SGB | USS
www.sgb.ch | www.uss.ch

Livre noir des licenciements abusifs

Protéger celles et ceux qui défendent nos droits

UNIA syndicom SEV SSM Sit syndicat
Schweizerischer Bankpersonalverband | Association suisse des employés de banque | Associazione svizzera degli impiegati di banca
Die Schweizer Journalist/innen | giornalisti svizzeri | Les journalistes suisses
Impressum

Impressum

Editeur : Union syndicale suisse (USS)

Rédaction : Jean Christophe Schwaab, Michael Stötzel, Vania Alleva, Vasco Pedrina, Matthias Hartwich, Florence Proton, Nico Lutz, Thomas Zimmermann | **Traduction française :** Sylvain Bauhofer, Fernand Quartenoud

Mise en page/traitement d'images : Medienbüro Selezione, www.selezione.ch

Photos : Margareta Sommer (page 6, dernière page) | Fotolia.com : Roman Makhmutov (page 8), Dan Race (page 10), Dreef (page 12), Canakris (page 18) | Unia

Impression : UD Print SA, Lucerne | Tirage: 1000 ex.

A commander à : Union syndicale suisse (USS), Case postale, 3000 Berne 23

Berne, septembre 2012

Table des matières

Avant-propos 4

Sans protection contre le licenciement, pas de vrai partenariat social 4

Partie I : Situation actuelle : un vrai scandale 7

Effrayante accumulation de licenciements abusifs 7

Gestion du personnel à l'heure de la crise de l'euro 8

Signal fatal 9

Faire peur pour faire taire 10

Des motifs de résiliation ? Aucun problème 11

Sanctions trop légères 12

Jeu trouble des employeurs 13

La Suisse sur le banc des accusés 14

Incohérences du Conseil fédéral 15

Protection renforcée contre le licenciement : projet décevant 16

Partie II : Arguments trompeurs des employeurs 17

1. « Inutile ! » 17

2. « L'avantage comparatif » 17

3. « La réglementation provoque une hausse du chômage » 18

4. « Rupture des rapports de confiance » 19

Partie III : Ce que nous voulons 21

Jouer cartes sur table 21

Exemples de bonnes CCT 23

Les congrès de l'USS montrent la voie à suivre 26

Revendications syndicales 27

Poursuite de nos activités 27

Annexe : Droit en vigueur 29

En bref : droit en vigueur en Suisse 29

Situation à l'étranger 29

Avant-propos

Sans protection contre le licenciement, pas de vrai partenariat social

En Suisse, tout le monde a le droit d'adhérer à un syndicat, à une organisation de travailleurs et travailleuses ou à une organisation professionnelle. La liberté syndicale fait partie des droits fondamentaux mentionnés explicitement depuis 1999 à l'article 28 de la Constitution fédérale. C'est uniquement parce qu'en Suisse, des centaines de milliers de personnes font usage de ce droit et se sont donc affiliées à une organisation de salarié-e-s que les conditions de travail peuvent être négociées collectivement et améliorées à travers des conventions collectives de travail (CCT).

Or, tolérer que les travailleurs et travailleuses qui représentent leurs collègues aux négociations ou lors de conflits subissent des représailles, voire se fassent licencier, rend finalement caduc ce système social basé sur la participation. S'il n'est en effet plus possible de négocier des CCT d'égal à égal, c'est la fin du partenariat social. La liberté syndicale est aussi vidée de sa substance si les membres d'un syndicat doivent craindre d'éventuelles mesures de rétorsion. Presque tous les pays européens ont tiré les conclusions qui s'imposent : les représentations du personnel et les militant-e-s syndicaux bénéficient d'une protection étendue contre le licenciement. En la matière, la Suisse est la lanterne rouge. Elle n'offre aucune protection efficace contre les licenciements antidémocratiques et antisyndicaux et ne prévoit en particulier pas l'obligation de réintégrer les victimes de licenciements abusifs. Il est urgent que cela change.

1200 militant-e-s écrivent au Conseil fédéral

La Suisse se dit progressiste en matière de respect des droits démocratiques. Ainsi, elle a ratifié la Convention de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui protège les salarié-e-s dans l'exercice d'activités syndicales, notamment contre le licenciement abusif. Faisant partie des normes minimales reconnues au plan international en ce qui concerne les droits humains, cette convention concrétise la liberté syndicale. Or, elle est pratiquement restée lettre morte, sa mise en œuvre efficace dans le droit fédéral n'ayant toujours pas eu lieu. Pour quelques petits mois de salaire à payer, les employeurs peuvent toujours licencier les employé-e-s syndicalement actifs qui les dérangent, même s'il s'agit là de licenciements abusifs, c'est-à-dire illégaux. C'est pour cela que l'OIT a déjà condamné la Suisse par le

passé. Le faible nombre de licenciements litigieux rendrait inutile une protection contre le licenciement plus efficace, disent en chœur le Conseil fédéral et le patronat. Il suffirait que les partenaires sociaux cherchent des solutions au niveau individuel. En réalité, le nombre de licenciements antisyndicaux a fortement augmenté depuis le début de la crise financière et économique. Les employeurs sont toujours moins disposés à accepter des critiques fondées sur le droit du travail, si constructives soient-elles. D'où un réel malaise parmi les salarié-e-s. « Pour nous, qui nous engageons chaque jour pour nos collègues, la situation devient toujours plus insupportable. Nous tenons à le dire clairement : ça suffit ! » C'est ce qu'ont écrit plus de 1200 membres de représentations du personnel et militant-e-s syndicaux dans une lettre ouverte au Conseil fédéral. Leur revendication : la Suisse doit assumer ses engagements internationaux face à l'OIT et introduire enfin de vraies sanctions contre les licenciements antisyndicaux. Les syndicats et les organisations professionnelles exigent l'inscription dans la loi et les CCT d'une meilleure protection contre le licenciement.

Paul Rechsteiner
Président de l'USS

Luca Cirigliano
Secrétaire central de l'USS

syndicom
SWISSprinters
Art. 57

Partie I

Situation actuelle : un vrai scandale

Effrayante accumulation de licenciements abusifs

La vendeuse Marisa Pralong a manifesté son mécontentement au sujet de l'extension des horaires d'ouverture des commerces dans un quotidien genevois. Alors qu'elle avait évité de citer nommément son employeur, Manor, elle a malgré tout reçu son congé en février 2009, sous prétexte de rupture des rapports de confiance.

