

Emploi & Formation

Peut-on tirer la couverture sans la déchirer?

Depuis la nuit des temps et de nos jours encore plus, une bonne part des humains sont laissés pour compte: veuve, orphelin, malade, vieillard, voire artiste maudit... bref, tous ceux qui ne peuvent «vivre de leur travail». Le Congrès sur la «couverture sociale» pour tous, qui vient de se tenir à Genève (oe.cd/social-protection), défend donc une cause très noble. Quant aux solutions...

«Je ne comprends pas... depuis ce matin, chaque orateur dit que dans son pays, la protection sociale est ancrée dans la loi... mais en fin de journée, on constate que deux tiers des humains ne sont pas couverts»: même cet économiste syndical argentin criait son désarroi. On saisit moins que jamais pourquoi la couverture n'est pas encore «universelle» (usp2030.org).

Le ministre pouvait dormir

Certains font remonter la sécurité sociale au grand Bismarck ou au petit Napoléon... d'autres, à Adam, Jésus ou Mahomet... les plus savants, à Tonti, Leibniz, Trajan ou



Des sans-revenu en... Arabie Séoudite.

Bolivar... bref, l'idée a toujours été naturelle, dans les sociétés pastorales comme citadines. Seules défiaient ce réflexe les sociétés de chasse ou de caste. Après la

Seconde Guerre, l'Etat-providence était devenu l'horizon de la civilisation, promis par la démocratie techniciste, la révolution socialiste, ou l'indépendance nationale. Et ça a marché, en Europe, du moins, entre le ministère de l'Economie et celui des Affaires sociales (celui du Travail étant assis entre deux chaises): les gens normaux gagnaient leur vie par un emploi salarié toujours mieux payé... les affairistes faisaient grande fortune ou beau mariage... et les non-rentables recevaient une rente. Alors, désormais, qui ou quoi s'oppose à étendre cette sécurité à tous, au point qu'on doive commencer le Congrès – tenu au Bureau international du travail – par une plaidoirie «pour»?

Remède ou placebo?

En un demi-siècle, le déficit de la «providence» est devenu le casse-tête même des Etats riches; en Suisse, la couverture des soins dentaires ne passe pas si facilement; aux Etats-Unis, on a fait un pas en avant et un pas en arrière (même si – quoi qu'on en dise – les pauvres y ont droit aux soins d'urgence: voir healthcare.uslegal.com/patient-rights/the-right-to-treatment/); le clientélisme d'Amérique latine – de Péron à Chavez – est aussi dans l'impasse, et les pays de l'Est ont lâchés leurs acquis. Où est donc passé notre plein emploi, et notre système solidaire, bases de notre «contrat social»? C'est la plaie des bonnes causes de devenir le gagne-pain des bons causeurs. Au fil du Congrès, les experts – quel que

soit leur terreau social – sont retombés dans la facilité: «Fiscalité accrue et dettes annulées» sont – sous des termes divers – les deux clefs du problème... «ce n'est qu'une question de volonté politique». Ainsi sera refondé le contrat social, car – on l'a répété à l'envi – le social n'est «pas une dépense, mais l'investissement le plus rentable dans l'avenir». Certes, toute dépense a ses profits, sans quoi on ne la ferait pas... et donc, leur «prendre l'argent où il est» - inusable slogan – c'est bien ce dont rêvent les riches.

Les riches à genoux... d'eux-mêmes

A l'heure de la pose, on peut poser la question aux oracles sous forme de jeu de rôle: «Je suis président du Club des Usuriers... vos «dépenses les plus rentables» peuvent allécher mes membres et donc couvrir vos besoins... suffit de me donner la preuve de vos dires, et d'émettre des bons payables à vingt ans». On a bien eu le cas de banquiers – comme Jacob Schiff - qui misèrent sur le rouge sans misère, ou qui – comme George Soros – sont pro de la «couverture». Réponse: «Oh! Vous n'aurez pas la patience... que vos requins ripaillent ailleurs»... bref, on noie le poisson, c'est le cas de le dire. Seconde tentative de tester les deux recettes: «Ai-je bien compris vos principes: je suis chômeur, nourri par ma femme... je vais donc lui réclamer de l'argent de poche... et emprunter sans retour à mes voisins». ▶

Embarras, car c'est bien en micro ce qu'ils disent en macro... mais ils en voient bien l'injustice. Ultime essai: «Jadis, on avait le plein emploi et de hauts revenus: or le chômage galope, le «revenu de base» péclote, et les employés ne veulent pas lâcher d'«acquis»... comment refaire un contrat social?». Là, c'est le sauve-qui-

peut: «Il faudrait des années pour vous répondre... excusez, on m'attend».

