

Le gouvernement suisse

■ Romolo Molo,
Dr en droit, avocat, Genève

En 2006, au moyen d'une décision sans précédent, s'agissant de l'ensemble du secteur privé d'un pays industrialisé à économie de marché et à système politique pluraliste, l'OIT a estimé que la Suisse ne protège pas suffisamment les représentants syndicaux.

1. Introduction

1. Il ne s'agit pas ici de faire un bref historique de l'Organisation internationale du travail (OIT) et du BIT, mais simplement de mettre en lumière quelques lignes de force, sur la durée, qui peuvent permettre de mieux appréhender des débats présents¹. Comme le relève Javillier, «Revenir aux textes anciens et fondateurs est parfois le plus rapide chemin pour répondre aux défis contemporains.» Si l'OIT, en 1919, est créée à la sortie de la Première Guerre mondiale – et perdure depuis lors, au travers de multiples adaptations –, elle renvoie à des nécessités issues des interactions, à l'échelle nationale et internationale, entre les Etats, les employeurs (comme figures du Capital) et les organisations syndicales (comme représentation du Travail).

Dès la seconde moitié du XIX^e siècle, au sein des pays les plus industrialisés, s'affirme la nécessité d'une législation sociale et du travail afin de réguler les relations entre patronat et salariat. Toutefois, toute législation de ce type adoptée par un pays posait immédiatement le problème des rapports concurrentiels de l'industrie de ce pays avec ses concurrents. C'est dans ce cadre que l'on peut dégager trois facteurs qui concourront, dans la conjoncture particulière émergeant à la fin de la Première Guerre mondiale, à la constitution de l'OIT:

2.1 Comme le soulignait Devinat: «Quand un Etat prend l'initiative de certaines mesures de protection en faveur de ses ouvriers, il risque de se trouver dans un état d'infériorité en face de ses concurrents économiques ayant une organisation industrielle comparable à la sienne, jusqu'au moment où ceux-ci l'imitent.»² Cette idée d'égalisation des conditions de concurrence entre «nations industrielles» est un thème récurrent, y compris chez les économistes libé-

raux, comme le remarquait déjà Mahaim en 1934. Selon ces derniers, les «réformes du travail» devraient être «adoptées simultanément par toutes les nations industrielles qui se font concurrence sur les marchés étrangers».³ Dans cette perspective, il n'est pas étonnant que des représentants des milieux économiques, académiques, politiques et des fonctionnaires aient pris des initiatives visant à internationaliser ce que l'on nommait les lois ouvrières, afin d'empêcher qu'elles deviennent un facteur de concurrence économique. C'est ainsi que, en 1900, se crée l'Association Internationale pour la protection légale des travailleurs. C'est entre autres sous ses auspices que seront adoptées en 1906, par un nombre restreint de pays – qui avaient déjà pris les mesures préconisées –, deux premières conventions internationales. La première prohibait l'emploi du phosphore blanc dans l'industrie des allumettes; la deuxième interdisait le travail de nuit des femmes.

2.2 Simultanément à l'essor et à l'extension de l'industrie, le salariat non seulement croît en nombre, mais développe divers types d'associations. Elles déboucheront sur l'organisation de syndicats disposant d'une force et d'une représentativité significative. La «question sociale» devient aussi celle de «l'affrontement social». L'intrication entre les revendications sociales et leur formulation en termes juridiques ne restera pas confinée au plan national. Dès le premier Congrès de la I^{re} Internationale, en 1866 à Genève, la revendication d'une législation sociale internationale est affirmée. Cette thématique sera reprise, à la fin du XIX^e et au début du XX^e siècles, aussi bien par les organisations politiques réunies au sein de la II^e Internationale que par le mouvement syndical européen et américain.

