

Emploi & Formation

Noblesse du travail et manants de l'emploi

Chaque semaine, Emploi & Formation revient sur la question: où sont le nord et le sud... le haut et le bas, en matière de travail et de savoirs? Question sans cesse nouvelle, comme chaque jour et comme chaque cas. Cette fois, c'est par l'actualité de quatre «événements» qu'on va se remettre à l'ouvrage.

Double «quarantième», le même jour à Genève: celui du «Collège du travail» et celui de «Webster University»; mais aussi deux forums opposés: «Entreprises et droits de l'homme» et «Global grain». Mais pourquoi donc, sur les boussoles modernes, les points cardinaux sont-ils inversés?

Le titre fait le moine

Un banquier mal famé – François Genoud – disait «mieux vaut être en bisbille avec Dieu qu'avec la loi suisse». Il a poussé le bouchon trop loin, mais son adage dit vrai... le patron d'une grande firme qui foule aux pieds les droits de l'homme n'est pas un salaud... c'est surtout un crétin... ça ne se règle pas à coup de cours d'éthique, mais de bonne gestion. A l'inverse, les bobards n'ont jamais coûté bien cher à la «société civile», qui prospère sur deux ou trois mots «humains» et «sociaux» que le «public» veut entendre. Et qui est venue au Palais des Nations par milliers comme on va à Lourdes, pour trois jours d'exorcisme contre la diabolique économie «marchande»... dans une ambiance de tribunal populaire ou de ligue vertueuses. De ces cent ateliers aux clameurs indignées, le rare journaliste tira la morale qu'il put saisir: un employé qui tue son patron, c'est un délit pénal... mais un patron qui gifle un employé, c'est une affaire de droits de l'homme. Quant au droit de frauder l'assurance, enjeu local au même moment... mais trêve d'ironie... Une fois de plus, dans notre monde saturé de comm' et d'experts, la réalité se réduit au vocabulaire. Et si le monde des «droits de l'homme» fait désormais une fixation sur les patrons, cela relève plus de la psychanalyse que de la déontologie... ça mériterait un livre, qui mettrait sans doute en lumière des parallèles

entre la rhétorique actuelle contre les «entreprises multinationales» et celle de jadis contre les «financiers cosmopolites»... seule la connotation raciale faisant désormais mauvais genre. Le titre colle mieux que l'habit pour les airs de sainteté: selon que vous serez perçu comme producteur ou comme intermédiaire, vous serez jugé de haute moralité ou de basse besogne. Les moralistes modernes ne sont donc plus des intermédiaires de la bonté divine, mais des producteurs du bien commun. A deux pas du Palais des Nations, par contre, se tenait le sommet du courtier type... celui du négoce: «Global grain». Experts en parasitisme... mais pas au sens où l'on croit: ce qui frappe, si on se donne la peine de voir les stands ou d'ouïr les débats, c'est la variété des métiers qui se rencontrent là: experts en finance, certes, mais aussi en céréales, en transports, en météo... et, bien sûr, en parasites... ceux dont souffrent les champs. Même si les habits sont plus chics à l'Hôtel Intercontinental qu'au Palais des Nations, ces gens sont bel et bien de terrain, en Russie ou au Brésil, en Turquie ou en Thaïlande, au Canada ou en Inde. «Votre intoxic me protège de celle d'en face», ai-je dit pour avoir mon badge: et celui qui me l'a tendu a tenu alors des propos très sages sur l'universalité de l'intox.

«Pas d'alternative»: slogan libéral ou militant?

Les deux «40^e» anniversaires aussi ont livré leur lot de surprises. Le «Collège du travail» se veut une mémoire syndicale, et lors du débat avant la fête, on a suggéré de transmettre cette mémoire aux apprentis par le biais de l'école. Comment... c'est là que les polémiques naîtront... mais c'est vrai que notre société de la connaissance ne s'intéresse à la mémoire que pour en masquer les



trous... et une soirée à l'Institut national genevois, une semaine plus tôt, avait bien dû constater le manque de cadre pour (entre autres) les archives d'entreprise. Mais au 40^e du Collège du travail, d'autres propos ont été remarqués: certains orateurs n'hésitant pas à dire au public (tous des vétérans malgré l'annonce de l'Uni) ce qu'il ne voulait pas entendre. Par exemple, Jean-Michel Bonvin (professeur à l'Université), qui a refusé de cautionner les slogans sur le complot de patrons toujours tapis dans l'ombre pour s'en prendre aux employés. Il voit même dans le mouvement des années soixante un double combat: celui contre les inégalités, mais aussi une aspiration «d'artiste» pour réenchanter le travail... «et ce besoin, le patronat l'a très bien entendu; il a dès lors misé sur un personnel plus créatif, car engagé» (ce qui explique sans doute l'expression «ressources humaines»). On peut ou non partager le propos, mais un homme de gauche qui ne cherche pas à plaire, c'est précieux. Surtout à un moment où tout le monde est aligné sur les mêmes discours, comme on l'a vu plus haut ▶

au Palais des Nations: militants, médias, chercheurs, experts, institutions, communiant dans des bonnes causes qui ont à la fois le premier et le dernier mot. Autre «40°»: «Webster University» a ouvert un campus à Bellevue il y a quarante ans, et une table ronde «Resilience in the workplace» (bref, le rebond après «burn-out»... voir aussi fer-ge.ch le 6 crt) marquait le coup. On y a

appris que, face à l'automatisation, les jeunes disent «numérisez vite notre job... il est ringard... je peux passer à autre chose»; les vieux disent «pas touche à mon job... rien de ce que je fais ne peut se passer de moi»; mais que ceux à mi-carrière ne pourront survivre qu'en réinventant leur job à travers le processus de numérisation. Quant à l'équilibre entre stress des premiers de classe et

planque pour tire-au-flancs, n'est-il pas une vue de l'esprit des patrons? En période de chômage, ceux qui sont dehors trouveront toujours excessifs les privilèges de ceux qui sont dedans... lesquels jugeront toujours étriquées les concessions qui leur sont faites. ■

