

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** - (1977)  
**Heft:** 415

**Artikel:** La Suisse en queue de peloton  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1018769>

### **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:** 15.01.2026

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

politique de la direction. Il fallait saisir les canaux traditionnels d'information et négocier au plus vite les modalités de licenciement.

— *Quand et comment avez-vous pu constater que la direction vous avait caché pendant dix mois au moins une décision de licencier qui était déjà prise ?*

— Comme le climat de la maison avait toujours été à la confiance, il ne nous a pas été difficile d'obtenir auprès des uns et des autres des documents, des échanges de correspondance. Il en découlait très nettement que l'on avait intentionnellement gardé le silence sur la situation économique de l'entreprise.

En fait, après sept semaines de négociations, le personnel a obtenu un protocole d'accord qui permettrait de faire payer cher les licenciements. Puisque le choc était inévitable, au moins qu'il soit le plus « payant » possible pour les travailleurs !

Le délai de congé était de trois mois; des indemnités de licenciement étaient fixées; la direction prenait des garanties pour ceux qui restaient.

— *La réaction de chacun, une fois le premier moment encaissé ?*

## ANNEXE

### La Suisse en queue de peloton

« L'analyse comparative du droit suisse et d'autres ordres législatifs européens permet de constater que le système suisse de protection des travailleurs contre le licenciement est de loin le moins élaboré des systèmes envisagés ». Le diagnostic de l'Association des juristes progressistes de Genève, faisant le point du droit du licenciement dans plusieurs pays<sup>1</sup> est net. Quelques précisions et rappels utiles :

— « De nombreux pays prévoient une protection différenciée selon qu'il s'agit de licenciement individuel ou de licenciement pour motif économique. En Suisse, la distinction entre le licenciement

— Les actifs décrochent le téléphone et cherchent immédiatement un nouvel emploi... quand c'est possible ! La grosse question est de ne pas rétrograder dans son salaire, ou alors de se faire à l'idée de gagner moins puisque l'indemnité de chômage oscille entre 65 et 70 % du salaire antérieur.

Finalement, certains se résignent. Des camarades, peu nombreux, réussissent à trouver un nouvel emploi sans être contraints à aller timbrer. D'autres ont profité de se recycler, par exemple comme restaurateur, là c'est un exemple individuel.

— *L'expérience...*

— Sans aucun doute, l'expérience de la solidarité. Tout travailleur qui est confronté à ce point avec un effondrement total de son environnement quotidien ne peut plus accepter de s'en remettre, pour son activité professionnelle, au bon vouloir du seul patron, d'une direction éloignée géographiquement et administrativement. Le travailleur veut organiser son environnement, et s'il ne le peut pas, comme dans les multinationales, il faut au moins qu'il s'exerce à une pratique de la solidarité.

ment individuel et collectif n'est importante qu'au point de vue de la procédure (la notion de licenciement pour cause économique est extrêmement peu développée dans notre ordre juridique et n'a d'incidence qu'au niveau du droit administratif) ».

— « La protection des travailleurs pourrait être grandement renforcée par une collaboration étroite des organisations professionnelles, dans tous les cas de restructurations économiques entraînant des licenciements à brève ou à longue échéance. Les timides tentatives faites dans ce sens dans des conventions collectives récentes ne donnent pas de pouvoirs suffisamment étendus aux organisations syndicales, qui pourraient suppléer cependant avantageusement à un contrôle administratif ».

— « En ce qui concerne la protection des travail-

leurs dans les cas de licenciements individuels, la Suisse n'a pas suivi l'évolution entreprise à des degrés divers dans des pays dont l'ordre économique et le système politique sont analogues au sien. La liberté contractuelle est en effet encore un principe essentiel du droit du travail suisse, qui ignore totalement la notion de réintégration du travailleur, même limitée à des cas particuliers de protection ».

#### Sans motif annoncé

— « Malgré une révision législative récente, le droit de licencier n'a été tempéré que de façon très limitée : les travailleurs ne sont protégés que contre les abus les plus criants. Ainsi, le droit suisse n'impose-t-il en aucun cas à l'employeur l'obligation d'indiquer les motifs du licenciement. Il en résulte d'une part que le travailleur peut être licencié pour n'importe quelle raison; d'autre part que, même si le motif réel du congé est tel que le licenciement constitue un abus de droit, le travailleur aura beaucoup de peine à en apporter la preuve... »

Et l'Association des juristes progressistes d'insister sur quelques améliorations envisageables :

1. Dans le cadre du droit administratif cantonal et fédéral, introduire rapidement l'obligation pour les employeurs d'annoncer toute intention de congé et de subordonner les licenciements économiques à une autorisation préalable. Cette autorisation ne devrait être accordée qu'après consultation des syndicats et des organisations d'employeurs. L'entreprise devrait fournir la preuve de la nécessité impérieuse du licenciement et de l'impossibilité de recourir à d'autres moyens pour sauver l'entreprise.

2. Afin de mieux assurer l'égalité des parties devant les tribunaux de prud'hommes, il faudrait introduire la possibilité pour le travailleur de se

<sup>1</sup> Brochure éditée par la Communauté genevoise d'action syndicale (rue du Perron 10, 1204 Genève) : « Le droit du licenciement dans plusieurs pays ».

