



Touche pas à mon contrat collectif!

Presses Centrales Lausanne, un combat pour les libertés syndicales

Rédaction
Pierre-André Charrière
Denise Chervet Marshall
Bruno Clément
Michel Pitton

Coordination éditoriale
Yves Schmutz

Dessins
Marc Roulin
Plantu
Rop

Photos
Neil Labrador
Rodolphe Aeschlimann
Studio Curchod
CRIC print

Mise en page et impression
imprimerie CRIC print, Fribourg

Editeur
comedia le syndicat des médias

Impressum

Table des matières

page 5	I - Introduction
page 9	II - Présentation du groupe HPL
page 11	III - Les principales étapes de la lutte
page 27	IV - L'intervention policière et ses conséquences
page 33	V - Victoire au Tribunal
page 41	VI - Les droits syndicaux, des libertés à (re)conquérir!
page 49	VII - Contrat cadre ou contrat collectif de travail
page 55	VIII - Commission d'entreprise et syndicat
page 59	IX - L'absence de permis de travail
page 61	X - Epilogue
Page 63	Annexe

LA DÉMOCRATIE NE S'ARRÊTE PAS À LA PORTE DE L'ENTREPRISE

BOÎTE À TRIMER



Respect des libertés syndicales
droits collectifs sur le lieu de travail

Tract d'information N° 1
de la section Viscom Lausanne
de comedia

comedia
le syndicat des médias
Secteur imprimerie

Secrétariat régional
Rue Richard 7
1003 Lausanne
Tél. 021 310 06 60
Fax 021 310 06 69
romard@comedia.ch

Touche pas à mon contrat collectif

A tout le personnel des imprimeries
du groupe HPL SA:
- Presses Centrales Lausanne SA
- Imprimerie Ruckstuhl SA, Renens
- Imprimerie Cornaz SA, Yverdon
- Imprime SA, Lausanne

La direction du groupe Huidprint SA a envoyé sa lettre de démission de l'association patronale Viscom avec effet au 31 décembre 2000. Cette démission a pour conséquence de soustraire l'employeur de son obligation de respecter le contrat collectif de travail (CCT) dès le 1^{er} janvier 2001. L'appartenance du groupe à Viscom garantit en effet l'application du contrat collectif de travail de l'imprimerie signé entre le syndicat Comedia et l'association patronale Viscom.

Si cette décision est maintenue, elle aurait des conséquences gravement négatives sur les conditions d'engagement de tous les travailleurs et travailleuses et non seulement des syndiqués, car le CCT s'applique à toutes et tous, indépendamment de son affiliation syndicale.

En particulier:

- les salaires minimaux et l'adaptation annuelle des salaires réels
- le droit au salaire pendant 720 jours en cas de maladie ou d'accident
- le troisième salaire
- les cinq semaines de vacances et la sixième semaine dès l'âge de 50 ans
- le droit à la formation continue organisée paritaire
- le congé de maternité de seize semaines
- la réglementation des horaires d'équipes et des surcharges pour heures supplémentaires et le travail de nuit
- les droits syndicaux de participation et de négociation

L'employeur va certainement vous annoncer que la démission de l'association patronale ne change rien pour les employés. Cela est absolument faux. Car les dispositions du CCT vont perdre leur force juridique: même si l'employeur prétend qu'il va continuer à les respecter, cela ne dépendra que de son bon vouloir. A tout moment, il pourra changer d'avis en procédant à des congés-modifications individuels pour changer tel ou tel élément des contrats individuels.

Le syndicat Comedia vous propose de ne pas accepter la décision de la direction. Si celle-ci veut quitter Viscom, elle doit au minimum adhérer à l'Office professionnel paritaire pour continuer à être soumise au contrat collectif de travail. En agissant ensemble, les salarié(e)s ont les moyens de faire respecter leurs droits.

Dès la fin de la période de vacances, nous allons prendre une série d'initiatives, dont des assemblées d'entreprises, pour montrer la détermination des travailleurs et travailleuses à ne pas perdre leurs garanties collectives. Dans l'immédiat, nous avons écrit à M. Kaufmann pour lui demander de revenir sur sa décision.

D'une manière ou d'une autre, le groupe HPL se doit d'appliquer le CCT de l'industrie graphique et de la reliure.

Comedia, le syndicat des médias

I- Introduction



«Touche pas à mon contrat collectif»

*Presses Centrales de Lausanne,
un combat pour les libertés syndicales*

Le dimanche 18 mars 2001, à partir de 15h30, un nombre croissant de militant-e-s de comedia, le syndicat des médias, appuyé-e-s par des membres d'autres organisations de salarié-e-s, ceinturèrent par des lignes de piquet syndical les Presses Centrales de Lausanne (PCL), une grande entreprise d'arts graphiques sise dans la vallée du Flon. Ce dimanche-là, les PCL n'avaient pas d'autres travaux à exécuter que l'impression habituelle de *L'agefi*, un quotidien économique. Il y avait donc relativement peu de travailleurs occupés, ce qui facilitait d'autant l'action syndicale sans causer de préjudices à l'ensemble des salarié-e-s des PCL soumis à de fortes pressions internes.

Ce «blocage» syndical de l'entreprise – une mesure de lutte employée relativement souvent en Suisse comme ailleurs – était ferme, mais non violent. Il intervenait

après huit mois de vaines démarches de comedia à la suite de la démission de l'employeur de son association patronale, Viscom, signataire au nom de ses membres du contrat collectif national des arts graphiques. Or, cette démission – un acte unilatéral non contestable et d'ailleurs non contesté – privait du même coup les travailleuses et les travailleurs des PCL de leur protection légale, soit précisément le contrat collectif. Cela ne pouvait être admis, ni par le syndicat, ni par les salarié-e-s concernés. De lettres en pétition du personnel, d'informations publiques à une première action lors de l'assemblée des actionnaires des PCL le 6 décembre 2000, d'une entrevue à un dernier refus écrit, comedia dut se rendre à l'évidence: les organes dirigeants des PCL ne voulaient plus d'un quelconque accord collectif négocié et garanti par le syndicat. Leur volonté, c'était de faire régner la liberté du renard dans le poulailler et pour ce faire, le syndicat doit être expulsé du lieu de travail.

Cette action déterminée – qui regroupa plus de 120 personnes pendant plus de quinze heures d'affilée – a beaucoup fait

info

Touche pas à mon contrat collectif (II)

Ces dernières semaines, le syndicat Comedia a parlé avec vous toutes et tous les salarié(e)s du groupe HPL. Ces discussions ont démontré l'importance du CCT pour garantir de bonnes conditions de travail. Le CCT n'est pas tout, bien sûr: encore faut-il le faire appliquer. Mais l'existence même du CCT dans une entreprise est une base solide pour défendre ses droits. Le CCT est le résultat d'une négociation collective. C'est dans ce cadre seulement que les salariées peuvent faire le contre-poids nécessaire.

Lorsque l'employeur déclare: « Je ne veux plus du CCT, mais ça ne changera rien à vos conditions de travail », cela n'est pas convaincant. Car des acquis comme le 13^e salaire, les salaires minimaux garantis ou la 5^e semaine de vacances ne dépendraient alors que de son bon vouloir et pourraient facilement être remis en cause. Il suffirait de modifier le contrat individuel de travail.

Lorsque l'employeur affirme qu'il veut quitter le CCT « parce que Viscom (l'association patronale signataire) est dominée par les Suisses allemands » ce n'est pas convaincant non plus. Si M. Kaufmann ne supporte plus l'organisation patronale, il lui est parfaitement possible d'adhérer au CCT sans être membre de Viscom. Il lui suffit de le signer par le biais de l'Office professionnel de l'industrie graphique. Il faut toutefois préciser une chose: en 1999, ce ne sont pas les Suisses allemands de Viscom mais bien M. Kaufmann en premier lieu qui s'est

A tout le personnel des imprimeries du groupe HPL SA :

- Presses Centrales Lausanne SA
- Imprimerie Ruckstuhl SA, Renens
- Imprimerie Cornaz SA, Yverdon
- Imprive SA, Lausanne

opposé à la poursuite des négociations sur l'amélioration des salaires. Et une chose est sûre: c'est le travail des salariées qui produit les richesses du groupe. Dans une période où les affaires semblent reprendre, les conditions de travail doivent s'améliorer et non pas devenir plus fragiles.

- En étant groupés, en défendant collectivement leurs droits, les salariées peuvent faire changer les choses:
- **Pour le maintien du CCT dans l'ensemble du groupe HPL**
 - **Pour une augmentation des salaires de 4%, mais au minimum de 150.-**

- Participez aux assemblées:**
- **Lausanne.** Centre socio-culturel Pôle Sud, le **mercredi 27 septembre**, à 16 h 30.
 - **Yverdon.** Cercle ouvrier, quai de la Thièle, le **mercredi 27 septembre**, à 17 heures.
 - **Renens.** Café-Restaurant Le Coin, rue du Lac 25, le **jeudi 28 septembre**, à 17 heures.

comedia
le syndicat des médias
Secteur imprimerie

Secrétariat régional
Rue Pichard 7
1003 Lausanne
Tél. 021 310 06 60
Fax 021 310 06 69
romand@comedia.ch

info

Touche pas à mon contrat collectif (III)

A tout le personnel des imprimeries du groupe HPL SA :

- Presses Centrales Lausanne SA
- Imprimerie Ruckstuhl SA, Renens
- Imprimerie Cornaz SA, Yverdon
- Imprive SA, Lausanne

Invitation à une assemblée générale du personnel de toutes les imprimeries du groupe HPL

La pétition des travailleuses et travailleurs du groupe HPL visant à la reconnaissance du contrat collectif de travail auprès de l'Office professionnel de l'industrie graphique a recueilli 92 signatures qui ont été déposées auprès de M. Roland Rochat, notaire à Lausanne. Aucune photocopie n'a été faite, selon le désir des pétitionnaires.

L'acte notarié a été transmis à M. Kaufmann, directeur, en le priant de faire part à son personnel de sa décision dans le meilleur délai.

Le 17 novembre, par courrier individuel à tout le personnel des imprimeries concernées par la démission de Viscom, la direction répond à côté de la plaque. Quelles sont les « allégations mensongères » des feuilles d'information de Comedia? La direction peut-elle en citer une seule? Pourquoi ne répond-elle pas à la question posée par la pétition? Cette réaction de la direction montre qu'elle ne peut pas rester

insensible à la revendication légitime des salariées. Après le succès de la pétition, il faut garantir une participation nombreuse à l'assemblée du 23 novembre. C'est décisif pour la suite des opérations.

Afin de faire le point sur la suite à donner à cette affaire, nous vous invitons à participer à une assemblée générale regroupant les travailleuses et travailleurs de l'ensemble des imprimeries du groupe HPL le

Jeudi 23 novembre 2000, à 18 heures à la salle des Vignerons du Buffet de la Gare de Lausanne

- L'ordre du jour sera le suivant:
1. Bilan des assemblées du mois de septembre
 2. Négociations salariales au sein du groupe HPL
 3. Prise de position sur la non-réponse de la direction à la pétition
 4. Suite des actions
 5. Divers.

Comedia, le syndicat des médias

comedia
le syndicat des médias
Secteur imprimerie

Secrétariat régional
Rue Pichard 7
1003 Lausanne
Tél. 021 310 06 60
Fax 021 310 06 69
romand@comedia.ch

parler d'elle dans l'opinion publique. Pour plusieurs raisons. La première est que, pour la première fois depuis des décennies à Lausanne, la police est intervenue en force pour déloger des syndicalistes qui luttent pour une juste cause, celle du droit à une convention collective. Cette intervention musclée, faite sur ordre d'un syndic (1) et d'un municipal (2) de police, tous deux membres des partis de gauche (3) qui sont majoritaires dans la capitale vaudoise tant à l'exécutif qu'au législatif, plaçait objectivement les forces de l'ordre au service du désordre social et des intérêts patronaux, au détriment des libertés fondamentales des salarié-e-s.

La deuxième, c'est que l'on retrouve dans les étages dirigeants des PCL toute une « bonne société lausannoise », comme la Fondation de famille Sandoz ou M^e François Carrard, directeur général du Comité international olympique, aux ramifications étendues parmi les notables, les élus et le monde du business. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si une part importante du chiffre d'affaires des PCL est constitué par les commandes publiques, tant au niveau communal que cantonal. Ce

fait en lui-même pose d'ailleurs un problème éthique et politique: celui d'attribuer des travaux publics à une entreprise dont la direction considère les conventions collectives comme des chiffons de papier. La troisième, enfin, c'est le fond du litige. Le droit suisse du travail donne une place prépondérante à la négociation et à la conclusion de conventions collectives pour réglementer les rapports de travail. Il est parfaitement évident que le travailleur est la partie faible du contrat individuel de travail face à l'employeur, qui occupe le haut du pavé. La seule vraie protection sur laquelle les travailleuses et les travailleurs peuvent compter, c'est leur organisation collective et les conventions qui leur donnent un bouclier légal.

Ainsi, les enjeux du combat mené aux PCL dépassent largement le cadre de cette seule entreprise et également celui des arts graphiques et concernent l'ensemble du mouvement ouvrier. Il s'agit ni plus, ni moins, que de faire respecter les libertés syndicales fondamentales, parmi lesquelles le droit de négociation collective. Que ce droit soit bafoué dans les dictatures qui n'ont ni foi, ni loi ne surprendra personne,

ce qui ne veut pas dire pour autant qu'il faille s'en accommoder. Mais que, dans une démocratie, ce droit soit « légalement » violé, qui plus est avec l'aide de la police et d'élus de gauche, sanctionné de surcroît par un soi-disant Office cantonal de conciliation, c'est une honte qui justifie à elle seule un appel à la résistance la plus vive pour refuser la loi de la jungle.

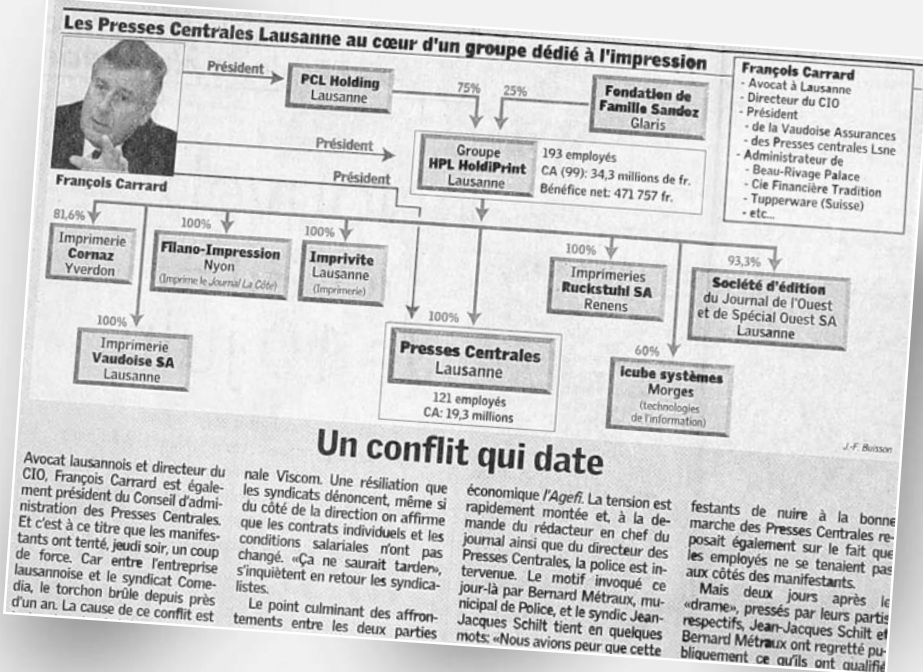
(1) maire de la ville

(2) membre de l'exécutif de la ville

(3) le Parti socialiste pour le syndic et

le Parti ouvrier et populaire pour le municipal

II-Présentation du groupe HPL



La rotative Solna Distributor (10 groupes d'impression) imprime notamment le quotidien de la finance *L'Agefi*. Une presse à feuilles 8 couleurs (Heidelberg) a été installée l'année passée dans la halle de Renens. Le chiffre d'affaires oscille autour des 40 millions de francs par année, mais il est produit avec toujours moins de salarié-e-s.

Mais PCL Holding est propriété à 100% de HPL Holding! Concernant les personnes, la direction de HoldiPrint est plutôt stable: François Carrard est président du conseil d'administration et Marc-Edouard Landolt (Fondation Sandoz) vice-président. Le directoire est présidé par M. Daniel Kaufmann, par ailleurs directeur général des Presses Centrales SA.

La structure du holding est particulièrement opaque: 75% des actions sont en main de PCL Holding et 25% de la Fondation de famille Sandoz.

	Chiffres d'affaires	Nombre de salarié-e-s
1998	39,7 millions	197
1999	41,1 millions	193
2000	42,6 millions	188
2001	39,3 millions	180

III-Les principales étapes de la lutte



mation continue notamment), de la mauvaise attitude de Viscom dans les négociations contractuelles (« reprise des discussions » avec *comedia*) et surtout de l'abandon par Viscom du projet de contrat cadre laissant une grande liberté aux entreprises. Kaufmann cultive également le projet de se débarrasser à la fois du contrat collectif de travail (CCT) et du syndicat en s'appuyant sur la représentation des salarié-e-s.

Aux Presses Centrales, la principale entreprise du groupe, il y a une quarantaine de syndiqué-e-s sur environ 70 personnes soumises au CCT de l'imprimerie. Mais ni le SLP, ni *comedia* n'ont réussi à construire un noyau de militant-e-s actifs. Au contraire, lors des derniers mouvements nationaux (grève de 1994, débrayage de 1999), la participation des Presses Centrales a toujours été plutôt modeste. Lors de la mise sur pied de la commission d'entreprise en 1998 également, le SLP n'a pas réussi à jouer un rôle, à préparer cette échéance. En juin 2000, la direction du holding fait démissionner de Viscom les trois principales imprimeries du groupe: seule Imprivite (la plus petite) reste membre de l'organisation patronale. Cette démission

intervient dans un contexte particulier: après l'affaiblissement continu du CCT en Suisse romande depuis le début des années 90, un début de recontractualisation a pu être enclenché. La bataille chez Lenglet Graphic, Cheseaux-sur-Lausanne (fermé par Lenglet France à la fin 2002), avait débouché sur la reconnaissance du CCT par le biais de l'adhésion à l'Office professionnel, la campagne chez Corbaz (Montreux) s'est traduite par l'adhésion du groupe à la fois à Viscom et à Presse romande (organisation patronale des éditeurs de journaux). Il était donc particulièrement important d'empêcher la sortie des imprimeries du groupe HPL: pour les droits des salarié-e-s dans l'entreprise, pour ne pas retomber à nouveau dans la spirale de l'affaiblissement du CCT en Suisse romande. La décision a donc été prise assez rapidement: il faut tout faire pour empêcher cette sortie. Même si le syndicat n'est pas au mieux dans l'entreprise, même si nous ne pouvons pas compter sur un réseau solide, il faut lancer la bataille. Et même si la bataille est engagée dans des conditions défavorables (on ne choisit pas le moment) c'est aussi un moyen pour reconstruire un réseau syndical plus actif dans l'entreprise.