Ernst Gabathuler a travaillé 40 ans auprès du fabricant de machines textiles Benninger à Uzwil (TG). En 2008, la société allemande Meyer a racheté cette entreprise, qui lui faisait jusqu'alors concurrence, pour y supprimer des emplois. M Gabathuler, membre de longue date de la commission du personnel, s'est engagé pour soutenir ses collègues et a finalement été licencié.

Daniel Suter s'était battu, comme président de la commission du personnel du « Tagesanzeiger » à Zurich, pour la compensation du renchérissement et contre les tentatives patronales d'assainir la caisse de pension uniquement aux frais des assurés. Il s'était ainsi fait connaître en tant que syndicaliste et représentant du personnel. D'où l'onde de choc en 2009, quand le groupe Tamedia a licencié 60 salarié-e-s et que cette mesure adoptée « pour motifs d'ordre économique » a touché M. Suter et un autre membre de la commission du personnel, quelques jours avant qu'ils doivent négocier un plan social.

Claire Blanc (nom modifié), présidente de la commission du personnel d'une entreprise chimique romande de taille moyenne, aurait aimé savoir : son employeur avait-il le droit de compenser un recul momentané des commandes par des vacances forcées et par l'utilisation des heures supplémentaires ? Son employeur l'a mise à la porte, pour s'être adressée à des personnes externes et avoir ainsi nui à la bonne marche des affaires.

Le comportement de Hafir Sedolli aurait lui aussi été préjudiciable aux affaires. Ce militant d'Unia et employé au centre de distribution Migros de Suhr (AG) s'était vainement plaint, à plusieurs reprises, du passage dans la halle d'entreposage de locomotives dépourvues de filtre à particules, qui empestaient l'air. Quand il a fini par informer la presse et que la Suva est venue inspecter les lieux, il a reçu son congé.

Partie I

Gestion du personnel à l'heure de la crise de l'euro

Marisa Pralong, Ernst Gabathuler, Daniel Suter, Claire Blanc et Hafir Sedoli sont cinq collègues parmi beaucoup d'autres qui, ces dernières années, ont reçu leur congé ou subi des pressions et des menaces parce qu'ils défendaient les intérêts du personnel dans leurs entreprises. Leurs cas ont été portés sur la place publique et ont occupé les syndicats, les organisations professionnelles, les tribunaux et la presse. De façon plus agressive encore depuis le début de la crise financière et économique, les entreprises cherchent à faire taire les voix critiques et à réprimer toute opposition interne, pour mieux répercuter sur leur personnel la baisse de leurs bénéfices. En augmentant la durée du travail, en réduisant les salaires et les indemnités, en diminuant leurs effectifs. La Suisse est fière de son partenariat social, qui est présenté comme un atout majeur pour la compétitivité de notre pays. Or, aujourd'hui, certains employeurs/euses le remettent en question en s'en prenant injustement aux représentant-e-s du personnel qui défendent les droits des employé-e-s. Un tel manquement à un droit fondamental est indigne d'un pays se vantant de sa démocratie exemplaire. Voilà pourquoi nous avons besoin d'une meilleure protection contre les licenciements abusifs de représentant-e-s du personnel et de militant-e-s syndicaux.

Obligation de renoncer à toute activité syndicale

Le président de la représentation du personnel des musiciens de l'Orchestre symphonique de Berne, membre du syndicat USDAM, a été licencié en 2008. La direction a nié que son activité syndicale ait été déterminante. Elle s'est néanmoins montrée ouverte à la discussion, craignant visiblement un procès. Résultat : le travailleur a été réengagé, à condition de s'abstenir de toute activité syndicale pendant deux ans. En cas de procès, il aurait eu beaucoup de peine à retrouver du travail. Il a donc préféré renoncer à tout engagement syndical.

Signal fatal

Même les travailleurs/euses mandatés par leurs collègues pour les représenter dans leur entreprise ne sont pas à l'abri d'un licenciement, alors qu'il leur incombe précisément de s'engager pour le respect du droit du travail, pour la protection de la santé, pour la sécurité au travail et le respect des normes environnementales, ou de défendre les intérêts du personnel en cas de licenciement collectif.

En règle générale, les avis des employeurs/euses et des travailleurs/euses divergent lors des négociations. Il se peut donc que les deux parties aient des échanges très durs et que, même après avoir conclu un accord, elles nourrissent encore des rancunes. Or, si à l'issue des négociations, les travailleurs/euses subissent des représailles pouvant aller jusqu'au licenciement, le signal ainsi donné par l'employeur/euse est clair : ceux qui s'engagent pour des conditions de travail équitables, s'exposent à des mesures de rétorsion. Un tel signal est fatal au partenariat social, qui implique de pouvoir parler d'égal à égal et sans crainte entre représentant-e-s d'employeur/euses et de travailleurs/euses.

Prix de la solidarité pour Frank Mühl

Frank Mühl (49 ans) s'est engagé comme militant d'Unia pour l'amélioration des conditions de travail au centre de distribution de la chaîne de mode H&M de Neuendorf (SO). L'entreprise est dépourvue de CCT, mais prétend que malgré cela le climat de travail serait favorable aux salarié-e-s. Du fait de l'absence de CCT, l'engagement syndical de Mühl était d'autant plus précieux. Après avoir vainement tenté de l'amener à démissionner de sa propre initiative, il a été licencié au début de 2011. Frank Mühl a reçu le prix de la solidarité 2011 d'Unia Olten. Après son licenciement, il a retrouvé du travail dans une entreprise de logistique.

Frank Mühl (2e depuis la gauche) a reçu le prix de la solidarité 2011 d'Unia Olten.

