Zeitschrift: Suisse magazine = Swiss magazine
Herausgeber: Suisse magazine
Band: - (2009)
Heft: 243-244

Artikel: Le droit du travail en France et en Suisse
Autor: Itin, Marco
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-849549

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

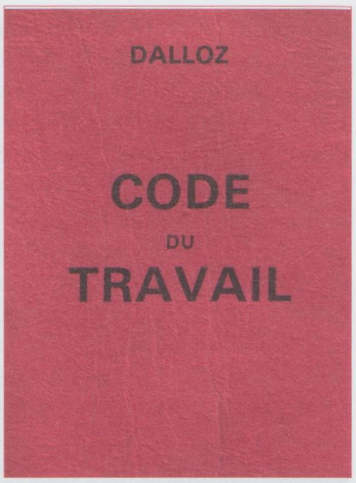
Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans 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: 12.07.2025

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

Le droit du travail en France et en Suisse



Pas facile de s'y retrouver dans les quelque 3 000 pages du Code du travail français... Petite présentation des grandes différences entre les législations française et helvétique en matière de contrat de travail.

Les entreprises suisses qui s'établissent sur le marché français font souvent un apprentissage douloureux des réalités du droit du travail en France. Si elles s'attendent peut-être à un formalisme plus contraignant dans les rapports avec l'administration, elles soupçonnent rarement les complexités des règles légales et réglementaires qui régissent l'emploi d'un salarié en France. Les différences sont déjà flagrantes « sur le papier ». Le Code du travail français est un pavé de plus de 3 000 pages, dont plus de 300 pages consacrées au contrat de travail. S'il existe peut-être une règle légale ou réglementaire pour toutes les situations pouvant survenir dans un emploi, le Code du travail français est avant tout rédigé pour une très grande entreprise. Un éminent juriste français disait à juste titre que ce code était parfait pour une entreprise comme Renault, mais peu adapté aux petites et moyennes entreprises qui sont évidemment – pour le moins – bien plus nombreuses que les sociétés de la taille de Renault.

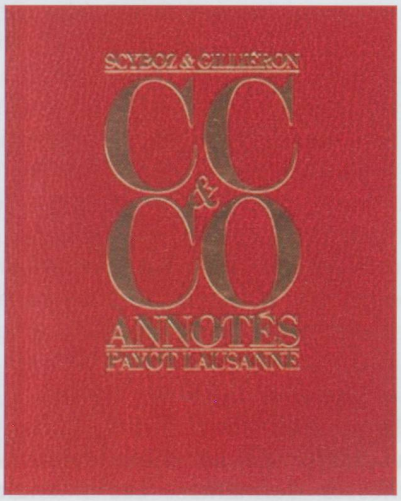
Les règles légales consacrées au contrat de travail en Suisse sont bien moins nombreuses. La partie du Code des obligations suisse consacrée au contrat de travail commence à l'article 319 et se termine à l'article 362 et comporte moins d'une centaine d'articles consacrés au contrat individuel de travail.

Mais la principale différence ne réside pas dans le nombre des articles (bien que ce nombre soit éloquent), mais dans la rédaction. Un nombre très élevé de règles de droit français et même la grande majorité est contraignant pour les parties, c'est-à-dire que l'employeur et le salarié sont tenus de les appliquer même s'ils étaient d'accord pour choisir et appliquer une autre règle. Au-delà de cette contrainte, la méfiance du législateur français se traduit par un nombre élevé de contraventions voire de délits dans le Code du travail qui trouvent application si des règles légales ne se trouvaient pas respectées.

À titre d'exemple, je voudrais d'abord citer le contrat de travail à durée déterminée.

Un Code français bien plus contraignant

Le Code des obligations suisse traite le sujet très laconiquement en indiquant à l'article 319 du Code des obligations que « le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur » avec quelques précisions à l'article 334 sur la fin des rapports de travail.



Le Code du travail français est autrement plus contraignant à cet égard. En effet, le recours au contrat à durée déterminée n'est possible que dans des cas précisément décrits par la loi, à savoir surtout l'exécution d'une tâche précise et temporaire et dans ce cas encore seulement dans les cas énumérés par la loi qui sont notamment le remplacement d'un salarié en cas d'absence et un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Au-delà de cette règle, le contrat à durée déterminée doit respecter un certain nombre d'autres règles de fond et de forme très contraignantes. Notamment le renouvellement de ce contrat n'est possible que dans des limites très strictes dont la non-observation fait basculer la relation contractuelle dans les règles applicables au contrat à durée indéterminée.

Un sujet souvent méconnu par les entreprises étrangères est le licenciement.

Le Code des obligations suisse consacre peu d'articles à la résiliation du contrat de travail. La règle de base est inscrite à l'article 334 du Code des obligations qui indique que le contrat à durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties et que la partie qui donne le congé doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande. Cette liberté presque totale est encadrée par des dispositions empêchant une résiliation par l'employeur en temps inopportun, à savoir pendant le service militaire, une incapacité de travail ou la grossesse. Il n'en demeure pas moins que cette réglementation est diamétralement opposée au droit et à la pratique en France.