En 1999, l'homme clef du holding, Daniel Kaufmann (directeur général des PCL, membre du directoire du holding) est vice-président de Viscom suisse, l'organisation patronale de la branche graphique. Ses rapports avec Viscom se dégradent rapidement: Kaufmann se plaint des mauvaises prestations de Viscom (en matière de for-

Pétition du personnel des entreprises du Groupe HPL SA

Les personnes soussignées demandent par voie de pétition la reconnaissance du contrat collectif de l'imprimerie dans les entreprises du groupe HPL par une adhésion à l'Office professionnel de l'industrie graphique.

NOM, prénoms	Entreprise HPL	Signatures

Avec 93 signatures, la pétition demandant le maintien de la CCT a été signée par une majorité des salarié-e-s de la production

CH-1002 Lausanne
Case postale 3513
Rue de Genève 7
TVA n° 200 856

Recommandée
Association pour la
communication visuelle
Direction suisse
Alderstrasse 40
8034 Zürich

Lausanne, le 15 mai 2000

Messieurs,

Conformément à l'article 7, al 1, lettre a) des statuts de "Viscom", nous vous informons de notre décision de démissionner de l'association, cela au 31 décembre 2000.

En vous priant d'en prendre bonne note, nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations distinguées.

PRESSES CENTRALES LAUSANNE SA

D. Kaufmann

F. Rittler

PRESSES CENTRALES LAUSANNE SA

ROLAND ROCHAT
NOTAIRE

LICENCE ET SCIENCES COMMERCIALES
ET ECONOMIQUES

INSTRUMENTS SUCCESSORIS DE
M. RICHARD D'ARNAUD

TELEPHONE (021) 222 91 01 - 222 91 02
TELEFAX (021) 222 91 03
E-MAIL: R.ROCHAT@STALOG.COM
CHAMBRE PATRONALE DE BASEL
PLACE SAINT-FRANÇOIS 11
1005 LAUSANNE

LAUSANNE, LE 30 OCTOBRE 2000
CASE POSTALE 3702
1005 LAUSANNE

DECLARATION

Je soussigné ROLAND ROCHAT, notaire à
Lausanne, place Saint-François numéro onze,

déclare avoir reçu ce jour en dépôt, par
l'intermédiaire de Maître Christian Bacon, avocat à
Lausanne, place Saint-François numéro huit, huit
formules intitulées "pétition du personnel des
entreprises du Groupe HPL SA", dont la teneur est la
suivante: "Les personnes soussignées demandent par voie
de pétition la reconnaissance du contrat collectif de
l'imprimerie dans les entreprises du groupe HPL par une
adhésion à l'Office professionnel de l'industrie
graphique."

Ces formules sont revêtues au total de
nonante-trois signatures originales; elles contiennent
de plus les nom, prénom et mention des entreprises des
signataires.

Lausanne, le 30 octobre 2000.

R. Rochat, not.



Assemblée d'actionnaires brusquement envahie

PRESSES CENTRALES • Des syndicalistes ont défendu hier à Lausanne
leur contrat collectif, rompu par le groupe HPL

«Vous croyez qu'on
peut vivre avec
2900 francs par
mois? Hier soir à Lausanne, le
syndicat Comedia a fait irrup-
tion, avec banderoles, tracts et
slogans de rigueur, en pleine as-
semblée du groupe d'arts gra-
phiques HPL. Objet de l'inva-
sion habilement préparée:
dénoncer la rupture, par des en-
treprises du groupe, de leur
contrat collectif de travail
(CCT). Plusieurs membres de
HPL, dont les Presses Centrales,
à Lausanne, ont en effet décidé
de quitter leur association patro-
nale, ce qui revient à sortir du
CCT. Pour Pierre-André Char-
rière, secrétaire de Comedia, le
risque est grand de n'avoir plus
que des négociations indivi-
duelles, dans une branche où de
nombreux salaires sont déjà bas.
En venant perturber la bonne
marche de l'assemblée, le syndi-
cat visait à sensibiliser les ac-
tionnaires au problème. Et à
fixer une entrevue avec la direc-
tion, que, disent-ils, les moyens
conventionnels (envoi de lettres)
n'ont pas permis d'obtenir. Prési-
dent du conseil d'administra-
tion de HPL, Me François Car-
rard, par ailleurs directeur
général du Mouvement olym-
pique, a promis d'organiser une
telle rencontre avant la fin de
l'année. Sur quoi, les agitateurs
ont laissé les actionnaires pour-
suivre tranquillement, quoique
avec un peu de retard, leur réu-
nion.

F. J.



Pierre-André Charrière, secrétaire syndical, face aux actionnaires
de HPL: une rencontre inattendue. Sabine Pappalardo

Quelques étapes importantes

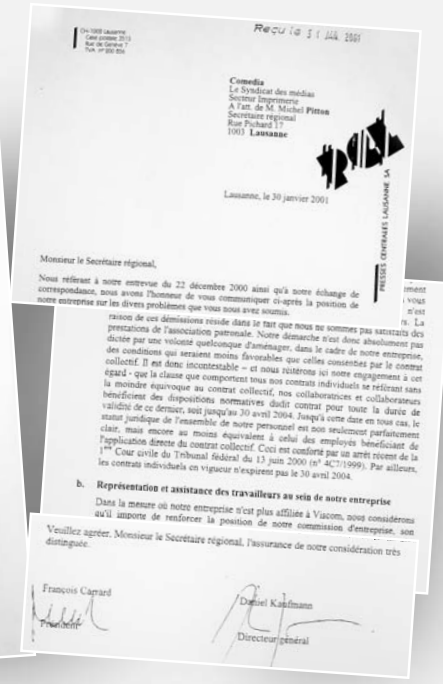
Par des distributions régulières de tracts
(une quinzaine), par des assemblées d'en-
treprises (peu fréquentées), *comedia*
essaie de faire prendre conscience du dan-
ger, de construire petit à petit une résis-
tance. La campagne s'annonce d'emblée
difficile, car les conditions de travail ne
sont pas insupportables dans les entrepri-
ses du holding et la direction insiste lour-
dement sur le fait qu'elle ne veut pas les
dégrader: «Nous sortons du CCT, mais cela
ne change rien à vos conditions de travail».
Une pétition est signée par 93 salarié-e-s
(une majorité parmi celles et ceux qui sont
soumis au CCT) demandant la reconnais-
sance du CCT par le biais de l'Office pro-
fessionnel de l'industrie graphique. Cette
option a été choisie pour tenir compte des
réticences de la direction face à Viscom,
pour démasquer également le discours de
la direction («nous n'avons en fait rien
contre le CCT»). La direction ne prend pas
la peine de répondre, comme aux diffé-
rents courriers de *comedia* d'ailleurs. Pour
exercer une certaine pression, la cam-
pagne est lancée par une première action:

6 décembre 2000: L'assemblée des action-
naires du holding a lieu dans un hôtel chic
du bord du lac, propriété de la Fondation
de famille Sandoz (actionnaire du holding
à raison de 25%). Nous décidons de porter
la discussion à l'intérieur de cette noble
assemblée: avec des banderoles, des prises
de parole et une lettre ouverte, une délég-
ation syndicale explique qu'il est préfé-
rable pour le holding de signer et de res-
pecter le CCT de la branche. La télévision
et les journaux locaux sont là. Un peu sur-
pris tout de même, les dirigeants du grou-
pe quittent tout d'abord la salle. Ils revien-
nent une demi-heure plus tard en expli-
quant qu'ils s'engagent à rencontrer les
signataires de la lettre ouverte avant le 31
décembre afin de discuter de la situation.
La réunion aura lieu le 22 décembre: il
n'en ressortira rien d'autre que l'annonce
d'une prise de position du groupe pour la
mi-janvier.

22 janvier 2001: Alors que la direction du
holding a demandé un délai de réflexion
supplémentaire jusqu'à la fin janvier (pour
rendre sa prise de position), les choses se
précipitent dans la principale entreprise du
groupe: le 22 janvier, la direction des PCL

met la pression sur la commission d'entre-
prise pour obtenir son accord à une solu-
tion maison: les PCL ne seront plus
signataires du CCT mais s'engagent à le
respecter et à renforcer la commission
d'entreprise. La commission accepte une
pseudoconsultation dans l'entreprise:
comedia ne pourra pas faire valoir son
point de vue, le directeur général
Kaufmann passera dans les ateliers en
posant les questions suivantes: «Acceptez-
vous ou non la position favorable adoptée
par la commission d'entreprise par rapport
aux propositions de la direction?»,
«Voulez-vous l'étude d'une autre solu-
tion?» *comedia* dénonce dans un tract ce
simulacre de démocratie mais la direction
a marqué un point: elle peut s'appuyer sur
«l'accord des salarié-e-s» pour répondre à
comedia. Le réponse du 30 janvier est
simple: pas de signature du CCT, mais
engagement de le respecter et de renfor-
cer la commission d'entreprise.

18 mars: La situation évolue dangereuse-
ment. La commission d'entreprise manque
d'indépendance (elle est présidée par
Kaufmann!) et ne peut s'opposer aux
manœuvres de la direction. Nous essayons



de réagir en tant qu'organisation de salarié-e-s. Un tract de 4 pages, abordant l'ensemble des questions posées par la disparition du CCT, est diffusé en appelant à une assemblée d'entreprise le 27 février. Un collègue de chez Mayer et Soutter viendra expliquer l'action de mars 99 et les résultats obtenus (établissement d'un contrat collectif d'entreprise proche du CCT national). L'assemblée est à nouveau peu fréquentée: une dizaine de salarié-e-s. Nous décidons malgré tout d'organiser un piquet syndical devant l'entreprise: la pétition montre que le personnel se prononce pour un CCT lorsque la question est posée clairement, cela rend possible une action de type piquet syndical. Nous devons toutefois tenir compte de la fragilité de notre réseau dans l'entreprise: nous choisissons le dimanche, soit un moment où peu de salarié-e-s doivent travailler. Mais le moment est crucial pour l'entreprise: elle doit imprimer le quotidien de la finance, *L'Agefi*. L'objectif de cette action est d'obtenir enfin de la direction des PCL qu'elle accepte d'entrer en négociation avec le syndicat pour la conclusion d'un CCT. Dans la préparation de cette action plusieurs erreurs sont commises, notamment une

sous-estimation des risques d'une intervention policière. Après plusieurs échafourées avec la police, le piquet syndical est démantelé. Avec l'aide de la police également, les exemplaires de *L'Agefi* pourront ressortir des bâtiments et être livrés malgré le retard et une diffusion légèrement amputée. L'avocat de *L'Agefi*, M^e Charles Poncet, fait cependant remarquer que ce préjudice a été causé à sa cliente «par la manière primesautière dont M. Kaufmann conçoit les relations de sa société avec les syndicats». Le lendemain, *comedia* saisit l'Office de conciliation en cas de conflit collectif pour demander que des négociations s'engagent sous son autorité. Nous déposons également une demande en constatation pour violation de la loi sur la participation (modalités d'élection et fonctionnement de la commission d'entreprise) ainsi qu'une plainte pour voies de fait (agression de M. Kaufmann à l'égard de la collègue Denise Chervet). Le juge cantonal ouvre une procédure contre 4 responsables de *comedia* (Chervet, Pitton, Clément, Charrière) pour délit de contrainte, dommages à la propriété (petits dégâts occasionnés le 18 mars) et violation de la loi vaudoise sur l'office de conciliation (pas

d'action de combat avant d'avoir épuisé les voies de la conciliation). Les Presses Centrales SA déposent également une demande civile devant le Tribunal d'arrondissement de Lausanne: c'est pas moins de 63'000 francs qu'ils réclament à *comedia*, l'essentiel étant constitué par des factures de la compagnie Securitas! Dans une lettre à *comedia*, la commission d'entreprise se distance de l'action du 18 mars.

17 mai: Lors de discussions menées sous l'égide de la Ville de Lausanne d'abord, sous celle de l'Office de conciliation ensuite, il apparaît assez rapidement que la direction de HPL durcit son attitude: elle déclare qu'elle refuse de signer quelque accord que ce soit avec *comedia* et indique qu'elle prépare en fait un accord interne avec la commission d'entreprise ou son «personnel constitué en association». L'action du 18 mars a bénéficié d'un énorme écho médiatique; l'envoi de la police par le syndic social-démocrate et le municipal de police du Parti du travail met la république en émoi. Nous essayons donc de montrer du doigt l'attitude des dirigeants du groupe, d'expliquer largement nos positions à l'opinion publique. Le lien



Photos:
piquet syndical
du 18 mars 2001

avec l'esprit olympique (François Carrard était à l'époque des faits à la fois directeur du CIO et président du conseil d'administration de HPL) donnera lieu à une nouvelle action lors de la cérémonie d'adieu à Samaranch (en présence du comité exécutif du CIO et d'une grande couverture médiatique): l'objectif est de remettre à François Carrard les clefs du fair-play social, en l'invitant à plus de cohérence: «Pourquoi encenser le fair-play dans les stades et le bafouer sur les lieux de travail?» Averti par une indiscretion, François Carrard s'abstiendra de participer à la cérémonie. Malgré cela, l'action a un grand écho dans les médias. Mais l'accueil est partagé dans les entreprises du groupe: certains jugent cette action légitime, d'autres l'estiment déplacée et contre-productive.

3/4 septembre 2001: Confrontée aux critiques et à la plainte de *comedia* devant les prud'hommes, la direction des PCL manœuvre habilement. Elle accepte de formaliser un fonctionnement plus correct de la commission d'entreprise. Elle rédige un nouveau règlement et le soumet à la commission d'entreprise. Celle-ci l'accepte

avec de petites modifications et organise une votation générale. *comedia* est dans une situation délicate: ce règlement est incontestablement un progrès (même si on peut lui adresser beaucoup de critiques) mais il faut éviter un plébiscite qui renforce la direction dans sa politique anti-CCT et antisyndicale. *comedia* appelle à voter blanc, avec l'objectif d'être suivi par au moins 25% des votants. Le résultat est conforme aux prévisions: 115 bulletins distribués, 40 OUI, 5 NON et 13 blancs sur les 58 bulletins rentrés. Le plébiscite est évité, mais *comedia* n'en sort pas renforcé.

La plainte en constatation devant les prud'hommes

Au fil des assemblées, il apparaît petit à petit que de nombreuses irrégularités ont marqué la mise sur pied et le fonctionnement de la commission d'entreprise: il fallait mettre son nom sur le bulletin de vote lors de l'élection, le directeur général Kaufmann s'était proclamé, par circulaire, président de la commission! Il y avait une

tentative claire d'ingérence patronale dans la représentation des salarié-e-s. Pour renforcer les droits des salarié-e-s et l'indépendance de la CE, nous avons déposé une demande en constatation de droit devant les prud'hommes: de tels comportements violent la loi sur la participation. Cette question de l'indépendance de la CE est d'autant plus importante que la direction de l'entreprise entend la jouer contre le CCT et le syndicat (au mépris des conventions internationales d'ailleurs, en particulier la convention 154 de l'OIT – ratifiée par la Suisse – qui prévoit que «des mesures doivent être prises pour garantir que la présence de représentants des salarié-e-s ne puisse servir à affaiblir la situation des syndicats»). Lors des audiences, les différents témoins, tous cités par la direction (c'était très risqué pour les salarié-e-s de l'entreprise de venir témoigner pour *comedia*), ont tantôt confirmé tantôt relativisé les accusations syndicales. Le 15 octobre toutefois, le Tribunal rend son jugement: la plainte syndicale est recevable mais rejetée. Le Tribunal des prud'hommes sous-estime la tentative d'ingérence patronale, ne constate que des «maladresses» ou des «erreurs de pure forme»

Touche pas à mon contrat collectif (V)

Pas de simulacre de démocratie !

La commission du personnel des PCL a rencontré lundi la Direction. Dans les divers, décision a été prise d'organiser une consultation dans l'entreprise concernant le CCT. Mais la manière dont cette consultation est organisée fait qu'elle tourne à la farce !

Au mois d'octobre, une pétition demandant la reconnaissance du CCT a été signée par la majorité des salariées du Groupe HPL. Si le personnel des PCL doit se prononcer à nouveau, il doit pouvoir le faire dans des conditions correctes. Le syndicat, qui est signataire du CCT, doit pouvoir donner son point de vue. Ce n'est pas le rôle de la commission du personnel de se prononcer sur le CCT.

Il n'est pas normal que seul M. Kaufmann s'exprime avant le vote. Cela ne

Au personnel
des Presses Centrales

pourrait que renforcer le climat d'intimidation qui règne dans l'entreprise que chacun connaît mais dont personne ne parle volontiers.

Les salarié/es doivent entendre tout d'abord les deux sons de cloche avant n'importe quelle votation. Nous n'avons aucune crainte à confronter nos arguments avec ceux de la Direction devant le personnel. Mais que la votation soit démocratique, faut que nous puissions le faire.

Nous sommes persuadés que se CCT peut garantir durablement droits des salarié/es. Les contractuels de travail ne suffisent pas, malgré tout ce que peut dire la Direction.

Pas de simulacre de démocratie

Pour un véritable choix
entendre les deux points de vue

Pas de votation à la légère

Comedia, le syndicat
Section imprimerie

Comedia, le syndicat des médias, a bloqué cette nuit le travail aux Presses Centrales de Lausanne. Pourquoi ?

