SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch
Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Union syndicale suisse
Unione sindacale svizzera

CONFÉRENCE DE PRESSE DU 5 NOVEMBRE 2012

Daniel Suter, président d'impressum – Les journalistes suisses, membre de syndicom

Procédons au changement législatif que réclame le Tribunal fédéral !

Je m'appelle Daniel Suter. Je veux vous montrer, à partir d'un exemple, pourquoi un changement de la législation en matière de protection contre les licenciements est nécessaire.

Je suis cet exemple. En 2009, j'étais président de la commission du personnel du Tages-Anzeiger, lorsque le groupe Tamedia décida de licencier un quart de la rédaction du Tages-Anzeiger « pour des motifs économiques ». 52 journalistes en CDI furent licenciés, comme 7 employés de l'imprimerie; nombre de collaborateurs indépendants du journal virent leur contrat dénoncé. Avec toutes les réductions de salaire, on estime que 100 à 120 personnes furent ainsi touchées.

Je faisais partie des nombreuses personnes congédiées, avec un deuxième collègue de la commission du personnel. Avant ce licenciement collectif, notre commission avait déjà commencé à négocier avec le groupe. Et après la vague de licenciements, la direction du groupe fit dire par son porte-parole que malgré mon licenciement, je pouvais continuer à diriger la délégation du personnel chargée de la négociation d'un plan social pour l'ensemble des personnes touchées. C'est ce que mon collègue de la commission et moi avons fait. Avec l'appui des associations professionnelles impressum et syndicom, la commission du personnel a conquis, après un mois de travail intense, un plan social toujours en vigueur aujourd'hui.

Néanmoins, je m'interrogeai :

Etait-il possible qu'un employeur licencie un représentant du personnel pour des motifs prétendument économiques et attende de ce licencié qu'il négocie ensuite un plan social pour toutes et tous ?

Je voulais clarifier juridiquement cette question et les syndicats m'appuyèrent.

Vous connaissez le résultat : le tribunal zurichois des prud'hommes nous donna raison, puis la cour cantonale zurichoise cassa le jugement, en déclarant de manière étonnante que :

« Il est vrai que l'on peut aussi dire que le travailleur négocie mieux lorsqu'il est lui-même touché par le plan social ».

Le Tribunal fédéral confirma cet avis en mars 2012, tordant définitivement le cou à la protection contre le licenciement des représentant(e)s du personnel. Déjà en 2006, le Tribunal fédéral avait expliqué dans un premier jugement qu'un employeur pouvait licencier pour des motifs écono-

miques un ou une représentant(e) du personnel, parce que cela pouvait être « plus acceptable sur le plan social » (sic!) que de congédier un autre employé. Là-dessus, le Département fédéral de justice et police se montra critique en septembre 2010 :

« On peut donc se demander si la condition du motif justifié et la protection qui en découle ne perdent pas une grande partie de leur portée avec l'interprétation proposée par le Tribunal fédéral. »

Cette critique resta en travers de la gorge du Tribunal fédéral qui la recracha dans le jugement me concernant :

« Si toutefois – en vertu de l'opinion émise dans le rapport du Conseil fédéral – des motifs économiques devaient être qualifiés d'abusifs dans le cadre du licenciement d'un représentant des travailleurs, cela ne pourrait effectivement résulter que d'une modification de la législation. »

Nous en sommes là actuellement. Depuis deux ans, un avant-projet complètement formulé de ce changement législatif attend sur les étagères du DFJP. Cette révision partielle du CO doit enfin devenir réalité.

À partir de notre propre expérience, nous poserons la question suivante à ceux qui critiquent cette révision :

Trouvez-vous admissible qu'un employeur licencie des membres de la représentation du personnel et puisse en même temps attendre que dès le lendemain, ils soient disposés et aptes à négocier un plan social pour toutes les personnes licenciées par l'entreprise ?

Répondre : « oui, je trouve cela acceptable », c'est se disqualifier comme partenaire social.