuvres de discrimination, notamment le congédiement et autres actes ayant pour but de porter préjudice au syndicaliste en raison de son affiliation ou de sa participation à des activités syndicales (VALTICOS, p. 257-258).

XIX.

La convention no 135 (1971) sur les représentants des travailleurs répond à la préoccupation d'accorder une protection aux plans national et professionnel (VALTICOS, p. 261).

XX.

L'article premier de cette convention consacre la protection des syndicalistes contre notamment le licenciement. L'art. 4 prévoit que la législation et les conventions collectives notamment doivent assurer et entériner cette protection.

XXI.

Cette convention a été précisée par une recommandation no 143 qui indique, à son article 6, des dispositions particulières devant être prises en vue d'assurer une protection efficace des représentants des travailleurs.

L'art. 6, lit. b) prévoit notamment la nécessité d'une consultation préalable "avant que le licenciement d'un représentant d'un travailleur ne devienne définitif".

XXII.

La Suisse (cf rapport du Conseil Fédéral, FF 1972, I, 383) a suggéré le rejet de cette convention pour le motif suivant, essentiel, ainsi qu'on le verra plus bas :

"La volonté du législateur suisse de confier aux partenaires sociaux le soin et la responsabilité de régler eux-mêmes les questions d'intérêts communs" est déterminante. "Cette manière de faire présente, entre autres avantages, celui d'une très grande souplesse. Elle permet d'éviter le schématisme et de tenir compte de la diversité des besoins et des possibilités des différentes branches de l'entreprise".

XXIII.

De nombreuses conventions collectives de travail ont consacré en Suisse le régime des commissions ouvrières d'entreprise. Celles-ci sont élues par le personnel et sont compétentes pour rechercher avec la direction une solution concrète à toutes les questions litigieuses qui peuvent se présenter dans une entreprise. La règle, c'est que les difficultés concernant des relations collectives entre l'entreprise et les travailleurs, ou individuelles, notamment avec un syndicaliste, doivent être débattues au préalable, avant toute décision, devant cette commission.

XXIV.

Par ailleurs, le Conseil Fédéral a souligné clairement : rien n'empêche les partenaires sociaux, s'ils le souhaitent, de développer les clauses en faveur des représentants des travailleurs, dans le sens prévu par les deux nouveaux instruments de l'OIT (FF 1972, I, p. 385).

Au même endroit, le Conseil Fédéral suggère que, en attendant l'évolution des conventions collectives, "les partenaires sociaux auront évidemment toute latitude d'examiner s'ils pourraient, dans leurs conventions collectives, s'inspirer des principes inscrits dans les nouveaux instruments de l'OIT concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder".

XXV.

Une conclusion s'impose dès lors : le Conseil Fédéral n'a pas rejeté la ratification des instruments proposés par l'OIT pour des raisons de principe ou d'incompatibilité avec le droit national suisse ou les principes institutionnels suisses. Il a tout simplement laissé aux partenaires sociaux le soin de régler cette question paritairement.

XXVI.

Nous signalons pour mémoire la convention no 158 qui prévoit notamment, aux art. 5, lit. b), 7, 8 et 10 l'annulation d'un licenciement notifié à un travailleur pour cause d'activité syndicale.

XXVII.

Dans son rapport sur la 68ème session de l'OIT du 4 mai 1983 expliquant le refus d'une ratification par la Suisse, le Conseil Fédéral a souligné :

"Une protection contre le licenciement est aussi garantie matériellement, par l'art. 2, al. 2 du Code Civil Suisse, qui prévoit l'interdiction générale de l'abus de droit."
(FF 1983, II, p. 1159-1160).

XXVIII.

En conclusion, on constate que l'évolution du droit international du travail est caractérisée par l'extension de la protection des représentants des travailleurs, notamment pour ce qui a trait au licenciement motivé par l'exercice de leurs fonctions. Si la Suisse n'a pas ratifié l'ensemble des conventions de l'OIT dans ce domaine, ce n'est pas par rejet desdites conventions pour des raisons juridiques ou institutionnelles. Bien au contraire.