Au début de la vallée du Flon se dresse l'immeuble des Presses centrales de Lausanne (PCL). Cette imprimerie fait partie du groupe Holdprint qui en possède trois autres : Imprimeur à Lausanne, Cornaz à Yverdon-les-Bains et Ruckstuhl à Renens, auxquelles s'ajoutent la Société d'édition du Journal de l'Ouest et Filano Impression à Nyon. La taille du groupe en fait la deuxième entreprise d'arts graphiques de Suisse romande après Edipresse.

Le groupe Holdprint est contrôlé par la Fondation de famille Sandoz, actionnaire majoritaire, et son conseil d'administration est présidé par M. François Carrard, directeur général du Comité international olympique. Daniel Kaufmann est le directeur du groupe Holdprint.

Holdprint réalise un chiffre d'affaires d'un peu plus de 40 millions et emploie à peu près 200 salariés. Les PCL travaillent à hauteur de 60% environ avec des commandes publiques (État de Vaud et Grand Conseil), publient la Feuille des avis officiels (FAO) et impriment le quotidien AGER (Agence économique et financière) ainsi que des journaux syndicaux et associatifs.

Holdprint était soumis au contrat collectif national de travail (CCT) de l'industrie graphique suisse signé par l'organisation patronale VISCOM et COMEDIA, le syndicat des médias. Or, Holdprint a décidé de se retirer de Viscom avec effet au 31 décembre 2000 et ainsi de ne plus avoir à appliquer le CCT à son personnel.



Or, un contrat collectif de travail est une garantie essentielle pour les salariés. C'est le contrat collectif qui détermine les conditions d'emploi et de travail du personnel, assure une égalité sociale entre tous, fixe des droits de participation, de formation et de défense contre les licenciements. Dans la subordination des travailleurs à l'employeur, le contrat collectif permet de protéger la partie faible contre celui qui, au-delà des discussions, tient toujours le couteau par le manche.

et conclut qu'avec le nouveau règlement adopté en septembre, la direction a largement corrigé le tir. Nous avons déposé un recours contre ce jugement et gagné devant la chambre des recours en janvier 2002: Le Tribunal cantonal «constate que Presses Centrales Lausanne SA a violé l'article 8 de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs en désignant son directeur Daniel Kaufmann comme président et son directeur adjoint François Pittet comme secrétaire de la commission d'entreprise». L'ingérence patronale dans la commission d'entreprise jusqu'au 2 avril 2001 est ainsi reconnue. Ce jugement a permis de renforcer (un peu) l'indépendance de la commission d'entreprise, mais a également renforcé la position de comedia, qui voyait une partie de ses critiques ainsi confirmées.

Devant l'Office de conciliation

Dès le 19 mars 2001, nous avons saisi l'Office de conciliation (qui joue un certain rôle dans le canton de Vaud, ex: Mayer et Soutter, Säuberlin&Pfeiffer) en proposant une négociation portant soit sur l'adhésion à l'Office professionnel soit sur un contrat collectif d'entreprise. Nous avons déposé un premier projet de CCT d'entreprise pour l'ensemble du groupe HPL, projet nettement supérieur au CCT Viscom. Les représentants d'Holdprint se tiennent à leur projet d'accord interne. A l'initiative du président de l'Office, une convention de procédure est soumise aux parties: il s'agit d'entrer en négociation «pour tenter de mettre sur pied une convention – collective ou non – d'entreprise». Pour comedia, l'objet de la négociation doit clairement être un CCT, il fallait donc une formulation qui ne laisse aucun doute. Devant l'échec de cette tentative, comedia propose un nouveau projet, plus modeste, de CCT pour les imprimeries du groupe: il reprend simplement les dispositions du CCT Viscom. Après avoir refusé un asses-

seur ouvrier (pour sa participation à l'action du 6 décembre 2000), le président convoque les parties pour le 16 novembre 2001. Il exige la fin des actions de comedia et une grande retenue dans ce qui est publié. La logique de la conciliation doit prévaloir, c'est-à-dire que les parties doivent montrer leur volonté d'aboutir en s'abstenant de tout acte ou écrit belliqueux. Cette procédure représentant un espoir d'obtenir un résultat concret, nous acceptons donc de nous en tenir aux injonctions de son président. L'Office de conciliation a tenu sept séances, les 4 avril, 28 juin, 26 septembre, 16 novembre 2001 et 7 mars, 8 avril et 11 septembre 2002. L'office a été présidé par M^{re} Philippe-Edouard Journot, assisté de M^{me} Chatton, juriste et secrétaire. Les juges assesseurs ont été Gérard Forster (remplacé suite à sa récusation le 26 septembre 2001 par Jean-Pierre Hirt) pour la partie syndicale et Alain Maillard pour la partie patronale.

Finalement, la partie syndicale a proposé à l'Office de conciliation de mettre sur pied une votation générale au bulletin secret pour que le personnel HPL se prononce sur le principe d'un contrat collectif ou d'un

Le syndicat a bloqué les portes des PCL!

Comedia n'abandonnera pas le combat pour le CCT!

Chères et chers collègues,

Le syndicat comedia a complètement bloqué les portes de votre entreprise, les Presses centrales de Lausanne (PCL), hier soir. Plusieurs dizaines de membres du syndicat ont participé à cette action.

Comedia n'abandonne pas

Cette action est un premier avertissement à l'attention de la direction du groupe HPL: le syndicat n'abandonne pas - et n'est pas prêt d'abandonner - le combat pour notre exigence commune et légitime: la soumission des entreprises du groupe HPL au contrat collectif de travail (CCT).

La direction restructure: c'est maintenant que le CCT est indispensable!

Les grandes manœuvres de réorganisation sont lancées au sein du groupe HPL. C'est de nouveau l'heure des incertitudes, des soucis, des changements (de postes, d'imprimerie) autoritaires. C'est particulièrement dans ces moments de «mauvais temps» que la protection du CCT et l'appui du syndicat sont les seuls moyens pour mettre des bornes à l'arbitraire patronal. C'est pour cela que le syndicat s'engage pour le CCT.

La direction est responsable du conflit

Le syndicat a cherché, durant des mois, à faire respecter par la négociation la volonté exprimée par la majorité (93 signatures sur la pétition) des travailleuses et des travailleurs du groupe HPL de continuer à être soumis au CCT. C'est l'intransigence obtuse de la direction qui a mis la situation sur les rails de la confrontation.

Restructurations = insécurité C'est maintenant que le soutien du CCT et du syndicat sont nécessaires

C'est un chambardement qui s'annonce pour les activités d'impression du groupe HPL ces prochains mois:

- Les 50/70 vont disparaître de chez Ruckstuhl; les activités d'impression vont diminuer dans cette entreprise;
- Les 70/100 installées au Flon (PCL) vont être déplacées aux PCL de Renens. En février 2002, 8 couleurs sera installée au PCL de Renens à l'emplacement initialement prévu pour une rotative;
- Le computer-to-plate (CTP) va être généralisé;
- d'autres départements des PCL, comme le b technique, vont être transférés du Flon à Ren.

La direction a fait des promesses: une formation à 2 mois serait assurée à tous les imprimeurs. Cela ne suffit pas à lever les inquiétudes.

Les emplois seront-ils garantis? N'y aura-t-il pas un licenciement, particulièrement de travailleurs âgés? Quels seront les conséquences du CTP sur l'emploi? S'il y a des difficultés pour négocier avec la direction et des droits des salarié(e)s?

C'est dans ces moments d'incertitude et quand il est important de disposer de droits au CCT et de l'appui du syndicat. Pensons à la situation de la confrontation.

Editeur: Comedia,
rue Pichard 7,
1003 Lausanne

comedia
le syndicat des médias
Secteur imprimerie

Les travailleurs ont des droits, l'action syndicale est juste

Depuis le mois de juin 2000, une campagne est menée par les salarié(e)s et leur organisation pour ne pas se laisser dépouiller du Contrat collectif de travail. Pendant ces dix mois, les patrons du groupe - conseil d'administration et direction générale - n'ont fait qu'aligner les manœuvres de diversion, les mesures d'intimidation, les mensonges juridiques, la manipulation de l'information. C'est pourquoi comedia est passé à l'action directe non-violente en installant des piquets syndicaux devant les Presses centrales de Lausanne dimanche passé.

L'attitude des dirigeants de l'entreprise, de même que l'intervention de la police, est aujourd'hui largement dénoncée. Il est totalement inadmissible que le directeur général Kaufmann refuse le principe même d'une convention collective de travail.

Dimanche soir, c'est le syndicat qui avait raison, pas MM. Kaufmann, Carrard et compagnie, ni les policiers qui ont obéi à un ordre infondé. Car les travailleurs ont le droit fondamental d'être protégés par un contrat collectif de travail, ils ont le droit de s'organiser en syndicat pour préparer la négociation collective. C'est la Constitution fédérale qui le dit, ce sont les conventions de l'organisation internationale du travail ratifiées par la Suisse qui le disent également.

La position des dirigeants du groupe Holdiprint n'est plus tenable. Ils doivent maintenant entrer en matière sur la pétition des salarié(e)s demandant la reconnaissance du

contrat collectif. Comedia a saisi l'office cantonal de conciliation en cas de conflit collectif de travail. Vos patrons devront venir s'y expliquer et négocier avec le syndicat. Comedia a également déposé plainte pour violation de la loi fédérale sur la participation à cause des irrégularités dans l'élection et la constitution de la commission d'entreprise. Comedia a également porté plainte pour voies de fait contre Daniel Kaufmann qui se croyait tout permis dans la nuit de dimanche à lundi.



La situation est donc en train d'évoluer favorablement. L'objectif du contrat collectif est en vue, même s'il doit prendre la forme d'un CCT d'entreprise. Venez discuter du projet syndical de CCT pour l'ensemble du groupe Holdiprint. Venez faire le point de la situation.

Assemblée des salarié(e)s du groupe Holdiprint

Mardi 27 mars 2001, à 16 h 30, au Cazard, salle de l'Octogone, Pré-du-Marché 11, à Lausanne

contrat cadre. Cette démarche syndicale faisait suite à une réunion des personnes de confiance de l'entreprise qui avait été d'accord avec le principe d'une votation générale, la situation semblant bloquée. comedia savait qu'en proposant cette démarche, le risque était quand même grand que le personnel se prononce pour le contrat cadre, mais on pensait que la campagne permettrait de sensibiliser les collègues pour le contrat collectif. Un protocole d'accord a cependant dû être signé prévoyant une trêve pendant laquelle les parties s'abstenaient de toute action jusqu'à la date de la votation. De plus, les parties déclaraient se soumettre au résultat de la votation.

comedia a demandé que la votation touche les trois entreprises qui étaient sorties de Viscom, soit PCL, Ruckstuhl et Cornaz. Après une discussion difficile, comedia a accepté que la votation ne porte que sur PCL, mais à la condition que comedia puisse faire valoir son point de vue lors d'une assemblée à l'intérieur de l'entreprise. Ce principe étant accepté par la délégation patronale, comedia a renoncé à étendre la votation aux trois entre-

prises en se réservant néanmoins la possibilité de rediscuter après la votation de la méthode de consultation chez Ruckstuhl et Cornaz.

Le 19 septembre 2002, une assemblée d'entreprise présidée par l'Office de conciliation a eu lieu au réfectoire des Presses Centrales en présence d'une quarantaine de salarié(e)s. Cette assemblée a permis aux parties d'expliquer les différences entre un contrat collectif et un contrat cadre. On peut toutefois regretter le fait que, dans le cadre de cette assemblée, la commission d'entreprise PCL, par la voix de son président Werner Blum, a fait un véritable plaidoyer pour encourager les collègues à soutenir le projet de contrat cadre. Cette attitude de la commission a certainement également pesé dans la balance lors de la votation. La votation au bulletin secret sous la responsabilité de l'Office de conciliation a eu lieu du 23 au 27 septembre 2002. La participation au scrutin a été bonne et le dépouillement donne le résultat suivant:

Bulletins délivrés:	119
Bulletins rentrés:	98 (participation 82%)
Bulletins blancs:	2
Contrat collectif:	40 (40,8%)
Contrat cadre:	56 (57,1%)

Nous regrettons évidemment ce résultat favorable à un contrat cadre. Cet échec est cependant relatif, puisque quarante salarié(e)s ont voté en faveur du contrat collectif et cela malgré une campagne contraignante menée par la direction, appuyée par une commission d'entreprise unanime, contre le syndicat. Le 16 janvier 2003, il a été constaté de part et d'autre devant l'Office de conciliation que l'affaire portée le 19 mars 2001 avait trouvé son épilogue par la votation du mois de septembre 2002.

Le vote de septembre 2002

La situation créée par la votation interne ne signifie pas la fin de la présence de comedia dans le groupe HPL. Bien au contraire. Tout d'abord, les conditions de tra-

COUP DE FORCE AUX PRESSES CENTRALES ■ LES SYNDICATS FONT BLOCUS

L'agefi pris en otage

Un bras de fer s'est engagé hier soir entre la direction des PCL et les syndicats. L'enjeu: réhabiliter la CCT. Les militants ont bloqué l'accès aux presses qui impriment le quotidien économique.

LISE BOURGEOIS



Militants de papier, les militants ont bloqué l'accès des Presses centrales de Lausanne.

Ce coup de force a été organisé par les syndicats de la direction des médias, Comedia, et les syndicats des journalistes, l'Association des journalistes de Lausanne (AJL). Les militants ont bloqué l'accès aux presses centrales de la ville de Lausanne, qui imprime le quotidien économique, L'Agefi. Les syndicats ont exigé la reconnaissance du statut de presse d'entreprise et la reconnaissance du droit de grève. La direction des médias a refusé ces exigences. Les syndicats ont donc organisé ce coup de force. Les militants ont bloqué l'accès aux presses centrales de la ville de Lausanne, qui imprime le quotidien économique, L'Agefi. Les syndicats ont exigé la reconnaissance du statut de presse d'entreprise et la reconnaissance du droit de grève. La direction des médias a refusé ces exigences. Les syndicats ont donc organisé ce coup de force.

l'agefi

LE QUOTIDIEN SUISSE DES AFFAIRES ET DE LA FINANCE

A nos lecteurs

Depuis le 1er janvier, le quotidien L'Agefi est devenu un véritable journal d'affaires. Nous avons voulu vous offrir un journal qui vous informe sur les affaires et la finance. Nous avons donc réorganisé le contenu du journal. Nous avons regroupé les informations sur les affaires et la finance dans une section dédiée. Nous avons également ajouté une section sur les marchés financiers. Nous espérons que ce journal vous sera utile et que vous apprécierez le contenu.

La direction

10, rue du Rhône 1201 Lausanne
Tél. 021 311 11 11 - Fax 021 311 11 12

JEANNE 19 MAI 2001

L'affaire des Presses centrales provoque à nouveau la polémique

CONFLIT • François Carrard, directeur général du CIO et président du conseil d'administration du groupe qui détiennent les Presses centrales s'insurge contre «l'irresponsable» manifestation de Comedia lors de la remise des clés de la ville à Juan-Antonio Samaranch.

LIBERTÉ SAFFARY

François Carrard n'est pas content du tout. Le directeur général du Comité olympique suisse (CIO) s'indigne de la manifestation de Comedia, qui a eu lieu jeudi matin à la remise des clés de la ville de Lausanne à Juan-Antonio Samaranch. Carrard a été invité à la cérémonie, mais il n'a pas voulu y aller. Il a déclaré que la manifestation était «irresponsable» et qu'elle était «digne de la ville de Lausanne». Carrard a également déclaré que la manifestation était «digne de la ville de Lausanne» et qu'elle était «digne de la ville de Lausanne».



Les syndicats ont exigé la reconnaissance du statut de presse d'entreprise et la reconnaissance du droit de grève. La direction des médias a refusé ces exigences. Les syndicats ont donc organisé ce coup de force. Les militants ont bloqué l'accès aux presses centrales de la ville de Lausanne, qui imprime le quotidien économique, L'Agefi. Les syndicats ont exigé la reconnaissance du statut de presse d'entreprise et la reconnaissance du droit de grève. La direction des médias a refusé ces exigences. Les syndicats ont donc organisé ce coup de force.

vail prévues par le contrat collectif Viscom-comedia demeurent applicables aux salarié-e-s du secteur technique des PCL jusqu'au 30 avril 2004, puisqu'elles dominent celles du contrat cadre. Il s'agit donc de rester vigilant sur l'application du CCT, en particulier pour le 13^e salaire, les horaires spéciaux et les heures supplémentaires. En analysant ce résultat de la votation générale qui a conclu à l'acceptation du contrat cadre, il convient de faire les remarques suivantes:

- Les Presses Centrales employaient, au 31 août 2002, 119 personnes en contrat de durée indéterminée, cadres compris, même la direction générale.
- Sur cet effectif de 119 personnes, 53 (soit 44,5%) n'étaient pas soumises au contrat collectif Viscom-comedia avant le début du conflit collectif.
- 66 salarié-e-s (soit 55,5%) étaient soumis au CCT Viscom-comedia et le resteront jusqu'au 30 avril 2004, date de l'échéance de ce contrat collectif.

Dès lors, le fait que 40 salarié-e-s se soient prononcé-e-s pour le contrat collectif malgré les pressions exercées par la direction en faveur du contrat cadre peut être consi-

déré comme significatif. Il montre qu'une majorité du personnel de production reste attaché au contrat collectif et à l'action syndicale.

