

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** - (1979)  
**Heft:** 492

**Artikel:** Droits syndicaux dans les entreprises : repartir de la base  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1016407>

#### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 29.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Droits syndicaux dans les entreprises : repartir de la base

Pour une entreprise, Verntissa, à Genève, vitrine d'un certain respect du droit des travailleurs de s'organiser et d'exprimer la spécificité de leurs intérêts (le président de la commission d'entreprise dispose d'un bureau et consacre son temps à son mandat), combien d'entreprises où les militants syndicaux sont licenciés ? De Gay Frères au CHUV en passant par les Taxis lausannois les exemples se multiplient.

La réalité des droits des travailleurs en Suisse : quelques possibilités pratiques, conquises avec le temps, sans autre protection contre les mesures de rétorsion patronales qu'un rapport de force favorable aux travailleurs... L'affichage syndical, dans un sens plus ou moins large, n'est pas généralisé. Des commissions du personnel (ou commissions ouvrières ou commissions d'entreprise) existent là où la convention collective ou le règlement d'entreprise les prévoit, sans grands moyens ni pouvoirs pour représenter les travailleurs ; un congé-formation de l'ordre de

quelques jours par an est parfois accordé aux membres de ces commissions, le plus souvent limité dans son contenu et réservé aux seuls syndiqués. Très rarement, les travailleurs ont la possibilité de s'assembler sur le lieu et durant les heures de travail à l'appel de la commission du personnel. Les responsables syndicaux et délégués du personnel ont parfois une certaine liberté de déplacement, à vrai dire surtout dans quelques administrations.

On est bien loin de véritables droits protégeant les travailleurs militant pour la défense de leurs intérêts, comme il en existe par exemple en France ou en Allemagne : protection contre le licenciement en raison de leur activité des délégués syndicaux ou du personnel, dès leur candidature et jusqu'à l'année qui suit la fin de leur mandat ; crédit d'heures hebdomadaire pour l'exercice de leur mandat.

La crise a accru la vulnérabilité des travailleurs et ceux-ci hésitent davantage à accompagner un permanent syndical à une rencontre avec l'employeur ou à accepter un mandat de délégué du personnel. Les syndicats, qui n'ont pas su profiter de la haute conjoncture pour inscrire la protection des droits syndicaux dans les conventions collec-

tives, se voient obligés de contre-attaquer pour conserver leur crédibilité, allant jusqu'à l'action directe. Chez Gay Frères, à Genève, quelques dizaines de militants syndicaux et politiques extérieurs à l'entreprise ont bloqué quelques heures l'accès à l'un des ateliers.

Car la loi n'offre guère de moyen de défense. Seule barrière légale au droit de licenciement dans un certain délai : l'interdiction de l'abus de droit (article 2 du Code civil suisse). Mais si des professeurs de droit sont tout prêts à appliquer cette disposition au licenciement en raison de l'activité syndicale, tel n'est pas le cas des tribunaux. Ainsi dernièrement le tribunal des Prud'hommes de Genève a refusé d'examiner si le congé de deux délégués du personnel de Gay Frères qui avaient reçu leur lettre de licenciement le jour où devait s'ouvrir une négociation avec la direction, avec le salaire jusqu'au jour du congé effectif mais l'interdiction immédiate de revenir dans l'entreprise, avait un motif professionnel ou syndical...

Conséquente avec l'état de son droit du travail, la Suisse n'a pas ratifié la convention (No 87) sur la liberté syndicale adoptée par l'Organisation internationale du travail en 1949. Trente ans plus tard, rien n'a changé !

### TAXIS LAUSANNOIS

#### La préhistoire syndicale

Le petit monde des chauffeurs de taxis lausannois, 300 salariés (172 "fixes" et 128 "auxiliaires"), dont une septantaine de syndiqués à la CRT (Confédération romande du travail) en 1977 et une cinquantaine en 1979 (en sus, une dizaine d'affiliés à la FCTA). Une solide réputation de travailleurs à l'indépendance farouche, jalousement attachés à leurs "privé-*ges*" de "salariés pas comme les autres", jouissant du droit de choisir à leur convenance

leurs horaires de présence derrière leur volant.

*Mais derrière cette façade, la réalité quotidienne de la tension inhérente à la circulation urbaine, des journées de travail particulièrement longues (les onze heures sont monnaie courante : les "indépendants" peuvent passer quatorze heures au volant s'ils le veulent ; les salariés sont astreints à respecter les normes prévues par la législation fédérale, 55 heures au maximum), une situation professionnelle mal définie face aux "transports publics", et, pour ceux qui travaillent dans des garages pour le compte d'un patron, un "modus vivendi" qui tient de la préhistoire syndicale. Qu'on en ju-*

*ge par ces quelques faits précis qui se passent de commentaires !*

*Février 1977. Appel du syndicat CRT à une action de tous les chauffeurs pour améliorer leurs conditions de travail et obtenir une convention collective garantissant un minimum de droits syndicaux. Réaction immédiate d'un patron qui licencie un de ses chauffeurs. Motif avancé : la barbe mal soignée de son employé... par ailleurs président du syndicat.*

*Eté 1977. Un chauffeur espagnol est accusé d'avoir prolongé indûment ses vacances. A sa rentrée, son patron lui retient une forte somme d'argent à titre de dommages et intérêts. Devant la commission paritaire, il s'avère que*