

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Band: 74 (1982)
Heft: 1

Artikel: Tableau comparatif de la requête USS et de l'initiative CSC
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386088>

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: 19.11.2024

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

Tableau comparatif de la requête USS et de l'initiative CSC

Mémoire de l'USS pour la modification du Code des obligations

Requête du 19 mars 1980 visant à réviser, dans le délai le plus rapproché possible, les articles du CO relatifs au contrat de travail.

L'USS a proposé la nomination d'une commission d'experts chargée d'étudier ses revendications, en même temps que celles acceptées par le Conseil national sous forme de postulat.

Initiative de la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse

déposée le 26 octobre 1981 avec 119 978 signatures.

La Constitution fédérale est complétée comme il suit:

Art. 34^{octies} (nouveau)

¹ La Confédération édicte des prescriptions sur la protection des travailleurs contre les licenciements, en s'inspirant en particulier des principes suivants:

Le CO doit être modifié comme il suit:

Procédure

- 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.
- a) L'employeur doit, si le travailleur le demande, motiver le licenciement par écrit.

Licenciements abusifs

- Sont considérés comme abusifs les licenciements prononcés no-
- b) Un licenciement injustifié peut être attaqué par le travailleur.

tamment 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. De meurent 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.

Le licenciement est notamment injustifié s'il intervient à la suite de l'exercice par le travailleur de ses droits fondamentaux ou s'il ne correspond pas à des intérêts prépondérants et dignes de protection de l'employeur.

- c) Lorsqu'un licenciement justifié aurait pour le travailleur ou sa famille des conséquences particulièrement rigoureuses, le rapport de travail peut être prolongé.

Résiliation en temps inopportun

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.

- d) En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, l'employeur ne peut pas licencier un travailleur pendant les six premiers mois d'incapacité ou aussi longtemps que le travailleur a droit à des prestations plus étendues dérivant du contrat de travail ou à des indemnités journalières de l'assurance en cas de maladie ou d'accident ou de l'assurance militaire. Le licenciement n'est pas admis non plus pendant la grossesse ni pendant les dix semaines qui suivent l'accouchement.

Licenciements pour causes économiques

- 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.
- ² Le législateur règle la protection des travailleurs en cas de licenciements collectifs pour raisons économiques.

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 réprover 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.

Projet de Convention sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail

La Conférence internationale du travail décida au mois de juin 1981 que ces textes d'un projet de convention et d'un projet de recommandation concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur (= licenciement) seraient soumis à la Conférence lors de sa 68^e session (en juin 1982), pour une seconde discussion en vue de l'adoption d'une convention et d'une recommandation.

En 1963, l'OIT avait déjà adopté un instrument international sur ce thème, mais depuis lors de nombreux pays ont légiféré en matière de protection contre les licenciements. C'est pourquoi les normes internationales doivent elles aussi être adaptées maintenant à l'évolution du droit qui s'est produite dans de nombreux pays de l'OIT. En tant que Suisses, nous avons cependant l'impression d'arriver d'une autre planète, car, contrairement aux autres pays économiquement et socialement comparables au nôtre, nous ne pouvons faire référence à l'évolution de notre droit sur le licenciement ni aux expériences faites depuis 1963. En effet, à part quelques aménagements entrés en vigueur en 1971, le droit du travail suisse n'a guère évolué en matière de licenciement. Les textes