

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 72 (1980)  
**Heft:** 3

**Artikel:** Protection des travailleurs contre les licenciements  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385990>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **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. [Voir Informations légales.](#)

### **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. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 18.02.2025

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

## **Protection des travailleurs contre les licenciements**

*En date du 19 mars, l'Union syndicale suisse a adressé au Conseil fédéral une requête concernant l'amélioration de la protection des travailleurs contre les licenciements. Nous reproduisons ici le texte de cette requête.*

*Monsieur le Président de la Confédération,*

*Messieurs les Conseillers fédéraux,*

Préoccupé par les conséquences qui résultent pour les travailleurs des conditions dans lesquelles les rapports de service sont de plus en plus souvent résiliés, le Comité directeur de l'Union syndicale suisse a examiné les moyens qu'il convient de prendre, dans le délai le plus rapproché possible, en vue d'améliorer la protection contre les licenciements. Il est arrivé à la conclusion que ces moyens résident en tout premier lieu dans une révision des dispositions du Code des obligations relatives au contrat de travail. Nous nous permettons par conséquent de vous soumettre les propositions ci-après.

### **1. Remarques générales**

L'évolution des sociétés industrialisées a impliqué un renforcement de «l'Etat de droit», en réglant de manière toujours plus précise les rapports entre les individus, d'une part, et entre les différentes institutions, privées ou publiques, d'autre part. Parallèlement à cette évolution on a assisté aussi à l'établissement progressif de l'Etat social. Or parmi les mesures qui contribuent à donner à l'Etat un caractère vraiment social figure incontestablement la sécurité de l'emploi. Et celle-ci ne peut être assurée de façon convenable sans une protection adéquate contre les licenciements. Les dispositions prises à ce sujet dans nombre de pays montrent d'ailleurs à quel

point ce problème est lié au développement économique et social. La Suisse a pris sur ce plan un retard considérable qu'il importe de combler au plus tôt. Ce retard ne provient pas d'un manque d'intérêt pour cette question. Il est dû à des décisions délibérées, qui n'ont pas permis de mettre sur pied des règles plus étendues que celles existant dans le Code des obligations et qui sont devenues manifestement insuffisantes, dans la situation économique présente surtout.

Comme vous le savez, le problème a été abondamment débattu tant lors de l'élaboration de la loi sur le travail qu'à l'occasion de la dernière révision du chapitre dixième du Code des obligations concernant le contrat de travail. En effet, plusieurs propositions avaient été faites dans les divers avant-projets de loi sur le travail. Celui de 1945, notamment, contenait des dispositions concrètes, quoi que non exhaustives, à ses articles 14 et 15.

Les travaux de révision du Code des obligations ont également provoqué une large discussion à ce propos. L'avant-projet de la Commission d'experts, de 1963, comprenait aussi un article sur le congé abusif. Pour sa part, l'Union syndicale suisse avait insisté sur le principe d'une disposition visant à la protection contre les licenciements du même genre. Mais finalement, dans son projet, le Conseil fédéral, en raison surtout de l'opposition des milieux patronaux, renonçait à une disposition sur le congé abusif en général. Il se limitait en somme à y insérer un nouveau texte sur la dénonciation du contrat pour cause de service militaire ou de protection civile. Le gouvernement s'était laissé guider, dans une large mesure, par la situation du moment, mais sans nier pour autant la nécessité de tenir compte d'un changement possible des données économiques. Dans son message de 1967 à ce sujet, il écrivait :

«En période de plein emploi et de suremplei, la situation économique des travailleurs s'est complètement modifiée. Leur état de dépendance a cessé de telle sorte que ce n'est plus le salarié qui doit s'efforcer de trouver une place mais l'employeur qui est contraint de rechercher de la main-d'œuvre. Dans les conditions actuelles, la dépendance à l'égard de l'employeur n'existe également plus dans la grande majorité des cas, même si elle n'a pas encore complètement disparu pour certaines catégories de travailleurs, la main-d'œuvre à domicile par exemple. Sans doute le législateur ne doit-il pas se fonder uniquement sur les conditions de l'heure, mais régler également les rapports de travail compte tenu des fluctuations de l'économie et du marché du travail. Comme le plein emploi restera selon toute probabilité un but reconnu de la politique économique de l'Etat, le travailleur ne retombera plus, à l'avenir, dans l'état de dépendance où il se trouvait autrefois.»

Certes, le plein emploi demeure un but reconnu par les autorités fédérales, mais la réalité économique de ces dernières années a

démontré qu'il est très difficile à atteindre. Les ralentissements de l'activité économique comme les transformations d'ordre structurel peuvent mettre en cause le plein emploi pendant des périodes prolongées. Il est par conséquent indispensable de prendre des mesures efficaces pour protéger le travailleur contre les licenciements, afin que sur le plan du travail également, sa dignité soit respectée. Ce qui correspond du reste à l'appréciation tout à fait juste du Conseil fédéral lorsqu'il disait, dans le message déjà cité «que le travailleur n'est plus considéré comme un simple facteur de la production...»

