



place chauderon 9 - 1003 lausanne - 021 / 351 22 50 - sud-vd@bluewin.ch

Licenciement avec effet immédiat dans la fonction publique vaudoise

Arbitraire d'une injustice et injustice d'un arbitraire

Courrier adressé à M. Pascal Broulis, Président du Conseil d'Etat

Ouverture de négociations sur l'article 61 Lpers portant sur la résiliation immédiate pour justes motifs

Monsieur le Président du Conseil d'Etat,
Monsieur le Président de la DCERH,

Par la présente, la Fédération syndicale SUD, demande à l'employeur public l'ouverture dans les meilleurs délais d'une négociation sur l'article 61 Lpers portant notamment sur la résiliation immédiate des rapports de travail pour justes motifs. Nous vous demandons de bien vouloir transmettre copie de ce courrier à tous les membres du Conseil d'Etat.

Vous n'êtes pas sans savoir que le licenciement immédiat constitue la mesure la plus brutale dont dispose l'employeur contre le/la salarié-e. Il implique pour l'employé-e la perte immédiate de son salaire, de son emploi et de son statut. Les conséquences d'un tel licenciement sur la vie professionnelle, sociale et individuelle sont extrêmement graves.

Pour traiter cette question, la Lpers recourt à l'application par droit supplétif des articles 337b et 337c du CO. Sans le poser explicitement, elle se base également sur les dispositions du CO, article 337, pour définir les causes et la mise en application d'une rupture des rapports de travail pour justes motifs avec effet immédiat.

Vous ne pouvez ignorer que le droit suisse du travail, en l'occurrence le CO, ne considère aucun droit à la réintégration pour un-e salariés-e abusivement licenciée-e dans le cadre d'une résiliation ordinaire ou pour un-e salarié-e licencié-e, de manière injustifiée et éventuellement également de manière abusive, dans le cadre d'une affaire de résiliation immédiate.

Ce manque de protection est plus scandaleuse encore quand il s'agit de licenciement de délégués-es syndicaux-ales. Il a provoqué la dénonciation de la Suisse auprès de l'OIT.

Or la Lpers, dans son article 60, prévoit un droit à la réintégration relatif et limité pour les cas de licenciement ordinaire avec résiliation abusive ou non fondée sur un des motifs de l'article 59 Lpers. L'employé-e concernée-e peut choisir entre réintégration et indemnité financière.

Dans les cas de licenciement ordinaire où la résiliation abusive est liée à des éléments d'appartenance et/ou d'activité syndicale, le droit à la réintégration est notablement renforcé puisque l'employeur public, dans cette dernière configuration, ne peut invoquer le fait " qu'un poste équivalent soit disponible " mais doit bel et bien effectuer cette réintégration si l'employé-e concerné-e choisit cette possibilité-là au lieu de l'indemnité.

En recourant à l'introduction du dispositif du CO dans l'article 61 Lpers l'employeur public provoque une très profonde régression des droits des salariés-es.

En effet, l'employé-e licencié-e avec effet immédiate de manière injuste ou injuste et abusive (le tout établi par une décision de justice) a moins de droits que l'employé-e licencié-e de manière abusive dans une résiliation ordinaire.

La justice ne peut accorder au premier / à la première qu'une indemnité de six mois au plus et l'équivalent du salaire pour la période de congé correspondant à un licenciement ordinaire, soit trois mois au plus. Donc, dans tous les cas de figure, l'employeur public ne peut être condamné, pour un licenciement avec effet immédiat injustifié, voire injustifié et abusif, qu'au paiement de neuf mois de salaire au maximum, sans aucune obligation de réintégration.

Les indemnités sont plus fortes en cas de licenciement ordinaire abusif dès onze ans d'ancienneté et ce sans compter l'élément décisif du droit à la réintégration.

Moyennant une indemnité financière, l'employeur public peut décider d'un licenciement avec effet immédiat et vider de leurs contenus essentiels les dispositions de protection du personnel. Il se trouve également en possibilité de vider d'une large partie de leur efficacité les mesures qui précèdent obligatoirement un licenciement ordinaire, notamment l'avertissement dans les formes définies par la LPers.

En effet, dans le cadre de la résiliation immédiate, la rupture des rapports de travail peut-être «préparée» par un «avertissement» portant sur des faits de même nature mais de moindre gravité que ceux qui précipitent la résiliation avec effet immédiat. Or l'avertissement dans la résiliation immédiate (pour autant qu'il existe car il n'est pas en effet indispensable au regard des dispositions légales) constitue une procédure infiniment moins codifiée, sûre et intégrant des garanties de défense du / de la salarié-e que l'avertissement défini dans les dispositions de la LPers et précédant obligatoirement le licenciement ordinaire.

Nous devons également attirer votre attention sur le fait que la protection spéciale prévue pour les cas de licenciement abusif dans la procédure LPers du licenciement ordinaire sont littéralement détruits par le recours à un licenciement avec effet immédiat.

En effet, même si la résiliation immédiate devait s'avérer injustifié ou injustifié et abusive et qu'elle cachait en fait une répression d'ordre anti-syndicale, l'employeur n'aurait aucune obligation de réintégration. En d'autres termes, il suffit à l'employeur public de quelques mois de salaire et d'une décision de résiliation immédiate pour s'assurer de l'exclusion définitive des rangs de la fonction publique d'un- adhérent-e ou/et militant-e syndical-e.

Nous n'avons pas besoin de souligner la gravité de ce dernier cas de figure. La Suisse est aujourd'hui devant l'OIT pour la non protection des délégué-e-s syndicaux-les qu'on pratique dans ce pays et de la législation injuste que nous subissons sur cette question. Avec son montage juridique sur la résiliation immédiate dans la LPers, l'employeur public vaudois se situe pleinement dans cette volonté de non protection des délégué-es syndicaux-ales.

Aussi, si nous n'obtenons pas une solution satisfaisante pour la question sur laquelle nous vous interpellons par ce courrier, SUD recourra auprès de l'OIT et de son Comité des libertés syndicales pour protéger les adhérent-e-s et militant-e-s des organisations du personnel du secteur public vaudois et leur assurer dans tous les cas de figure un droit plein à la réintégration qu'ils-elles fassent l'objet d'un licenciement abusif dans le cadre d'une résiliation ordinaire des rapports de travail ou qu'il s'agisse d'une résiliation injustifiée ou injustifiée et abusive dans le cadre d'un licenciement immédiat.

Notre demande de base, dans le cadre de l'ouverture de négociations que nous revendiquons par ce courrier est extrêmement simple et peut se concrétiser par une modification de l'article 61 LPers. Cette modification pourrait prendre la forme d'un alinéa 3 qui dirait ceci: *En cas de résiliation immédiate pour justes motifs reconnu comme licenciement injustifié par les tribunaux compétent, les dispositions de l'article 60 LPers sont appliquées aux personnes injustement licenciées.*

Etant donné l'importance et la qualité de cette affaire, notamment sur le plan de la défense de la démocratie et des droits fondamentaux, nous faisons parvenir copie de ce courrier à l'ensemble des parlementaire vaudois-es, aux syndicats présents dans le canton et, bien évidemment, aux deux autres organisations syndicales faïtières du personnel public, la FSF et le SSP.

Nous nous réservons toutes les possibilités d'action juridique et syndicale pour aboutir sur cette question et vous prions de nous répondre dans les meilleurs délais.

Dans cette attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président du Conseil d'Etat, Monsieur le président de la DCERH, l'expression de notre respectueuses considérations

Secrétariat Fédéral de SUD
Le 3 février 2010