En effet, la Suisse a fait preuve d'un souci de réalisme et de respect de la tradition institutionnelle des conventions collectives, censées franchir au moins une partie de la distance qui sépare la législation suisse du standard minimum fixé par ces conventions internationales. Il est à cet égard capital de souligner que, si le législateur n'a pas ratifié la convention no 135 sur la protection des représentants des travailleurs, il n'en a pas moins appelé de ses vœux une évolution des normes de protection, dans le cadre des relations de partenariat entre partenaires sociaux. C'est notamment dire que les dispositions des conventions collectives de travail en matière de protection des représentants des travailleurs doivent être examinées et interprétées à la lumière des instruments internationaux, qui ont été à l'origine de leur élaboration.

Le rôle dynamique attribué aux conventions collectives dans ce domaine est donc indiscutable.

D. L'EVOLUTION DU DROIT ETRANGER
EN MATIERE DE CONSULTATION DANS LE CADRE
DE LA GESTION COURANTE DES ENTREPRISES

XXIX.

Le conflit à la SATG a trouvé son origine dans une modification des horaires collectifs de travail, due à des impératifs technologiques et de production, en particulier afin d'assurer la flexibilité.

XXX.

Il s'agit là d'un phénomène qui n'est pas unique à l'aire économique suisse mais que l'on a également connu en Europe. Or, en Europe, on a autant que possible introduit de nouvelles exigences de participation, à un stade préliminaire au choix et à la mise en place des nouveaux équipements et de la nouvelle organisation du travail, afin d'assurer que les travailleurs puissent y être associés et demander les éventuelles compensations des effets négatifs (suppression d'emplois et déqualification) (cf WOLFRAM WASSERMANN : La participation des salariés au changement technologique, dans "La Flexibilité du Marché du Travail - Nouvelle Tendance dans l'Entreprise", OCDE 1989, p. 65-78).

XXXI.

Le droit comparé européen fait apparaître la même tendance : lois de 1972 sur les relations du travail, en Allemagne fédérale, accords généralisés dans le Royaume Uni, lois suédoises de 1976 sur la prise de décision concertée, lois finlandaises, modifiées en 1989 (cf WASSERMANN, p. 66-72).

XXXII.

On constate une évolution très forte en faveur du développement d'instruments légaux ou conventionnels encourageant la participation des comités d'entreprise, aux fins de promouvoir autant que possible la concertation entre travailleurs et employeurs, et cela avant toute décision concernant l'organisation de l'entreprise, le changement du statut des travailleurs, des décisions spécifiques aux travailleurs, collectivement ou individuellement, etc. SATG se devait donc de vouer un soin tout particulier au respect de l'ensemble de ces règles qui ont été reçues dans les conceptions institutionnelles en Suisse.

E. ANALYSE JURIDIQUE DU CONGE DONNE A CLAUDE REYMOND

Le congé donné à Claude REYMOND viole cinq principes :

- Un principe de procédure contractuelle (1)
- La paix du travail (2)
- L'article 56 Constitution Fédérale (3)
- L'article 29, alinéa 5 CCT au fond (4)
- L'article 2 CCS (5).

1. VIOLATION DES REGLES DE PROCEDURE

XXXIII.

L'art. 29, chiffre 5 CCT
a la teneur suivante :

"L'activité de personnes de confiance ou de membres de la commission d'entreprise ne doit entraîner aucun préjudice ... pour eux. De plus, ils ne peuvent pas être congédiés pour ces raisons. Un congé pour d'autres motifs doit être discuté au préalable avec la commission d'entreprise. Cette disposition est applicable par analogie aux membres des comités centraux et de sections."

XXXIV.

Officiellement, SATG prétend ne pas avoir congédié Claude REYMOND pour cause d'activité syndicale. Elle prétend donc avoir congédié Claude REYMOND "pour d'autres motifs". Or, un tel congé doit être entériné par une procédure relativement compliquée soit, in casu, par une discussion avec la commission d'entreprise (pour SATG, sous-commission ouvrière) puis, "par analogie aux membres des comités centraux et de sections", avec le SLP-Genève, Claude REYMOND étant membre du comité de ce dernier.

XXXV.

Dans la mesure où SATG invoque un motif de congé autre que purement lié à l'activité syndicale, le congé qu'elle a donné est donc contraire aux règles de procédure strictes du CCT.

XXXVI.