2.3 L'orientation des gouvernements et des Etats, liée aux rapports

blâmé par l'OIT

de forces sociaux et à la conjoncture politique interne, est aussi un élément à prendre en compte dans le lent processus d'élaboration d'une législation du travail et sociale internationale. Les premières initiatives prises par le gouvernement suisse (en 1889)⁴, puis par celui de l'Allemagne (en 1890), illustrent à la fois cette tendance et les difficultés de sa généralisation comme celle de la consolidation de ce processus, entre autres à cause des conflits d'intérêts entre puissances industrielles qui visent à une conquête du marché mondial. Scelle relevait que même après la création de l'OIT, «il suffit que l'un d'eux [des Etats] affirme et maintienne l'absolutisme de sa souveraineté industrielle, qu'il l'emploie systématiquement à diminuer son coût de production par la compression ou l'arrêt du progrès social, pour entraver aussitôt l'évolution de la législation sociale chez tous les Etats concurrents, subitement handicapés».⁵

La Première Guerre mondiale créera une situation ainsi résumée, avec une certaine candeur, par Devinat: «En exigeant des ouvriers de chaque pays belligérant un effort considérable et en obligeant chaque gouvernement, pour stimuler cet effort, à leur promettre, à la conclusion de la paix, des améliorations identiques de leur sort, la guerre eut pour effet de donner à l'idée de la protection internationale des travailleurs, une impulsion nouvelle en y attachant partout les forces ouvrières.»⁶

Un processus contradictoire se développa au cours de la Première Guerre mondiale. D'une part, elle fut un moment de collaboration étroite entre les gouvernements, l'ensemble des partis politiques et les syndicats. D'autre part, dès la seconde moitié de 1916 et surtout dès 1917, les tensions socio-politiques s'exacerbèrent. Elles conduisirent à une césure assez généralisée au sein

même des partis socialistes et du mouvement syndical, entre autres sous l'impact international des révolutions de Février et d'Octobre 1917 en Russie.

Au sortir de la guerre, la radicalisation sociale, dans divers pays européens, pousse une partie des acteurs qui avaient étroitement collaboré durant le premier conflit mondial à chercher, au travers d'une législation internationale, à «canaliser ainsi les revendications ouvrières et à éviter des troubles sociaux».⁷ Scelle aussi reconnaît «l'attraction qu'exerça bientôt sur les masses la révolution russe». Mais il insiste sur le fait qu'à côté de «cette collaboration [durant la guerre] des leaders syndicalistes et des pouvoirs publics, une trêve sociale s'était également établie, au moins partiellement, entre le prolétariat et le patronat. Cette sorte d'entente tripartite où l'on pourrait voir l'origine psychologique de la collaboration actuelle des trois facteurs composants de l'OIT devait être mise à profit».⁸

3. Si l'OIT surgit donc dans ce contexte et s'insère dans le système de la Société des Nations (SDN), sa permanence et son universalisation depuis 1945 ne peuvent pas être comprises si l'analyse se réduit à la conjoncture économique, sociale et politique qui a présidé à sa naissance. En fait, on retrouve, sous des formes diverses, depuis lors, les trois éléments mentionnés plus haut qui ont constitué les jalons de sa naissance.

Le premier directeur du BIT, Albert Thomas, membre du gouvernement français pendant la guerre, ne manque pas de souligner dans sa préface datant de 1931 à l'ouvrage «Dix ans d'Organisation internationale du travail», qu'à l'occasion de grandes crises l'OIT se trouve chaque fois à un carrefour. Dans cette période particulièrement troublée du début des années 1930, soit les lois «économiques dont le jeu naturel ne [de-

- 1 Javillier Jean-Claude, *Libres propos sur la «part» du droit dans l'action de l'OIT*, in: «Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir, Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos» [ci-après Mélanges Valticos], BIT, Genève 2004, p. 673, n.m. 29, avec une réf. à «Dix ans d'Organisation internationale du travail», préfacé par Albert Thomas.
- 2 Devinat Paul, «L'Organisation internationale du travail», Paris 1923, p. 5.
- 3 Mahaim Ernest, in: Shotwell James T., éditeur, «The Origins of the International Labor Organization» (2 vol., New York 1934), vol. 1, p. 4.
- 4 Mahaim, p. 6.
- 5 Scelle Georges, «L'Organisation internationale du travail et le BIT», préface d'Albert Thomas, Paris 1930, p. 20.
- 6 Devinat, p. 8.
- 7 Montceau Marc, «L'Organisation internationale du travail», Paris 1972, p. 11.
- 8 Scelle, p. 26.