Les limites de l'action par procuration

Nous avons bien entendu essayé d'impliquer les salarié-e-s dans la campagne. En été 2000, les secrétaires régionaux ont contacté par téléphone pratiquement l'ensemble des salarié-e-s du groupe. Un petit canevas avait été préparé, visant à poser grosso modo les mêmes questions à chacun. Cela a permis de mieux connaître la situation dans l'entreprise, le point de vue des salarié-e-s mais n'a pas débouché sur une participation importante aux assemblées. Il ressortait deux choses de ces entretiens: a) oui, les employé-e-s du groupe considèrent le CCT comme quelque chose d'important; b) il sera malgré tout difficile de mobiliser. Cela s'est rapidement vérifié: quelle que soit la forme des assemblées convoquées (pour l'ensemble du groupe ou entreprise par entreprise) jamais

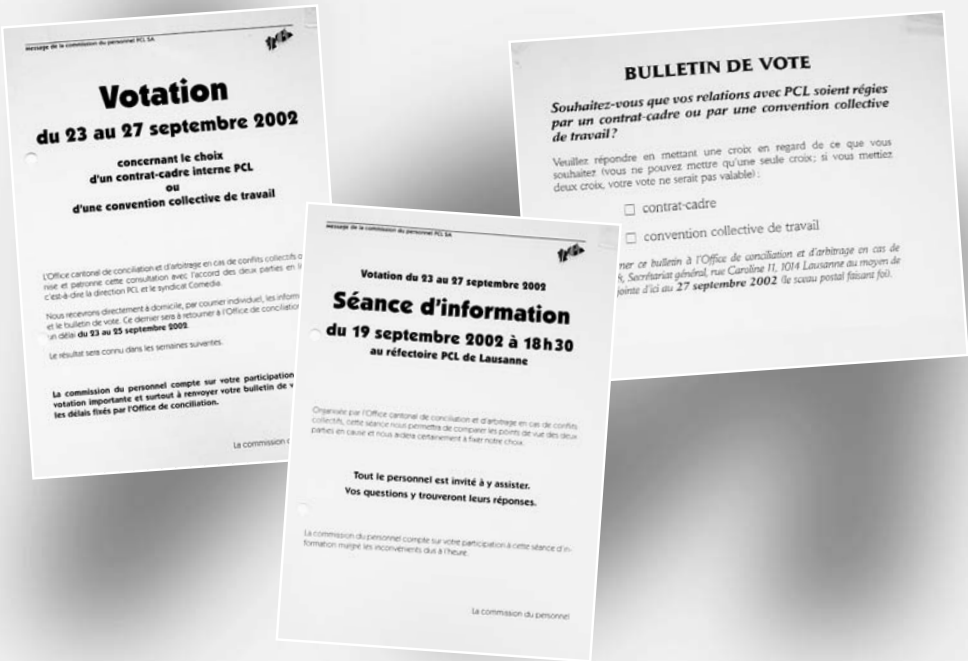
la participation ne fut supérieure à 15 personnes. Ces assemblées étaient tout de même utiles, permettant de tisser des liens mais ne permettant pas de déclencher des actions à l'intérieur de l'entreprise. De même, la diffusion massive de tracts et d'articles dans le *m-magazine* n'a jamais réussi à faire le poids face à l'omniprésence du pouvoir patronal, de l'encadrement. Certains collègues ont fait remarquer que nos tracts dramatisaient parfois la situation (elle n'est pas si mauvaise dans l'entreprise) et tombaient ainsi en porte-à-faux avec le sentiment général des salarié-e-s. Cela d'autant plus qu'il n'y avait pas d'attaques concrètes (dans le style suppression d'une semaine de vacances, etc.) mais au contraire des engagements de la direction à respecter le CCT. Dans ce contexte, notre argumentation construite autour du caractère solide du CCT (par opposition aux déclarations de la direction: «Vos droits sont garantis par vos contrats individuels») n'a pas pesé suffisamment pour entraîner les collègues dans l'action.

Fallait-il, au début 2001, en déduire qu'il n'était pas possible de construire une résistance et accepter provisoirement la sortie du CCT? Nous avons estimé que non. Vu

• «24 Heures»,
19 mars 2001

• «La Liberté»,
19 mai 2001

• «L'Agefi»,
20 mars 2001



l'importance du groupe Holdiprint, vu l'affaiblissement du CCT en Suisse romande que représenterait son départ, nous avons misé sur le volontarisme: à partir de la volonté des salarié-e-s exprimée par la pétition d'octobre, nous avons pensé que *comedia* pouvait agir un peu par procuration (puisque nous étions trop faible dans l'entreprise), pouvait construire des actions qui feraient pression sur la direction sans demander une implication forte des salarié-e-s. Le scénario du piquet syndical puis de la négociation devant l'Office de conciliation nous paraissait praticable. Il faut reconnaître aujourd'hui que la situation a évolué de façon peu satisfaisante: au lieu de renforcer la présence syndicale dans l'entreprise, c'est au contraire une certaine méfiance qui s'est installée, en particulier avec les membres de la commission d'entreprise. L'intervention policière massive et brutale a d'autre part «radicalisé» les formes de l'action, ce qui a accru encore la réserve d'une partie des salarié-e-s. Il faut aujourd'hui constater les limites de ce type d'actions: elles ne peuvent en aucun cas remplacer l'auto-organisation des salarié-e-s dans l'entreprise.

Conclusion provisoire

Malgré ces difficultés, la campagne dans le groupe HPL a également des retombées positives: nous avons montré qu'une entreprise qui quitte le CCT n'a pas la paix, s'expose à une période de turbulences. Cela a un effet dissuasif sur certaines entreprises qui seraient tentées de quitter le CCT. Nous avons également pu consolider nos positions, renforcer nos liens avec la CE dans la deuxième entreprise du groupe, l'imprimerie Ruckstuhl. Il n'y a pas eu d'autre part de démissions du syndicat aux PCL, malgré certaines divergences sur la conduite des actions.

Nous pouvons donc maintenir notre objectif CCT, mais nous devons toutefois adapter nos méthodes:

- Repartir dans le lent travail de construction syndicale dans l'entreprise. Nous devons renoncer aux «assemblées d'entreprise» pour solidifier un groupe de base qui discute des initiatives à prendre.
- Aider les collègues de la commission d'entreprise de PCL à négocier le contrat cadre qui doit entrer en vigueur, pour les salarié-e-s soumis actuellement au contrat Vicom/*Comedia*, le 1^{er} mai 2004. Le projet

actuel est plus ou moins équivalent au CCT national, mais certains points peuvent être améliorés. Pour maintenir la perspective d'un CCT, nous visons à empêcher la signature d'un accord interne entre la direction et la CE. Nous devons également déjouer une éventuelle tentative d'exclure *comedia* par le biais d'une «association du personnel HPL» qui signerait un CCT d'entreprise avec la direction. Maintenir la perspective du CCT en essayant d'intégrer les collègues des PCL à la campagne pour le renouvellement du CCT Viscom en 2003-2004. Poursuivre les efforts pour renforcer l'indépendance de la CE (avec la victoire au Tribunal cantonal notamment) et éviter qu'elle ne soit «jouée» contre le syndicat et le CCT.



IV- L'intervention policière et ses conséquences



Le dimanche 18 mars 2001, *comedia* avait décidé de mettre sur pied un piquet syndical visant à bloquer l'entrée du personnel qui devait imprimer le quotidien *L'agefi* pendant la soirée, répondant ainsi à la non-entrée en matière de la direction sur la pétition signée par 94 membres du personnel de HPL demandant la reconnaissance du contrat collectif de travail.

Nous relatons ci-après le déroulement des faits qui ont conduit à une intervention policière «musclée»:

A 15 h 30, des militants de *comedia* étaient sur place devant l'entrée de l'entreprise afin de discuter avec le personnel prenant son service en lui demandant de ne pas travailler ce jour-là. Six salariés, dont le chef d'atelier, décident spontanément de ne pas prendre leur service à la rotative et demandent à un de leurs collègues qui était déjà sur place de bien vouloir sortir, ce qu'il fait. Les militant-e-s de *comedia* décident alors d'éloigner ces collègues de l'entrée du personnel et se rendent à la Brasserie 1900 afin de partager un verre.

L'intervention policière et ses conséquences - 27

De retour, vers 18 heures, les militants de *comedia* constatent une grande agitation devant les portes de l'entreprise, certains cadres ayant été informés de la présence de ce piquet syndical tentaient de forcer l'entrée qui leur était refusée. Le syndicat pose alors ses conditions: «Si la direction accepte d'entreprendre des négociations sur un contrat collectif d'entreprise dès le lundi 19 mars, le piquet sera immédiatement levé et la production du journal pourra commencer». Un sergent de la police municipale relève les identités de certains animateurs du syndicat. Cette situation perdure jusqu'à 20 heures environ et aucune ouverture de la part de la direction n'est faite. M. Kaufmann, alerté par ses cadres, se présente devant l'entrée et la situation s'envenime. Le capitaine Etter de la Police lausannoise propose ses «bons offices» pour calmer le jeu. MM. Schilt, syndic de Lausanne et Métraux, municipal et directeur de police, essaient de convaincre la direction d'accepter l'ouverture de négociations dès le lendemain matin. Notre avocat conseil, Jean-Michel Dolivo, était sur place pour faire signer un protocole dans ce sens. Aucune proposition du syndicat ne pouvant être acceptée



Photos:
intervention policière
le 18 mars 2001

par la direction, la situation restait bloquée et les portes de l'entreprise aussi.

Devant l'insistance de M. Fabarez, directeur de *L'agefi*, MM. Schilt et Métraux prirent une décision malheureuse et demandèrent aux forces de police de libérer les entrées de l'entreprise pour le personnel appelé en renfort par la direction.

Vers 22 heures, la police fit son travail et libéra les entrées par une action musclée, bousculant les militants et faisant même un blessé. L'atmosphère bon enfant qui régnait jusqu'à cette heure-là était définitivement cassée. Les employé-e-s entrèrent alors et prirent leur poste de travail.

Vers 2 heures du matin, l'impression du quotidien étant terminée, la direction décide d'acheminer les sacs postaux vers le lieu d'envoi, en l'occurrence l'avenue d'Ouchy. L'action de la police fut encore plus dure et le directeur de l'entreprise se permit même de tirer les cheveux d'une des secrétaires de *comedia*.

On vit même la police se substituer aux véhicules de livraison en chargeant des sacs postaux dans ses propres véhicules. Finalement, grâce à ces interventions poli-

cières, le quotidien put être livré avec quelque retard.

Le lundi matin, la direction déposait une plainte pénale contre MM. Charrière, Clément et Pitton, secrétaires de *comedia*, pour contrainte, dommages à la propriété et infraction à la Loi cantonale sur la prévention des conflits collectifs. Denise Chervet déposait également une plainte contre M. Kaufmann pour voie de fait.

Le mardi soir 20 mars, Michel Pitton interpellait le Conseil communal dans les termes suivants:

Dimanche 18 mars 2001, vers 22 heures, la Police municipale est intervenue en force et avec violence pour faire ouvrir les portes de l'entreprise Presses Centrales SA, à Lausanne. Ces portes étaient bloquées par des militants du syndicat *comedia*, agissant pour faire respecter le contrat collectif de travail dans cette entreprise.

En effet, depuis plus de huit mois, des discussions ont lieu entre cette entreprise et le syndicat afin de maintenir le contrat collectif de travail en vigueur dans les arts graphiques pour tout le personnel suite à la démission de l'entreprise de l'Association patro-

nale Viscom dès le 31 décembre 2000. Une pétition du personnel, signée en octobre par 93 employés et déposée devant le notaire Rochat, demande la reconnaissance du CCT par le biais de l'Office professionnel paritaire de la branche graphique. Le personnel a à tout moment été renseigné sur l'évolution des démarches.

Toutes les négociations ayant échoué jusqu'à ce jour, le syndicat *comedia* a décidé une action contre cette entreprise le dimanche 18 mars ayant pour but de retarder la parution du quotidien *L'agefi* afin d'alerter l'opinion publique. Le personnel n'a pas été associé à cette action en raison du climat qui régnait dans l'entreprise. Par contre, à 15 h 30, le personnel qui devait travailler la nuit et qui a été empêché de prendre son poste a été informé de l'action par les secrétaires syndicaux et a réagi positivement. Les portes de l'entreprise ont été bloquées dès 15 h 30, sans atteinte quelconque aux installations et au bâtiment.

Dans la soirée, une tentative de médiation du syndicat Jean-Jacques Schilt et du municipal Bernard Métraux avec la direction afin de débloquent des négociations avec le syndicat a échoué, la partie patronale ne voulant en aucun cas entendre parler de contrat collectif. Les militants de *comedia* ont alors décidé à 22 h 30 de maintenir le blocage de l'entreprise.

La Société Neuchâteloise de Presse (SNP)

Fabien Wolfrath, administrateur de la SNP, est un adepte de la double logique chère à Edipresse: il signe un plan social avec la Fédération suisse des journalistes mais refuse de discuter avec comedia des problèmes de l'imprimerie. Car il considère que «comedia est un syndicat national des travailleurs dont l'interlocuteur est le syndicat patronal Viscom auquel nous ne sommes pas affiliés» (circulaire du 27 avril 2000). C'est aussi simple que cela! M. Wolfrath ajoute: «Nous ne rejetons pas le dialogue social à condition qu'il se développe en présence de partenaires (...) qui admettent loyalement la réalité de l'entreprise»

Et conclut en disant qu'il existe de toute façon une commission du personnel. Ces déclarations, et la pratique qu'elles induisent, sont évidemment en contradiction totale avec le droit pour les salariés de se syndiquer pour défendre leurs intérêts.

Edipresse

Le préambule du règlement de la coordination du personnel des rédactions d'Edipresse suisse commence ainsi:

«Au sein d'Edipresse Suisse, le dialogue social avec les rédactions se déroule à trois niveaux: 1. Les associations professionnelles de la branche en Suisse romande. 2. L'ensemble des rédactions d'Edipresse Suisse. 3. Chaque publication d'Edipresse Suisse».

Le préambule de l'accord interne pour le personnel des imprimeries est un peu plus court: «Au sein d'Edipresse Suisse, le dialogue social avec les imprimeries se déroule à deux niveaux: 1. L'ensemble des imprimeries Edipresse Suisse. 2. Chaque entreprise et secteur concernés».

On le voit, le syndicat est radicalement exclu du «dialogue social» prévu par la direction d'Edipresse dans ses imprimeries. Cela n'a pas toujours été le cas. Jusqu'en 1995, Edipresse était en effet membre de l'association patronale de l'imprimerie (Viscom) et signataire à ce titre du contrat collectif de travail.

Les explications données par Edipresse pour justifier cette exclusion sont particulièrement odieuses: «La grève injuste de novembre 1994 a perturbé notre entreprise avec les conséquences que chacun connaît: retrait de l'association patronale Viscom et rupture des relations avec le Syndicat du Livre et du Papier» (Michel Masson, directeur du Centre d'impression Edipresse Genève, le 11 octobre 1999)

Ce qui revient dans la foulée à violer gravement un autre droit démocratique élémentaire: le droit de grève lié aux relations de travail, garanti par la Constitution fédérale. Et depuis, la logique de l'exclusion s'est emballée: comme Edipresse n'est signataire d'aucune convention collective avec comedia, l'entreprise ne voit pas la moindre raison de discuter avec ce syndicat (même si environ 300 salariés de ses imprimeries en sont membres). D'ailleurs, «le syndicat n'a pas à intervenir dans les affaires internes de l'entreprise», écrivent d'un commun accord Tibère Adler et Paul Miskiewicz!

La direction a prié le syndic et le municipal de police de mettre en place les moyens pour permettre l'entrée du personnel, requis en urgence par la direction. En moins de vingt minutes plus de 60 policiers, dont l'équipe d'intervention lourde avec les chiens, sont intervenus avec une rare violence, faisant même des blessés parmi les délégués du syndicat qui, à aucun moment, n'avaient tenté d'entrer dans les locaux.

L'impression du quotidien ayant pu être exécutée, les policiers, vers 2 heures du matin, avec la même violence, ont libéré les quais de chargement en prenant même en charge eux-mêmes dans leurs véhicules de police une partie de l'expédition.

Ces faits sont jugés inacceptables car ils ne respectent pas les clauses de l'article 12 du Règlement général de police qui prévoient le maintien de l'ordre à Lausanne.

Dès lors, je pose à la Municipalité les questions suivantes:

La Municipalité de Lausanne, par ses représentants présents sur place, a-t-elle tout mis en œuvre pour empêcher l'intervention violente de la Police municipale dans le cadre d'un conflit de travail?

Par sa décision de demander une intervention musclée de la police, la Municipalité a-t-elle outrepassé les dispositions prévues par l'article 12 du Règlement de police?

Le dispositif mis en place n'est-il pas disproportionné par rapport à l'action entreprise par le syndicat comedia?

Est-il normal que les policiers s'investissent et mettent à disposition leurs véhicules pour permettre l'acheminement des imprimés réalisés?

Suite à la réponse municipale lue en séance plénière immédiatement après le dépôt de l'interpellation, deux résolutions ont été acceptées par le Conseil communal avec des majorités claires:

Première résolution

Le Conseil communal de Lausanne souhaite que la Police municipale s'abstienne de toute intervention lourde dans le cas de conflits de travail ne menaçant pas la sécurité publique conformément aux dispositions de l'article 12 du règlement communal de police.

Deuxième résolution

Le Conseil communal de Lausanne souhaite que la Municipalité interrompe le plus rapidement possible toutes ses relations commerciales avec les Presses Centrales aussi longtemps que cette entreprise n'aura pas signé de contrat collectif.

Il faut également signaler ici le dépôt le même soir d'une autre interpellation urgente sur le même sujet par Mme Muriel Savary, membre du POP. Une résolution allant dans le même sens que celles de Michel Pitton a également été adoptée par le Conseil communal.

4. Compte-rendu de la réunion entre COMEDIA et quatre membres de la Commission d'entreprise

fait un bref rapport sur cette réunion au cours de laquelle ont été évoqués les intérêts en jeu ainsi que le rôle et le fonctionnement de la Commission d'entreprise.

Après discussion et à l'unanimité, la Commission décide qu'elle n'entend pas être interpellée ni avoir des contacts répétés avec Comedia. Pour communiquer, ce dernier doit dorénavant s'adresser directement aux membres syndiqués à titre individuel.

La Commission décide d'écrire une lettre dans ce sens à Comedia.

5. Présidence de la Commission d'entreprise

M. Kaufmann rappelle qu'il assume ce rôle à titre de "meneur de jeu", sans droit de vote, et qu'il laisse volontiers son poste à un membre de la Commission si cette dernière en émet le vœu.

La Commission d'entreprise décide à l'unanimité de confirmer M. Kaufmann dans ce rôle.

Il est en outre rappelé que tous les membres du personnel de l'entreprise ont le droit de se réunir dans les locaux mêmes de l'entreprise s'ils le souhaitent pour y débattre entre eux librement de questions les concernant.

Au cas où une personne extérieure à l'entreprise participait, la réunion devrait se tenir hors des locaux de l'entreprise.

JUGEMENT ■ SYNDICAT DÉBOUTÉ

Raison donnée aux Presses Centrales

Selon le Tribunal des prud'hommes, la loi sur la participation n'a pas été violée.