Partie I

Faire peur pour faire taire

Le licenciement d'employé-e-s comme Ernst Gabathuler ou Claire Blanc, qui se sont engagés dans leur entreprise pendant des dizaines d'années, instaure un climat d'insécurité et de peur. Un tel climat s'installe et se diffuse fréquemment dans toute une branche d'activité, ou même par extension, parfois, dans toute une région. Ce qui arrange beaucoup les employeurs/euses qui se réjouissent ainsi de disposer d'un personnel plus docile qui ne cherchera pas à défendre ses intérêts. Si parfois, des interventions du syndicat ont permis de faire annuler des licenciements, trop souvent, les entreprises parviennent à faire régner la peur parmi leurs collaborateurs/trices. Par conséquent, le nombre de licenciements antisyndicaux avérés n'est pas un indicateur pertinent pour rendre compte de la situation dans les entreprises. En aucun cas, il ne peut servir d'argument pour dire que tout est en ordre et qu'il n'y a pas lieu de modifier les conditions de licenciement. Aujourd'hui déjà, un climat délétère règne dans bien des entreprises. Trop souvent, on craint d'apparaître comme un-e syndicaliste ou un-e représentant-e du personnel et de faire valoir ses droits. D'où une profonde remise en question du partenariat conventionnel et du droit fondamental de mener des activités syndicales.

Syndicaliste active muselée

Claire Blanc (nom modifié) était présidente de la commission des travailleurs/euses d'une entreprise chimique de taille moyenne. Au printemps 2009, elle avait voulu savoir si les mesures prises par son employeur pour compenser un recul passager des commandes étaient conformes au droit. Les doutes ont été écartés et le conflit réglé. Elle a malgré tout reçu sa lettre de congé, sous prétexte d'avoir nui, par son comportement, à la bonne marche des affaires. Suite à l'intervention du syndicat, le licenciement a été annulé, à condition que Claire Blanc quitte la commission. En raison de son âge, Claire Blanc a accepté de se laisser museler.

Des motifs de résiliation ? Aucun problème

Les employeurs/euses souhaitant se débarrasser de collaborateurs/trices actifs sur le plan syndical y parviennent facilement. Car le droit du travail en vigueur a beau interdire les licenciements pour appartenance à une organisation de travailleurs et travailleuses ou pour activités syndicales en faveur du personnel, il est très difficile dans la pratique de prouver un tel abus. Les membres de représentations du personnel bénéficient d'une protection étendue : si un-e employeur/euse souhaite leur donner leur congé pendant la durée de leur mandat, il doit prouver qu'il a un « motif justifié » de résiliation. Le hic, c'est que le tribunal accepte aujourd'hui les motifs économiques comme «motif justifié»; en conséquence, la protection étendue est quasiment sans valeur. Nul besoin, selon un arrêt du Tribunal fédéral remontant à 2007, de démontrer clairement l'utilité économique d'une mesure invoquée pour justifier le licenciement. Il suffit, par exemple, d'expliquer que l'on s'attend à une détérioration de la marche des affaires. Le Tribunal fédéral a ainsi déclaré conforme au droit le licenciement de Daniel Suter, mis à la porte « pour des motifs d'ordre économique » juste avant l'ouverture de négociations cruciales sur un plan social. Ce qui montre à quel point, en réalité, cette disposition permet aux employeurs/euses de se débarrasser aisément des employé-e-s dérangeants.

D'autre part, cette protection soi-disant renforcée pour les représentant-e-s du personnel, ne s'étend pas au-delà de la durée du mandat officiel. Ainsi, un règlement de compte devient possible à l'expiration de celui-ci. Ernst Gabathuler a ainsi reçu son congé à l'expiration de son mandat à la vice-présidence de la commission du personnel. En Allemagne, il n'aurait pas été possible de congédier de cette manière, a reconnu un porte-parole du groupe Meyer, son nouvel employeur.

Partie I

Sanctions trop légères

Il est difficile pour un-e représentant-e du personnel ou un syndicaliste d'expliquer que son licenciement était abusif. Même en cas de succès, les peines prononcées n'ont guère d'effet dissuasif. Un-e employeur/euse déclaré coupable de licenciement abusif n'est pas tenu de reprendre la personne en question et l'indemnité à laquelle il peut être condamné n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire. De plus, les tribunaux vont dans les faits rarement au-delà de trois mois. Autrement dit, une entreprise ne voulant rien savoir du partenariat social et de la liberté syndicale dans la Constitution fédérale pourra se débarrasser pour quelques milliers de francs de son personnel organisé syndicalement. Tamedia a été condamné en première instance à verser quelques milliers de francs à un ex-collaborateur pour licenciement antisyndical. Le groupe de médias a fait appel du jugement auprès de l'instance supérieure, alors même que le montant de l'amende n'était qu'une bagatelle pour l'entreprise. Quant à la victime d'un licenciement antisyndical, le montant récupéré ne lui est pas d'une grande utilité. De plus, si elle se voit affubler de l'étiquette de « syndicaliste », elle aura de la peine à retrouver du travail.

Même dans le milieu juridique, nombreux sont ceux qui estiment que les sanctions actuelles sont trop peu dissuasives et voient dans cette lacune une entrave à l'exercice des droits fondamentaux, en l'occurrence de la liberté syndicale au travail.

Quand le personnel serre les rangs

Au début de 2009, Daniel Dietrich (nom modifié), militant actif d'Unia, a reçu son congé dans une entreprise zurichoise de l'industrie MEM. La commission d'entreprise s'est battue avec succès : son employeur a annulé le licenciement et Dietrich a seulement dû changer de poste de travail.

Son engagement au sein de la commission ouvrière contre une délocalisation de la production aurait pu être fatal à Jakob Jaun (nom modifié). Or ses collègues et le syndicat ont organisé une campagne de protestation contre sa libération de l'obligation de travailler. Cette entreprise a finalement cédé à la pression et annulé le licenciement. Jaun est toujours porte-parole de sa commission ouvrière.

Jeu trouble des employeurs

Quand les syndicats demandent des adaptations légales afin d'améliorer la protection contre les licenciements abusifs, les politiciens bourgeois et les employeurs/euses mettent en avant les avantages des solutions entre partenaires sociaux. Et quand les syndicats exigent de meilleures réglementations dans les CCT, ces mêmes employeurs/euses leur rétorquent que la question doit être réglée dans la loi.

Enfin, les employeurs/euses qui évoquent les avantages d'une réglementation conventionnelle savent parfaitement que seule la moitié des salarié-e-s en Suisse sont soumis à une CCT. Et parmi ces conventions, une toute petite partie seulement prévoient des dispositions protégeant les représentant-e-s élus des travailleurs/euses. Sans oublier qu'à ce jour, presque aucune CCT n'offre aux personnes licenciées abusivement la possibilité d'être réengagées à leur poste.

