

# Droits syndicaux dans les entreprises : repartir de la base

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): - (1979)

Heft 492

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1016407>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

## Droits syndicaux dans les entreprises : repartir de la base

Pour une entreprise, Vermissa, à Genève, vitrine d'un certain respect du droit des travailleurs de s'organiser et d'exprimer la spécificité de leurs intérêts (le président de la commission d'entreprise dispose d'un bureau et consacre son temps à son mandat), combien d'entreprises où les militants syndicaux sont licenciés? De Gay Frères au CHUV en passant par les Taxis lausannois les exemples se multiplient.

La réalité des droits des travailleurs en Suisse: quelques possibilités pratiques, conquises avec le temps, sans autre protection contre les mesures de rétorsion patronales qu'un rapport de force favorable aux travailleurs... L'affichage syndical, dans un sens plus ou moins large, n'est pas généralisé. Des commissions du personnel (ou commissions ouvrières ou commissions d'entreprise) existent là où la convention collective ou le règlement d'entreprise les prévoit, sans grands moyens ni pouvoirs pour représenter les travailleurs; un congé-formation de l'ordre de

quelques jours par an est parfois accordé aux membres de ces commissions, le plus souvent limité dans son contenu et réservé aux seuls syndiqués. Très rarement, les travailleurs ont la possibilité de s'assembler sur le lieu et durant les heures de travail à l'appel de la commission du personnel. Les responsables syndicaux et délégués du personnel ont parfois une certaine liberté de déplacement, à vrai dire surtout dans quelques administrations.

On est bien loin de véritables droits protégeant les travailleurs militant pour la défense de leurs intérêts, comme il en existe par exemple en France ou en Allemagne: protection contre le licenciement en raison de leur activité des délégués syndicaux ou du personnel, dès leur candidature et jusqu'à l'année qui suit la fin de leur mandat; crédit d'heures hebdomadaire pour l'exercice de leur mandat.

La crise a accru la vulnérabilité des travailleurs et ceux-ci hésitent davantage à accompagner un permanent syndical à une rencontre avec l'employeur ou à accepter un mandat de délégué du personnel. Les syndicats, qui n'ont pas su profiter de la haute conjoncture pour inscrire la protection des droits syndicaux dans les conventions collec-

tives, se voient obligés de contre-attaquer pour conserver leur crédibilité, allant jusqu'à l'action directe. Chez Gay Frères, à Genève, quelques dizaines de militants syndicaux et politiques extérieurs à l'entreprise ont bloqué quelques heures l'accès à l'un des ateliers.

Car la loi n'offre guère de moyen de défense. Seule barrière légale au droit de licenciement dans un certain délai: l'interdiction de l'abus de droit (article 2 du Code civil suisse). Mais si des professeurs de droit sont tout prêts à appliquer cette disposition au licenciement en raison de l'activité syndicale, tel n'est pas le cas des tribunaux. Ainsi dernièrement le tribunal des Prud'hommes de Genève a refusé d'examiner si le congé de deux délégués du personnel de Gay Frères qui avaient reçu leur lettre de licenciement le jour où devait s'ouvrir une négociation avec la direction, avec le salaire jusqu'au jour du congé effectif mais l'interdiction immédiate de revenir dans l'entreprise, avait un motif professionnel ou syndical...

Conséquence avec l'état de son droit du travail, la Suisse n'a pas ratifié la convention (No 87) sur la liberté syndicale adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1949. Trente ans plus tard, rien n'a changé!

### TAXIS LAUSANNOIS

## La préhistoire syndicale

Le petit monde des chauffeurs de taxis lausannois, 300 salariés (172 "fixes" et 128 "auxiliaires"), dont une septantaine de syndiqués à la CRT (Confédération romande du travail) en 1977 et une cinquantaine en 1979 (en sus, une dizaine d'affiliés à la FCTA). Une solide réputation de travailleurs à l'indépendance farouche, jalousement attachés à leurs "privilèges" de "salariés pas comme les autres", jouissant du droit de choisir à leur convenance

leurs horaires de présence derrière leur volant.

Mais derrière cette façade, la réalité quotidienne de la tension inhérente à la circulation urbaine, des journées de travail particulièrement longues (les onze heures sont monnaie courante: les "indépendants" peuvent passer quatorze heures au volant s'ils le veulent; les salariés sont astreints à respecter les normes prévues par la législation fédérale, 55 heures au maximum), une situation professionnelle mal définie face aux "transports publics", et, pour ceux qui travaillent dans des garages pour le compte d'un patron, un "modus vivendi" qui tient de la préhistoire syndicale. Qu'on en ju-

ge par ces quelques faits précis qui se passent de commentaires!

Février 1977. Appel du syndicat CRT à une action de tous les chauffeurs pour améliorer leurs conditions de travail et obtenir une convention collective garantissant un minimum de droits syndicaux. Réaction immédiate d'un patron qui licencie un de ses chauffeurs. Motif avancé: la barbe mal soignée de son employé... par ailleurs président du syndicat.

Été 1977. Un chauffeur espagnol est accusé d'avoir prolongé indûment ses vacances. A sa rentrée, son patron lui retient une forte somme d'argent à titre de dommages et intérêts. Devant la commission paritaire, il s'avère que