vra] plus être troublé» prendront le dessus, soit «le «social» devra vaincre «l'économique». Il devra le régler et le conduire, pour mieux satisfaire à la justice.»⁹

4. Sans tomber dans une analogie anachronique, l'ampleur des processus actuels de mondialisation du Capital, donc de mise en concurrence des salarié(e)s à l'échelle mondiale ainsi que des systèmes de sécurité sociale et de législation du travail, placent aujourd'hui l'OIT devant de grandes options similaires. L'harmonisation des législations se fera-t-elle vers le haut, ou la dérégulation tendancielle va-t-elle aboutir à une harmonisation vers le bas? Les conventions et recommandations, ainsi que leur application, sont dans le contexte présent l'enjeu de batailles qui renvoient à des interrogations que le premier directeur du BIT se posait un an avant sa disparition. Est intéressante dans ce sens l'appréciation de l'économiste Stephen Roach:¹⁰ «Quel est le point commun entre les trois premières économies du monde? La réponse constitue l'un des principaux problèmes posés par la mondialisation: la pression implacable sur les revenus du travail. Un phénomène dont le corollaire est aussi révélateur: des retours toujours plus importants pour les détenteurs du capital. [...] L'émergence de la Chine, de l'Inde et de l'ex-Union soviétique a fait affluer environ 1,5 milliard de nouveaux travailleurs sur le marché mondial, soit à peu près autant que dans tout le reste du monde [...] Ce que j'ai appelé «l'arbitrage du travail international» exerce une pression inexorable sur les salaires des pays industrialisés à hauts revenus [...] Est-ce à dire que la mondialisation approche de son point de rupture? Il faut espérer que non. Cela veut dire en revanche que la phase la plus déstabilisatrice de cette mégatendance pourrait bien être proche. A en juger par la hausse des profits des entreprises, les reve-

nus du capital n'ont jamais été aussi élevés. Pendant ce temps, la part du travail dans le revenu n'a jamais été aussi basse. Tôt ou tard, le balancier reprendra sa course en sens inverse. Toute la question est de savoir quand. Et dans quelles conditions.»¹¹

2. La déclaration de Philadelphie

1. Créée en 1919, comme on l'a vu, par le Traité de Versailles, l'OIT a survécu à la disparition de la Société des Nations et elle est devenue en 1946 la première institution spécialisée du système des Nations Unies.¹² La Constitution de l'OIT spécifie, à son art. 19, 5^e par., al. d, portant la note marginale «Obligations des Membres quant aux conventions» que «le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de la convention au Directeur général et *prendra telles mesures qui seront nécessaires pour rendre effectives les dispositions de ladite convention*».

2. La *Déclaration de Philadelphie* (1944) a été incorporée¹³ dans la Constitution de l'OIT.

Elle énonce:

«La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, réunie à Philadelphie en sa vingt-sixième session, *adopte*, ce dixième jour de mai 1944, *la présente Déclaration des buts et objectifs de l'Organisation internationale du travail, ainsi que des principes dont devrait s'inspirer la politique de ses Membres*.

art. 1^{er}: La Conférence affirme à nouveau les *principes fondamentaux* sur lesquels est fondée l'Organisation, à savoir notamment: (...)

b) la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu; (...)¹⁴

Valticos estimait, en 1970, que la Déclaration a été la synthèse de la pensée sociale du XX^e siècle et qu'elle «a constitué un programme d'action pour l'avenir qui conserve toute son actualité»¹⁵.

3. La question de la liberté syndicale a été reprise et précisée par les Conventions 87 et 98, adoptées en 1948, respectivement en 1949¹⁶. La première¹⁷ garantit notamment le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations. La Convention 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, ratifiée par la Suisse le 17 août 1999¹⁸, prévoit (art. 1^{er}):

«1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;

b) *congédier un travailleur* ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.»

3. Les principes fondamentaux

1. En juin 1998, la Conférence internationale du travail a adopté la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, qui:

«1. Rappelle

(a) qu'en adhérant librement à

l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité;

(b) que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.

2. Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions, à savoir:

(a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;

(b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;

(c) l'abolition effective du travail des enfants;

(d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.¹⁹

(...)

2. Comme le relevait le Directeur général du BIT en 1999, «les déclarations sont des instruments que l'OIT a utilisés avec parcimonie. A la différence des conventions internationales du travail, qui ne lient que les Membres les ayant ratifiées, une déclaration s'applique automatiquement à tous les pays qui ont accepté la Constitution de l'OIT, qu'ils aient ou non ratifié les conventions fondamentales de l'OIT.»²⁰

Les Conventions 87 et 98 font partie de ces conventions fondamentales.²¹

4. Le Comité de la liberté syndicale

1. En 1951, faisant suite notamment à une décision du Conseil économique et social des Nations Unies (ECOSOC), le Conseil d'administration du BIT a institué en son sein un Comité tripartite (représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs) chargé d'examiner les plaintes qui contiennent des allégations de violations des conventions sur la liberté syndicale, que les pays en cause les aient ou non ratifiées.²²

Le Comité a été saisi depuis sa création de plus de 2400 plaintes concernant des allégations de violations des droits d'association et de la liberté syndicale.

2. Le Comité²³ détermine si la plainte présentée mérite ou non un examen plus approfondi par le Conseil d'administration. Cette première voie n'a été que très peu utilisée, du fait qu'elle présuppose le consentement du gouvernement concerné, qui s'est avéré très difficile à obtenir. Dans un troisième cas de figure, le Comité peut estimer que la plainte révèle «des anomalies sur lesquelles il y a lieu d'attirer l'attention des gouvernements pour y porter remède. (...) Beaucoup de ces plaintes ont résulté en des recommandations importantes aux gouvernements concernés»²⁵, qui ont été priés d'informer le Comité périodiquement sur les suites données.

3. Déjà Valticos relevait, en 1970: «Au cours des années, le sentiment s'est progressivement formé que les Etats membres de l'OIT ont, du fait de leur participation à l'organisation, une sorte d'obligation de respecter certaines normes fondamentales prévues de manière générale par la Constitution de l'OIT, et cela même s'ils n'ont pas ratifié les conventions particulières traitant plus précisément de la matière considérée.»

L'extension du mécanisme de

9 «Dix ans d'Organisation internationale du travail», préfacé par Albert Thomas, BIT, Genève 1931, p. XIV.

10 Chef du service des études économiques globales à la banque américaine Morgan Stanley.

11 In: le quotidien suisse «Le Temps», 1^{er} novembre 2006, p.24.

12 Cf. www.ilo.org/public/french/about/index.htm, Brupbacher Stefan, «Fundamentale Arbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation», Berne 2002, p. 48.

13 Cf. entre autres Breining-Kaufmann Christine, «Die Schweiz und die Internationale Arbeitsorganisation (ILO)», in: Senti Richard / Ziegler Andreas (Hrsg.), «Die Schweiz und die internationalen Wirtschaftsorganisationen», 2005, par. 1.1.

14 www.ilo.org/public/french/about/iloconst.htm#a19. Italiques de l'auteur.

15 Valticos Nicolas, «Droit international du travail», Paris 1970 (cité Valticos 1970), p. 90, idem, 2^e éd., Paris 1983 (cité Valticos 1983), p. 77, avec une réf. à Wilfred Jenks (ancien directeur du BIT).

16 Cf. Odero Alberto et Travieso Maria Marta: «Le Comité de la liberté syndicale [CLS] (I): origines et genèse», in: «Mélanges Valticos» (Odero / Travieso I), p. 168; «Le CLS (II): composition, procédure et fonctionnement», (Odero / Travieso II).

17 RS 0.822.719.7, ratifiée par la Suisse le 25 mars 1975.

18 RS 0.822.719.9

19 www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=FR&var_pagename=DECLARATIONTEXT

20 «Un travail décent», Rapport du Directeur général, Conférence internationale du travail, 87^e sess. 1999, BIT Genève.