Le Tribunal des prud'hommes a rejeté les accusations de Comedia dans le litige qui l'oppose aux Presses Centrales. L'autant mieux (PCL). Le syndicat leur reprochait d'avoir constitué une commission du personnel et mis à sa tête deux membres de la direction des PCL. En effet, dans les procès-verbaux des réunions, cette commission mentionnait le directeur à la rubrique «président» et son adjoint comme «secrétaire». Selon Comedia, la commission censée représenter les intérêts des travailleurs était dès lors sous influence et sous pression de la direction. «Il y avait là une confusion des rôles», note Me Dolivo, l'avocat de Comedia. Par ailleurs, le syndicat relevait le non-respect du secret de vote lors des élections.

Le Tribunal des prud'hommes a rejeté les conclusions du syndicat, estimant dans son jugement que le fonctionnement de la commission d'entreprise et les modalités d'élection étaient conformes à la loi sur la participation.

Formulation maladroite

Selon cette loi, la représentation des travailleurs (n.d.l.r.: ici la commission) défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs et les informe régulièrement sur son activité. Le tribunal relève que «même si la loi n'exclut pas expressément la participation de membres de la direction au sein de la commission d'entreprise, il faut admettre qu'en tout cas le directeur lui-

même ne saurait faire partie de la commission d'entreprise». L'instruction a permis d'établir que, malgré une formulation maladroite des premiers procès-verbaux des réunions entre les membres de la commission et la direction, les directeurs n'ont jamais fait partie de la commission d'entreprise. Celle-ci, qui s'est réunie à plusieurs reprises sans la direction, a pu s'exprimer librement et sans contraintes lorsqu'elle les a rencontrés. Selon les témoins, la fonction du directeur, lors des séances de la commission en présence de la direction, se limitait à animer les débats et à suivre les points de l'ordre du jour sans participer au processus de décision.

Recours probable

Concernant les élections, elles sont libres selon la loi. Elles doivent se dérouler à bulletin secret sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à celles-ci. Or, il a été établi qu'aucun employé des PCL n'en a fait la demande. Dès lors, l'entreprise n'a en rien violé la loi sur ce point.

La direction des PCL, qui se trouve en conciliation avec le syndicat suite à une grève organisée par celui-ci le 18 mars 2000, ne désire pas faire de commentaire. De toute façon, le syndicat recourra probablement auprès du Tribunal cantonal, estimant que la loi sur la participation a effectivement été violée.

Monique Keller

V- Victoire au Tribunal

L'histoire de la création, puis du fonctionnement, de la commission d'entreprise aux Presses centrales de Lausanne (PCL) est significative d'une part de la manière autoritaire dont sa direction envisage les relations collectives de travail et, d'autre part, de la dépendance des représentants du personnel à l'égard de l'employeur.

Une représentation venue d'en haut

L'existence d'une représentation du personnel dans l'entreprise est prévue tant par le contrat collectif national des arts graphiques – alors en vigueur aux PCL – que par la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans l'entreprise du 17 décembre 1993, entrée en vigueur le 1^{er} mai 1994 (dite Loi sur la participation). Mais, pour diverses raisons, cette possibilité n'a pas été mise en œuvre aux PCL.

C'est en fait la direction qui s'avise, en juin 1998, de créer une commission d'entreprise, en s'appuyant sur le souhait exprimé de quelques salariés, et fait procéder à la votation de principe sur la fondation d'un

tel organe. Dès le début donc, la création de la commission d'entreprise est en fait une volonté de l'employeur, non réellement des salarié-e-s. Cette origine n'est pas innocente et va «plomber» la capacité d'indépendance, tant formelle que réelle, de la représentation interne.

Le vote de principe a lieu à l'aide de bulletins individuels distribués par la direction que chaque votant doit dater et signer (!) avant de les retourner au service du personnel. La loi sur la participation prévoit pourtant que ce premier vote doit se faire au bulletin secret (art. 5 Lpart). Le résultat de la votation de principe étant positif (118 bulletins distribués, 53 retournés, 45 oui), la première élection de la toute nouvelle commission d'entreprise a lieu en septembre 1998. Or, dans le bulletin de vote de l'élection, figurent déjà les noms du directeur de l'entreprise comme président de la commission d'entreprise et du directeur adjoint comme secrétaire de ladite commission. Seuls sont soumis à élection les représentants des divers départements de l'entreprise. Ces bulletins de vote doivent également être datés et signés!

52 -
PRESSES CENTRALES
LAUSANNE SA
Service du personnel

NOTE

09.09.98

Destinataire(s) : Personnel PCL

COMMISSION D'ENTREPRISE

Mesdames,
Messieurs,

Suite à la consultation qui a été organisée au mois de juin écoulé, vous vous êtes déclarés favorables à la création d'une commission d'entreprise.

Il est maintenant temps de procéder à sa constitution et à l'élection de ses membres.

a) Constitution

Départements

Administration et commercial
Cadres de production
Préparation de la forme
Imprimeurs
Apprentis
Auxiliaires

Nombre de
représentants

2
1
3
1
1
1

M. Daniel Kaufmann
M. François Pilet

Président :
Secrétaire :

b) Election des représentants

Vous trouverez, en annexe, un bulletin de vote que vous voudrez bien retourner au service du personnel, à l'att. de Mlle Joëlle Blattner jusqu'au 2 octobre 1998.

PRESSES CENTRALES LAUSANNE SA

CONSULTATION au sujet de la
création d'une Commission d'entreprise

est :

- a) favorable à la création d'une Commission d'entreprise []
b) opposée à la création d'une Commission d'entreprise []
c) affiliée à une organisation syndicale []
SLP [] USL [] Autre []
d) n'est pas affiliée à une organisation syndicale []

Prière de cocher ce qui convient.

Date :

Signature :

Ce bulletin est à retourner au service du personnel, à l'att. de Mlle Joëlle Blattner, d'ici le 15 juin 1998.

PRESSES CENTRALES LAUSANNE SA

CONSULTATION au sujet de la
création d'une Commission d'entreprise

est :

- a) favorable à la création d'une Commission d'entreprise []
b) opposée à la création d'une Commission d'entreprise []
c) affiliée à une organisation syndicale []
SLP [] USL [] Autre []
d) n'est pas affiliée à une organisation syndicale []

Prière de cocher ce qui convient.

Date :

Signature :

Ce bulletin est à retourner au service du personnel, à l'att. de Mlle Joëlle Blattner, d'ici le 15 juillet 1998.

La manœuvre patronale
est conçue dès 1999

A la première séance de la commission d'entreprise, le 25 janvier 1999, le directeur, en sa qualité de président de la commission, rappelle les buts principaux de cet organe comme suit:

- information sur les affaires dont la connaissance est nécessaire aux travailleurs pour s'acquitter convenablement de leurs tâches;
- information générale sur la marche des affaires de l'entreprise;
- relais des informations par les membres de la commission d'entreprise auprès de leurs collègues;
- devoir de discrétion à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise.

Il rappelle également l'importance de la commission d'entreprise dans le contexte du «contrat cadre appelé, en principe, à remplacer à l'avenir l'actuel CCT».

Cet extrait du procès-verbal est riche d'enseignements. Tout d'abord, le directeur

«oublie» de citer le mandat essentiel d'une représentation du personnel qui est, selon la loi fédérale elle-même, de «défendre envers l'employeur les intérêts communs des travailleurs». Cette omission n'est pas un hasard. En effet, il ne s'agit pas tant pour le directeur-président d'avoir devant lui des «ambassadeurs» du personnel que des «relais» (comme il l'indique lui-même) de la direction auprès des salarié-e-s. Enfin, alors que les PCL sont toujours membre de Viscom, et donc assujetties au contrat collectif, on voit clairement que l'objectif de la direction, en janvier 1999 déjà, est de se passer dudit contrat collectif, donc du syndicat en tant qu'expression libre et autonome des travailleuses et travailleurs, pour le remplacer par un «contrat cadre» interne. Cet arrangement n'a pas d'autre garantie juridique que celle d'être un avenant aux contrats individuels, modifiables à merci. Cette manœuvre patronale affaiblissant les droits personnels et collectifs des salarié-e-s est donc bel et bien une stratégie conçue et mise en œuvre bien avant l'éclatement du conflit en juin 2000, et dont la commission d'entreprise sera l'instrument privilégiée pour la direction.

Lors du renouvellement de la commission d'entreprise, en décembre 2000, il a été procédé exactement de la même manière qu'en 1998 et, à l'issue des élections, le directeur des PCL a retrouvé son poste de président de la commission, son adjoint retrouvant celui de secrétaire du même organe.

Recours à la voie
judiciaire

Le 19 mars 2001, comedia saisissait les tribunaux compétents, en l'occurrence le Tribunal des Prud'hommes de Nyon, pour faire constater l'illicéité de la commission d'entreprise des PCL dont la constitution violait les dispositions de la Loi sur la participation. A l'issue de l'instruction et des plaidoiries, le Tribunal des Prud'hommes déboute le syndicat tout en «déplorant la formulation malheureuse des notes relatives aux élections et des premiers procès-verbaux à cet égard».

24 heures
Mercredi
1^{er} mai 2002

PRESSES CENTRALES ■ COMMISSION DU PERSONNEL

Comedia gagne une bataille

Suite au blocage de l'imprimerie, en mars 2001, le Tribunal cantonal donne raison au syndicat contre les prud'hommes de La Côte.

Un dimanche soir de mars 2001, le syndicat Comedia avait fait grand bruit en bloquant l'accès à l'imprimerie des PCL (Presses Centrales Lausanne). Ce soir-là, le quotidien L'Agefi devait sortir de presse. L'action syndicale visait la direction des PCL, qui s'était dérogée de la convention collective de travail (CCT). La tension était montée jusqu'à une échauffourée entre forces de police et militants, à 2 heures du matin. L'Agefi n'avait pas pu être entièrement distribué. Cette affaire a débouché sur une crise politique, où l'ancien municipal popiste Bernard Métraux et l'ancien syndic socialiste Jean-Jacques Schilt s'étaient excusés

d'avoir convoqué la police. Six mois plus tard, les deux édiles étaient sanctionnés par le peuple, le premier non réélu, le second mai réélu.

Autres conséquences: plusieurs actions en justice. Les PCL ont déposé plainte pour délit de contrainte et atteinte à la propriété, tandis que Comedia dénonçait auprès des prud'hommes une infraction des PCL à la loi sur la participation (loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises).

En clair, le syndicat reprochait aux patrons d'avoir fait partie de la commission du personnel, ce qui est contraire à la loi datant de 1994.

En octobre dernier, les prud'hommes de La Côte débattaient Comedia. Réaction: un recours au Tribunal cantonal. Ce dernier vient de rendre ses considérants et donne raison au syndicat, estimant que la loi sur la participation a bel et bien été violée. Hier, en conférence de presse, l'avocat du syndicat, Me Jean-Michel Doivo a fait état de cette victoire tout en mentionnant qu'un recours au Tribunal fédéral était encore possible pour les PCL.

L'avocat des patrons, Me Yves Barraud, a immédiatement réagi en disant que le recours est partiellement admis.

tion portait en effet sur deux points: la participation de la direction à la commission du personnel et le mode d'élection des représentants. Le TC n'est pas entré en matière sur ce second élément.

Au reste, Yves Barraud a fait valoir que la participation des directeurs aux réunions du personnel avait cessé dès le 2 avril 2001. Bien que le recours porte sur une situation passée, Comedia est d'autant plus heureux du jugement du TC qu'il se trouve encore en procédure de conciliation avec l'Office cantonal de conciliation au sujet de la CCT et que deux plaintes, l'une civile, l'autre pénale sont en cours.

Lise Bourgeois

a prononcé :

I. Le recours est admis partiellement.

II. Le jugement est réformé au chiffre I de son dispositif comme il suit :

I. Il est constaté que la défenderesse Presses centrales Lausanne SA a violé l'art. 8 de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises en désignant son directeur Daniel Kaufmann comme président et son directeur adjoint François Pittet comme secrétaire de la commission d'entreprise dès la création de celle-ci et jusqu'au 2 avril 2001 non compris.

Il est confirmé pour le surplus.

Un recours est alors déposé au Tribunal cantonal le 13 novembre 2001. Dans son jugement, la chambre des recours écrit: *En tout état de cause, il faut admettre avec la recourante que la présence du directeur et du directeur adjoint dans la commission d'entreprise est contraire aux buts visés par la Loi sur la participation. On voit en effet mal comment la représentation des travailleurs peut défendre les intérêts communs de ceux-ci lorsqu'elle comprend les principaux responsables de l'entreprise. Il est à craindre, quelle que soit la qualité des rapports entre employeur et employés, que ces derniers n'osent pas sauvegarder pleinement leurs intérêts en présence du directeur et de son adjoint. Au surplus, ceux-ci se trouvent dans une position ambiguë, les intérêts des travailleurs et ceux de l'entreprise s'opposant souvent. Comme le relève la recourante dans son recours, il est d'ailleurs symptomatique que, lors de la première séance de la commission, le 25 janvier 1999, Daniel Kaufmann (directeur des PCL, Ndlr) n'ait pas mentionné parmi les «buts principaux d'une commission d'entreprise» la défense des intérêts communs des travailleurs envers l'employeur. Même si quelques*

réunions informelles, sans procès-verbal, se sont tenues en l'absence de Daniel Kaufmann et de François Pittet (directeur adjoint des PCL, Ndlr), il n'en demeure pas moins que la présence de membres de la direction au sein de la commission d'entreprise est contraire à l'article 8 de la Loi sur la participation, ce d'autant qu'ils n'ont pas été élus comme les neuf employés membres de la commission. Contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges, on ne saurait considérer qu'il s'agit d'une «formulation maladroite des notes relatives aux élections ou des premiers procès-verbaux des séances». Par conséquent, il faut réformer le jugement sur ce point et constater que l'intimée (les PCL, Ndlr) a violé l'article 8 de la Loi sur la participation en désignant son directeur Daniel Kaufmann comme président et son directeur adjoint François Pittet comme secrétaire de la commission d'entreprise dès la création de celle-ci et jusqu'au 2 avril 2001 non compris (date de la première séance de la commission d'entreprise où le directeur et son adjoint ont été considérés comme représentants de la direction et n'ont plus occupé les postes de président et de secrétaire, Ndlr).

Morale de l'histoire

Cette victoire judiciaire est importante et sa portée dépasse le seul cas des PCL. Elle dévoile tout d'abord un exemple de l'arbitraire patronal qui ne s'embarrasse pas de trafiquer la loi pour en détourner les buts à son profit. Ensuite, elle sanctionne l'ingérence de l'employeur dans la constitution et le fonctionnement d'une représentation interne du personnel et établit la nécessaire indépendance de celle-ci face au patron. Enfin, elle consacre le but réel d'une commission d'entreprise qui est de faire valoir les points de vue, les besoins et les droits du personnel vis-à-vis de l'employeur et non de défendre les points de vue et les décisions de celui-ci à l'égard des salarié-e-s.

Mais, la Loi fédérale sur la participation est pleine de lacunes. Les prérogatives des représentants du personnel sont floues et leur protection contre toute forme de représailles est plus que mince. Si l'on veut que les délégués du personnel puissent faire convenablement leur travail, il convient de renforcer leur protection

Etablissement hospitalier de La Côte

Licenciement du président de la commission d'entreprise
L'ensemble hospitalier de La Côte regroupe l'Hôpital de Morges, l'Hôpital d'Aubonne et l'Ecole de soins infirmiers de Morges. Une commission d'entreprise a été élue en 2001 pour la totalité de l'EHC. L'enseignant responsable de l'Ecole de soins infirmiers a été appelé à la présidence de cette commission en automne 2001. A fin avril 2002, le président de la CP était licencié pour des motifs jugés inacceptables par le syndicat et le personnel, car il était tout à fait clair qu'il s'agissait d'une mesure inhérente à son activité de président de la commission. D'ailleurs, le motif officiel du licenciement était de n'être plus en phase avec l'obligation de fidélité due à l'employeur. Entre les mois de mai et d'août 2002, le personnel de l'EHC signait une pétition revêtue de 310 signatures demandant l'annulation du licenciement du président de la CP. Ces signatures représentent plus du tiers de l'effectif du personnel. En juillet 2002, le Syndicat des services publics, section vaudoise, suite à des arrêts de travail qui avaient eu lieu fin juin début juillet, saisissait l'Office cantonal de conciliation. Dans un premier temps, l'Office refuse d'admettre l'aspect collectif du conflit. Cet état de fait conduit à la récusation du président Journot et son remplacement par Me Kaeser, premier vice-président. Lors de l'audience suivante, l'Office décide de se dessaisir de l'affaire du licenciement du président de la commission du personnel, arguant du fait qu'une procédure devant le Tribunal d'arrondissement a été entreprise par le syndicat. Il est cependant décidé d'un commun accord que l'Office de conciliation offrirait ses services pour la rédaction d'un nouveau règlement de la commission d'entreprise. A ce jour, cette affaire n'est pas réglée, ni à l'Office de conciliation pour le règlement de la commission d'entreprise, ni devant le Tribunal cantonal pour le licenciement abusif et la demande de réintégration.

Regia – une entreprise modèle de la déréglementation

Regia... c'est encore trois entreprises occupant environ 250 personnes. C'est un groupe avec une tradition syndicale et des membres syndiqués qui se rappellent avec nostalgie du contrat collectif de travail et des conditions de travail qui en découlaient. En 1996, le contrat n'a plus été renouvelé et ce fut le début de nombreuses détériorations. La commission d'entreprise est rapidement devenue une institution fantôme et le personnel a beaucoup fluctué, surtout chez les jeunes. Dès 2000, des assemblées d'entreprise ont eu lieu régulièrement... elles ont débouché sur différentes actions dont une pétition signée massivement par le personnel et demandant une négociation pour un contrat collectif de travail. Fin 2001, deux rencontres avec la direction ont eu lieu... sans aucun résultat. Une décision de grève fut votée par les salarié-e-s. La grève eut lieu en février 2002. Le personnel y participa massivement. La direction réagit en menaçant le personnel et en diffamant le syndicat. Suite à cette grève, comedia a saisi l'Office fédéral de conciliation et a continué ses interventions syndicales. Plus d'une année après la grève et un travail syndical intense, il faut constater que notre pays est un havre pour les patrons sans foi ni loi: l'Office fédéral de conciliation n'a pas encore siégé, des syndicalistes ont été licenciés et l'employeur peut impunément continuer sa politique du personnel contraire au droit national et aux conventions internationales. Dans cette entreprise, on ne tue pas les syndicalistes, mais on les élimine en les congédiant, en les effrayant et... c'est légal.

contre les licenciements. Cela ne peut se faire qu'en modifiant la loi (celle sur la participation et le Code des obligations) en excluant toute possibilité de licenciement pendant la durée du mandat et les deux ans qui suivent celui-ci (les «justes motifs» de l'article 337 CO étant réservés).

