

Protection contre les licenciements : une norme internationale

Autor(en): **Brunner, Christiane**

Objektyp: **Article**

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

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

Heft 3

PDF erstellt am: **10.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-386218>

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.

Protection contre les licenciements:

Une norme internationale

Par Christiane Brunner

La cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, c'est simplement un licenciement et cette terminologie compliquée permet seulement d'englober de manière sûre les expressions juridiques des différents pays. La 67^e et la 68^e sessions de la Conférence internationale du travail ont entre autres consacré leurs travaux à la préparation d'instruments internationaux sur les licenciements. En la matière, l'Organisation internationale du travail disposait déjà de la recommandation No 119 de 1963, qu'il convenait cependant d'améliorer eu égard aux faits nouveaux survenus dans la législation et la pratique nationale depuis son adoption.

Convention ou recommandation?

C'est pourquoi également la discussion au sein de la Commission tripartite porta d'emblée sur la forme de l'instrument international à adopter. Les membres travailleurs estimaient que les nouvelles normes devaient prendre la forme d'une convention complétée par une recommandation. En effet, une convention, si elle est assez souple pour être ratifiée par un grand nombre de pays, devient obligatoire pour les pays qui l'ont ratifiée, tandis qu'une recommandation n'a aucun effet contraignant comme son nom l'indique. Les membres employeurs et un certain nombre de membres gouvernementaux, tels que les Etats-Unis et la Suisse, estimaient que les normes en discussion devaient prendre la forme d'une nouvelle recommandation.

Ces discussions furent donc particulièrement âpres jusqu'au moment où, pour éviter de bloquer définitivement les travaux, les groupes employeurs et travailleurs se sont mis d'accord pour rechercher entre eux un compromis sur un texte de convention, complétée d'une recommandation. Ces négociations «bilatérales» donnèrent de bons résultats, puisqu'une majorité d'employeurs put se prononcer à la fin des discussions en faveur du texte de convention ainsi élaboré. Il était aussi très intéressant de constater que représentants travailleurs et employeurs du même pays faisaient souvent usage des mêmes arguments et se mettaient d'accord sur les mêmes thèses; ce qui tendrait à prouver que lorsqu'une idée fait son chemin dans un pays, elle influence aussi bien les employeurs que les travailleurs.

Un texte contraignant

La convention a donc été adoptée par la 68^e Conférence de l'Organisation internationale du travail, en juin 1982, et est depuis soumise à la ratification des pays membres; en janvier 1985, deux pays avaient déjà communiqué à l'OIT leur ratification (par les parlements de Suède et de Yougoslavie) et la Convention 158 est ainsi officiellement entrée en vigueur. Elle comporte une première partie sur les licenciements ordinaires, dont le noyau est l'obligation de justifier tout licenciement ainsi que la procédure qui découle de cette obligation. La deuxième partie ajoute quelques dispositions complémentaires assez sommaires concernant les licenciements pour cause économique, technologique, structurelle ou similaire.

Si la convention est ratifiée par un pays, elle s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés. Toutefois il sera possible d'exclure formellement certaines catégories de travailleurs du champ d'application, tels que les travailleurs engagés pour une courte période ou ceux dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial, qui dans l'ensemble assure une protection au moins équivalente.

L'obligation de motiver

Tout licenciement d'un travailleur doit être fondé sur un motif valable lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Contrairement au droit suisse actuel et même au projet actuellement débattu aux Chambres, la Convention prévoit donc l'obligation de motiver les licenciements et de faire valoir de surcroît l'existence d'un motif valable.

Il n'a pas été possible de trouver dans le cadre de cette convention internationale une définition suffisamment générale du motif valable de licenciement. Mais elle prévoit des causes qui ne peuvent en aucun cas être considérées comme des motifs valables, tels que:

- l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales;
- le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;
- l'absence du travail pendant le congé de maternité ou en raison d'une maladie ou d'un accident.

Ainsi la jurisprudence de notre Tribunal fédéral, qui admet l'absence du travail pour raison de maladie comme motif valable de licenciement, serait contraire aux dispositions de cette convention.

Malgré l'appui de nombreux membres gouvernementaux – notamment des pays de la CEE – il n'a pas été possible d'exclure formellement des motifs valables de licenciement la participation à une grève légale, en raison de l'opposition farouche des membres employeurs.