En bref : il faut faire cesser ce jeu trouble.

Un partenariat social digne de ce nom suppose que les représentant-e-s des travailleurs/euses puissent s'engager pour les intérêts du personnel, sans avoir à subir de représailles. Autrement dit, quiconque affirme souhaiter un véritable partenariat social dans les entreprises doit aussi consentir à une protection renforcée contre le licenciement au profit des représentations du personnel et des militant-e-s syndicaux. D'où la nécessité de mettre en place de meilleures bases légales, d'une part, et de meilleures réglementations dans les CCT, d'autre part.

Partie I

La Suisse sur le banc des accusés

La Suisse a pris des engagements internationaux visant à instaurer un régime concret de protection légale, en apposant sa signature aux conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Ces accords visent principalement à faire respecter au niveau mondial les «core labour standards», soit les droits fondamentaux de tous les travailleurs/euses. La liberté d'association en fait partie, soit le droit de chacun de créer des syndicats indépendants et de participer aux activités syndicales. Cette norme doit être impérativement observée dans le monde entier, au même titre que l'interdiction du travail des enfants ou celle du travail forcé. La protection contre le licenciement abusif des travailleurs/euses actifs au sein du syndicat est le principe de base de la liberté d'association – sans laquelle tout partenariat social digne de ce nom est exclu. Car il y faut la présence de deux parties indépendantes l'une de l'autre. Or, une telle indépendance n'est logiquement pas garantie, si les représentant-e-s du personnel doivent vivre avec l'épée de Damoclès d'un licenciement sur leur tête. Un tel risque est bien réel en Suisse, comme l'a montré l'exemple de Suter contre Tamedia (voir p. 20).

Pas de protection contre le licenciement dans la CCT

Marisa Pralong, vendeuse chez Manor à Genève et présidente de la région Unia, a été mise à la porte en février 2009. Elle s'était exprimée dans un article de journal contre l'extension des horaires d'ouverture des magasins, sans préciser le nom de son employeur. Manor s'était malgré tout basé sur cette déclaration pour licencier cette syndicaliste active. Il s'agissait clairement d'un licenciement antisyndical, mesure interdite par la CCT genevoise du commerce de détail. La Chambre des relations collectives de travail (CRCT) a ordonné au grand magasin de réintégrer la vendeuse licenciée à titre préventif, en attendant un jugement définitif. Manor a fait recours contre cet arrêt devant le Tribunal fédéral et a gagné : Marisa Pralong n'a pas dû être réengagée.

Marisa Pralong a été licenciée. Le Tribunal fédéral s'est prononcé en sa défaveur.

Incohérences du Conseil fédéral

La Suisse enfreint le droit international en ne prévoyant qu'une faible protection contre le licenciement. L'Union syndicale suisse (USS) a donc porté plainte une première fois en 2003 auprès de l'OIT à Genève contre la violation de la convention 98 relative à la liberté d'association. L'année suivante, le Comité pour la liberté syndicale a prié la Suisse d'adapter sa législation au droit international du travail. Or le Conseil fédéral a réagi en mettant en doute la compétence d'agir du comité de l'OIT. Il a par ailleurs chargé une commission tripartite formée de représentants de la Confédération, d'associations patronales et de syndicats, d'élaborer des propositions visant à harmoniser le droit suisse avec la convention 98 de l'OIT. Le camp patronal a refusé dans ce cadre toutes les propositions visant à améliorer la protection offerte aux militant-e-s syndicaux sur leur lieu de travail. Et le Conseil fédéral, dont la majorité connaît parfaitement l'adage «qui paie commande», a donné raison aux employeurs/euses. Il a dès lors nié toute pertinence aux nouveaux cas de licenciement antisyndical soumis en 2006 à l'OIT par l'USS. Et quand cette dernière a réitéré sa demande de durcir les dispositions protectrices du Code suisse des obligations (CO), le Conseil fédéral a répondu qu'une telle révision n'aurait aucune chance d'aboutir devant le Parlement.

Perfidement, le Conseil fédéral a encore recommandé à l'USS de procéder malgré tout par voie parlementaire ou de résoudre le problème dans les CCT. En sachant parfaitement que le patronat ne voulait pas en entendre parler !

Il a fallu une série de licenciements médiatisés de syndicalistes et de représentant-e-s du personnel, ainsi qu'une vaste campagne de dénonciation des abus menée par les syndicats, pour que le Conseil fédéral renonce à sa passivité à la fin de 2009. Il s'agit désormais de réexaminer les dispositions en vigueur du CO et de soumettre un projet de révision de loi, a-t-il expliqué ; il abordera dans le même projet la problématique des «whistleblowers», qui ont dénoncé des abus survenus sur leur lieu de travail. L'USS a décidé par la suite de geler provisoirement le traitement de sa plainte par l'OIT.

Partie I

Protection renforcée contre le licenciement : projet décevant

Le projet de révision partielle du CO mis en consultation par le Conseil fédéral en 2010 marquait aux yeux des syndicats une avancée importante. Il n'apportait toutefois pas de réponse à leur revendication majeure. En substance, il était prévu de :

- faire passer de six à douze mois de salaire le maximum de l'indemnité versée en cas de congé injustifié ;
- n'autoriser à l'avenir le licenciement des représentant-e-s du personnel élus que s'il obéit à des motifs inhérents à leur personne et non plus à des motifs d'ordre économique ;
- permettre aux partenaires sociaux d'adopter des solutions conventionnelles allant au-delà de la réglementation légale en matière de congés abusifs.

Or la principale revendication salariale – soit l'annulation des licenciements abusifs et le droit à une réintégration dans l'entreprise – a été une fois de plus ignorée. Le Conseil fédéral continue ainsi de bafouer la jurisprudence constante de l'OIT.

Ce projet a malgré tout suscité un tollé de protestations parmi les partis bourgeois et les associations patronales qui ne veulent pas d'une révision du droit en vigueur. C'est pourquoi le projet du Conseil fédéral dort dans un tiroir depuis bientôt deux ans et la Suisse continue à ne pas respecter les conventions internationales.

Tentative de cacher une violation de loi

Au début de 2012, la succursale lucernoise de la chaîne de magasins de vêtements Chicorée a fait travailler du personnel sur appel. Elle a enfreint les dispositions sur la protection de la santé et prié les personnes concernées de mentir aux autorités de contrôle sur leurs horaires de travail. Il s'agissait de dissimuler des infractions à la loi. L'entreprise a licencié une vendeuse soupçonnée d'avoir informé le syndicat.