Quête de pain ou quête de rôle

Tout humain tient à la fois du rat des villes et du rat des champs... de la cigale et de la fourmi... ce qui explique l'atti-

tude hésitante de l'électorat face à la fiscalité et à l'endettement. Ceux qui veulent échapper à ce dilemme font carrière dans le bonheur des autres: ce Congrès a donc répété le miracle de la reproduction des pains. ■

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

Mobbing et licenciement

Stéphane a débuté son emploi en qualité d'animateur et coordinateur en 1997. En 2002, l'association qui l'employait a subi une profonde restructuration. Les tâches de Stéphane ont aussi été modifiées. Plus tard, il a été licencié au motif qu'il n'avait pas donné entière satisfaction et qu'il ne répondait pas non plus aux attentes des autorités communales. Stéphane s'est opposé au licenciement.

La station radio locale ainsi que certains journaux régionaux traitèrent alors de la restructuration de l'association et annoncèrent le licenciement de Stéphane. Ce dernier a ensuite ouvert action au tribunal. Il demanda qu'on condamne son employeuse à payer une indemnité pour licenciement abusif et à faire publier un démenti par les médias locaux.

Quand y a-t-il «mobbing»?

Le mobbing se définit comme un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, marginaliser ou exclure une personne sur son lieu de travail. Il n'y a toutefois pas de harcèlement psychologique du seul fait qu'un conflit existe dans les relations professionnelles ou qu'il règne une mauvaise ambiance de travail, ni du fait qu'un membre du personnel serait invité à se conformer à ses obligations résultant d'un rapport de travail, ou encore du fait qu'un supérieur hiérarchique n'aurait pas satisfait pleinement et toujours aux devoirs qui lui incombent à l'égard de ses collaborateurs.

Le mobbing est généralement difficile à prouver et il faut donc admettre son existence, s'il y a lieu, sur la base d'un faisceau d'indices convergents. Toutefois, il convient de prendre garde que le harcèlement ne soit pas qu'imaginaire et qu'il ne soit pas allégué abusivement par le travailleur, dans le

but de se protéger contre des remarques ou mesures pourtant justifiées.

Un congé peut être abusif s'il y a mobbing

Par lui-même, le mobbing ne rend pas une résiliation abusive. Le congé pourra par contre être abusif lorsqu'il est signifié au travailleur au motif que celui-ci s'est plaint avec raison, ou à tort mais de bonne foi, d'une violation du droit au respect de sa personnalité. C'est le cas notamment aussi si le congé est motivé par une baisse des prestations du travailleur consécutive au harcèlement. En effet, l'employeur qui tolère un harcèlement viole les devoirs de protection qui lui sont imposés et il n'est dès lors pas admis à se prévaloir, pour justifier la résiliation, des conséquences de sa propre violation du contrat.

Le licenciement n'est pas abusif s'il ne touche que l'amour-propre

Un licenciement ne saurait être qualifié d'abusif pour le seul motif que le travailleur s'est trouvé en conflit grave et persistant avec son supérieur. Même chargé de tâches d'encadrement dans le personnel, un travailleur est subordonné à son employeur. La subordination est caractéristique du contrat de travail. Autrement dit, le travailleur n'est pas en droit de faire prévaloir, en cas de divergence d'opinion, sa propre vision du but et des mesures à adopter. Par conséquent, l'employeur n'abuse pas de son droit de résiliation s'il licencie

ce travailleur au motif qu'il critique la stratégie ou l'organisation imposée par l'organe compétent.

Le congé doit être donné avec des égards

La partie qui veut mettre fin au contrat, même pour un motif légitime, doit exercer son droit avec des égards et s'abstenir de tout comportement biaisé ou trompeur. La loi impose à l'employeur de respecter et de protéger la personnalité du travailleur. Une violation manifeste de ce devoir, en relation avec le licenciement, peut caractériser l'abus. Par contre, un comportement simplement discourtois ou indélicat est insuffisant, car il n'appartient pas au droit de sanctionner ces attitudes.

La diffusion de faits vrais n'est pas du mobbing

La diffusion de faits vrais par les médias est en principe justifiée par leur mission d'informer, à moins que la diffusion ne porte atteinte à la sphère secrète ou intime de la personne visée, ou qu'elle ne la rabaisse par des propos dont la forme est inutilement blessante. En l'espèce, les faits communiqués aux médias étaient vrais. Par ailleurs, le tribunal a constaté qu'un licenciement n'appartenait pas à la sphère secrète.

Stéphane n'a dès lors droit ni à une réparation pécuniaire, ni à faire publier une rectification. ■

Nicole de Cerjat, juriste, responsable du service juridique