C'est d'ailleurs en se basant sur de telles considérations que de nombreux pays européens ont introduit des mesures de protection contre les licenciements allant beaucoup plus loin que chez nous. Ils se sont souvent aussi référés à la recommandation N° 119 de 1963 de l'Organisation internationale du travail (OIT) ainsi qu'à la directive des communautés européennes du 17 février 1975.

Le moment est donc venu de procéder en Suisse également à une amélioration des dispositions légales en cette matière. Il convient de le faire, à notre avis, en revisant le titre dixième du Code des obligations. Les nombreuses interventions qui ont eu lieu ces derniers temps sur le plan parlementaire, en vue de modifier les articles du CO relatifs à la résiliation du contrat de travail, témoignent de l'attention grandissante qui est accordée à ce problème.

## 2. Propositions

De notre côté, nous estimons que les dispositions actuellement en vigueur du CO devraient être complétées par les points suivants:

### *a) Extension de la protection contre les résiliations en temps inopportun*

En vertu des dispositions de l'article 336e du CO, le travailleur est protégé contre la résiliation du contrat pendant toute la durée d'un service militaire ou de protection civile obligatoire. Il n'est en revanche protégé que pendant un temps limité en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident. Il en est de même de la travailleuse en cas de grossesse. Or la protection devrait être totale également dans ces derniers cas.

C'est pourquoi nous demandons que les dispositions y relatives du CO (article 336e) soient modifiées dans le sens d'une interdiction formelle de résilier le contrat de travail

- pendant toute la durée d'un empêchement de travailler dû à la maladie ou à un accident;
- pendant toute la durée de la grossesse et du congé de maternité.

Le travailleur doit aussi être protégé contre la résiliation pendant

toute la durée d'un service, ordonné par l'autorité fédérale, dans le cadre de l'aide à l'étranger.

#### *b) Protection contre les licenciements abusifs*

Le travailleur, comme chaque citoyen, est protégé contre les abus de droit par l'article 2, 2<sup>e</sup> alinéa du Code civil. Mais l'application de cet article se révèle manifestement insuffisante en matière de contrat de travail. Elle ne correspond plus aux conceptions actuelles de protection des travailleurs, d'autant moins que la preuve de l'abus est souvent extrêmement difficile sinon impossible à apporter. Ce que le Conseil fédéral a d'ailleurs lui-même reconnu dans ses réponses à plusieurs interventions parlementaires. Il importe par conséquent de définir dans le Code des obligations la notion de licenciement abusif, sans pour autant établir une liste exhaustive des cas qu'elle peut embrasser. Nous proposons d'introduire dans le CO une disposition disant:

- Sont considérés comme abusifs les licenciements prononcés notamment en raison de l'appartenance du travailleur à une association politique ou professionnelle, en raison de l'activité syndicale du travailleur ou de son activité en tant que membre de la commission du personnel de l'entreprise.
- Le licenciement est aussi considéré comme abusif si, en raison de la situation personnelle du travailleur, il a pour ce dernier des conséquences particulièrement graves.
- Un licenciement prononcé de manière abusive est nul et donne lieu à la réintégration du travailleur dans l'entreprise. Demeurent réservés les cas où la continuation de l'activité ne peut raisonnablement plus être exigée. Dans ces cas, le travailleur a droit à une indemnité équitable.

#### *c) Protection contre les licenciements pour causes économiques*

Par «causes économiques» il faut entendre non seulement un recul de l'activité générale et de la production mais aussi des modifications de structure de l'entreprise ou l'introduction de nouvelles techniques (ordinateurs, microprocesseurs, etc.). Il s'agit en somme des causes de licenciements, individuels ou collectifs, qui sont inhérentes à la gestion de l'entreprise et étrangères à la personne du travailleur. Ces différentes causes se produisent souvent de façon simultanée. Et les conséquences qui en résultent pour les travailleurs sont d'autant plus graves que, dans bien des cas, les employeurs n'hésitent pas à user de moyens d'intimidation.

Indépendamment de la garantie contre les risques de faillite et d'insolvabilité, contenue dans l'avant-projet de loi sur l'assurance chômage, une protection efficace contre les licenciements pour causes économiques doit être assurée sur plusieurs plans. D'abord

en mettant tout en œuvre pour prévenir de tels licenciements, ce qui implique une concertation plus ou moins permanente entre employeurs et travailleurs et qui, si nécessaire, doit être étendue aux autorités. Ces dernières doivent dans tous les cas être informés lorsque des réductions de personnel sont envisagées. Ensuite, si des licenciements sont néanmoins inévitables, les travailleurs doivent en être équitablement dédommagés. En outre, les délais de congé légaux devraient être prolongés de façon substantielle. Dès lors, nous proposons que le titre dixième du CO soit complété par des dispositions prévoyant que

- Les licenciements, individuels ou collectifs, envisagés pour causes économiques, doivent être annoncés à l'autorité compétente et à l'organisation syndicale de la branche et discutés avec les travailleurs et leurs représentants assez tôt pour permettre aux parties d'examiner les mesures à prendre pour maintenir l'emploi. Aucun licenciement ne peut être prononcé avant que ces entretiens aient eu lieu.
- En cas de licenciements pour causes économiques, les délais de congé légaux sont prolongés et portés respectivement à deux, quatre et six mois au moins.
- Le travailleur licencié pour causes économiques a droit à une indemnité. Celle-ci comprendra un nombre minimum de mois de salaire, qui sera augmenté en fonction de l'âge et des années de service dans l'entreprise. L'indemnité versée à ce titre ne peut pas être imputée sur les prestations d'une institution de prévoyance du personnel.