Une jurisprudence abondante

Le Code du travail français prévoit la possibilité de procéder au licenciement d'un salarié dans des limites très étroites. En effet, le licenciement n'est possible que pour un motif personnel ou un motif économique. Le motif avancé par l'employeur doit de surcroît être à la fois réel et sérieux. La jurisprudence est évidemment très abondante sur ce qui est réel et sérieux. Le motif est réel s'il existe et s'il constitue le vrai motif du licenciement et non un prétexte et il est sérieux si les faits invoqués présentent un certain degré de gravité de nature à rendre impossible le maintien du contrat de travail. Un motif personnel valable peut être des négligences répétées, un abandon de poste ou une insubordination. Le juge vérifie le caractère réel et sérieux du motif. Le motif économique doit résulter d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. La procédure qui accompagne le licenciement pour motif personnel et surtout celui pour motif économique est très contraignante et parsemée de chausse-trappes pour le profane. En résumé, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable et lui adresser une lettre de licenciement dont le contenu est strictement encadré par la loi et la jurisprudence. Dans un licenciement pour motif économique, il incombe à l'employeur un certain nombre d'obligations supplémentaires telle une obligation d'adaptation, de reclassement et d'établissement de critères.

Les sanctions prévues par le Code du travail français en cas de licenciement sans motif réel et sérieux sont sévères. Non seulement la loi prévoit que le juge peut proposer la réintégration du salarié, mais également la condamnation à des dommages et intérêts d'au moins 6 mois de salaires dans le cas d'une entreprise de plus de 11 salariés et d'un salarié d'une ancienneté de plus de deux ans. En cas d'inobservation de la procédure de licenciement, la condamnation à des indemnités additionnelles est prévue par la loi. Dans le cas d'un salarié avec une certaine ancienneté, il n'est pas rare de voir des condamnations qui s'élèvent à des montants qui dépassent les douze, voir les dix-huit mois de salaires.

Jusqu'il y a peu de temps, le Code du travail français n'admettait pas la possibilité pour l'employeur et le salarié de convenir d'une résiliation consensuelle du contrat de travail. Une telle convention était sans la moindre validité et il ne restait donc pour le salarié que la possibilité de démissionner et pour l'employeur que celle de procéder à un licenciement. Dans la pratique, nombreuses étaient les sociétés qui convenaient d'un licenciement fictif avec leur employé, accompagné d'une transaction pour contourner cette interdiction. Aujourd'hui, le législateur a prévu une rupture conventionnelle du contrat de travail mais qui est également strictement encadrée par la loi et soumise au contrôle d'autorité administrative.

Ces contraintes sont mal perçues notamment par les entreprises suisses habituées à une souplesse inconnue du Code du travail français. Au-delà des contraintes, les entreprises se trouvent confrontées à un risque important en cas de conflit judiciaire. En effet, le recours aux tribunaux, dénommés conseils des prud'hommes, est d'autant plus fréquent que le salarié ne court quasiment aucun risque d'être condamné à indemniser son adversaire même si son recours est jugé infondé et s'il perd son procès. Les délais très importants de traitement des affaires par les tribunaux couplés à une tendance à juger « en équité » font que de nombreuses entreprises préfèrent transiger sur les contentieux prud'homaux.

Maître Marco Itin
itin@itin-law.com – 01 44 88 29 29

Les chroniques juridiques déjà parues

Choisir ses héritiers sans se tromper – SM n° 241-242 septembre/octobre 2009
La fiducie, ou le contrat de confiance – SM n° 235-236 mars/avril 2009
Les grands principes des marques – SM n° 229-230 septembre/octobre 2008
Le secret bancaire en Suisse : mythes et réalités – SM n° 225/226 mai/juin 2008
L'élection du Conseil fédéral – SM n° 223/224 mars/avril 2008
Droit franco-suisse : similitudes et différences – SM n° 221/222 janvier/février 2008
Les successions – SM n° 219/220 novembre/décembre 2007
Les contraventions transfrontalières – SM n° 217/218 septembre/octobre 2007
Le retour en Suisse – SM n° 215/216 juillet/août 2007
S'installer en Suisse, un projet sensé ? – SM n° 213/214 mai/juin 2007
Les forfaits fiscaux – SM n° 211/212 mars/avril 2007
L'AVS – SM n° 209/210 janvier/février 2007
Les franchises douanières – SM n° 207/208 novembre/décembre 2006
Le contrat d'assurance vie français – SM n° 205/206 septembre/octobre 2006
Les assurances sociales en Suisse et en France – SM n° 203/204 juillet/août 2006
Acheter un bien immobilier en Suisse – SM n° 201/202 mai/juin 2006
Les procédures de divorce – SM n° 197/198 janvier/février 2006
L'acquisition de la nationalité – SM n° 195/196 novembre/décembre 2005
Les régimes matrimoniaux – SM n° 193/194 septembre/octobre 2005

Service de renseignements de Suisse Magazine
Animé par Maître Itin, avocat et Maître Chollet, notaire
9, rue Sadi Carnot - 92170 Vanves.
redaction@suissemagazine.com

L'avis de l'expert

Si le droit du travail français est indéniablement et incomparablement plus protecteur pour le salarié que le droit du travail suisse, il a certainement aussi pour effet secondaire de figer le marché du travail au détriment du salarié et de rendre le marché français moins attractif pour les entreprises étrangères qui souvent hésitent longtemps avant de s'y installer, ce qui est certainement regrettable.