21 Cf. entre autres Gernigon Bernard, Odero Alberto et Guido Horacio, «Liberté syndicale», resp. «Négociation collective», in: «Droits fondamentaux au travail et normes internationales du travail», BIT, Genève 2004, p. 5ss, Brupbacher, p. 12ss, et Breining-Kaufmann, par. 2.1.

22 Odero / Travieso I, p. 177.

23 Odero / Travieso II, p. 195ss.

24 Ibid.

25 Ibid.

contrôle aux Etats n'ayant pas ratifié les conventions de l'OIT en matière de droits syndicaux a été confirmée de manière constante par le Comité de la liberté syndicale.²⁶

4. S'agissant de la Convention 98 et des actes de discrimination antisyn-dicale, Odiero/Travieso précisent: «Le Comité a (...) rappelé l'obligation, d'ordre *préventif*, qui consiste à établir *par voie législative des sanctions suffisamment dissuasives* pour prévenir de tels actes.»²⁷ «Dans le cas d'un pays où il n'existait pas de *lois prévoyant la réintégration* de travailleurs licenciés de façon injustifiée, le comité a demandé au gouvernement de prendre des mesures pour *modifier sa législation* de manière à garantir que les travailleurs licenciés pour l'exercice de leurs droits syndicaux puissent être réintégrés dans leurs fonctions.»²⁸

5. A deux reprises, dans les années 50, le gouvernement suisse a reconnu la compétence du Comité de la liberté syndicale, en répondant sur le fond à une plainte.²⁹

5. Plainte de l'Union syndicale suisse

1. En mai 2003, l'Union syndicale suisse déposait, pour la première fois de son histoire, une plainte devant le Comité de la liberté syndicale (CLS). Elle faisait valoir qu'en matière de licenciements antisyn-dicaux dans le secteur privé, la législation suisse ne respecte pas les normes internationales du travail, et notamment la Convention 98 de l'OIT. En effet, elle protège mal les délégués et représentants syndicaux, car elle *ne prévoit pas la possibilité de leur réintégration*, en ne donnant lieu qu'au paiement d'une indemnité dérisoire, dépourvue de tout caractère dissuasif, de l'ordre de trois mois de salaire et ne pouvant en tout cas pas dépasser six mois de salaire.³⁰

2. Anticipant les objections du Conseil fédéral (CF) quant au prin-

cipe de la liberté du licenciement en droit suisse, l'USS citait l'article 10 de la Loi sur l'égalité entre hommes et femmes. La concrétisation de l'égalité sur le plan salarial exige en effet notamment que la personne (homme ou femme) qui renseigne, sur le lieu de travail, la salariée quant à ses droits soit (au moins) aussi bien protégée que la salariée elle-même.

3. L'USS mentionnait 11 exemples concrets de licenciements d'un(e) délégué(e) syndical(e) ou d'un(e) représentant(e) élu(e) des travailleurs à l'appui de sa plainte, en précisant qu'ils ne constituaient pas une liste exhaustive³¹. Il sied de souligner que, parmi ces 11 exemples, *trois* concernaient des *présidents de commission d'entreprise, deux des représentant(e)s des salarié(e)s auprès d'une institution de prévoyance professionnelle*, ainsi qu'une représentante élue qui avait démissionné, soit *six cas sur 11 au total*. Parmi les 5 exemples (9 licenciements) signalés par l'USS dans sa communication additionnelle d'avril 2006 se trouvent la présidente d'une commission du personnel, le président d'une commission ouvrière, deux membres d'une commission du personnel administratif et d'encadrement technique et trois délégué(e)s élu(e)s du personnel, soit *7 cas de représentant(e)s élu(e)s des travailleurs dans une commission d'entreprise sur un total de neuf*, ainsi qu'un candidat à l'élection d'une commission du personnel.