SATG rétorquera sans doute que cette procédure est inapplicable au congé avec effet immédiat, dans lequel le lien de confiance est immédiatement rompu. L'argument est sans pertinence car, mis à part le fait qu'il n'existe aucun motif de congé avec effet immédiat, rien n'empêchait SATG de limiter les effets de son congé à une interdiction d'accès à l'usine, et de discuter du cas avec la sous-commission ouvrière puis avec le comité de la section Genève du SLP. Sinon, on retombe dans l'éternelle contradiction qui marque la différence entre protection du congé ordinaire et protection du congé extraordinaire : l'employeur ne peut pas se soustraire aux obligations qui lui incombent normalement dans le cadre du congé ordinaire en recourant à la technique du congé extraordinaire. On y reviendra.

XXXVII.

La procédure prévue à l'art. 29, al. 5 revêt une signification de forme. Son non respect entraîne la nullité de la notification du congé.

XXXVIII.

Il est à cet égard rappelé ce qui a été développé plus haut, sous chiffres V et ss : la culture juridique européenne, le droit étranger et l'interprétation par le Conseil Fédéral lui-même du statut institutionnel des conventions collectives en Suisse accordent une importance considérable au processus, c'est-à-dire à la forme, de la concertation entre partenaires sociaux avant notification du congé. Cette importance est telle que l'on peut sans autre admettre la nullité d'un congé ne respectant pas les règles de procédure.

2. VIOLATION DE LA PAIX DU TRAVAIL

XXXIX.

Selon Gabriel AUBERT, L'Obligation de Paix du Travail, Genève 1981, p. 199ss et Frank VISCHER, Commentaire Zurichois, no 46 ad art. 357 a, un licenciement individuel peut constituer une violation de la paix du travail. Frank VISCHER cite comme exemple le licenciement donné à un responsable syndical particulièrement actif ou un licenciement donné individuellement pour décourager les autres travailleurs d'une activité syndicale.

XL.

Le licenciement donné à Claude REYMOND constitue ainsi un acte contraire à l'art. 20 du règlement genevois instaurant un office cantonal de conciliation ainsi qu'à l'art. 2, chiffre 5 CCT.

Le congé donné à Claude REYMOND, en tant que mesure de combat, est inadmissible. De nature délictuelle, (civile ou pénale), il ne peut qu'être nul.

3. VIOLATION DE L'ARTICLE 56 CONSTITUTION FEDERALE

XLI.

L'art. 56 Cons. Féd. consacre
le droit d'association.

XLII.

Les associations professionnelles, notamment les syndicats de travailleurs, bénéficient évidemment de cette garantie constitutionnelle. Cette disposition est tellement essentielle qu'elle déploie des effets directs au niveau du droit civil : nul ne peut empêcher une activité associative. Qu'il s'agisse d'un effet horizontal d'un droit fondamental n'est même pas déterminant, tant la norme est fondamentale.

XLIII.

Là encore, il convient de rappeler ce qui a été exposé plus haut, sous chiffres V et ss : le Conseil Fédéral suisse accorde une telle importance à la vie associative professionnelle et à son déroulement harmonieux qu'il a même pu préconiser la non-ratification d'importants instruments juridiques internationaux, en se fondant sur la prééminence des relations de partenariat.

XLIV.

Claude REYMOND est délégué syndical du SLP. Il exerce donc une activité typiquement associative comme responsable du syndicat.

XLV.

L'activité associative deviendrait impossible si l'on pouvait, par un simple acte unilatéral, mettre un terme à l'activité d'un organe d'une association, surtout si, comme dans le cas particulier, il s'agit d'une association remplissant la fonction d'intérêt public, d'un partenaire social.

XLVI.

En tant qu'atteinte flagrante à la liberté d'association, le congé signifié à Claude REYMOND est derechef nul.

4. VIOLATION DE L'ARTICLE 29, CHIFFRE 5 CCT (BIS)

XLVII.

L'art. 29, chiffre 5 CCT prévoit l'interdiction de donner congé à un syndicaliste pour raison d'activité syndicale.

Certes, SATG conteste qu'un tel motif serait à la base de son congé.

XLVIII.

