

**125**

Jahre Zukunft. Gemeinsam für Gerechtigkeit.
ans pleins d'avenir. Ensemble pour la justice sociale.
anni per il nostro futuro e per la giustizia sociale.

SGB Schweizerischer Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale suisse
USS Unione sindacale svizzera

Annexe 1
à la lettre recommandée du 6.04.06,
à l'attention du directeur général du BIT,
Monsieur Juan SOMAVIA

Proposition de modifications législatives de l'USS présentée le 28.11.2005 à la Commission d'experts tripartite

1. Les membres d'une représentation des travailleurs et les délégués syndicaux sont protégés pendant l'exercice de leur mandat et pendant l'année qui suit la fin de celui-ci. Ils ne peuvent être licenciés en raison de l'exercice de leur activité en tant que représentants des travailleurs.
2. Si un employeur envisage de licencier un membre d'une représentation des travailleurs ou un délégué syndical – pour une raison autre qu'un juste motif autorisant un licenciement immédiat au sens de l'article 337 CO – il doit annoncer cette intention, préalablement et par lettre recommandée, au travailleur concerné et à l'Office cantonal de conciliation (*variante : à l'Office cantonal du travail*). Si le travailleur concerné est un délégué syndical, l'employeur doit aussi communiquer son intention, de la même manière, au syndicat concerné.
3. L'Office cantonal de conciliation convoque les parties à bref délai. Si le travailleur est membre d'un syndicat, ce dernier a droit à participer comme partie à la procédure. L'Office entend les parties, reçoit et examine les pièces produites et peut procéder à l'audition de tiers.
4. L'Office communique aux parties sa décision d'autoriser ou de refuser l'autorisation de licencier dans les 30 jours qui suivent la réception de l'annonce d'intention de licencier de l'employeur.
5. Si l'employeur ne respecte pas la procédure d'annonce de l'intention de licencier à l'Office cantonal de conciliation ou passe outre au refus d'autorisation de licencier, le licenciement est annulable. Le travailleur concerné, qui entend contester la résiliation de son contrat de travail et en solliciter l'annulation, doit saisir le Tribunal, au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé.
6. Le juge peut ordonner la réintégration du travailleur et la poursuite des rapports de travail pour la durée de la procédure, lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.

7. Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'article 336a du Code des Obligations en lieu et place de l'annulation du congé.

8. Au sens des dispositions qui précèdent, constitue une représentation toute structure (*par exemple commission du personnel, comité d'entreprise, commission des cadres, etc.*) ou toute délégation de travailleurs dans une structure de l'entreprise (*par exemple représentant des travailleurs au conseil d'administration*) ou dans une structure paritaire (*par exemple représentant des travailleurs au sein d'un conseil de fondation d'une institution de prévoyance*), légitimées à défendre les intérêts des personnes qu'elles représentent vis-à-vis de l'employeur.

Tous les membres d'une représentation des travailleurs bénéficient de la protection, qu'ils aient été formellement élus ou aient été désignés, pour autant que cette désignation ait fait l'objet d'une communication écrite entre la représentation et l'employeur ou soit de notoriété publique dans l'entreprise.

9. Au sens des dispositions qui précèdent, est un délégué syndical la personne désignée par un syndicat pour le représenter dans l'entreprise dans laquelle il travaille, auprès des travailleurs et de la direction, et dont le nom et la qualité de délégué syndical ont été communiqués à l'employeur par lettre recommandée.