Boris Engelson

CAS PRATIQUE

SOCIÉTÉ SUISSE DES EMPLOYÉS DE COMMERCE – Secrétariat romand – YVERDON-LES-BAINS – INFO@SECSUISSE.CH – FACEBOOK.COM/SECSUISSE – TÉL.: 032 721 21 37

■ CONGÉ DE REPRÉSAILLES

Le choix du motif à invoquer n'est pas anodin

Emile a été engagé en 2011, dans le cadre d'une mesure de réintégration. La collaboration a bien débuté, mais les rapports de travail se sont rapidement détériorés, car le chef d'équipe a adopté un comportement inadéquat à l'égard de plusieurs collaborateurs, dont Emile, qui consistait à montrer sa supériorité, à intimider et à donner des ordres contradictoires. Emile a beaucoup souffert de cette situation. Sa santé s'est dégradée au point qu'il a été victime d'une dépression sévère, engendrant une incapacité totale de travailler.

Après quelques mois de maladie, Emile a eu l'occasion de s'entretenir avec l'administrateur-délégué de la société, auprès duquel il s'est plaint d'une violation du droit au respect de sa personnalité. La responsable des RH a dès lors proposé une médiation entre Emile et son chef d'équipe, qui finalement n'a jamais eu lieu. En revanche, le chef d'équipe a été sommé de changer de comportement. Emile a quant à lui été licencié pour raison de «réorganisation du service et motif économique». Emile s'est opposé au licenciement, en invoquant que le motif n'était qu'un prétexte et que le réel motif était en fait qu'il avait fait valoir de bonne foi des prétentions, en exigeant le respect de sa personnalité.

Chercher le vrai motif

Deux mois avant le licenciement d'Emile, un stagiaire a été engagé pour une mission temporaire. L'employeur a rapidement conclu avec lui un contrat de durée indéterminée. Tout porte dès lors à croire que l'employeur avait déjà, au moment de licencier Emile, l'intention d'engager le stagiaire pour le remplacer. Le Tribunal fédéral constate par ailleurs qu'à aucun moment, l'employeur n'a fait référence à des difficultés financières qui l'auraient obligé à licencier du personnel.

Emile affirme donc que les motifs invoqués par l'employeur, à savoir la restructuration du service

et les raisons économiques, n'étaient pas les motifs réels du congé et qu'en réalité ceux-ci résidaient dans le fait qu'il s'était plaint de violations du droit au respect de sa personnalité.

Et si l'employeur voulait éviter une situation gênante?

Le licenciement est abusif s'il est donné par une partie parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail. Il pourrait par exemple s'agir du cas où l'employé se plaindrait, comme Emile, d'une atteinte à sa personnalité et à sa santé et qu'il sollicite la protection de l'employeur. Les prétentions de l'employé doivent toutefois avoir joué un rôle déterminant dans la décision de l'employeur de licencier.

Dans le cas présent, les motifs économiques n'ont pu être établis. Le Tribunal, en les écartant, a dès lors retenu les raisons invoquées par Emile, ce qui rend le licenciement abusif.

Une indemnité. Mais laquelle?

Pour déterminer le montant d'une indemnité prononcée en cas de licenciement pour motif abusif, le juge doit se fonder, entre autres éléments, sur la gravité de la faute de l'employeur, sur l'éventuelle faute concomitante de l'employé, sur l'âge de ce dernier, sa situation au sein de l'entreprise, sa position sociale et la situation du marché du travail.

Le juge tiendra aussi compte des effets économiques du licenciement, sur les deux parties. Il conviendra enfin d'observer si l'employeur a permis à l'employé de s'exprimer sur les motifs réels ayant conduit au licenciement, et si, ayant connaissance des querelles au sein de l'entreprise, il a pris diverses mesures pour protéger la personnalité de ses employés. Le montant de l'indemnité sera ensuite fixé en équité, en tenant compte de ces critères.

En l'espèce, le Tribunal a retenu qu'il s'agissait d'un congé-représailles, donc abusif. Par contre, il a relevé que l'employeur avait engagé Emile alors qu'il avait 55 ans et qu'il se trouvait en situation de réintégration professionnelle. Le Tribunal retient aussi que l'employeur a essayé de prendre certaines mesures pour remédier au conflit opposant Emile à son supérieur hiérarchique. Enfin, le juge constate que la longue absence d'un employé peut poser un problème d'organisation à une entreprise.

En conclusion, l'employeur était «presque» dans son droit. Il aurait toutefois dû motiver le congé en faisant valoir son besoin de disposer d'un collaborateur pouvant occuper son poste à 100%. Le juge fixe en conséquence l'indemnité pour congé abusif à deux mois de salaire. ■

Nicole de Cerjat

Société suisse des employés de commerce / Service juridique
Ruelle Vauthier 10 - 1400 Yverdon-les-Bains
Tél.: 032 721 21 56