L'importance de la procédure

Une procédure de recours contre le licenciement a été instituée par la convention sous une forme générale, de manière à ce qu'elle puisse s'intégrer au système prévu par tout pays qui ratifie. Le travailleur doit d'abord avoir la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, puis il a le droit de recourir contre une mesure de licenciement, s'il l'estime injustifiée, auprès d'un organisme impartial, tel qu'un tribunal, un tribunal du travail ou une commission d'arbitrage. Ces organismes peuvent examiner la véracité et la validité du motif du licenciement et, s'ils arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, ils peuvent ordonner la réintégration du travailleur ou le versement d'une indemnité adéquate. La charge de la preuve du motif de licenciement a donné lieu à de vives discussions, mais il a finalement été admis que le travailleur ne peut en aucun cas supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié. Par contre, les membres employeurs ont pratiquement mis un veto à toute disposition prévoyant de suspendre l'effet du licenciement pendant la procédure de recours, même dans le texte de la recommandation, qui complète cependant le détail de la procédure de recours sur d'autres points.

Licenciements pour cause économique

La deuxième partie sur les licenciements pour cause économique s'ouvre avec le droit de consultation des représentants des travailleurs, qui doivent recevoir en temps utile toutes les informations pertinentes. Ils doivent aussi être consultés aussi longtemps à l'avance que possible sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés. L'employeur doit également notifier les licenciements envisagés à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, conformément à la législation et à la pratique nationale. En cette matière également la recommandation prévoit des mesures plus détaillées, telles que la consultation sur les changements importants affectant l'entreprise ou la priorité de réembauchage. Toutes ces dispositions sont souvent fort semblables à celles que nous connaissons en Suisse dans nos différents accords collectifs sur la politique de l'emploi.

Et la Suisse?

Ces deux instruments internationaux adoptés par la 68^e session de la Conférence internationale du travail sont d'une extrême importance pour la Suisse, qui a tout à apprendre en la matière et particulièrement en ce qui concerne la protection contre les licenciements individuels. En l'état actuel de sa législation, la Suisse ne peut ratifier cette convention sur le licenciement. Dans son rapport au Parlement, le Conseil fédéral recon-

naissait en mai 1983 ne pas être en mesure de répondre aux exigences de cet instrument. A la même époque, une commission d'experts (demandée par l'USS en mars 1980 déjà) se penchait sur l'initiative de la Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse et sur une révision du Code des obligations. Son rapport, les propositions du Conseil fédéral puis les décisions du Conseil national conduisent-elles la Suisse à une législation satisfaisant les normes internationales?

Hélas, il n'en est rien! Les principes de base de la révision sont différents de ceux qui ont animé la Conférence internationale du travail. La Suisse reste fidèle à la notion de liberté de résiliation du contrat de travail et à celle de la parité, qui revient à maintenir une protection des employeurs contre le congé donné par le travailleur. Aucune réglementation spéciale sur les licenciements collectifs pour raisons économiques n'est prévue. Le licenciement ordinaire ne doit être motivé que si la demande en est faite, et sans que la violation de ce «droit» n'entraîne la moindre sanction. La Suisse est encore loin de pouvoir rejoindre les autres pays industrialisés, dans ce domaine essentiel du droit du travail.

La Revue syndicale a publié, ces dernières années, plusieurs articles consacrés au thème brûlant du licenciement et de l'insuffisante protection que la loi donne aux travailleurs:

En août 1976 (N° 3, p.188 de la 68^e année), Claude Voegeli, licencié en droit, a consacré un article au «licenciement abusif: inefficacité du droit en vigueur». En avril 1977 (N° 4, p.115 de la 69^e année), il a analysé le cas du «licenciement pour activité syndicale».

En mars 1980 (N° 3, p. 73 de la 72^e année), a paru la requête adressée par l'Union syndicale suisse au Conseil fédéral concernant l'amélioration de la protection des travailleurs contre les licenciements.

En janvier 1982, le N° 1 (74^e année) a fait le point de la situation et publié des dispositions modèles pour améliorer la protection contre les licenciements à travers les conventions collectives de travail.

En avril 1982, (N° 4, p. 89 de la 74^e année), le Professeur Philippe Bois a analysé «la résiliation du contrat de travail en cas de grève» en relation avec le jugement de première instance du cas Eschler-Urania.