De même, il conviendrait de s'inspirer de la convention 135 de l'Organisation internationale du travail sur la représentation interne de l'entreprise. Celle-ci prévoit un large champ de compétences pour les délégués des travailleurs ainsi que la «double représentation», c'est-à-dire la concomitance de délégués du personnel, représentants l'ensemble des salarié-e-s d'une entreprise, et de délégués syndicaux, soit de salarié-e-s de l'entreprise représentant le syndicat sur le lieu de travail sans que l'employeur puisse utiliser les premiers pour affaiblir les seconds...

En effet, l'exemple des PCL démontre que la direction de l'entreprise a décidé de créer une commission d'entreprise dans l'unique but de la substituer au syndicat comme interlocuteur reconnu du personnel. La commission d'entreprise devenait ainsi un instrument aux mains de l'employeur pour conclure une pseudo convention collective interne, qui a les apparences d'une convention collective, mais n'en possède aucune des garanties.

En ce sens, la ratification par la Suisse de la convention 135 améliorerait considérablement les droits collectifs des salarié-e-s tout comme le respect par la Suisse de ses autres obligations internationales que sont les conventions 98 et 154, elles ratifiées par la Suisse, mais largement violées aux PCL.

déclarait: « Le principe de la liberté de contracter trouve cependant ses limites dans les buts particuliers que le législateur visait quand il a admis le contrat collectif

dans la loi. Un de ces buts est notamment de protéger l'ouvrier comme étant la partie économiquement la plus faible et de l'aider à mettre en valeur sa capacité de travail. En reconnaissant les organisations ouvrières comme parties contractantes, la loi a voulu compenser la supériorité économique du patronat et opposer à celui-ci, lors de la fixation des conditions de travail, un partenaire qui puisse discuter et traiter avec lui d'égal à égal et soit aussi fort non seulement en droit, mais aussi en fait. L'employeur ou l'organisation patronale qui refuserait, sans aucun motif raisonnable, d'entrer en discussion avec une organisation ouvrière en vue de la conclusion d'un contrat collectif, dans l'intention évidente d'affaiblir la situation des ouvriers et de se procurer de cette façon un avantage pour lui-même, commettrait un acte illicite et contraire aux mœurs parce que son attitude aurait pour effet de priver les ouvriers de la protection voulue par la loi et irait à l'encontre d'une des idées fondamentales de la législation sur le contrat collectif de travail ».

« (...) Le projet de contrat cadre pour l'ensemble du personnel employé par Presses Centrales Lausanne SA ne peut pas constituer formellement une convention collective, au sens de l'art. 356 CO. L'art. 3 de ce projet dispose que « le contrat cadre est un statut négocié entre la direction des PCL et sa commission du personnel. Pour toute sa durée, il régit les relations de travail entre PCL et ses employés dans la mesure où les contrats individuels de travail ne le précisent ou n'y dérogent ». (souligné par nous)

Très clairement, ce contrat cadre ne correspond pas, à plusieurs titres, à la définition d'une convention collective, fixée dans la loi.

« Définie d'après son but, la CCT est le contrat conclu entre une organisation de travailleurs, d'une part, et une organisation d'employeurs ou bien un ou plusieurs employeurs, d'autre part, pour régler les conditions de travail de manière à lier les employeurs intéressés et leur personnel.

Définie d'après ses effets juridiques, la CCT est le contrat conclu entre lesdites parties et qui a pour effet, lorsque les parties le veulent, de rendre directement impératives, à l'égard des employeurs et des travailleurs intéressés, les clauses sur les conditions de travail » (Commentaire de la convention collective de travail, Edwin Schweingruber et F.-Walter Bigler, 2ème édition, Union syndicale suisse, Berne 1973, p. 19). Comme le soulignent ces auteurs, « du côté des travailleurs, seules les associations peuvent faire figure de partie contractante » (Commentaire, p. 32).

Le projet de contrat cadre n'est pas conclu avec une association de travailleurs. Il ne constitue qu'une sorte d'avenant au contrat individuel de travail, comme le mentionne du reste l'article 3 du projet: « PCL s'engage à communiquer à chaque collaborateur concerné le texte du contrat cadre en indiquant que celui-ci fait partie intégrante du contrat individuel de travail ». Cet avenant s'appliquerait à tout le personnel fixe salarié, engagé par contrat de durée indéterminée (cf. l'art. 2 du projet).

Cet avenant ne rend pas impératif les dispositions du statut pour le personnel de Presses Centrales SA. N'importe quel contrat individuel de travail peut parfaitement y déroger, dès lors que cette dérogation est faite sous forme écrite ou orale.

Le projet contrat cadre ne constitue en fait qu'une forme de règlement d'entreprise, au sens de l'art. 37 al.4 LTr, en vertu duquel « l'employeur peut soit convenir par écrit du texte du règlement avec une délégation librement élue par les travailleurs, soit l'établir seul après avoir entendu les travailleurs ».

Soulignons que l'art. 38 al.2 LTr précise que: « le règlement d'entreprise établi par convention peut aussi contenir d'autres dispositions concernant les rapports entre l'employeur et les travailleurs, pour autant que de telles dispositions ne portent pas sur des questions usuellement réglées dans la branche par convention collective ou autres accords collectifs » (souligné par nous).

Le projet de contrat cadre pour l'ensemble du personnel employé par Presses Centrales Lausanne SA n'est pas conforme à l'ordre juridique suisse, et ce à plusieurs titres:

VI- Les droits syndicaux, des libertés à (re)conquérir!

1. Arrêt du Tribunal Fédéral (TF) de 1948

2. Extraits de l'avis de droit de M^e Jean-Michel Dolivo, avocat à Lausanne, déposé le 7 mai 2002 à l'Office cantonal de conciliation en cas de conflit collectif de travail au nom de comedia dans le cadre du litige des PCL.

Les droits syndicaux, des libertés à (re)conquérir! - 41

Les droits syndicaux sont les applications concrètes des libertés syndicales. Il ne s'agit pas des droits des syndicats – considérés en tant qu'organisations – mais des droits collectifs des salarié-e-s dans les entreprises, sur le lieu de travail. Largement ignorées ou carrément violées dans la pratique sociale, les libertés syndicales sont pourtant reconnues en droit international et cela par plusieurs instruments juridiques. Présentation de ceux-ci en vue... de s'en servir!

Au centre de la question des libertés syndicales, il y a le droit des faibles de se protéger des forts. Ce droit à la protection, que l'on peut associer au droit à la résistance contre l'oppression, est reconnu comme un principe éthique universel tant vis-à-vis des régimes dictatoriaux qu'à l'égard des régimes démocratiques. En effet, ce droit absolu des faibles est à la base de la démocratie et il s'est traduit au fur et à mesure par de nombreux instruments juridiques tant nationaux qu'internationaux. Dans les rapports de travail, les travailleuses et les travailleurs vivent une inégalité structurelle vis-à-vis des employeurs qui occupent la position domi-

nante. Ce sont donc les salarié-e-s qui bénéficient du droit de se protéger, non les employeurs. Ainsi, par exemple, en droit international, c'est le droit de grève qui est reconnu comme un droit fondamental de la personne humaine, non le lock-out (grève des patrons). Ce rappel est utile dès lors qu'en Suisse, on tend à faire croire à une dite égalité des parties entre employeur et travailleur, comme si ce n'était pas l'employeur qui tenait le couteau de l'emploi par le manche.

L'OIT, une organisation productrice de normes

L'Organisation internationale du travail (OIT) – dont le bras exécutif est le Bureau international du travail (BIT) avec siège mondial à Genève – est la plus vieille institution internationale puisqu'elle a été fondée en 1919. Son rôle est de produire chaque année, lors de sa conférence annuelle en juin, de nouvelles normes de protection des travailleuses et travailleurs dans tous les domaines de la vie au travail et pour toutes les catégories de salarié-e-s.

(...) En automne 1998, sur proposition de la direction de l'entreprise Presses Centrales Lausanne SA, une commission d'entreprise avait été constituée, composée de mission qui, jusqu'au 2 avril 2001, a fonctionné « sous influence » du directeur de l'entreprise et du directeur-adjoint qui s'étaient auto-désignés respectivement président et secrétaire de ladite commission d'entreprise. Les considérants de l'arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du 16 janvier 2002 relèvent que « en tout état de cause, il faut admettre avec la recourante (le syndicat Comédia) que la présence du directeur et du directeur adjoint dans la commission d'entreprise est contraire aux buts visés par la loi sur la participation. On voit en effet mal comment la représentation des travailleurs peut défendre les intérêts communs de ceux-ci lorsqu'elle comprend les principaux responsables de l'entreprise. Il est à craindre, quelle que soit la qualité des rapports entre employeur et employés, que ces derniers n'osent pas sauvegarder pleinement leurs intérêts en présence du directeur et de son adjoint. Au surplus, ceux-ci se trouvent dans une position ambiguë, les intérêts des travailleurs et ceux de l'entreprise s'opposant souvent. Comme le relève la recourante (le syndicat Comédia) dans son recours, il est d'ailleurs symptomatique que lors de la première séance de la commission, le 25 janvier 1999, Daniel Kaufmann n'ait pas mentionné parmi « les buts principaux d'une commission d'entreprise » la défense des intérêts communs des travailleurs envers l'employeur. Mais si quelques réunions informelles, sans procès-verbal se sont tenues en l'absence de Daniel Kaufmann et de François Pittet, il n'en demeure pas moins que la présence de membres de la direction au sein de la commission d'entreprise est contraire à l'art. 8 LPart, ce d'autant qu'ils n'ont pas été élus comme les neuf employés membres de la commission. Contrairement à ce qui ont retenu les premiers juges, on ne saurait considérer qu'il s'agit d'une « formulation maladroite des notes relatives aux élections ou des premiers procès-verbaux des séances » (consid. 6c, p. 16 de l'arrêt rendu par la Chambre des recours du 16 janvier 2002 dans la cause Comédia-syndicat des médias / Presses Centrales Lausanne SA).

Ainsi, jusqu'au 2 avril 2001, la commission d'entreprise de Presses Centrales Lausanne SA était constituée en violation de la Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises. Elle ne constituait donc pas « une délégation librement élue par les travailleurs » au sens de l'art. 37 al.4 LTr, et ce jusqu'au 2 avril 2001. Toutes les décisions prises par la commission du personnel, jusqu'au 2 avril 2001, notamment liées au lancement du projet de contrat cadre, l'ont été alors que le directeur de l'entreprise était président de la commission et le directeur-adjoint de l'entreprise son secrétaire. Toutes ces décisions ont donc été prises alors que la commission d'entreprise n'était pas en mesure de défendre l'intérêt commun des travailleurs au sens de l'arrêt rendu par la Chambre des recours du Tribunal cantonal du 16 janvier 2002.

Le projet de contrat cadre négocié après le 2 avril 2001 entre la commission d'entreprise et la direction contient des dispositions qui sont réglées usuellement dans la branche par la convention collective. Ce règlement d'entreprise établi par convention entre l'employeur et la commission d'entreprise viole ainsi clairement l'art. 38 al.2 de la LTr.

(...) Le projet de contrat cadre contient en fait de nombreuses dispositions sur les conditions d'emploi. Il a fait l'objet d'une « négociation collective » qui toutefois s'est déroulée en excluant l'organisation syndicale de travailleurs de la branche, le syndicat Comédia. Cette « négociation collective » entre la direction et la commission d'entreprise avait pour objectif de « fixer les conditions de travail et d'emploi » au sens de l'art. 2 lettre a) de la convention no 154 concernant la promotion de la négociation collective. En vertu de l'article 3 chiffre 2 de la convention no 154, « lorsque en application du paragraphe 1 ci-dessus, le terme « négociation collective » englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs visés dans ce paragraphe, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées ».

Il n'est guère contestable que le refus de négocier avec l'organisation syndicale de la branche (Comédia) vise à affaiblir la situation de cette organisation au sens de cette disposition. Il n'est guère contestable également que la direction des PCL cherche à utiliser la présence de la représentation des travailleurs dans le but d'exclure l'ordonnement cadre viole également l'article 3 de la convention no 154.

Force est de relever que 93 salariés du personnel des entreprises du groupe HPL SA se sont prononcés, en octobre 2000, par pétition pour demander « la reconnaissance du contrat collectif de l'imprimerie dans les entreprises du groupe HPL par une adhésion à l'Office professionnel de l'imprimerie dans les entreprises déposée auprès du notaire Roland Rochat à Lausanne. Elle manifeste sans aucun doute la volonté des salariés de l'entreprise de voir celle-ci rester soumise à une convention collective de travail. La volonté affichée des dirigeants des PCL d'exclure Comédia de la négociation collective contredit gravement le principe de bonne foi. Comme le relèvent les auteurs d'un article à propos des principes de l'OIT sur la négociation collective, Bernard Gernigon, Alberto Odero et Oracio Guido, contribution publiée dans la Revue internationale du travail, volume 139 (2000) no 1, « lors de l'élaboration de la convention no 154, il a été relevé que la négociation collective ne pouvait fonctionner efficacement que si elle était conduite en toute bonne foi par les deux parties » (op.cit., p.47). L'obligation de négocier de bonne foi implique en particulier, selon le Bureau International du Travail (BIT), « la reconnaissance des organisations syndicales représentatives » (BIT, 1996a 814-818, et BIT, 1997, cas no 1919 (Espagne), paragr.325) (op.cit., p.47).

Si les négociations entre la direction et la commission d'entreprise ont abouti à un projet de contrat cadre, c'est essentiellement du fait de la volonté des employeurs. Or, comme le relèvent ces auteurs de l'article à propos des principes de l'OIT sur la négociation collective, d'exercice du droit de négociation collective appartient, d'une part, aux employeurs et à leurs organisations et, d'autre part, aux organisations de travailleurs (syndicats de base, fédérations et confédérations). Ce n'est qu'en l'absence de telles organisations que les représentants des travailleurs intéressés peuvent entreprendre des négociations collectives » (op.cit. p. 55). La recommandation no 91 des conventions collectives, à laquelle fait référence la convention no 154, précise également : « Aux fins de la présente recommandation, on entend par convention collective tout accord relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou plusieurs organisations d'employeurs et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en vertu de la législation nationale » (souligné par nous). L'article 3 de cette convention n'exclut pas d'englober dans la négociation collective des représentants des travailleurs, mais interdit par contre formellement d'exclure les organisations de travailleurs représentatives. Dès lors que Comédia organise une majorité du personnel technique des Presses Centrales SA, ce syndicat ne saurait être écarté de la négociation collective ».

Extraits de l'avis de droit de M^{re} Jean-Michel Dolivo, avocat à Lausanne, déposé le 7 mai 2002 à l'Office cantonal de conciliation en cas de conflit collectif de travail au nom de Comédia dans le cadre du litige des PCL.

Ces normes sont contenues dans des conventions qui entrent en vigueur dès que deux Etats les ont ratifiées. Des développements non obligatoires, mais servant cependant de référence, font l'objet de recommandations, elles aussi édictées chaque année.

L'OIT est tripartite et elle réunit au niveau mondial les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs, c'est-à-dire les syndicats. L'OIT est donc largement représentative des forces sociales en présence dans les relations de travail et les gouvernements ou les organisations patronales ne peuvent feindre d'ignorer ce qu'elle promulgue. En ce sens, les textes de l'OIT constituent des leviers pour le combat syndical, dès lors que l'on veut le mener, et une source importante de légitimité pour les actions revendicatives des travailleuses et des travailleurs.

Dès sa fondation, l'OIT s'est employée à faire reconnaître les libertés syndicales en tant que libertés fondamentales de la personne humaine. Parmi les plus de 180 conventions édictées depuis 1919, l'OIT en fixe une douzaine comme étant le noyau dur des droits fondamentaux de la personne humaine considérée dans le champ du travail. Nous présentons ci-après les principales conventions à utiliser.

Le droit de coalition

La première liberté syndicale est celle de créer des syndicats, c'est-à-dire des associations de travailleuses et travailleurs permettant leur organisation collective, leur expression libre et autonome et leur capacité d'action afin de défendre leurs intérêts face aux employeurs et aux Etats. Cette liberté, dite de coalition, comprend donc le droit de se syndiquer et d'inviter ses collègues à le faire; le droit d'émettre publiquement des points de vue, de diffuser des informations à l'intérieur de l'entreprise, de tenir des assemblées, de nommer des représentants et de formuler des revendications; enfin, le droit de mener

des actions propres à obtenir des améliorations des conditions de vie des salarié-e-s, y compris le droit de grève. Ces droits étant garantis, leur usage ne peut entraîner de représailles. Comme on le voit, cette première liberté syndicale, pourtant reconnue et établie sur le plan juridique, est bien souvent piétinée dans la réalité sociale.

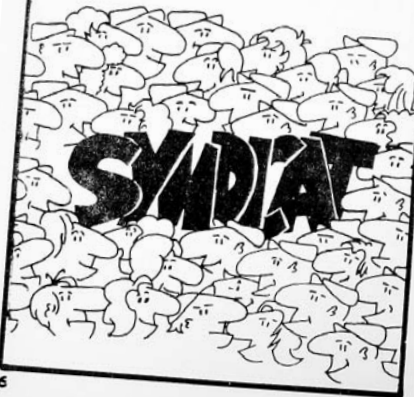
La liberté de coalition ne peut se développer que dans une indépendance totale à l'égard des gouvernements et des employeurs et de leurs organisations. Ainsi, la contrainte de coalition est interdite. Il est utile de le rappeler car cela se passe fréquemment, par exemple quand un patron privilégie un syndicat plus « compréhensif » quant aux intérêts de l'employeur » au détriment d'un syndicat plus combatif, ou oblige ses employé-e-s à quitter un syndicat indépendant pour un syndicat « maison ».