Toutefois, SATG sait depuis fort longtemps déjà que le motif officiel (pression exercée par dénonciation à un client) ne résiste pas à l'examen. En maintenant néanmoins son congé, SATG se fonde donc de toute évidence sur un autre argument.

XLIX.

Et l'argument ne peut qu'être d'ordre syndical : ce n'est pas Claude REYMOND travailleur qui a été licencié mais Claude REYMOND responsable syndical en tant que tel.

L.

L'art. 29, chiffre 5 ne prévoit pas les conséquences d'un congé donné pour cause d'activité syndicale. L'art. 336, al. 2, lit. a) et b), qui vise le même état de fait, conduirait à l'application des dispositions relatives à la résiliation abusive.

LI.

Le CCT est antérieur au 18 mars 1988, date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions du CO. Ces dernières ne peuvent donc pas avoir d'effet rétroactif sur le droit conventionnel antérieur.

LII.

Or, le libellé de la disposition contractuelle est différent de la disposition légale. La disposition légale dit simplement que le congé au syndicaliste est abusif. La disposition contractuelle est beaucoup plus incisive : le syndicaliste ne peut pas être congédié pour cause d'activité syndicale.

LIII.

La disposition légale admet, comme telle et sous réserve de l'art. 2 CCS dont il sera question plus bas, le congé donné au syndicaliste, mais le considère simplement comme abusif. Le CCT interdit purement et simplement le congé donné pour cause d'activité syndicale.

LIV.

On peut se demander si cette disposition, incisive, du CCT viole la protection de la personnalité, dont, certes, SATG bénéficie également. Tel serait le cas si une interdiction de congé avait des conséquences que l'on ne peut pas raisonnablement exiger d'assumer de la part de l'employeur. La question ne peut pas se poser en termes abstraits mais suppose un examen de cas en cas.

LV.

L'interdiction de donner le congé au travailleur pour des raisons d'activité syndicale ne porte pas atteinte au droit de l'employeur de résilier le contrat pour justes motifs, avec effet immédiat. La même interdiction permet également à l'employeur de donner un congé ordinaire à un syndicaliste, pour des raisons d'incompétence de ce dernier ou pour des raisons purement économiques. D'ailleurs, la disposition topique

du CCT prévoit expressément cette réserve. La seule chose qui soit interdite à l'employeur, c'est de fonder son congé, implicitement ou explicitement, sur l'activité syndicale du travailleur. L'étude de droit comparé fait cependant apparaître que dans des pays à régime très proche de la Suisse l'on a pas considéré une telle interdiction comme une atteinte inadmissible au droit de la personnalité de l'employeur.

LVI.

Bien au contraire, ainsi que cela résulte de ce qui a été exposé plus haut sous chiffres XVIII à XXV, il est très largement admis que l'interdiction totale du congé pour activité syndicale du travailleur est admissible, voire recommandable, selon les termes mêmes du Conseil Fédéral.

LVII.

Aucune disposition générale du droit suisse ne permet de soutenir une thèse différente. On ne voit effectivement pas en quoi le régime démocratique suisse consacrerait des droits individuels si puissants qu'ils puissent constituer un droit fondamental de l'employeur à se séparer d'un travailleur pour cause d'activité syndicale. Le régime suisse n'est pas un cas particulier tel qu'il pourrait constituer une dissonance dans le concert des nations. L'atteinte au droit de la personnalité de l'employeur, résultant de cette interdiction de licenciement à l'endroit du travailleur syndicaliste, n'est pas exorbitante au régime démocratique suisse à un point tel qu'elle ne pourrait pas être tolérée.

LVIII.

Derechef, il ne s'agit pas d'une question théorique ou de principe mais d'une question de mesure, de comparaison et de pesée des intérêts. Or, fondamentalement, la pesée des intérêts ne fait in casu pas apparaître un intérêt prépondérant de l'employeur tel qu'il permette de casser la relation syndicale, surtout dans un pays profondément attaché au partenariat entre employeurs et travailleurs. Le bon fonctionnement institutionnel suisse est au contraire favorable à une mesure de protection totale, telle que prévue par l'art. 29, chiffre 5 CCT.

5. VIOLATION DE L'ARTICLE 2 CCS

LIX.