Partie II

Arguments trompeurs des employeurs

1. « Inutile ! »

Le camp patronal fait valoir que les licenciements antisyndicaux seraient rares et donc qu'une révision de loi est superflue. Or comme indiqué plus haut, ces licenciements ne sont pas seulement problématiques, ils ont des conséquences fatales pour le modèle du partenariat conventionnel et il s'agit d'un grave empiètement sur un droit fondamental, la liberté d'association. Enfin, le chiffre réel des licenciements abusifs non sanctionnés est sans doute bien plus élevé.

2. « L'avantage comparatif »

La possibilité de recruter et de licencier aisément du personnel, autrement dit un « marché du travail libéral », serait déterminante au même titre que des impôts « bas » pour le succès de l'économie suisse. D'autres facteurs d'implantation sont toutefois bien plus importants, comme la sécurité juridique ou la situation centrale en Europe, la qualité des infrastructures de transport et de la formation professionnelle, en particulier le réservoir de main-d'œuvre qualifiée. Sans oublier la paix sociale. Encore faut-il que les syndicats puissent compter sur des représentant-e-s du personnel et des militant-e-s qui soient engagés et indépendants de leur employeur/euse. Ces personnes sont indispensables au bon fonctionnement du partenariat social. Par conséquent, en les protégeant, on n'affaiblirait pas l'avantage comparatif de la Suisse, au contraire, on le renforcerait.

En prétendant qu'une protection accrue contre les licenciements consisterait en une solution générale pour quatre millions de travailleurs/euses, les adversaires tant patronaux que politiques du projet manipulent les chiffres. Une protection accrue contre les licenciements antisyndicaux serait réservée à quelques milliers de, militant-e-s syndicalistes, tout au plus. Et une telle solution est censée affaiblir notre « marché du travail libéral » ? Qui peut le prétendre de bonne foi ?

Partie II

3. « La réglementation provoque une hausse du chômage »

Une autre idée fausse et répétée en boucle à propos des mesures contre le dumping salarial et de la protection contre le licenciement est qu'une réglementation accrue du marché du travail fasse augmenter durablement le chômage. Cette légende a été réfutée depuis longtemps. L'OCDE, organisation plutôt libérale et bien disposée à l'égard du patronat, a montré dès 1999 l'absence de corrélation entre une réglementation plus poussée du marché du travail – p. ex. en matière de protection contre le licenciement – et un taux de chômage plus élevé (« employment outlook 1999 »). Des pays comme les Etats-Unis ou la Grande-Bretagne affichent un taux de chômage bien supérieur à la Suisse, en dépit d'un marché du travail plus libéral et d'une protection contre le licenciement encore plus rudimentaire. A contrario, l'Autriche ou les Pays-Bas, plus attentifs à la protection des travailleurs/euses contre le licenciement, possèdent un taux de chômage relativement bas et comparable à celui de la Suisse.

Par contre, la faible protection contre le licenciement en vigueur en Suisse amène souvent les multinationales à privilégier, pour leurs restructurations et leurs suppressions d'emplois, les sites helvétiques où les licenciements collectifs ou individuels leur reviennent nettement moins chers que dans un autre pays à standing égal. Le groupe chimique allemand Merck Serono est le dernier exemple en date. Ses plans de démantèlement ont frappé de plein fouet le site de Genève : 1500 emplois ont été supprimés.

Une vengeance à bon compte

Jean-Marc Hazard était militant d'Unia et président de la commission du personnel de la société IPN Healthcare (appareillages médicaux) à Châtel-St-Denis. A son initiative, 29 salarié-e-s ont saisi le tribunal des prud'hommes de Vevey, en revendiquant le paiement d'arriérés de salaire. Cette instance leur a accordé en février 2008 une indemnité à hauteur d'un salaire mensuel. Quelques jours plus tard, Jean-Marc Hazard était licencié. Il s'est adressé à la justice et a obtenu gain de cause : le caractère abusif du licenciement pour activité syndicale a été reconnu. Les prud'hommes n'ont toutefois pas ordonné le maintien en poste souhaité par Jean-Marc Hazard. IPN Healthcare ne lui a versé qu'une indemnité.

4. « Rupture des rapports de confiance »

Dernier argument avancé contre une révision du droit du licenciement : on ne pourrait pas attendre des employeurs/euses qu'ils réintègrent les victimes de licenciements antisyndicaux, et d'ailleurs celles-ci n'y tiennent guère, le conflit ayant brisé les rapports de confiance. Or l'obligation de réintégration sert précisément de garde-fou. En définitive, toute réglementation légale et toute menace d'une sanction sévère visent à prévenir un comportement délictueux. Les sanctions en vigueur contre les licenciements injustifiés n'ont visiblement pas d'effet dissuasif. L'employeur/euse peut se débarrasser à bon compte des collaborateurs/trices qui le dérangent (l'indemnité due oscillant dans la pratique entre un et trois mois de salaire). Par contre, l'obligation de réintégration donnerait aux employeurs/euses un signal sans équivoque.

Sans perdre de vue que de telles disputes ne sont pas déstabilisantes dans une grande entreprise. Les personnes concernées peuvent sans problème y retravailler en changeant de service ou avec d'autres collègues (ce qui est récemment arrivé dans une grande enseigne du commerce de détail). Il est vrai que bien des victimes de licenciements antisyndicaux n'envisagent pas de retourner dans l'entreprise où un conflit a éclaté et où on leur a manqué de respect. Le cas échéant, les parties seront libres de négocier une indemnité financière adéquate, en lieu et place d'une réintégration. C'est ce que prévoit p. ex. la loi sur l'égalité, seul texte de la législation suisse à offrir une possibilité de réengagement.

Partie II

Des suppressions d'emplois avantageuses chez Tamedia...

Le groupe de presse zurichois Tamedia (« Tages-Anzeiger ») s'est défait à bon compte, après son expansion à Berne (Espace Media) et en Suisse romande (Edipresse), de plusieurs membres de commissions d'entreprise avant qu'ils n'aient pu négocier des plans sociaux qui lui auraient coûté beaucoup plus cher. A Lausanne, Vanda Dieumegard, membre de la commission d'entreprise d'Edipresse Vaud, a reçu son congé. A Zurich, Daniel Suter, président de la commission du personnel du « Tages-Anzeiger », et un de ses collègues ont dû partir. Le président de la commission du personnel du « Bund » a connu le même sort à Berne.