Cette première liberté syndicale fait l'objet de la convention 87 de l'OIT promulguée le 9 juillet 1948. La Suisse – qui est pourtant le premier pays à avoir reconnu la liberté de coalition par sa constitution de 1848 (ancien article 51 devenu l'article 28 dans la nouvelle constitution fédérale) – n'a

LES FEUILLES DE LICENCIEMENT
SERONT DÉSORMAIS ROSES ET PARFUMÉES



Discutons ensemble de nos objectifs
en partant de nos intérêts de
salariés. Ne laissons pas à d'
autres le soin de trouver leurs
solutions.



ratifié la convention 87 que le 25 mars 1975. La Suisse officielle est toujours frileuse quant aux normes internationales qui lui fixent des obligations en faveur des faibles. C'est une caractéristique d'un Etat marqué par l'idéologie libérale du «laisser-faire» qui est toujours en faveur... du plus fort.

On trouve également le fondement de cette première liberté syndicale dans la Déclaration universelle des droits de la personne humaine (article 23) du 10 décembre 1948 et dans le Pacte international des droits civils et politiques (ratifié par la Suisse) du 16 décembre 1966 (article 22). Le droit de grève, lui, est explicitement protégé par le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels (également ratifié par la Suisse) du 16 décembre 1966 (article 8).

Le droit de négociation collective

La deuxième liberté syndicale est celle de négocier collectivement ses conditions de travail. On pense évidemment en premier lieu à la négociation des conventions collectives de travail (CCT), mais, du point de vue de la légalité internationale, le droit de négociation collective est plus étendu que strictement celui de négocier des CCT. Toute question touchant à la vie au travail peut faire l'objet d'une négociation collective, tant les conditions de travail et d'emploi que les relations collectives entre employeur et travailleur.

Afin que le droit de négociation collective puisse s'exercer effectivement, il a pour corollaire du côté des patrons l'obligation de négocier. De même, le droit de négociation réclame la non-ingérence totale de l'employeur à l'égard du syndicat et la protection de chaque membre du syndicat contre des représailles et contre toute discrimination en matière d'emploi.

De même, l'employeur ne peut utiliser des représentations internes des travailleurs (comme les commissions du personnel par exemple) – dont le degré de dépendance à l'égard du patron est grand – pour affaiblir la position du syndicat considéré comme le représentant légitime des travailleuses et des travailleurs.

Cette deuxième liberté syndicale est garantie par les conventions 98 et 154 de l'OIT. La convention 98 a été promulguée le 1^{er} juillet 1949 et ratifiée par la Suisse le...17 août 1999! Pourtant, la convention 154 – qui est une mise à jour de la convention 98 – qui date du 19 juin 1981 a été ratifiée par la Suisse le 16 novembre 1983. Cet apparent paradoxe s'explique sans doute par le fait que la convention 98 est plus engageante que la convention 154. Encore une fois, le Conseil fédéral n'aime pas trop mettre des «bâtons dans les roues» aux employeurs dans le dit «libre jeu de la liberté contractuelle» dont le professeur Lyon-Caen, un éminent professeur de droit du travail français, disait avec à-propos qu'elle n'était que l'expression «du renard libre dans le poulailler libre»!

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

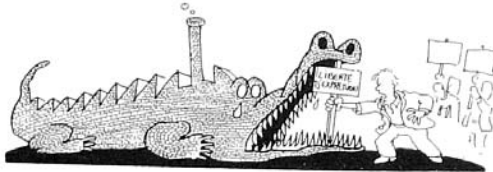
2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

¹ Date d'entrée en vigueur: 18 juillet 1951.

Article 3

1. Pour autant que la loi ou la pratique nationales reconnaissent l'existence de représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 3, alinéa b), de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, la loi ou la pratique nationales peuvent déterminer dans quelle mesure le terme « négociation collective » devra également englober, aux fins de la présente convention, les négociations avec ces représentants.

2. Lorsque, en application du paragraphe 1 ci-dessus, le terme « négociation collective » englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs visés dans ce paragraphe, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées.



Le droit de représentation

Troisième liberté syndicale fondamentale, celle d'avoir le droit de nommer des représentants dans l'entreprise.

Afin que les représentants du personnel soient bien les délégué-e-s des travailleuses et travailleurs face à l'employeur et non les ambassadeurs du patron auprès du personnel, le droit de représentation comprend la faculté d'élire librement les représentants et la fixation de règles précises de protection de ces représentants contre toutes représailles (directes ou indirectes) de l'employeur. Il prévoit également les facilités à leur accorder pour accomplir leur mandat. Ces facilités concernent le temps payé par l'entreprise pour le mandat de représentation, non seulement en séance paritaire, mais également pour les discussions à avoir avec le personnel ou encore le temps pour les réunions syndicales à l'extérieur ou avec d'autres instances nécessaires (l'inspection du travail par exemple) et le temps consacré à la formation.

Des facilités doivent également être accordées aux représentants dans l'entreprise pour se déplacer à l'intérieur et à l'extérieur de ladite entreprise, pour diffuser des informations syndicales ou encaisser des cotisations, pour contacter des instances externes jugées nécessaires à l'accomplissement du mandat de représentation. De plus, des facilités matérielles doivent également être reconnues, comme l'usage de locaux, de panneaux d'affichage, du matériel de communication de l'entreprise. Enfin, un accès simple et rapide à la direction doit être prévu.

Le droit de représentation, dans sa conception internationale, implique également le droit à la « double représentation » dans l'entreprise, c'est-à-dire à la fois à une représentation élue par le personnel pour tout le personnel et une représentation syndicale élue seulement par les syndiqué-e-s pour, précisément, représenter le syndicat sur le lieu même du travail. Dans les deux cas, il s'agit bien de salarié-e-s de l'entreprise, mais leur fonction est différente et complémentaire. La légalité internationale stipule d'ailleurs que l'employeur ne peut utiliser les représentants

élus du personnel pour affaiblir les représentants élus par le syndicat (délégués syndicaux) dont la tâche est souvent plus revendicative et contestataire que celle des autres représentants.

Cette troisième liberté syndicale fait l'objet de la convention 135 et de la recommandation 143 de l'OIT. Elles ont toutes deux été promulguées le 23 juin 1971. Mais, cette fois, la Suisse officielle n'a rien voulu faire qui puisse ainsi justifier la création d'un type de représentation pouvant, potentiellement du moins, constituer un réel contrepoids dans l'entreprise au pouvoir régalién de l'employeur. La convention 135 n'est ainsi pas ratifiée par la Suisse qui ne s'en est que très vaguement inspirée pour la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans l'entreprise (dite loi sur la participation), entrée en vigueur le 1^{er} mai 1994, et dont les lacunes sont criantes.

Convention OIT n. 98 (art.2)

Convention OIT n. 154 (art.3)

Un exemple: la grève chez Orange

Face aux mesures de restructurations annoncées à la fin janvier 2003 – transferts de postes et licenciements collectifs – les salarié·e·s de l'entreprise de télécommunications Orange observent une première grève d'avertissement le 13 février. Devant le durcissement de l'employeur, les travailleuses et travailleurs entrent dans une grève qui va durer 12 jours et se terminera le 6 mars sur la conclusion d'un plan social. Celui-ci n'est pas très bon et bien des grévistes estiment qu'ils ont été lâchés par le syndicat concerné (Communication). Pourtant, même dans ce cas, la direction d'Orange n'a pas voulu entendre parler de négociations collectives avec le syndicat. (Réd.)

Le syndicat écarté

Ainsi, après un mois de lutte et douze jours de grève, le syndicat n'est toujours pas reconnu par l'employeur comme représentatif des travailleurs. Un comble puisque ce conflit a sans doute été l'un des plus durs et des plus déterminés auquel nous avons assisté ces dernières années en Suisse. C'est en tout cas, le premier de ce type dans ce secteur d'activité. Autant dire que les salariés et le syndicat tirent un bilan mitigé de leur lutte. Elle aura sans doute permis d'améliorer le plan social, d'organiser syndicalement des salariés qui ne l'étaient pas jusqu'ici. Mais Orange n'a pas cédé sur l'essentiel: reconnaître le syndicat et signer une convention collective. Ce ne sont pas les garanties données par Orange à la conseillère d'Etat Jacqueline Maurer qui garantissent quoique ce soit aux salariés qui devront continuer de travailler chez Orange. France-Telecom, qui possède Orange, pourra poursuivre sa restructuration en Suisse, sans avoir en face de lui un syndicat, dans l'immédiat, en tout cas.

Maurer, supersyndicaliste

Jeudi dernier (6 mars), dans la matinée, un communiqué d'Orange annonçait que la société avait poursuivi «avec succès ses entretiens directs avec ses employés»; entendez par là, en l'absence du syndicat. «La conseillère d'Etat vaudoise en charge du Département cantonal de l'économie, Jacqueline Maurer s'est prononcée à ce sujet lors d'une séance avec Orange» poursuit l'employeur. Autrement dit, la politicienne radicale, chaleureusement remerciée par Orange, n'a pas hésité à remplacer le syndicat dans cette négociation, sans même obtenir de l'opérateur qu'il reconnaisse, à l'avenir, le syndicat comme représentant des salariés. (...)

Qu'un gouvernement intervienne pour que le dialogue s'instaure entre un syndicat et un employeur, c'est bien. Qu'il accepte de voir écarté le représentant des salariés et recommande au personnel d'accepter le résultat des négociations, (...) c'est tout simplement du jamais vu en pareilles circonstances».

(Serge Baehler in L'Evénement syndical du 12 mars 2003)

commission du personnel et la direction n'avaient pas jugé utile de présenter le projet qu'ils avaient élaboré en commun en février 2002. Dès lors, le personnel a voté un blanc-seing à la commission d'entreprise pour signer le contrat cadre. Il aurait été souhaitable qu'une fois le principe adopté, une commission de rédaction du contrat cadre se mette à l'œuvre avec des représentants de tous les secteurs de l'entreprise. Il faut rappeler ici que *come-dia* avait proposé d'aider la commission d'entreprise pour améliorer le projet avant de le soumettre au personnel. Cette demande n'a pas été agréée par la commission d'entreprise et la direction et c'est la version du mois de février 2002 qui sera mise en vigueur sans aucune modification pour le personnel des PCL. Les collaborateurs soumis au CCT Viscom le resteront jusqu'au 30 avril 2004. Ensuite, tout dépendra de la campagne nationale pour le renouvellement du CCT.

Faiblesses de ce contrat cadre

Le contrat cadre s'applique à tout le personnel salarié des Presses Centrales. Il est également piquant de constater que la direction figure dans l'effectif des salariés de l'entreprise.

De par sa nature juridique, le contrat cadre n'est qu'un avenant au contrat individuel de travail. Le fait qu'il peut être invoqué en justice en cas de conflits reste encore à prouver.

Pour le contrôle de l'application du contrat cadre, comme il n'y a pas d'organe extérieur à l'entreprise, la commission d'entreprise dispose d'un budget de 5000 francs par année pour demander des conseils juridiques.

L'article 5 stipule que l'engagement se fait sur la base d'un accord écrit. La forme orale est donc exclue. Les articles du contrat collectif concernant le travail à temps partiel ne sont pas repris dans le contrat cadre.

Pour le treizième salaire, les suppléments d'équipe ne sont pas pris en compte, contrairement aux dispositions du contrat collectif. Il s'agit ici d'un manque à gagner important pour tous les travailleurs en équipe et ils sont nombreux aux Presses Centrales. Il en va de même pour le salaire pendant les vacances des travailleurs en équipe.

En cas de maladie, le salaire est payé pendant 720 jours à 100%. Cela semble meilleur que les dispositions du CCT, mais on ne connaît pas le taux de prime à charge du salarié.

La réglementation concernant la formation continue est nettement moins favorable que celle prévue par le contrat collectif. En effet, cette formation est décidée par la direction et la commission du personnel en fonction des besoins de l'entreprise. Quid de la formation libre voulue par le syndicat?

L'article 23 du contrat cadre prévoit la paix absolue du travail, mais on se demande bien qui peut la garantir en l'absence d'organes paritaires extérieurs à l'entreprise.

Model – ou comment planter quand il n’y a pas de terreau

Model, c’est le plus grand groupe d’emballage de Suisse, avec de nombreuses filiales en Suisse et en Europe. Daniel Model, CEO du groupe, est aussi président de Swisscarton, l’association faitière des entreprises d’emballage en Suisse. Il est responsable de la non-reconduction du contrat collectif de travail, qui pourtant n’était guère généreux pour les salarié·e·s. Mais pour Daniel Model, c’était encore trop... Il avait d’ailleurs bouté le SIB hors de son entreprise quelques années plus tôt, au prix d’améliorations ponctuelles des conditions de travail. Les syndicats chez Model constituent un danger par rapport à son propre pouvoir dans l’entreprise. Il n’en veut pas, à aucun prix. Tous les moyens sont donc bons pour les écarter et empêcher la construction d’un mouvement ouvrier. Chez Model, le licenciement d’une militante syndicale à Moudon a suffi pour refroidir les intérêts des salarié·e·s à la cause syndicale, d’autant plus que parallèlement des augmentations furent accordées pour les bas salaires et que les locaux de travail et de réfectoire avaient été assainis – deux des revendications syndicales qui trouvaient un écho auprès des salarié·e·s.

La politique de la carotte et du bâton est particulièrement efficace dans des secteurs où il n’y a pas de tradition syndicale sur laquelle bâtir, où les salarié·e·s sont confrontés quotidiennement et individuellement au discours patronal sur les bienfaits de la flexibilité des conditions de travail. Les tentatives de prises de contact avec les salarié·e·s, devant l’entreprise, par téléphone ou dans des assemblées ad hoc ont buté sur l’ignorance, la peur ou l’individualisme.

Le syndicat n’a cependant pas abandonné le terrain, il doit être prêt à intervenir. Le bon moment viendra, un jour.



L’article 2 de l’annexe 1 régissant le système spécial de durée du travail est identiques aux dispositions du CCT, mais on peut se demander qui fera le contrôle. Toutes les heures supplémentaires reprises en temps libre ou payées ne donnent pas droit à la surcharge de 25%. Pour le personnel travaillant régulièrement la nuit, le texte de l’ancienne annexe V du contrat collectif de travail a été repris in extenso.

Conclusion

Le constat est donc simple: même si, à première vue, le contrat cadre peut paraître très proche du contrat collectif de travail, les observations ci-dessus démontrent le contraire. Les travailleuses et travailleurs des Presses Centrales en feront malheureusement les frais. Seul un retour prochain au contrat collectif de travail permettra de freiner cette dégradation.

Comme nous l’avons déjà indiqué par ailleurs, la mise en vigueur d’un contrat cadre aux Presses Centrales ne signifie pas la fin des interventions du syndicat dans cette entreprise.

Nous l’avons écrit le lendemain de la votation comme titre d’un tract diffusé devant l’entreprise: «*comedia* reste présent aux Presses Centrales de Lausanne». Au cours des prochains mois, nous nous emploierons à renforcer cette présence.

Nous sommes déjà intervenus pour la réglementation du travail du dimanche et nous avons obtenu satisfaction. Il est intéressant de constater que lors du piquet syndical du dimanche 18 mars 2001, le personnel travaillait ce soir-là sans autorisation et en dehors de toute légalité, mais il ne le savait pas.

VIII-Commission d'entreprise et syndicat

prise n'est plus affiliée à Viscom, nous considérons qu'il importe de renforcer la position de notre commission d'entreprise, son indépendance et sa représentativité». *comedia* a essayé de contrer ces tentatives principalement sur deux aspects:

- Mener une bataille pour renforcer effectivement l'indépendance de la commission d'entreprise (elle était dirigée par le patron jusqu'au dépôt de la plainte de *comedia*)
- Expliquer aux salarié-e-s qu'il ne faut pas mettre tout le poids de la négociation sur les épaules de la commission d'entreprise, qu'il faut un système où la commission et le syndicat se complètent.

Car les rôles de la commission d'entreprise et du syndicat sont différents.

1° Un **syndicat** est une **association volontaire** de salariés qui se **coalisent** pour défendre collectivement leurs droits et ceux de leurs collègues, dans l'entreprise et dans la société. Son but premier est de leur permettre de vendre leur force de travail au meilleur prix à des employeurs dont l'intérêt est diamétralement opposé. C'est-à-dire d'obtenir, pour la mise à disposition d'une partie de leur temps, de leur savoir-

faire et de leur créativité, les meilleures conditions de travail possibles: horaires, salaires, assurances sociales, vacances, formation, droit de faire valoir son point de vue sur l'avenir de l'entreprise et son organisation, etc.

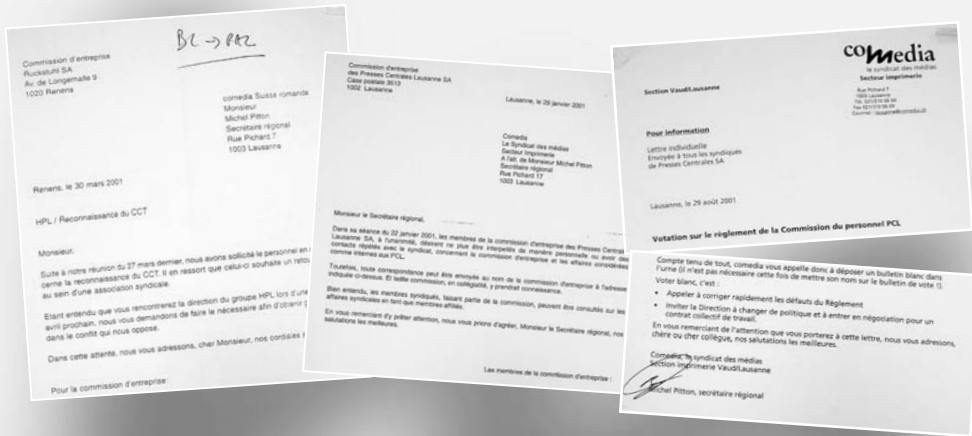
La fonction du syndicat est donc d'être un instrument de **solidarité** entre travailleurs, afin de combattre la mise en concurrence entre eux dans laquelle les place en permanence l'économie capitaliste. Pour cette raison, le syndicat est d'abord un organe de **lutte** et de négociation.