L'art. 2, al. 2 CCS a donné lieu à une littérature et à une jurisprudence immenses. C'est en partie dû au fait que cette disposition, unanimement reconnue comme fondamentale, a également ouvert la voie à des controverses sans fin.

LX.

L'ouvrage fondamental reste cependant le commentaire de MERZ, figurant dans le commentaire bernois. D'emblée, l'art. 2 CCS n'apparaît pas seulement comme la clé de voûte du droit privé suisse mais comme un principe fondamental excédant, et de loin, le pur droit privé. Il consacre un droit fondamental qui n'aurait même pas eu besoin d'être écrit (cf par exemple 64 ad art. 2). Il s'applique également au droit cantonal (no 68), au droit de procédure (no 69) ainsi qu'au droit public en général (nos 72ss).

LXI.

L'art. 2 CCS régit notamment les droits formateurs. La thèse de Laurent L'HUILLIER, la notion du droit formateur en droit privé suisse, Genève 1947, est restée à cet égard fondamentale. Aux pages 62 et 71 notamment, Laurent L'HUILLIER précise sans ambage que ce principe est applicable aux droits formateurs, et cela sans restriction.

LXII.

La résiliation d'un contrat est, de façon toute générale, un droit formateur. Comme tel, son exercice est soumis au principe de l'art. 2, al. 2 CCS.

LXIII.

Le contrat du travail ne fait à cet égard pas exception (cf Martin SCHWARTZ, à propos du motif de congé dans le contrat de travail : éléments de réponse à l'article de M. Kaspar SPOENDLIN, revue de droit suisse 1981, I, p. 305ss).

LXIV.

SATG s'est rendue coupable d'un abus de droit en résiliant le contrat de travail qui la liait à Claude REYMOND. En effet, elle ne s'est pas séparée de ce travailleur pour des raisons économiques ou pour des raisons inhérentes à la personne de Claude REYMOND ou, enfin, en raison d'un comportement de Claude REYMOND, mais uniquement en raison de la fonction institutionnelle de Claude REYMOND, président de la sous-commission ouvrière et délégué syndical du SLP. Le congé a cassé non pas les possibilités de travailler de Claude REYMOND mais ses possibilités d'exercer ses fonctions institutionnelles, qui, en tant que telles, font partie de l'ordre juridique fondamental en Suisse.

LXV.

SATG ne pouvant pas déchoir Claude REYMOND de ses fonctions institutionnelles, puisque son mandat émanait de la base des travailleurs qui l'ont élu à la présidence de la sous-commission ouvrière ainsi que comme organe syndical, elle a mis un terme aux rapports de travail, ce terme n'apparaissant strictement que comme un prétexte.

L'abus de droit est manifeste.

LXVI.

On arrive d'ailleurs à la même conclusion en raisonnant sur la base de la protection des droits de la personnalité, consacrée par l'art. 28 CCS et valant également pour les personnes morales. Cette extension à la vie associative permet d'appliquer l'art. 28 à l'activité syndicale. On voit difficilement comment l'on pourrait considérer que le congé donné à Claude REYMOND pourrait être compatible avec cette disposition (cf notamment ATF 113, II, p. 37ss).

F. CONSEQUENCES DU CONGE DONNE EN VIOLATION DES
DISPOSITIONS LEGALES, CONTRACTUELLES ET GENERALES DE L'ORDRE
JURIDIQUE FONDAMENTAL SUISSE

a) Le titre dixième du CO

LXVII.

Sous III ("Protection contre les congés"), le Code des Obligations règle les cas de la résiliation abusive puis de la résiliation en temps inopportun. Sous IV ("Résiliation immédiate"), le Code règle le problème de la résiliation injustifiée.

LXVIII.

Il convient d'abord de signaler que cette novelle n'est pas un chef d'oeuvre de technique juridique. Un seul exemple suffira : l'art. 336a, al. 2, dernière phrase, réserve les dommages et intérêts plus importants en cas de résiliation abusive alors que, pour le cas infiniment plus grave de la résiliation immédiate, le Code oublie une disposition similaire à l'art. 337c, al. 3 !

LXIX.

Dans le cas de la résiliation abusive, le Code prévoit une "sanction" sous forme de versement d'une indemnité (art. 336a). Ce cas vise l'hypothèse d'un congé respectant les délais ordinaires mais dont le motif ne saurait être retenu par le droit.

