

La protection contre les licenciements : risque de naufrage

Autor(en): **Dreifuss, Ruth**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **77 (1985)**

Heft 3

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386216>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

La protection contre les licenciements

Risque de naufrage

Par Ruth Dreifuss

La longue marche à travers les institutions tient à la fois de la course d'endurance et de la course d'obstacles. Elle n'a de sens que si les institutions fonctionnent, si elles jouent le rôle qui leur est imparti: rechercher un commun dénominateur aux forces qui structurent le pays. Tout part de la constatation d'un problème. En ce qui concerne l'insuffisante protection contre les licenciements, elle a été tardive. La révision du Code des obligations (qui a abouti en 1972) s'est déroulée dans une atmosphère d'euphorie conjoncturelle, qui a eu pour effet de voiler la réalité profonde de la relation de travail: la dépendance du travailleur par rapport à l'employeur. Le contrat de travail ne pourra jamais être un contrat comme les autres, qui supposent que les parties jouissent de la même liberté de le conclure, de ne pas le conclure ou de le résilier. Même si le système économique dans lequel nous vivons a ravalé le travail au rang d'une marchandise, il s'agit toujours pour le travailleur de la seule «chose» qu'il puisse vendre pour assurer sa subsistance et celle de sa famille. Le patron, lui, peut choisir: entre les candidats à l'emploi, entre le travail humain et les machines, entre les biens qu'il veut produire. Pendant quelques années, exceptionnelles dans notre histoire, le plein emploi a donné aux travailleurs un atout: la quasi certitude de retrouver un emploi s'ils quittaient ou perdaient le leur. Cette amélioration de la position de négociation – individuelle et collective – a porté des fruits sur le plan matériel et relégué au second plan le problème du licenciement. Mais à peine la réforme du Code des obligations était-elle entrée en vigueur, que le chômage remettait en évidence la précarité de la situation du travailleur. Les lacunes de la loi sont nombreuses: absence de disposition pour les licenciements collectifs, absence de protection pour les représentants du personnel, durée trop brève des périodes de protection en cas de maladie, accident ou grossesse, etc. Si la protection contre les

licenciements n'est pas une mesure contre le chômage, elle est une mesure nécessaire pour que le chômage ne suscite pas les abus de pouvoir. Elle est aussi un instrument pour négocier les virages techniques et leurs conséquences sur l'emploi.

Ces lacunes ont déclenché, d'abord, une véritable avalanche de postulats: il y en eut dix entre 1975 et 1983. Parallèlement, elles inspirèrent deux réactions syndicales: Premièrement, le mémoire que l'USS a adressé au Conseil fédéral en mars 1980, proposant une révision du Code des obligations. Deuxièmement, l'initiative populaire des syndicats chrétiens, déposée en octobre 1981.

Il n'en fallait pas moins pour mettre en marche la machine législative. Elle a abouti, en juin, à un débat du Conseil national marqué par un affrontement gauche-droite – en fait un affrontement employeurs-salariés – d'une rare virulence. Cet affrontement a dégagé une solution édulcorée et emprisonnée dans le double carcan de la liberté de licencier et du respect de la parité: elle représente cependant un progrès indéniable par rapport à la situation actuelle.

C'est maintenant au Conseil des Etats qu'il appartient de boucler la réforme. Pour cela, il devra en premier lieu renverser la décision de sa commission préparatoire, qui recommande de ne pas entrer en matière. Certains parlementaires espèrent ainsi balayer toute réforme, contre l'opinion du Conseil fédéral et d'une large majorité du Conseil national. Hélas, la loi leur donne une chance de bloquer définitivement le processus législatif, puisqu'il suffit qu'une Chambre refuse (par deux fois) de traiter un sujet pour que tous les efforts de l'autre soient annulés. Les milieux patronaux souhaitent ce naufrage. Ils font tout pour le provoquer, en invoquant des arguments stupides. Le premier de ces arguments est que le Parlement n'a pas à tenir compte des vœux exprimés par une initiative populaire. C'est méconnaître totalement le rôle des droits populaires. Une initiative a toujours été une fusée à deux étages, le premier amenant les autorités à se pencher sur le problème posé, le second interpellant directement le peuple et les cantons. Pourquoi, si tel n'était pas le cas, le Conseil fédéral et les Chambres auraient-ils un délai de quatre ans pour examiner une initiative? L'autre argument est leur prétendu attachement à la négociation collective. Or, chacun sait que les conventions collectives de travail ne couvrent pas l'ensemble des salariés et que les droits des travailleurs y sont réduits, malgré tous nos efforts, à la portion congrue. Nous sommes attachés à la voie conventionnelle, mais nous en connaissons les limites. Comment les employeurs pensent-ils pouvoir maintenir un climat propice aux relations sociales, s'ils cassent la machine politique? La paix sociale, dans ce pays, dépend tout autant de la recherche du consensus politique que du respect des engagements contractuels. Pendant des décennies, ce lien était une évidence. Le Conseil des Etats est placé devant ce choix: reconnaître la complémentarité entre la loi et les conventions ou déclarer la guerre aux travailleurs.