Le syndicat ne peut jouer ces rôles que parce qu'il est totalement **indépendant** de l'employeur: une négociation a lieu entre deux «pôles» indépendants et pouvant agir de manière autonome (accepter un accord, rompre les négociations et faire appel à des mesures de lutte, etc.) Cette indépendance du syndicat se traduit dans son financement: ses ressources essentielles doivent être les cotisations de ses membres.

Cette indépendance signifie aussi que le syndicat n'est pas confiné à une entreprise. Au contraire, les syndicats ont toujours cherché à **organiser les salariés à l'échelle d'une branche entière, d'un pays (et**

Dès 1998, le projet de la direction des Presses Centrales est en place: il s'agit pour elle de mettre sur pied une commission d'entreprise pour pouvoir ensuite exclure le syndicat. Dans le procès-verbal de la séance du 25 janvier 1999 de la commission d'entreprise, le «président Kaufmann» rappelle «l'importance de la commission d'entreprise dans le contexte du contrat cadre appelé, en principe, à remplacer à l'avenir l'actuel CCT». François Carrard, président du conseil d'administration et le même Daniel Kaufmann (cette fois en temps que directeur général des PCL) confirment dans leur lettre du 30 janvier 2001 que «dans la mesure où notre entre-

Extrait du règlement de la Commission du personnel des PCL.



6. **Compétences.**
- 6.1 La commission du personnel bénéficie de toutes les compétences que lui réserve la loi fédérale du 17 décembre 1995 sur l'information et la consultation des travailleurs dans l'entreprise ainsi que la réglementation interne de PCL.
- 6.2 Elle rencontre régulièrement la direction.
- 6.3 Elle veille à exercer son mandat de manière impartiale et s'efforce d'exercer en toute circonstance une action constructive.
- 6.4 Elle informe régulièrement le personnel et le consulte sur les projets importants.

LA SURVEILLANCE DE L'ÉTAT DE PROPRETÉ DE CES TOILETTES EST CONFIEE A LA COMMISSION OUVRIERE

aujourd'hui d'un continent). Ils ont en effet immédiatement fait l'expérience qu'une solidarité à cette échelle est la seule arme efficace contre des employeurs qui peuvent toujours agiter la menace de licenciements ou de délocalisations de la production.

Bien sûr, dans une entreprise, le syndicat n'est **rien sans ses membres** travaillant dans cette entreprise (et dont certains sont probablement aussi engagés dans la commission du personnel). Mais le syndicat n'est jamais que cela. C'est aussi les membres du syndicat dans les autres entreprises; c'est un «appareil syndical permanent» dont la raison d'être est d'aider les salariés à s'organiser; ce sont d'autres fédérations syndicales, en principe prêtes à donner un «coup de main»; ce sont divers organismes d'entraide, etc.

Cette différence est très concrète. En cas de conflit par exemple, les collègues des autres entreprises peuvent venir aider à tenir un piquet syndical. Ce soutien et celui des permanents syndicaux donne «de l'air» aux collègues qui luttent dans leur entreprise, les aide à tenir face aux pressions patronales. Ces collègues du syndicat doivent refuser de réaliser des travaux qui

auraient dû être faits par les collègues en conflit et donc refuser d'agir comme des briseurs de grève, etc.

2° A l'inverse, une **commission d'entreprise** est mise sur pied **en collaboration** avec la direction (quand ce n'est pas cette dernière qui décide de la créer!) La direction a son mot à dire sur son règlement et son fonctionnement. Aux Presses Centrales par exemple, la direction a introduit dans le règlement de la commission un article stipulant que la commission «veille à exercer son mandat de manière impartiale et s'efforce d'exercer en toute circonstance une action constructive». Le travail dans une commission d'entreprise est d'autre part difficile, car la loi suisse ne donne que peu de moyens aux représentant-e-s des salarié-e-s (en comparaison avec l'Union européenne). Et ce n'est jamais facile, quand on est employé dans l'entreprise, de s'opposer à son propre employeur.

Dans les faits, la commission d'entreprise n'est pas une **organisation** de salarié-e-s, mais une **représentation** de tous les salariés d'une entreprise (ou d'un site), qui, lorsqu'elle fonctionne bien, sert à leur information et à défendre leurs intérêts face à l'employeur dans les questions liées

à l'organisation interne de l'entreprise. A ce titre, elle a un rôle important à jouer. Mais elle n'est en mesure de le tenir que si elle peut compter sur des salarié-e-s organisé-e-s dans l'entreprise, prêt-e-s à se mobiliser, c'est-à-dire sur la présence d'une organisation syndicale active.

Au sens de la loi, la commission d'entreprise est avant tout un organe **d'information** et de **consultation**. Ce n'est pas son rôle d'organiser les salarié-e-s, de préparer la lutte, de construire un rapport de force. Pour que la complémentarité entre commission d'entreprise et syndicat puisse fonctionner, il est indispensable que les militants syndicaux soient actifs au sein de la commission. De plus, la commission d'entreprise a son horizon et son champ d'action limité à l'entreprise, voire à un site d'une entreprise. On a pu mesurer à de nombreuses occasions les effets négatifs que cela peut avoir (coordination des campagnes salariales notamment). Pour développer la solidarité entre les salarié-e-s de toutes les entreprises d'une branche, une organisation syndicale indépendante est absolument nécessaire.

IX-L'absence de permis de travail



La direction des PCL entend avoir les mains libres et ne plus reconnaître le contrat collectif de l'industrie graphique. Mais le respect des dispositions légales semble également trop contraignant. C'est ainsi que cette entreprise a pris l'habitude de violer la Loi fédérale sur le travail, qui contient une série de dispositions visant à protéger les salarié-e-s.

Ce fameux 18 mars 2001, pour prendre un exemple connu de tous, l'entreprise ordonnait le travail du dimanche... sans disposer de la moindre autorisation, sans même prendre la peine d'en solliciter une. M. Kaufmann se considère non seulement au-dessus du contrat collectif mais également au-dessus des lois. Rappelons que le travail du dimanche est interdit dans les imprimeries. Des exceptions sont bien sûr autorisées, mais une demande doit être

soumise à l'autorité compétente qui décide ensuite de l'attribution ou non d'un permis spécial pour le travail du dimanche. Les Presses Centrales ne s'en font pas. Non seulement cette entreprise travaille le dimanche depuis plusieurs années sans permis, mais elle a renouvelé son permis pour le travail de nuit en novembre 2002 en indiquant que le travail commence le dimanche... à 22 h. Tout le monde (ou presque) sait pourtant que les préparatifs de l'impression du journal *L'agefi* commencent dans l'après-midi. La fiche de travail d'un salarié du département montage-copie fait d'ailleurs état d'un début du travail à 14 h le fameux dimanche 18 mars 2001! Et même les rotativistes commencent généralement bien avant 22h00.

Trop c'est trop. *comedia* a donc dénoncé cette situation à l'Inspection communale du travail (compétente pour la ville de Lausanne). Un contrôle a effectivement eu lieu, un avertissement a semble-t-il été donné. Mais l'entreprise a surtout été invitée à déposer une demande de permis pour le travail du dimanche. Ce qu'elle a fait au début 2003. Et il faut signaler que l'administration fédérale semblait rudement pressée d'accorder ce permis puisqu'elle n'a

même pas attendu le délai de 10 jours pendant lequel les syndicats peuvent consulter le dossier! Ce permis, octroyé le 8 avril 2003, permet aux Presses Centrales d'ordonner le travail le dimanche. Mais il ressemble furieusement à un permis «fantaisie», car il est basé sur des «propositions d'horaires» quasi fictifs. Impossible de différencier les horaires de la rotative et du montage selon la proposition de l'entreprise. Et la pseudo-alternance (début une fois à 17 h, une fois à 22 h) pourrait n'apparaître dans le permis que dans le but de «feinter» l'obligation légale d'accorder «une fois toutes les deux semaines au moins» le dimanche complet de repos (soit du samedi 22 h au dimanche 22 h puisque la période du dimanche a été déplacée dans cette entreprise).

Comme l'employeur doit tenir à la disposition des autorités les données nécessaires à l'exécution de la loi, il sera vraisemblablement nécessaire d'exiger de l'Inspection communale du travail un contrôle des durées de travail effectivement fournies. Il sera alors plus facile d'établir si les violations de la loi sur le travail continuent ou si, sur ce chapitre-là au moins, les droits des salarié-e-s sont respectés.

Permis de travail de nuit

Date: 18-03-01 327

DEBUT: 14h00 FIN: 17h00 P.C.L.:

Montage-Copie

Montage de la commande: Agafi

Montage de la commande: 155

PREPARATION DU TRAVAIL 1111 03 1400 1500

MONTAGE FORMES 22 1500 1500

TOUTES EPREUVES 21 1500 1500

CORRECTIONS D'AUTEUR 22 1500 1500

TIRAGES ET CONTRÔLES 23 1500 1500

ORGANISATION MONTAGE 1111 51 1500 1500

DEMONTAGE 62 1500 1500

CONSERVE FILMS 69 1500 1500

NETTOYAGES MONTAGE 75 1500 1500

FORMATION MONTAGE 77 1500 1500

COPIE PLACES 1111 27 1500 1500

ORGANISATION COPIE 1111 51 1500 1500

CONSERVE PLACES 69 1500 1500

NETTOYAGES COPIE 75 1500 1500

FORMATION COPIE 77 1500 1500

Permis de travail de nuit

26.11.02

Lausanne, 03.09.2002

Presses Centrales Lausanne SA
7, rue de Genève
Case postale
1002 Lausanne

N° référence: IFT1103/000
N° d'entreprise: VD 100435 Ind (14309a)

N° référence: 02-600 / 100435

Entreprise: Presses Centrales Lausanne SA

Adresse d'exploitation: Rue de Genève 7, 1002 Lausanne

Durée: 01.09.2002 - 03.09.2005

Base légale: Art. 17 LTr

Période de nuit: 22:00 - 05:00

Période du dimanche: Samedi 22:00 - dimanche 22:00

Période de la semaine: 45 heures / semaine

Partie d'entreprise: rotative pour le tirage du quotidien Agafi

Justification du permis: horaire d'exploitation indispensable pour des raisons économiques

Désignation	Jours de la semaine	Début au plus tôt	Fin au plus tard	Durée maximale	Présence maximale	Hommes max	Femmes max	Jeunes gens max
	dimanche soir à lundi matin	22:00	05:00	06:45	07:00	8	8	8
	lundi soir à mardi matin au vendredi matin	19:30	02:30	06:45	07:00	8	8	8

Pauses: 1/4 heure vers le milieu du travail

Alternance: sans alternance

Emolument Fr.: 300.00

Inspection fédérale du travail 1
Pôle Chêne 21, 1003 Lausanne
Tel. 021 311 58 54, Fax 021 311 02 82
www.seco-admin.ch, E-Mail: pierre-claude.dupraz@seco-admin.ch

Doc. Id.: 5329020000963

Fiche de travail d'un salarié des PCL, démontrant que le travail du dimanche commence bien avant 22 heures, en violation du permis de travail.



X-Epilogue



L'attaque de la direction du groupe HPL a porté à ses débuts surtout sur la liquidation du contrat collectif de travail. Dans le cours de son développement toutefois, elle s'en est pris pratiquement à l'ensemble des droits des salarié-e-s. Tout cela dans un climat d'intimidation qui visait à empêcher l'expression même d'un point de vue des salarié-e-s.

La brutalité de cette offensive a nécessité une réponse syndicale forte. Il s'agissait de résister à cette contrainte patronale, d'exiger que la direction du groupe entre en matière sur les revendications des salarié-e-s (exprimées notamment par la pétition). Mais la campagne syndicale également a dû se développer autour de plusieurs axes, ce qui nous a permis de préciser nos orientations.

La revendication première s'est traduite par un mot d'ordre simple: «Touche pas à mon CCT». Car le CCT, c'est le moyen principal pour vendre collectivement sa force de travail, pour éviter la concurrence entre salarié-e-s, pour dépasser la confrontation individuelle avec l'employeur. Mais c'est également la seule manière de garantir véritablement des droits pour les salarié-e-s. Alors que la direction des PCL affirmait que «vos droits sont garantis par vos contrats individuels de travail», il est devenu petit à petit plus clair que le CCT représentait une solide protection, largement supérieure au contrat individuel. Toute modification du contrat individuel, visant à détériorer les conditions de travail fixées par la CCT est illégale. C'est un axe important pour élargir le champ d'application du CCT national dans le cadre de la campagne 2004. L'attaque des PCL a ici précisé l'enjeu.

L'article 28 de la Constitution fédérale prévoit que «les travailleurs ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts». Les dirigeants des PCL proclament volontiers qu'ils n'empêchent personne de se syndiquer... mais précisent tout de suite

qu'il ne signeront rien avec le syndicat! Un deuxième axe a pu être développé: la liberté de coalition garantie par la Constitution implique l'obligation pour les employeurs de reconnaître les organisations que se sont données les salarié-e-s. Sans quoi elle est vidée de son sens.

Le conflit avec les dirigeants du groupe HPL a également mis en lumière les carences importantes dans l'application des conventions de l'OIT signées et ratifiées par la Suisse. On ne peut pas accepter cette «logique» qui dit que ces conventions font partie intégrante du droit suisse... mais qu'elles ne sont pas directement applicables en raison d'un degré de précision insuffisant! Ces conventions établissent clairement que les syndicats sont les acteurs de la négociation collective et que les Etats doivent prendre des mesures pour empêcher que les représentations des salarié-e-s (commission du personnel) soient utilisées par les employeurs pour affaiblir les syndicats.

Ce rapport entre les commissions d'entreprise et le syndicat doit être revivifié en jouant sur la complémentarité. Le travail

Photo: manifestation
chez Süderlin
à Vevey,
1^{er} mai 2000

dans une commission d'entreprise est très difficile, la loi suisse ne donne aux salarié-e-s que des droits misérables. La pire des solutions est de mettre tout le poids de la négociation collective sur ses épaules. Un réseau dense de conventions collectives, négociées et signées par les syndicats, incluant les tâches et compétences des commissions d'entreprises permet de défendre au mieux les intérêts des salarié-e-s. Un bon réseau syndical dans l'entreprise est d'autre part une condition pour empêcher l'ingérence patronale dans la représentation des salarié-e-s.

Cette campagne est également riche d'enseignements à plus d'un titre. Nous avons vu qu'il n'y a pas de raccourci possible sur le chemin de l'auto-organisation des salarié-e-s. La dynamique d'implication des salarié-e-s à partir de «situations» construites de l'extérieur de l'entreprise a montré ses limites. De même, nous avons vu que le fait de décider d'actions fortes lors d'assemblées regroupant une minorité de salarié-e-s laisse une trop grande marge de manœuvre à l'employeur. En fait, on ne «rattrape» pas si vite un lien affaibli entre l'organisation syndicale et les salarié-e-s

d'une entreprise. Un patient travail de reconstruction est nécessaire, à travers lequel on vise à garantir au quotidien les droits des salarié-e-s, avec lequel on vise à étendre ces droits et à améliorer les conditions de travail. Malgré ces limites, la campagne HPL permet au mouvement syndical de marquer quelques points. Il est désormais facile à comprendre qu'une entreprise de l'industrie graphique qui cherche à se débarrasser du CCT va au devant de nombreuses difficultés. Le combat pour l'indépendance des commissions d'entreprise peut désormais s'appuyer sur une condamnation claire des pratiques d'ingérence patronale. La différence fondamentale entre une convention collective et un accord maison sera certainement mieux perçue par les salarié-e-s à l'avenir.

Mais il est décisif d'inscrire cette campagne dans le cadre d'un mouvement d'ensemble pour les libertés syndicales. Car le diktat patronal qui règne dans les entreprises de notre pays n'est plus tolérable. Le dernier congrès de l'Union syndicale suisse a conclu sur l'urgente nécessité d'obtenir plus de droits sur le lieu de travail. Il s'agit

tout d'abord de défendre avec intransigeance les droits acquis au prix de dizaines d'années de lutte, de garantir leur application. Les batailles menées dans l'entreprise se combinent avec celles pour l'application des principes de la Constitution fédérale, des différentes conventions internationales signées et ratifiées par la Suisse. Même si des défaites partielles peuvent survenir, rien ne doit nous faire renoncer.

Il s'agit ensuite d'étendre, de donner plus de corps à ces libertés syndicales. Le renforcement des droits de négociation collective, du droit de grève, d'affichage, le droit pour les permanents syndicaux de visiter régulièrement les salarié-e-s dans l'entreprise sont autant de conditions nécessaires à l'exercice de la liberté syndicale. Et l'objectif doit être d'obtenir enfin l'interdiction de licencier un délégué des salarié-e-s (en dehors des cas de faute grave réunissant les conditions d'un licenciement avec effet immédiat).

Un grand pas sera alors effectué en direction des droits démocratiques.

Annexe



Extraits de quelques réglementations juridiques

Code des obligations

Art. 356 al. 1

«Par la convention collective, des employeurs ou associations d'employeurs, d'une part, et des associations de travailleurs, d'autre part, établissent en commun des clauses sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleurs intéressés»

Loi sur le travail

Art. 38

«1. Le règlement d'entreprise doit contenir des dispositions sur la protection de la santé et la prévention des accidents et, en tant qu'il est nécessaire, sur l'ordre intérieur et le comportement des travailleurs dans l'entreprise (...)

2. Le règlement d'entreprise établi par convention peut aussi contenir d'autres dispositions concernant les rapports entre l'employeur et les travailleurs, pour autant que de telles dispositions ne portent pas sur des questions usuellement réglées dans la branche par convention collective ou autre accord collectif.»

Convention 98 OIT

(Organisation internationale du travail)

Art. 2

«1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres (...).»

Convention 154 OIT

Art. 3

«2. Lorsque, en application du § 1 ci-dessus, le terme «négociation collective» englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs visés dans ce paragraphe (les commissions du personnel, Ndlr), des mesures appropriées devront être prises chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées»

co*media*
die medien**gewerkschaft**
le **syndicat** des médias
il **sindacato** dei media
il **sindicat** da las medias

Monbijoustrasse 33
Case postale 6336
3001 Berne
Téléphone 031 390 66 11
Fax 031 390 66 91
www.comedia.ch

Secrétariat romand
comedia
Rue Pichard 7
1003 lausanne
Tél. 021 310 06 60

Développements et
suite de la campagne:
www.comedia.ch/hpl