Daniel Suter, président de la commission d'entreprise, s'est vu signifier par Tamedia son congé pour « motifs d'ordre économique » à la fin de mai 2009. Le tribunal du travail zurichois a déclaré ce licenciement abusif le 13 juillet 2010. Une représentation des travailleurs/euses ne saurait fonctionner efficacement que « si ses membres ont la possibilité de négocier d'égal à égal avec la direction d'entreprise, sans craindre pour leur emploi ». Fait parfaitement illustré dans cet exemple : un représentant élu – en l'occurrence Daniel Suter – reçoit son congé en pleines négociations sur un plan social. Le tribunal a condamné Tamedia à verser au plaignant une amende égale à trois mois et demi de salaire. Par la suite, l'entreprise a fait appel devant la Cour suprême, qui s'est ralliée à sa position. On ne pouvait certes exclure le « risque abstrait » d'affaiblir ainsi la position des travailleurs/euses. Mais « on pouvait également argumenter que le représentant des travailleurs/euses négocierait mieux en bénéficiant lui-même du plan social. » En principe, une entreprise devrait pouvoir se séparer «pour motifs d'ordre économique» de n'importe lequel de ses employés en tout temps, y c. au cours des négociations relatives à un plan social. En 2007 déjà, le Tribunal fédéral avait confirmé dans un autre cas la légalité d'un licenciement pour motifs d'ordre économique, en soulignant que de tels motifs relèvent de la seule appréciation de l'employeur. Le Tribunal fédéral est allé encore plus loin dans le cas Suter. Il a conclu le 19 mars 2012 à l'absence de licenciement abusif. Car la disposition réprimant les abus ne devait pas conduire à « privilégier », en cas de licenciement collectif, les représentant-e-s des travailleurs/euses par rapport au reste du personnel.

Daniel Suter, président de la commission du personnel, a été licencié en pleines négociations sur un plan social. Il n'y a donc pas pu avoir de vraie représentation du personnel.

Partie III

Ce que nous voulons

Jouer cartes sur table

Les pressions émanant de la base deviennent chaque jour plus fortes. Dans les trois régions linguistiques, les instances dirigeantes sont souvent questionnées lors d'assemblées syndicales et du personnel à propos de situations intenables et instamment priées d'agir. Nos collègues dénoncent la répression et le climat de peur régnant dans leur entreprise. Les effets seraient dissuasifs sur les jeunes, qui refuseraient tout engagement syndical. Autre critique souvent formulée, les représentations des travailleurs/euses ne pourraient pas s'acquitter de leurs tâches, la protection requise ne leur étant pas garantie. Enfin, ces militant-e-s ne comprennent pas qu'après tant d'années, les syndicats ne soient toujours pas parvenus à instaurer dans la loi et les CCT les conditions-cadres indispensables pour assurer le respect de la dignité de chacun-e et un véritable partenariat social. Des interventions fréquemment chargées d'émotion montrent à quel point ces personnes souffrent du manque de respect de leurs chefs.

Trop longtemps, les syndicats ont renoncé à dénoncer publiquement les cas d'abus. Par crainte d'attiser la peur dans leurs rangs et de dissuader encore plus de gens de s'engager syndicalement. Avant, les deux règles d'or pour éviter un congé antisyndical ou d'autres ennuis dans leur entreprise étaient : être professionnellement irréprochable, faire partie des meilleurs et veiller à la cohésion et à la solidarité au sein du personnel. Or, si ces deux règles sont toujours d'actualité, elles ne sont plus suffisantes. En réponse à l'attitude des employeurs/euses, à l'insensibilité du milieu politique à cette question et aux pressions croissantes dans nos propres rangs, nous avons opté, il y a quatre ans, pour un changement de stratégie, tout en étant bien conscients des risques éventuels. Nous cherchons à dénoncer publiquement, avec l'accord des persoonnes concerné-e-s, tous les cas de répression antisyndicale et à mener ainsi une vaste campagne de sensibilisation. Nous voulons faire pression sur les acteurs politiques pour obtenir une révision de loi et sur le patronat pour obtenir des améliorations lors du renouvellement des CCT. Ces efforts n'ont pas été vains, même si nous sommes encore loin du but. Nous avons certes amené le Conseil fédéral à lancer une révision de loi, mais le processus politique est actuellement au point mort.

Entre-temps, la protection contre le licenciement et d'autres droits syndicaux figurent à l'ordre du jour des négociations conventionnelles. Avec de premiers résultats : Unia est parvenu à conclure dans plusieurs CCT, par exemple, lors du renouvellement en mars 2011 de la convention unique de l'entreprise CILAG (SH), un accord relatif à la protection contre le licenciement des membres de la

Partie III

représentation du personnel. Dorénavant, tout licenciement devra être soumis à une commission paritaire, qui se prononcera à la majorité simple sur la question. Lors du renouvellement de la convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse (CN), Unia a obtenu à la fin de 2011 l'inscription d'une disposition protégeant contre le licenciement les collaborateurs/trices « élus pour exercer une fonction au sein d'un syndicat ».

« Atteinte à la réputation »

Hafir Sedolli, employé au service d'arrivage des marchandises du centre de distribution Migros de Suhr (AG) et militant d'Unia, avait déjà déplu à ses chefs par le passé. En 2004, il avait participé à une campagne demandant que 150 temporaires bénéficient d'un contrat fixe. Son employeur avait tenté à l'époque de l'amadouer : il obtiendrait un emploi fixe, à condition de mettre fin à son activité syndicale. Il a refusé, préférant s'engager plus activement encore. Lors d'une nouvelle affaire, il s'est inquiété des risques pour la santé de ses collègues, liés aux manœuvres, à l'entrée des marchandises, des locomotives diesel dépourvues de filtre à particules. Ainsi, il s'est adressé à plusieurs reprises à ses supérieurs hiérarchiques, qui n'ont pas réagi. Après plusieurs années, il a fini par informer la presse. Un article sur l'air vicié chez Migros avec son nom et sa photo a paru dans les médias. Le géant orange a finalement réagi et les locomotives ont cessé d'entrer dans la halle. La Suva, appelée sur place, a en outre exigé qu'elles soient équipées de filtres à particules. Hafi Sedolli était donc arrivé à ses fins. C'est probablement pourquoi il a été licencié à la mi-septembre 2009 : il n'est visiblement pas acceptable que des employés se plaignent en public de leur employeur et Hafi Sedolli aurait causé du tort à la Migros.