4. Est ainsi surprenante l'opinion de Wenger, selon laquelle la plainte de l'USS tenterait surtout de mettre à bas («aushebeln») le système des commissions d'entreprise qui caractérise la Suisse.³²

5. Il est évident qu'une sanction aussi faible n'est pas suffisamment dissuasive pour assurer le respect de l'art. 1 de la Convention 98. En conclusion, l'USS faisait ainsi valoir que la législation suisse, en ce qu'el-

le ne prévoit pas la possibilité d'ordonner la réintégration d'un délégué syndical (ou d'un représentant élu des travailleurs) dans l'entreprise, lorsque son licenciement est abusif, ne permet pas de satisfaire aux obligations découlant de la Convention 98 de l'OIT. L'USS ajoutait: «Cela est d'autant moins le cas que les indemnités en cas de licenciement antisyn-dical sont dérisoires: en effet, des indemnités de l'ordre de trois mois de salaire – voire même l'indemnité maximale de six mois de salaire prévue par la loi – n'ont aucun caractère dissuasif pour des employeurs désirant éloigner un représentant syndical. De surcroît, cet effet dissuasif dérisoire est encore amoindri par le fait qu'il est inversement proportionnel aux capacités financières des entreprises!»

6. Reiter³³ reproche à l'USS d'avoir privilégié la protection des délégué(e)s syndicaux, et notamment la question de leur réintégration, au détriment d'une amélioration générale de la protection contre les licenciements abusifs, à obtenir par une extension des cas bénéficiant du renversement du fardeau de la preuve; elle semble ainsi ignorer que l'USS a précisément revendiqué une telle amélioration, parmi d'autres mesures, lors de son 51^e Congrès tenu en 2002³⁴. Très rares dans le passé, les licenciements de délégués syndicaux ou de représentant(e)s élu(e)s des travailleurs deviennent plus fréquents (comme l'a fait valoir l'USS en avril 2006³⁵), contrairement à l'opinion de Reiter.

7. La modification proposée par Gabathuler, qui consiste dans l'augmentation du montant des indemnités et dans l'extension du renversement du fardeau de la preuve prévu à l'art. 336 al. 2 lit. b CO à d'autres travailleurs que les représentants élus, serait certes un progrès, mais elle ne satisferait pas aux exigences de la Convention 98, pour les raisons déjà exposées³⁶.

6. La décision du CLS: la réintégration

1. Dans sa réponse à la plainte de l'USS, le CF a notamment prétendu que la réintégration serait «contraire à l'esprit du droit suisse», pour admettre ensuite que l'art. 10 de la LEg prévoit bel et bien l'annulabilité du licenciement (et par conséquent la possibilité d'une réintégration).³⁷ Il est intéressant de noter que le CF citait lui-même, dans ses Commentaires³⁸, son Message à l'appui de la LEg, approuvant l'annulabilité d'un congé donné à une travailleuse qui fait valoir ses droits: «(...) *La situation actuelle n'offre pas une protection suffisante*. Les articles 336 et suivants du Code des obligations, entrés en vigueur le 1^{er} janvier 1989, ne prévoient qu'une indemnisation, le congé restant valable.»

2. D'une manière plus générale, et contrairement à ce que semble soutenir le CF, la liberté contractuelle en droit privé suisse ou des intérêts économiques privés ne permettent pas de porter atteinte aux droits fondamentaux reconnus par l'ordre juridique international³⁹. En effet, le Comité, dans son rapport intermédiaire de novembre 2004⁴⁰ avait déjà invité le gouvernement suisse «à examiner la situation (...) en matière de protection contre les licenciements antisyndicaux, afin que, si la discussion tripartite l'estime nécessaire, des mesures soient prises pour qu'une telle protection soit réellement efficace dans la pratique».⁴¹

3. La réintégration des salarié(e)s qui ont fait l'objet de licenciements antisyndicaux est la règle non seulement en Europe occidentale, mais également en Amérique du Nord et au Japon.⁴²

4. En novembre 2006, par une décision sans précédent, à notre connaissance, s'agissant de l'ensemble du secteur privé d'un pays in-

dustrialisé à économie de marché et à système politique pluraliste, le Comité de la liberté syndicale a estimé, en substance, que l'ordre juridique suisse ne protège pas suffisamment les représentants syndicaux victimes de licenciements anti-syndicaux:⁴³

