

# «Exigeons des droits syndicaux dignes de ce nom»

Mardi, 08. septembre 2020

De: Services Publics, interview



photo Eric Roset

**Selon Christian Dandrès, avocat et conseiller national (PS), l'initiative de limitation doit être combattue car la libre-circulation est un droit fondamental. Ce droit doit cependant aller de pair avec la limitation de la mise en concurrence des salarié-e-s. Sans quoi, celles-ci et ceux-ci sont bafoués dans leur dignité, leurs droits et leur niveau de vie.**

**La votation sur l'initiative de limitation, qui veut mettre un terme aux accords de libre-circulation avec l'Union européenne (UE), prend place dans un contexte particulier...**

**Christian Dandrès** – Il faut partir d'un constat: la situation de beaucoup de travailleur-euse-s s'est péjorée ces dernières années. Après les crises des années 1990, de 2003 et de 2008, les profits des actionnaires ont été rétablis et les finances publiques renflouées sur le dos des salarié-e-s et des assuré-e-s.

Le taux de pauvreté augmente depuis 2014, passant de 6,7% cette année-là à 7,9% à la fin 2018, soit 670'000 personnes – l'équivalent des villes de Zurich et de Genève réunies. Les revenus des salarié-e-s les plus mal payé-e-s ont même diminué.

Le patronat utilise la libre-circulation des personnes, faute de mesures d'accompagnement suffisantes, pour accentuer la pression sur les salarié-e-s. Cacher cette réalité fait le lit de l'UDC.

## **Comment s'inscrit la libre circulation dans ce contexte?**

Le cadre légal qui régissait l'immigration du temps des autorisations préalables reposait sur le strict besoin des entreprises. Dans ce cadre, les travailleur-euse-s sont à la merci de leur employeur, puisque le titre de séjour dépend du maintien ou non des rapports de travail. Dès lors, l'employeur dispose de moyens de pression accrus à l'encontre des migrant-e-s. Aux pertes de revenus liés au chômage et au risque de ne pas retrouver un travail s'ajoute celui de devoir quitter la Suisse à court terme.

La libre-circulation est une exception à ce système inhumain. Ce seul motif est suffisant pour la considérer comme une question de dignité élémentaire et un droit fondamental. La libre-circulation bénéficie aux salarié-e-s, puisqu'elle leur confère un droit à vivre en Suisse et permet d'accéder plus largement au chômage, en cas de licenciement.

Elle sert bien entendu aussi et surtout les intérêts des patrons, qui l'utilisent pour engager des travailleur-euse-s déjà qualifié-e-s (conseils, soignant-e-s, enseignant-e-s, etc.). Ils réalisent ainsi des économies sur les coûts directs (formation interne) ou indirects (via l'impôt) de formation des salarié-e-s, qui sont ainsi externalisés sur les autres Etats européens. En effet, les principaux secteurs où sont employé-e-s les salarié-e-s au bénéfice de la libre-circulation des personnes sont le tertiaire, l'hôtellerie et la restauration, les soins.

La libre-circulation gonfle la réserve de travailleur-euse-s disponibles pour les patrons. Ceci accroît la pression sur les salarié-e-s en place et sur les candidat-e-s à des postes qui, se sachant en concurrence avec parfois plusieurs dizaines de personnes, vont être contraint-e-s d'accepter des conditions de travail et des salaires au rabais, ou se voient licencié-e-s pour être remplacé-e-s par des plus jeunes – sans protection aucune par la loi.

La suppression de la libre-circulation aurait deux conséquences pour les patrons. Elle serait d'abord un avantage, leur permettant de retrouver un pouvoir encore accru sur les salarié-e-s nouvellement engagé-e-s, puisque la perte du contrat de travail entraînerait souvent la perte du titre de séjour. C'est une mesure efficace pour approfondir l'exploitation. Il faut cependant relever que le patronat suisse a toujours fait appel aux travailleur-euse-s immigré-e-s européen-ne-s, selon ses besoins, avec ou sans libre-circulation des personnes.

La suppression de celle-ci mettrait aussi un terme à la voie bilatérale et, partant, entraînerait la suppression du libre-accès au marché unique européen, très important pour certains secteurs économiques. Cela inquiète une grande partie du patronat.

### **Les pressions sur les salaires et les conditions de travail sont une réalité dans de nombreux secteurs...**

Le droit humain des travailleur-euse-s à la libre circulation doit avoir son pendant: la limitation de la mise en concurrence des salarié-e-s – sans quoi elles et ils sont bafoués dans leur dignité, leurs droits et leur niveau de vie.