LXX.

Cette solution peut à la rigueur exclure la réintégration, puisque l'employeur fait usage d'un droit formateur (congé ordinaire), dont la cause n'est pas déterminante pour l'exercice même du droit. En effet, en principe, la résiliation, pour autant qu'elle respecte les délais et les dispositions des conventions collectives de travail, n'a pas à être motivée.

Dans le cas particulier, le débat est académique, puisque l'on est en présence d'une résiliation avec effet immédiat.

LXXI.

L'art. 337c est à cet égard d'une incroyable carence : les alinéas 1 et 2 sont inutiles, consacrant l'art d'enfoncer des portes ouvertes. L'alinéa 3 parle d'une indemnité à fixer librement "compte tenu de toutes les circonstances", ce qui n'est pas brillant : ou bien il y a acte illicite, et alors une indemnité est due, ou bien il n'y a pas acte illicite, et on voit mal la cause d'une indemnité à verser ...

LXXII.

Il s'agit là des "conséquences" (note marginale II) d'une résiliation injustifiée (lettre b) de la note marginale). On ne parle plus de sanction, comme pour le congé abusif, mais simplement de conséquences, qui n'excluent évidemment pas d'autres conséquences.

LXXIII.

L'art. 337 CO ne précise par ailleurs pas la nature de l'absence des justes motifs. Il dit simplement "lorsque l'employeur résilie immédiatement le contrat sans justes motifs". En d'autres termes, le Code ne qualifie pas, ne serait-ce qu'en une seule ligne, le comportement de l'employeur. On ne précise donc pas si l'absence de justes motifs est due à une erreur, à un dol, à une mesure de représailles, à une erreur d'appréciation, à une méconnaissance de la loi, à un accès de mauvaise humeur, ou à une manoeuvre longuement méditée.

LXXIV.

Le problème de l'émetteur de l'acte formateur n'est donc pas frôlé, le législateur s'étant concentré sur les droits ("le travailleur a droit") du destinataire de l'acte formateur.

De surcroît, aucune qualification de l'acte formateur n'est évoquée. La conclusion est simple : même en sa nouvelle teneur, le CO ne répond pas à la question fondamentale de la nullité de la résiliation pour abus de droit.

b) Conséquences pratiques in casu

LXXV.

Et l'on retombe ainsi dans le problème doctrinal classique. MERZ (317 ad art. 2), VISCHER (no 7, p. 164, Commentaire bâlois) notamment s'opposent à l'annulation du congé, même lorsque ce dernier viole l'art. 2 CCS. En d'autres termes, ils excluent le maintien du rapport de travail.

Une doctrine contraire importante a été développée dans Vogeli, Brunner et autres, la protection des travailleurs contre les licenciements, Genève 1979, notamment p. 93ss, 112ss.

La question de la réintégration y est largement traitée. L'auteur signale avec raison que seul MERZ est véritablement logique, puisqu'il exclut l'application de l'art. 2 CCS au bénéfice de l'art. 41, al. 1 CO. Au niveau de la justification, même MERZ raisonne de façon pragmatique et non pas théorique, et cela en une phrase lapidaire qui résume admirablement bien la justification explicite du refus de la réintégration :

"Es zeigt sich jedoch, dass die Aufrechterhaltung des Dienstvertrages gegen den Willen der kündigenden Partei unzweckmässig, ja undurchführbar ist"

(no 317, ad art. 2).

LXXVI.

Toute la guerre des doctrines se limite à cet argument prétendument pratique ! On dit, comme si cela allait de soit (et cela malgré ce qui se passe dans d'autres pays et qui est même ancré dans des conventions internationales !) qu'il est contre nature d'exiger de l'employeur le maintien de l'employé qu'il a licencié à la limite dolosivement.

LXXVII.

La confusion provient de ce que, comme le législateur lui-même, l'on n'a pas analysé l'origine de l'acte formateur, le congé. Des distinctions s'imposent à l'esprit.

LXXIII.