A cet égard, nous appuyons les modifications envisagées des articles 331 a et 331 b du Code des obligations dans le cadre de la nouvelle loi sur l'assurance chômage. Ces articles auraient à l'avenir la teneur suivante:

- *Article 331 a, 3<sup>e</sup> alinéa*

Si les cotisations ont porté sur 30 années ou davantage ou si la sortie du fonds d'épargne est consécutive à la cessation des rapports de travail suite à un manque de travail, la créance correspond, sans égard à la durée de cotisation, à la totalité du capital constitué par les contributions du travailleur et de l'employeur, y compris les intérêts.

- *Article 331 b, 3<sup>e</sup> alinéa bis (nouveau)*

Si la sortie de l'institution d'assurance est consécutive à la cessation des rapports de travail suite à un manque de travail, la créance du travailleur correspond, indépendamment de son temps de cotisation, à la totalité de la réserve mathématique, mais au moins à la contre-valeur des cotisations versées par le travailleur et l'employeur.

L'indemnité de licenciement dont il est question ci-dessus ne doit pas être confondue avec l'indemnité de départ versée conformément aux articles 339b et 339c du CO et qui vise un but tout à fait différent. Nous vous proposerons d'ailleurs aussi, séparément, une modification de ces articles, en vertu d'une motion acceptée par notre dernier congrès ordinaire.

#### *d) Procédure*

La procédure peut aussi constituer un élément non négligeable de la protection contre les licenciements, notamment en obligeant l'employeur à indiquer de façon précise le motif du congé et, le cas échéant, à en fournir la preuve. Il importe en effet d'empêcher la dissimulation, qui se produit encore trop souvent, des motifs véritables de licenciement. Mais il faut aussi que le travailleur puisse faire valoir ses droits de manière efficace sans qu'il en résulte pour lui des charges financières. Nous estimons donc que le CO devrait contenir à cet égard également des dispositions visant à faciliter la défense des travailleurs. Ces dispositions devraient être conçues de la façon suivante:

- L'employeur est tenu d'indiquer, par écrit, dans tous les cas, le motif de licenciement. En cas de contestation, il doit fournir la preuve du motif invoqué.
- Les litiges se rapportant au contrat de travail sont soumis à une procédure simple, rapide et gratuite, quelle que soit la valeur litigieuse. Le travailleur peut être assisté ou confier sa défense à une autre personne.
- Le juge peut prendre des mesures provisoires garantissant au travailleur ses ressources, jusqu'au moment où le litige est tranché.

#### *e) Mesures complémentaires*

Une amélioration de la protection légale contre les licenciements ne doit, bien sûr, pas provoquer une augmentation du nombre des contrats de travail d'une durée déterminée. Il convient donc d'empêcher la conclusion de tels contrats lorsqu'ils ont manifestement pour but de déroger aux mesures de protection des travailleurs contre les licenciements. Le CO devrait fixer des règles limitatives à ce sujet, portant notamment sur la durée et la prorogation des contrats, mais réprimer surtout l'intention de se soustraire aux obligations découlant d'autres articles visant à protéger le travailleur. Une autre disposition complémentaire consiste à réglementer de façon stricte l'activité des entreprises de location de main-d'œuvre (travail temporaire). Car, en l'état actuel des choses, on recourt déjà trop facilement au service de ces entreprises pour éviter d'engager du personnel à poste fixe. Ce phénomène ne devrait en aucun cas

s'amplifier. La question peut être réglée soit par l'introduction de dispositions dans le CO, soit par l'élaboration d'une loi spéciale sur le travail temporaire.

\* \* \*

Ainsi que nous l'avons laissé entendre dans nos remarques générales, la nécessité d'élaborer des dispositions assurant une meilleure protection contre les licenciements ne saurait être contestée valablement. Ce problème préoccupe en effet de plus en plus les travailleurs de ce pays, qui sont trop souvent victimes de décisions arbitraires prises par les employeurs. Nous prions donc le Conseil fédéral d'ouvrir, dans le délai le plus rapproché possible, une procédure de revision du titre dixième du Code des obligations. Conformément à la pratique habituelle, nous pensons qu'il conviendrait de nommer une commission d'experts chargée d'examiner nos propositions, en même temps que celles acceptées sous forme de postulats par les Chambres fédérales.

En vous remerciant d'avance de l'attention que vous accorderez à notre requête, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de la Confédération et Messieurs les Conseillers fédéraux, l'assurance de notre haute considération.

*Union syndicale suisse*