Les mesures d'accompagnement ont toujours été insuffisantes, ce qui n'avait sans doute pas échappé aux syndicats et aux patrons. Cette faiblesse apparaît d'emblée, à la simple lecture de l'art. 360a du Code des Obligations, qui les institue.

Le mécanisme de protection se borne à viser les «dérives» les plus choquantes, tout en donnant droit de cité à la sous-enchère dans le droit du travail, puisque cette disposition prévoit que seule la sous-enchère abusive et répétée doit être sanctionnée. Partant, la sous-enchère «non-abusive» devient parfaitement légitime. Un exemple: *Gate Gourmet* dénonce la CCT et baisse les salaires. Ce n'est «pas abusif»!

Ensuite, pour fixer la limite en-dessous de laquelle il y a sous-enchère « abusive », il ne s'agit pas de prendre les salaires situés sous la médiane, par secteurs. Cette limite est déterminée par une commission tripartite au sein de laquelle les syndicats, qui représentent les intérêts de personnes victimes de la sous-enchère abusive, représentent seulement un tiers des voix. Les patrons et l'Etat y ont la majorité. C'est le lieu de rappeler que les autorités cantonales ne s'illustrent pas par leur attachement à la cause des travailleur-euse-s, quand elles ne participent directement pas à casser les conditions de travail. Le Conseil d'Etat genevois prévoit de diminuer les salaires du secteur public; Fribourg brise les retraites des agents du service public et tente de sortir les travailleur-euse-s de l'Hôpital fribourgeois de la protection du statut de la fonction publique; Neuchâtel accompagne le démantèlement de la CCT Santé 21. On pourrait multiplier les exemples.

Sanctifier les mesures d'accompagnement actuelles en prétendant que celles-ci seraient enviées par l'ensemble des syndicats d'Europe est une erreur qui empêche de poser des revendications sérieuses et, surtout, de lutter pour les obtenir.

### **Que faire pour lutter contre la sous-enchère, tout en refusant l'initiative xénophobe de l'UDC?**

Par le passé, le mouvement ouvrier a su lutter pour protéger ses intérêts, en particulier par l'action collective. Ces pratiques sont réunies sous l'appellation de droits syndicaux, qui sont également utiles pour défendre l'emploi.

Or, la Suisse refuse de protéger celles et ceux qui exercent leurs droits syndicaux.

Comme déjà indiqué dans ces colonnes, les personnes les mieux placées pour constater les violations des CCT et des conditions de travail sont les salarié-e-s. Ce sont elles et eux qui sont au fait des pratiques de l'entreprise et des dysfonctionnements. Les salarié-e-s doivent donc être libres de désigner leurs représentant-e-s et de leurs confier la tâche de les représenter vis-à-vis de leur employeur, sans risquer de représailles, ni le licenciement de leurs délégué-e-s.

Pour appuyer leurs revendications ou se battre contre des attaques du patronat, les salarié-e-s doivent pouvoir lutter, faire grève si nécessaire. Aujourd'hui, c'est impossible sans risque de licenciement. L'amélioration et la défense des intérêts des salarié-e-s passent par la modification du droit du travail, une meilleure protection contre les licenciements ainsi que la réintégration des délégué-e-s du personnel et des personnes exerçant leur liberté syndicale, comme les grévistes. Le patronat suisse et ses représentant-e-s politiques en ont conscience, eux qui placent la liberté contractuelle (celle de licencier) comme étant de droit divin et qui refusent depuis quatorze ans de respecter les recommandations de l'Organisation internationale du travail (OIT).

### **Aujourd'hui, la menace de licenciements de masse, en raison de la situation économique, risque de renforcer la pression sur les salaires...**

Des conditions restrictives doivent être posées pour admettre les licenciements collectifs.

Aujourd'hui, le Tribunal fédéral admet qu'un employeur puisse licencier une partie de son personnel sans même faire face à de réelles difficultés. C'est inouï!

La loi prévoit que les salarié-e-s peuvent donner leur point de vue et soumettre des propositions pour sauver les places de travail. Ce droit n'est pas pris au sérieux par les juges fédéraux, qui refusent que les travailleur-euse-s puissent accéder aux informations nécessaires. Les entreprises devraient être contraintes de faire preuve de totale transparence sur leur situation financière et leur stratégie économique, vis-à-vis des salarié-e-s dont les emplois sont menacés. Il faut également que ces derniers puissent faire appel à des experts pour étudier les données comptables et économiques, souvent difficiles à analyser.

Nous devons revendiquer dès maintenant des droits syndicaux dignes de ce nom et une meilleure protection contre les licenciements pour l'ensemble des salarié-e-s, pour nous préparer aux vagues de licenciements et aux attaques aux salaires que le patronat helvétique et international prépare.