Exemples de bonnes CCT

Convention collective dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux

- Si une direction envisage de licencier un membre de la représentation des travailleurs ou d'un conseil de fondation d'une institution de prévoyance de l'entreprise, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision.
- La personne concernée peut demander, dans un délai de 5 jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs sur l'intention de licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de 3 jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à l'ASM et aux associations de travailleurs désignées par la personne concernée pour examen et médiation. La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois.
- En cas de restructurations, les représentant-e-s des travailleurs jouissent d'une protection supplémentaire ; ils ne peuvent être licenciés qu'après quatre mois au plus tôt s'ils ont réagi au préavis. De plus – en cas de licenciement d'un membre de la représentation des travailleurs dans le cadre d'une restructuration – la direction doit en informer la représentation des travailleurs.

Convention unique de Cilag AG, Schaffhouse

- Les membres de la représentation du personnel ne peuvent ni être empêchés d'exercer leur mandat dans les règles, ni être défavorisés en raison de cette fonction.
- Le délai de congé à respecter pour les présidents en fonction de la commission ouvrière et de la représentation des employés est de six mois.
- Protection spéciale contre le licenciement pour les membres de la représentation du personnel :

  congé uniquement en cas de motif justifié de résiliation
  (au sens de l'art. 336, al. 2, let. b, CO). Procédure à suivre :

  - l'entreprise informe par écrit le membre de la RP de son intention de le licencier et des motifs ;

- le membre de la RP dispose de 5 jours pour demander l'examen de la décision de licenciement par la commission paritaire ;
- le cas échéant, la commission examine la décision de licenciement ; si aucune entente n'intervient, il est possible de soumettre le cas à un tribunal arbitral. Si la commission estime que le licenciement est injustifié, il ne peut être prononcé.

Convention collective de travail de la SSR

La convention collective de travail négociée l'automne 2012 par le Syndicat suisse des mass media (SSM) et la SSR comporte de substantielles améliorations en ce qui concerne la protection des représentant-e-s du personnel contre le licenciement. Jusque-là, aucune disposition spéciale de protection n'était prévue pour eux. Les nouvelles règles appliquées sont les suivantes :

- Pour le président central ou la présidente centrale du SSM, la protection contre le licenciement est clairement améliorée. Ne sont désormais possibles que les licenciements pour des motifs liés à la personne ou les licenciements pour raisons importantes avec effet immédiat. Le licenciement pour raisons économiques, comme celui auquel Tamedia a procédé à l'encontre de Daniel Suter, est donc exclu pour la personne qui se trouve à la tête du SSM.
- Pour tous les membres du Comité national du SSM, la protection contre le licenciement est prolongée de six mois par rapport à la durée normale. Selon l'âge, le délai de congé pourra donc être de douze mois.

Convention d'entreprise de Johnson Controls GWS sàrl, Bâle

Dispositions protectrices spéciales en faveur des membres de la représentation du personnel :

- protection contre tout empêchement d'exercer son mandat dans les règles et contre tout désavantage en raison de l'exercice de cette activité ;
- délai de congé de douze mois.

CCT des industries horlogère et microtechnique suisses

- Protection des membres des CoPe contre tout désavantage lié à leur fonction ;
- Interdiction de licencier un membre de CoPe, le délégué syndical en titre et ses adjoints pour des motifs en relation avec leur activité. De tels cas seront préalable-

ment discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise.

Convention-cadre des transports publics vaudois

- Les membres élus d'un comité de section et annoncés comme tels ne pourront pas être licenciés en raison de leur activité normale en tant que représentants du syndicat.
- Si une direction envisage de licencier un membre élu d'un comité de section et annoncé comme tel, pour des raisons ordinaires, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision.
- Dans un délai de 10 jours ouvrables, les partenaires sociaux s'engagent à vérifier que les raisons du licenciement ne sont pas imputables à une activité syndicale.

CCT du personnel des institutions genevoises de la petite enfance

Si un-e employé-e est congédié-e en violation de ses droits et libertés, les signataires de la présente convention s'emploieront à faire annuler cette mesure, sans préjudice du droit de l'employé-e et à obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il n'est pas permis de déroger, au détriment des salarié-e-s, aux dispositions légales régissant la protection de la représentation élue des travailleurs/euses et le montant de l'indemnité. Mais de l'avis des syndicats, la CCT doit avoir la possibilité de prévoir des dispositions plus généreuses.

Lors de la consultation sur l'avant-projet de révision de loi, les associations patronales ont toutefois refusé une disposition qui aurait expressément permis de régler dans la CCT la question du licenciement. Alors même que l'autonomie des partenaires sociaux a toujours représenté pour elles un principe fondamental.

Politiquement parlant, il reste judicieux d'évoquer les droits syndicaux aux négociations conventionnelles. Les employeurs/euses saisissent la moindre occasion de reprocher aux syndicats de violer le partenariat social et la paix du travail. Inversement, le débat sur la protection contre le licenciement des représentant-e-s du personnel et des militant-e-s syndicaux, autrement dit, le droit fondamental de liberté d'association au sein des entreprises, nous donne l'occasion d'exiger des employeurs/euses et de leurs organisations faîtières la mise en place d'un véritable partenariat social. A eux de jouer cartes sur table !

Partie III

Les congrès de l'USS montrent la voie à suivre

Entre-temps, des propositions ou résolutions à ce sujet ont été adoptées à chaque congrès – comme au congrès ordinaire d'Unia en 2008, au congrès de l'USS de 2010 et au congrès extraordinaire d'Unia la même année. A chaque fois, les délégué-e-s ont instamment exigé non seulement des solutions rapides dans les CCT et le dépôt de nouvelles interventions parlementaires, mais aussi le lancement d'une initiative populaire pour une protection légale accrue contre les licenciements abusifs. Ulcérée de l'absence de changement, la base d'Unia demandera très probablement au congrès ordinaire du syndicat de fin 2012 la préparation d'une initiative populaire allant plus loin encore. Il ne reste donc plus beaucoup de temps au Conseil fédéral, au Parlement ainsi qu'au patronat, pour s'atteler à une révision de loi qui tienne compte de nos préoccupations et des engagements pris vis-à-vis de l'OIT.