Il est évident que le patron qui soupçonne un employé, mais à tort, d'avoir détourné des fonds, ne commet pas un abus de droit lorsqu'il licencie le travailleur avec effet immédiat. Il est évident que l'employeur, pris d'un accès de colère, ne commet pas un abus de droit en mettant son employé à la porte, du jour au lendemain. Il est de même évident que l'employeur qui croit erronément qu'un cinquième avertissement pour des vétilles justifie un congé avec effet immédiat ne se rend pas coupable d'un abus de droit.

LXXIX.

En revanche, le dol, la mesure de rétorsion, le mensonge, voire la bêtise incommensurable mais assumée placidement constituent un abus de droit. Pire : dans le cas particulier, SATG a monté toute une manoeuvre pour déchoir un président de sous-commission ouvrière démocratiquement élu de ses fonctions. SATG, se rendant compte de ce que la manoeuvre avait été découverte, n'aurait pas dû laisser empirer la situation et rectifier immédiatement sa démarche, comme elle l'a fait pour les autres travailleurs également licenciés. Peu importe de savoir si, par la suite, le maintien du congé est dû à une simple étourderie de la direction. En effet, face à une telle accumulation de délits civils, face, d'autre part, à un travailleur dont l'intégrité et le zèle n'ont jamais été mis en cause, paraît-il vraiment inhumain d'imposer à l'employeur le maintien dans l'entreprise de l'employé, délégué syndical et responsable de la représentation d'une partie du personnel ?

Le procès-verbal d'accord du 20 mars 1990 limite l'interdiction d'invoquer la suspension des effets du congé en procédure "quant à la justification du licenciement".

Cela n'interdit donc pas de rappeler que Claude REYMOND travaille actuellement dans la SATG et y exerce son activité de président de la sous-commission ouvrière. Dans le cas particulier tout à fait exceptionnel, le maintien de Claude REYMOND ne ferait que consacrer un état de fait déjà toléré par SATG et qui ne serait donc nullement de nature à la léser. Le problème parfois épineux de la réintégration ne se pose donc pas.

LXXX.

La doctrine rejetant la réintégration a typiquement pêché par idéologie et pétition de principe : elle voulait s'appuyer sur une théorie pour parvenir à un résultat pré-établi. Au contraire, une application rigoureuse de la théorie, s'écartant du destinataire de l'acte formateur pour analyser les motivations de l'auteur dudit acte formateur, permet sans difficulté de conclure à l'annulation du congé.

LXXXI.

Les travaux préparatoires, bien qu'apparemment défavorables à l'idée de l'application de l'art. 2, al. 2 au congé donné à un délégué syndical, ne sont pas déterminants.

La doctrine se rejoint à cet égard. Arthur MEIER-HAYOZ, no 214ss, ad. art. 1 CCS du Commentaire Bernois, relativise les travaux préparatoires et se montre extrêmement strict quant à leur prise en considération, pour éviter l'interprétation subjective. Il constate à cet égard une certaine désinvolture de la jurisprudence qui, parfois, n'en tient aucun compte, en disant que l'essentiel est le produit final, à savoir la loi (no 222, ad. art. 1). Parfois en revanche la jurisprudence s'appuie sur les travaux préparatoires, surtout en cas d'incertitude (no 223, ad. art. 1).

Quoi qu'il en soit, il déclare très clairement (no 220, ad. art. 1) qu'il est inadmissible d'utiliser les travaux préparatoires pour fonder une décision concrète, et s'épargner ainsi la peine d'une étude autonome de la situation des intérêts et de la pesée des intérêts. Jean-François PERRIN, pour une théorie de l'interprétation judiciaire des lois, dans "Les règles d'interprétation" enseignement de troisième cycle de droit 1988, p. 243ss, arrive à la même conclusion : sous le titre D. ("Quel est le statut des travaux préparatoires"), il insiste sur la tendance subjectiviste consistant à donner un poids déterminant aux travaux préparatoires récents, soulignant le paradoxe qui en résulterait : il y aurait donc des lois anciennes que l'on peut interpréter objectivement et des lois récentes que l'on doit interpréter subjectivement".

Il a touché du doigt le coeur même du problème : en raison du caractère récent de la novelle du titre X du CO, on a tendance à se référer aux travaux préparatoires comme à une Sainte Ecriture.

*

*

*

Me Jacques SCHNEIDER

Me Martin SCHWARTZ

Me Jean-Bernard WAEBER