



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

Conférence de presse de l'USS du 5 novembre 2012

Protection contre le licenciement – Protéger celles et ceux qui défendent nos droits

Il est grand temps de protéger les syndicalistes et de renforcer le partenariat social

Vania Alleva, membre du comité directeur d'Unia, vice-présidente de l'USS

On constate en Suisse une recrudescence des licenciements antisyndicaux. Le «livre noir» renferme une série de brefs portraits de personnes qui, ces dernières années, ont reçu leur congé ou subi des pressions et des menaces en raison de leur engagement syndical sur leur lieu de travail. Divers cas ont été portés sur la place publique et ont occupé les syndicats, les tribunaux et la presse. Depuis le début de la crise financière et économique, les entreprises cherchent à faire taire les voix critiques et à réprimer toute opposition interne. Pour mieux répercuter sur leur personnel la baisse de leurs bénéfices. En augmentant la durée du travail, en réduisant les salaires et les indemnités, en diminuant leurs effectifs.

A l'heure où les pressions sur les conditions de travail et de salaire augmentent, en période de crise comme aujourd'hui, les militant-e-s syndicaux sont particulièrement exposés et des représailles patronales sont à craindre pour leur engagement. Il est d'autant plus urgent d'introduire des droits syndicaux fondamentaux comme la protection contre le licenciement ou la réintégration dans l'entreprise en cas de licenciement abusif. Car il est clair que sans protection efficace contre le licenciement, il n'y a pas de vrai partenariat social.

Quiconque tolère que les travailleurs/euses qui représentent leurs collègues aux négociations ou lors de conflits subissent des inconvénients, voire un licenciement fragilise le système du partenariat social: le cas échéant, il n'est plus possible de négocier des CCT à hauteur d'yeux et c'est la fin du partenariat social. De même, la liberté syndicale est vidée de sa substance si les membres d'un syndicat doivent craindre des conséquences négatives.

Nos revendications concrètes

Voilà pourquoi nous avons besoin d'une meilleure protection contre les licenciements abusifs de représentant-e-s du personnel et de militant-e-s syndicaux. Les voies de droit prévues par le législateur helvétique sont absolument insuffisantes pour prévenir les licenciements abusifs et antisyndicaux. Le Code des obligations (CO) doit être adapté et une réintégration être possible en cas de licenciement abusif.

Nous invitons le patronat à revoir son attitude de rejet catégorique de la révision partielle du CO. On ne peut pas plaider pour le partenariat social, allant jusqu'à demander qu'il soit réglé au niveau des entreprises, tout en refusant de protéger les représentant-e-s du personnel dans l'exercice de leur fonction.

L'autonomie des partenaires sociaux, soit la non-ingérence de l'Etat dans la politique conventionnelle, est ici une règle sacro-sainte. Nous ne comprenons donc pas que l'Union

patronale suisse (UPS) rejette une proposition de révision du Conseil fédéral qui vise notamment à préciser, sur le plan juridique, que les partenaires sociaux peuvent s'entendre dans les CCT sur un régime de protection contre le licenciement allant au-delà du minimum légal.

Les syndicats ont longtemps renoncé à dénoncer publiquement les cas d'abus, par crainte d'attiser la peur dans leurs rangs et de dissuader les gens de s'engager syndicalement. Puis en raison des pressions internes, nous avons décidé il y a quatre ans de changer de stratégie et de dénoncer publiquement, avec l'accord de la personne concernée, chaque cas de répression antisyndicale et de mener ainsi une vaste campagne de sensibilisation. Notre but était et demeure de faire pression sur les acteurs politiques pour obtenir la révision de loi urgente qui s'impose, et sur le patronat pour parvenir à des améliorations lors du renouvellement des CCT.

Bons exemples dans les conventions collectives de travail

Entre-temps, la protection contre le licenciement et les autres droits syndicaux occupent une place croissante lors des négociations conventionnelles. Avec de premiers succès: Unia est ainsi parvenu dans plusieurs CCT, comme en mars de l'année dernière lors du renouvellement de la convention unique de Cilag AG, à conclure un accord sur la protection contre le licenciement des membres de la représentation du personnel. Toute décision en la matière sera soumise à une commission paritaire, dont la majorité est requise pour que le licenciement puisse être prononcé.

De même, nous avons réussi à ancrer dans la convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN), lors de son renouvellement en mars 2012, la protection de tout collaborateur «élu pour exercer une fonction au sein d'un syndicat». Autres bons exemples: La CCT de l'industrie horlogère prévoit un devoir de consultation, celle de Belimed Sauter AG requiert un préavis écrit et la prise en compte du syndicat, tandis que la CCT de la SSR protège contre tout licenciement le ou la président-e central-e du Syndicat suisse des mass media (SSM) et allonge le délai de congé pour les autres membres du Comité national SSM. D'autres exemples sont signalés à la fin du «livre noir».

Même s'il s'agit d'exemples isolés, ils sont importants et font des émules. Les dispositions protectrices des CCT ne sauraient toutefois remplacer l'intervention du législateur. D'une part, on trouve encore beaucoup trop peu de CCT prévoyant de telles dispositions protectrices, d'autre part 50% seulement des travailleurs/euses sont soumis en Suisse à une CCT, et les cas d'abus ne sont pas rares dans les branches qui en sont dépourvues.