

ANGLE DROIT

Licenciement immédiat sans justes motifs

§ Par l'équipe de la protection juridique
media@sev-online.ch

Gilbert est aux CFF depuis 1990. En décembre 2017, le ciel lui tombe sur la tête ! Sa hiérarchie lui reproche de tricher avec la notation de ses heures de travail et de pauses, suite à des observations par ses collègues, pendant quelques semaines. On lui annonce que l'entreprise veut résilier ses rapports de travail avec effet immédiat. Gilbert reconnaît les faits, mais propose plusieurs mesures alternatives, pour éviter le licenciement. Les CFF confirment leur décision, motivée par la rupture irréversible des rapports de confiance.

Gilbert, qui a fait appel à la protection juridique SEV pour sa défense, considère que les motifs à l'appui de la décision ne suffisent pas à justifier un licenciement immédiat. On l'accuse d'avoir falsifié son décompte d'heures pendant plusieurs mois, mais aucune preuve concrète n'existe en dehors de la période entre novembre et mi-décembre. Et, parmi d'autres arguments, les CFF n'ont pas tenu compte de ses 27 années d'ancienneté, ni de ses bons rapports d'évaluation. Un recours est donc déposé au Tribunal administratif de St-Gall.

Le Tribunal mentionne tout d'abord que la résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle, qui doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave (ou répété malgré un avertissement) justifie une telle sanction. En outre, les circonstances concrètes du cas doivent être prises en compte. Enfin, la charge de la preuve des justes motifs incombe à l'employeur.

Ensuite, le Tribunal évoque la notion de

devoir général de diligence et de fidélité des employés CFF, qui se rapporte en première ligne à leur obligation d'accomplir leurs tâches avec soin, au mieux des intérêts de l'employeur, et de s'abstenir de tout comportement inadapté ou malhonnête.

Dans cette affaire, le Tribunal a finalement retenu que les CFF n'avaient pas apporté la preuve que Gilbert avait triché sur une période antérieure au 7 novembre 2017. En outre, aucune information particulière ne lui avait été donnée pendant sa formation sur les conséquences possibles de telles infractions. Par ailleurs, Gilbert, qui avait travaillé pendant plus de 27 ans aux CFF, donnait entière satisfaction dans le cadre de ses activités. Il n'occupait pas un poste de cadre, avec de nombreuses responsabilités. Et son âge au moment des faits le touche plus qu'une personne plus jeune, qui a la possibilité de retrouver facilement un emploi. Qui plus est, le supérieur de Gilbert aurait dû s'entretenir directement avec lui, au lieu de le faire surveiller par deux de ses collègues pendant plus d'un mois. Le Tribunal a considéré ce procédé comme inadapté. Un avertissement aurait certainement permis de mettre fin aux agissements fautifs de Gilbert.

En conclusion, le Tribunal retient qu'un licenciement ordinaire aurait été plus approprié aux circonstances. Les CFF n'ont donc pas respecté le principe de proportionnalité. La résiliation immédiate des rapports de travail a été prononcée en l'absence de justes motifs.

Grâce à l'intervention du SEV, Gilbert recevra donc son salaire pour le délai de congé ordinaire et les CFF sont en outre condamnés à lui verser une indemnité équivalente à trois mois de salaire.

MBC

Les partenaires sociaux se mettent d'accord

Yves Sancey C'est une première dans le canton de Vaud. Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur la définition de critères d'engagement clairs, transparents et vérifiables par tous pour les conducteurs de bus et de train. A l'engagement aux MBC, les transports publics de la région Morges-Bière-Cossonay, des critères tels que les années d'expérience dans les transports publics, en Suisse ou en Europe, ou d'autres expériences professionnelles sont clairement fixés ainsi que les annuités qui en découlent.

Christian Fankhauser, secrétaire syndical SEV en charge du dossier, se réjouit d'avoir obtenu cette transparence: «Après cinq rounds de négociation, le mécontentement qui couvait depuis plusieurs mois débouche sur un résultat positif qui répond à la question lancinante de la reconnaissance. La mobilisation des travailleurs a donc fini par payer».

Le SEV va prendre son bâton de pèlerin pour parler aux autres entreprises pour adopter la même transparence sur les critères d'engagement.