«Au vu des conclusions intérimaires qui précèdent, le comité invite le Conseil d'administration à approuver les recommandations suivantes:

a) *Le comité prie le gouvernement de prendre des mesures pour prévoir le même type de protection pour les représentants syndicaux victimes de licenciements antisyndicaux que pour ceux victimes de licenciements violant le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, y compris la possibilité d'une réintégration*, eu égard aux principes fondamentaux mentionnés plus haut et conformément aux Conventions 87 et 98 ratifiées par la Suisse.

b) Le comité encourage la poursuite des discussions tripartites sur l'ensemble de la question, y compris la situation dans certains cantons relative aux indemnités pour licenciement antisyndical.

c) Le comité demande au gouvernement de lui soumettre dès que possible ses commentaires relatifs aux dernières allégations de l'organisation plaignante contenues dans sa communication du 7 avril 2006.

d) Le comité rappelle que l'assistance technique du Bureau⁴⁴ est à la disposition du gouvernement.»

²⁶ Cf. Valticos 1970 p. 559 N630, Valticos 1983 p. 578 N747 et «La liberté syndicale, Recueil de décisions et de principes du CLS du Conseil d'Administration du BIT» [ci-après GB], 5^e éd. (rév.), BIT, Genève 2006 (cité Recueil 2006), p. 248 N31 ainsi que 275^e rapp. du CLS, cas n. 1500, par. 351, concernant une prétendue «affaire intérieure chinoise».

²⁷ Odero / Travieso II, p. 213. Cf. notamment «La liberté syndicale», 4^e éd., BIT, Genève 1996 (cité Recueil 1996), par. 707.

²⁸ Recueil 2006, par. 838 et 842.

²⁹ Cas No 78, rapp. N 12, 8^e Rapp. CLS, 1954, et cas No 130, rapp. N 34.

³⁰ GB, 291^e sess., 335^e Rapp., Cas No 2265, N 1260ss, www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb291/pdf/gb-7.pdf.

³¹ Ibid., par. 1270ss.

³² Wenger Sarah, Dr. iur., JAR 2006, p. 51.

³³ Reiter Catherine, AJP/PJA 9/2006, p. 1087ss, 1092.

³⁴ Cf. p. 19, www.sgb.ch/fr/f-download/congres02-uss-f.pdf; www.sgb.ch/d-download/kongress02-sgb-d.pdf.

³⁵ Cf. 297^e sess., 343^e Rapp. CLS, par. 1071. www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb297/pdf/gb-10.pdf.

³⁶ Plädoyer 2/07, p. 27 et Recueil 2006, par. 838 et 842.

³⁷ «Commentaires du gouvernement de la Suisse», Berne, le 31 mars 2004, p.16ss.

³⁸ Ibid., p. 17, avec une réf. à FF 1993 I 1163.

³⁹ Cf. le ch. 3 ci-dessus.

⁴⁰ Cf. 335^e rapp., par. 1356, ainsi que Fritsch Hubert, ARV/DTA, 1/2005, p. 41 et Molo Romolo, plädoyer 3/05, p. 62.

⁴¹ Cf. aussi Observations supplémentaires du CF, Berne, le 16 juin 2006, p. 30, 343^e rapp. CLS, par. 1132-1147.

⁴² Cf. parmi beaucoup d'autres Gladstone Alan, «Settlement of Disputes over Rights», in: Blanpain Roger, «Comparative Labour law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies», 8^e éd. rév., La Haye 2004, p. 595ss, 619 N80; Yamaguchi Toshio, «La "remise en état précédent" en tant que sanction de la pratique déloyale patronale en droit du travail japonais», in: «Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXI^e siècle, Mélanges en l'honneur de Jean-Maurice Verdier», Paris 2001, p. 247ss; cf. aussi Molo, p. 63.

⁴³ 343^e rapp., par. 1148, Fritsch Hubert, «ILO-Empfehlung an den Bundesrat/Verbesserter Kündigungsschutz für Gewerkschaftsmitglieder», ARV/DTA, 1/2007 41 et Schier Dana, Dr. iur., LL. M., «Internationale Arbeitsorganisation», in: JAR 2007, p. 43.

⁴⁴ Concernant l'assistance technique, cf. Odero / Travieso II, p. 210.