

# Un développement problématique: un jugement contre les droits syndicaux et le partenariat social

**Le Tribunal cantonal de Zurich a annulé le jugement de première instance dans l'affaire Tamedia/Daniel Suter<sup>1</sup>. Un mépris total pour les droits syndicaux et le partenariat social.**

Daniel Suter, président de la commission du personnel du quotidien «Tages-Anzeiger», avait été licencié quelques jours avant le début de négociations sur un plan social, négociations qu'il devait mener au nom de ses collègues. Le tribunal de première instance avait jugé ce licenciement abusif. Selon lui, un employeur ne peut invoquer de motif économique comme «motif justifié» permettant de licencier un ou une représentant(e) élu(e) du personnel (art. 336 al. 2 lit. b CO) avant le début d'une négociation. En effet, licencier le principal négociateur côté travailleurs revient à vider le partenariat social de sa substance.

## Un énorme pas en arrière

Malheureusement, l'instance supérieure a cassé ce jugement. Condamnée en première instance à verser une indemnité de 3 mois de salaire, une somme dérisoire pour une entreprise affichant un chiffre d'affaire de plusieurs centaines de millions de francs, Tamedia avait fait recours. L'argumentation du Tribunal cantonal est un affront aux droits syndicaux et au partenariat social. Selon son jugement, des motifs économiques, même incertains, peuvent être invoqués pour licencier des représentant(e)s du personnel. Un employeur qui craint de mauvaises affaires peut restructurer, y compris aux dépens des représentant(e)s du personnel. Il n'a pas besoin pour cela d'être réellement dans les chiffres rouges. Le fait que la situation se soit améliorée depuis la res-

tructuration ne peut être invoqué a posteriori pour contester la pertinence des «motifs économiques» avancés par l'employeur. Cependant, le tribunal a admis qu'il convenait d'examiner très attentivement ces «motifs économiques», car sinon, le renversement du fardeau de la preuve prévu par l'article 336 alinéa 2 lettre b CO serait de facto supprimé: selon cette disposition, c'est en effet l'employeur qui doit prouver qu'il licencie pour un autre motif que l'activité en tant que représentant(e) du personnel. Malheureusement, le tribunal n'a guère suivi son propre raisonnement et a finalement donné raison à Tamedia.

## Une correction qui s'impose

Daniel Suter, soutenu par syndicom, le syndicat des médias et de la communication, fera recours au Tribunal fédéral. Mais, quelle que soit son issue, ce procès démontre que la protection contre le

licenciement antisyndical doit absolument être renforcée en Suisse. Les syndicalistes et représentant(e)s du personnel doivent pouvoir être réintégrés à leur place de travail s'ils sont victimes d'un licenciement abusif et, comme le propose le Conseil fédéral, ils ne doivent pas pouvoir être licenciés pour motif économique, afin d'éviter que l'employeur n'invoque ce prétexte pour se débarrasser de ses salarié(e)s qui défendent les droits de leurs collègues. Le jugement du tribunal zurichois, qui s'appuie sur une jurisprudence récente du Tribunal fédéral<sup>2</sup> a donné l'employeur une très grande marge de manœuvre pour se servir de ce prétexte.

Jean Christophe Schwaab  
Secrétaire central de l'USS

<sup>1</sup> Tribunal cantonal de Zurich 1<sup>re</sup> Chambre civile, jugement du 24 mai 2011, affaire LA100023-O/U.

<sup>2</sup> ATF 133 III 512.

## Protection contre le licenciement

L'USS s'engage activement pour une meilleure protection contre le licenciement des syndicalistes et des délégués du personnel. Elle a déposé plainte contre la Suisse auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour non-respect de sa convention fondamentale qui protège la liberté syndicale, suite à laquelle l'OIT a condamné notre pays.

L'USS exige que les membres des syndicats et des commissions du personnel licenciés abusivement soient réintégrés et que les employeurs qui méprisent le partenariat social lourdement sanctionnés. Elle s'engage enfin pour que les employeurs ne puissent plus prétexter des «motifs économiques» pour congédier les représentants du personnel.



**MEMBER  
GETS  
MEMBER**

## Recommandez l'ASEB!

Pour l'acquisition de chaque nouveau membre vous recevez un bon de CHF 30.- à faire valoir auprès de notre boutique en ligne ASEB. [www.aseb.ch](http://www.aseb.ch)