Réunis en assemblée le 19 mars à Tolochenaz, les participants ont validé à l'unanimité l'accord concernant les critères d'engagement des nouveaux collaborateurs ainsi que la reconnaissance de l'ancienneté pour les employés MBC. L'analyse des compétences sera mise en place cette année et les éventuelles corrections seront appliquées au 1er janvier 2020.

Un protocole d'accord sera signé par les partenaires sociaux et remis à l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise.

Les participants ont également élu le nouveau président de la section : Zoran Sokolovski, conducteur de bus à Tolochenaz. Toutes nos félicitations à Zoran pour cette élection.

COMMENTAIRE de Philipp Hadorn

Swiss – sur la voie du succès



Le personnel au sol organisé chez SEV-GATA a contribué à l'envol de Swiss en 2018.

Swiss a des airs de fête en ce moment. Les chiffres sont impressionnants: la compagnie affiche 636 millions de francs de bénéfices en 2018. La flotte a accueilli des boeings 777 et des séries C. Les chiffres obtenus aujourd'hui par Swiss dépassent tous les bilans jamais publiés.

Grèves en Europe

Le chaos de l'été 2018 restera inscrit dans les annales, aussi au vu du nombre élevé de vols annulés. Même si Swiss n'était pas directement responsable: Lufthansa porte sa part de responsabilité.

N'aurait-on pas dû augmenter encore la pression vis-à-vis de la maison mère allemande pour un meilleur partenariat social dans les aéroports et avec les prestataires de services? Avec de meilleures conditions de travail les syndicats européens auraient pu renoncer à faire des appels à la grève, les passagers ne seraient pas restés coincés dans les aéroports et le résultat de la filiale helvétique de Lufthansa aurait encore pris l'ascenseur.

Croissance des effectifs

Alors que le CEO de Swiss Thomas Klühr présentait tranquillement les résultats réjouissants de l'année 2018, les prestations du personnel ont aussi été

Résultat financier de Swiss

Durant l'exercice 2018, Swiss a augmenté son bénéfice d'exploitation de 16%, qui totalise 636 millions de francs (contre 548 millions en 2017). Elle affiche ainsi le meilleur résultat jamais obtenu. Selon les données de Swiss, au vu de la capacité supplémentaire et du taux d'occupation élevé, son chiffre d'affaires a augmenté de 7% par rapport à l'année précédente pour atteindre les 5,3 milliards de francs.

Ont contribué à ce bon résultat les investissements dans la flotte et les offres premium, la bonne conjoncture, le succès des opérations de couverture sur le carburant et divers effets ponctuels.

mentionnées sans détour. A juste titre: les retards, les suppressions de vols, les nouveaux avions signifient du travail supplémentaire pour les employés. Avec la croissance continue des 10 dernières années, Swiss va certainement dépasser les 10 000 employé-e-s en 2019.

Système salarial

Durant les dernières années, Swiss a tenu ses promesses. Le personnel au sol organisé auprès de SEV-GATA a pu obtenir un résultat satisfaisant lors des négociations salariales, ainsi les collaboratrices et collaborateurs reçoivent aussi leur part sur les bénéfices réalisés. Une petite part, mais c'est toujours ça! Les négociations pour un bon système salarial sont encore en cours. Swiss sait que si elle dispose d'un système salarial clair et attrayant, elle sera mieux positionnée sur le marché de l'emploi. Avec les 1000 personnes à recruter en 2019 et une augmentation de 350 postes à temps complet, c'est une chose dont elle doit se préoccuper.

Climat et transports aériens

Swiss & LH se préoccupent également beaucoup de la question du changement climatique. Les bénéfices doivent être investis d'une part dans l'amélioration des conditions de travail mais d'autre part également dans de nouvelles technologies respectant l'environnement. L'aviation continuera de jouer un rôle important dans la mobilité. Mais il faut tout entreprendre afin que les nuisances diminuent considérablement. Le risque est trop grand sinon que les conditions du réchauffement climatique s'aggravent à tel point que les autorités politiques tirent la sonnette d'alarme et que prendre l'avion soit soudain réservé à une élite, ce qui aurait de graves conséquences sur l'emploi. La solution écologique doit venir de l'intérieur, preuves à l'appui, afin que la mobilité ne nuise pas aux générations futures.

Philipp Hadorn, Conseiller national, est secrétaire syndical SEV et président SEV-GATA.