

Dumping à l'aéroport : Swissport licencie les malades et réembauche moins cher

Véritable chasse aux sorcières, Swissport traque les incapacités de travail de son personnel pour le licencier et réengager moins cher. Explications.

Tout d'abord il faut rappeler que, en janvier 2021, Swissport adressait un congé-modification à l'entier de son personnel, forçant celui-ci à accepter des salaires plus bas et des conditions de travail fortement péjorées. Des dizaines d'employé-e-x-s avaient alors refusé ces conditions et des centaines d'autres ont, par la suite, quitté l'entreprise. Depuis, lorsque les employé-e-x-s qui restent tentent de se mobiliser pour améliorer leur sort, comme ce fut encore le cas en août dernier, Swissport leur adresse des blâmes avec menaces de licenciement, menaces hélas plusieurs fois exécutées.

Aujourd'hui, alerté par une nouvelle vague de licenciements, Avenir Syndical a tenté d'en comprendre les raisons. Tout d'abord, le syndicat a pu constater que tout le personnel ayant dépassé son délai légal de protection en cas de maladie se voit systématiquement licencié. Que les employé-e-x-s aient plus de 30 ans d'entreprise et soient à quelques années de la retraite n'y change rien : Swissport se moque de la jurisprudence fédérale qui indique pourtant que l'employeur doit tout faire pour éviter de licencier les travailleur-euse-x-s âgé-e-x-s. Plusieurs d'entre eux-elles se préparent à saisir la justice.

Mais ce n'est pas tout : même lorsque le personnel n'a pas épuisé son délai de protection, quelques périodes d'absences maladie donnent tout de même lieu à des licenciements, pour motif de « rupture des rapports de confiance » en lien avec ces périodes d'incapacité. Et là pareil, peu importe l'âge ou l'ancienneté des personnes.

Pire encore, le syndicat s'est procuré un mail par lequel Swissport place tout un certain nombre d'« alertes informatiques RH » en lien avec les maladies, par exemple lorsque celles-ci tombent sur des périodes de vacances refusées par l'entreprise ou sont proches d'une série d'heures supplémentaires effectuées par l'employé-e-x. C'est tout un système de traque à l'absence qui est organisé.

Il est important de comprendre que par ces nombreux licenciements d'employé-e-x-s souvent âgé-e-x-s et ayant de très nombreuses années d'ancienneté, Swissport réalise une économie substantielle. En effet, l'entreprise peut ensuite réembaucher des employé-e-x-s selon la nouvelle grille salariale conventionnelle baissée en 2021, voire même remplacer des employé-e-x-s sous contrat fixe par des employé-e-x-s sous contrat auxiliaire, dont les conditions sont encore pire.

Terrorisé par cette pratique de l'entreprise, le personnel malade n'ose plus l'annoncer à l'employeur ni produire de certificats médicaux, et continue de travailler malgré les problèmes de santé, ceci afin d'éviter de se faire licencier au retour de son incapacité. De nombreux employé-e-x-s s'en sont ouvert-e-x-s au syndicat, certain-e-x-s ayant été jusqu'à alerter leurs collègues sur les réseaux sociaux.

Aujourd'hui, lundi 14 novembre, c'est une douzaine de cas concrets d'employés tous-tes licenciés en 2022 qui ont été présentés aux médias lors d'une conférence de presse.

Genève, le 14 novembre 2022

Pour tout renseignement : Yves Mugny – Avenir Syndical – 079 293 11 61