Avec ses fédérations, l'USS maintiendra dans tous les cas ses pressions et les renforcera dans une seconde campagne syndicale. Cette dernière a débuté à la mi-juin 2012, par une action de protestation accompagnant la dernière conférence internationale de l'OIT à Genève et la visite de Johann Schneider-Ammann, ministre de l'économie. L'USS a annoncé à cette occasion qu'en réponse aux hésitations du Conseil fédéral et à la résistance du patronat, elle réactiverait sa plainte contre la Suisse auprès de l'OIT. D'où le dépôt, pour la seconde fois, d'une plainte visant à accroître les pressions, le 19 septembre 2012.

Nous ne lâcherons pas prise. Mais pour arriver à nos fins, nous avons besoin d'encore plus de militant-e-s qui affichent leurs convictions syndicales et reprennent nos revendications justifiées sur leur lieu de travail. La dignité des travailleurs/euses est en jeu ! C'est une question de justice et de véritable démocratie !

Revendications syndicales

- Protection étendue contre le licenciement des représentant-e-s des travailleurs/euses : les licenciements sont nuls, à moins d'avoir été dûment approuvés par les tribunaux ou les inspections du travail (p. ex. suite à une incapacité de travail manifeste consécutive à un accident), comme c'est le cas dans les pays voisins.
- Pas de licenciement pour « motifs d'ordre économique » de représentant-e-s du personnel élus.
- Indemnisation financière adéquate, si les victimes refusent leur réintégration.
- Possibilité de déroger dans les CCT au Code des obligations afin d'offrir une meilleure protection contre le licenciement.
- Protection des représentant-e-s des travailleurs/euses élus pendant six mois au moins après l'expiration de leur mandat ; les candidat-e-s à un mandat de représentation du personnel seront également protégés.

Poursuite de nos activités

- Encouragement de la solidarité dans les entreprises.
- Chaque fois que c'est possible, dénonciation publique des cas de répression antisyndicale.
- Maintien des pressions politiques pour obtenir une solution légale satisfaisante.
- Pas de renouvellement de CCT sans aborder la question d'une meilleure protection des représentations du personnel et des militant-e-s syndicaux.

Partie III

Licenciés pour avoir signalé un cas de dumping salarial

Des ouvriers slovaques effectuaient sur le chantier de La Poste « Schanzenpost » à Berne, en automne 2011, des travaux de démolition et de désamiantage pour lesquels ils touchaient cinq à dix euros par heure. Ils logeaient directement sur le chantier, dans un abri anti-atomique du second sous-sol. La Poste avait fait appel à une entreprise allemande disposant d'un établissement en Suisse. Le syndicat Unia est intervenu. A la demande d'Unia, un collaborateur de HOWE Suisse lui a présenté le décompte des salaires. Ces papiers ont permis de documenter précisément les salaires versés aux collègues slovaques et de constater le dumping pratiqué. L'entreprise a licencié le collaborateur ayant aidé à révéler le scandale.

La même mésaventure est arrivée à un ouvrier de Condotte-Cossi. Ce consortium italien était l'adjudicataire principal pour la réalisation d'une galerie de sécurité au tunnel routier du Grand Saint-Bernard. Condotte-Cossi employait essentiellement du personnel italien embauché non pas directement mais par le biais d'une agence de placement de Martigny, en tant que main-d'œuvre temporaire locale. Le consortium a ainsi pu faire des économies substantielles sur les frais d'indemnités. Cette façon de procéder est clairement illégale. Un ouvrier s'est adressé au syndicat Unia, pour se plaindre du dumping salarial. Il a été chassé par la suite.

Les travailleurs habitaient sur le chantier de la Schanzenpost, dans cet abri antiaérien, au second sous-sol.

Annexe

Droit en vigueur

En bref : droit en vigueur en Suisse

- Les licenciements pour appartenance syndicale ou pour activités syndicales sont abusifs. Or si ce motif n'est pas expressément signalé à l'occasion du licenciement, il n'est guère possible de prouver l'existence d'un licenciement antisyndical.
- Les représentant-e-s élus des travailleurs/euses membres d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise ne peuvent être licenciés, à moins que l'employeur/euses ait eu un motif justifié de résiliation. Les tribunaux reconnaissent les motifs d'ordre économique comme motif justifié de résiliation. Les représentant-e-s des travailleurs/euses sont ainsi privés de protection juridique en période de récession.
- En cas de licenciement abusif, il convient de faire opposition jusqu'à la fin du délai de congé et d'engager une action en justice dans les 180 jours.
  Les victimes ont droit à une compensation fixée par le juge, qui oscille généralement entre 1 et au maximum 6 mois de salaire.
  Le licenciement reste toutefois valable et la personne licenciée ne peut prétendre au maintien de son emploi.

Situation à l'étranger

- **Italie :** en cas de licenciement d'un représentant-e des travailleurs/euses, un tribunal peut ordonner sa réintégration immédiate à son poste. Les pratiques antisyndicales font l'objet de poursuites pénales.
- **Autriche :** les représentant-e-s des travailleurs/euses ne peuvent être licenciés qu'avec l'accord d'un tribunal.
- **France :** les militant-e-s syndicaux ne peuvent être licenciés qu'avec l'accord de l'inspecteur du travail. Les pratiques antisyndicales font l'objet de poursuites pénales.
- **Allemagne :** les licenciements exigent l'approbation du tribunal.

UNIA
würdig!
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

« Licenciements antisyndicaux : ça suffit ! », tel était l'intitulé d'une lettre ouverte adressée au Conseil fédéral qu'une délégation de 60 syndicalistes a transmise, en septembre 2009, à un représentant de l'administration fédérale. Signée par 1200 membres de représentations du personnel, cette lettre, demandait à la Suisse d'introduire enfin une protection légale efficace contre les licenciements antisyndicaux.

Union syndicale suisse (USS)
Monbijoustrasse 61
Case postale 64
CH-3000 Berne 23
T +41 31 377 01 01
info@sgb.ch
www.uss.ch