## La Suisse en queue de peloton (suite et fin)

*faire assister d'un conseil... En pratique, les employeurs sont souvent constitués en sociétés et peuvent par conséquent faire comparaître un juriste ou un avocat, membre du conseil d'administration ou de la direction, alors que le travail-*

## Recyclage professionnel : les mots magiques

Les tensions sur le marché du travail, le chômage, les professions qui disparaissent au bout des calculs de rentabilité, le douloureux flottement social et professionnel qui en résulte, n'ont trouvé nulle part de remède vraiment efficace. Tout au plus voit-on apparaître dans le vocabulaire consacré des mots magiques, qui devraient, tels des « Sésame ouvre-toi », aplanir les problèmes, comme par miracle. Au premier rang de ces formules-choc, la mobilité des travailleurs, et son corollaire, le congé-éducation. Il faut, une fois de plus, revenir sur cette idée, définie dans une convention du BIT (1974) comme « un congé accordé à un travailleur à des fins éducatives, pour une période déterminée, pendant les heures de travail, avec versement de prestations financières adéquates », la formation faisant l'objet de ce congé pouvant être « une formation à tous les niveaux, une formation d'éducation générale, sociale et civique, et une formation d'éducation syndicale ».

Comprendre les implications du « congé-éducation », c'est par exemple examiner de quelle manière il a été introduit dans différents pays voisins<sup>1</sup> !

En Belgique, de très longs débats sur ce thème ont abouti, en 1973, au vote de la loi « sur les crédits d'heures », selon laquelle « un salarié qui

*leur doit se défendre sans assistance juridique directe (une certaine évolution dans ce sens est du reste déjà manifeste en Suisse).*

*3. A défaut d'une politique active dans ce sens sur le plan fédéral, les cantons pourraient prévoir une réglementation de droit public efficace des licenciements pour cause économique et étendre ainsi la protection des travailleurs.*

suit des cours de promotion sociale (en 1972-1973, sur une population salariée d'environ deux millions et demi de personnes, 220 000 salariés suivaient de tels cours, le soir ou le week-end) voit son horaire de travail réduit sans perte de salaire s'il le demande ». Le champ des établissements de formation qui ouvrent droit au congé-éducation est entre les mains du ministre de l'Education nationale : en 1976, la gamme des cours était complètement ouverte à toutes les disciplines, professionnelles ou générales.

Le partage des charges : 50 % à la charge des entreprises, et 50 % à celle de l'Etat.

### Italie : par voie de convention

Système tout à fait différent en Italie. Une série de conflits a abouti, là, en 1973, à une convention collective dans la métallurgie, convention qui allait rapidement faire tache d'huile dans presque tout le secteur économique italien (80 %).

Le principe : on détermine pour chaque entreprise un droit global d'heures de congé-formation pour tout le personnel pendant une période de trois ans. Plus précisément : « le système se résume à écrire que la somme globale d'heures pour le personnel de l'entreprise en question est égal à N fois 30, N étant l'effectif réel de l'entreprise au moment du calcul; on obtient ainsi la masse d'heures de formation à gérer sur trois ans; à l'intérieur de ce droit collectif, chaque individu peut bénéficier de 150 heures pendant la période considérée; ce droit est exclusivement réservé à la formation générale et à la formation culturelle des travailleurs ».

Le financement : l'entrepreneur continue à assurer le salaire du salarié en stage et ce dernier est accueilli par l'Etat dans un établissement public. L'organisation de l'exercice de ce droit à l'étude est confiée aux syndicats.

### Royaume-Uni : la formation industrielle

Au sein du Royaume-Uni, c'est plutôt une « formation industrielle » qui a été mise sur pied à grande échelle pour répondre aux besoins du système économique (pendant la seule année 1971, 2 500 000 individus ont suivi un stage de formation).

Le système : pour chaque branche d'activité, a été mis sur pied en 1964 un Comité de formation industrielle — représentants patronaux et syndicaux, assistés de quelques éducateurs — recevant une contribution financière de toutes les sociétés de sa juridiction (en pratique, les petites entreprises n'ont pas été imposées) et pouvant accorder des subventions aux entreprises qui mettaient en œuvre un programme de formation reconnu. Tous les travailleurs peuvent donc théoriquement bénéficier de cette forme de congé-éducation, mais la décision finale appartient à l'employeur.

### De la théorie à la pratique

Aucune expérience nationale n'est, dans le monde occidental européen, assez « rodée » pour que l'on puisse en tirer des conclusions définitives, même s'il semble bien que le système belge soit celui qui offre le plus de garanties. Ce qui est certain par contre c'est que trois sortes de problèmes se posent à tous les pays engagés dans une expérience de ce genre :

1. Partage entre la formation professionnelle et la formation générale. Les partenaires sociaux sont divisés sur cette question : les entreprises rechignent à financer le développement d'une formation générale, si cela veut dire qu'on les oblige à rattraper les erreurs du système initial de formation.

<sup>1</sup> Voir une étude très complète sur ce thème dans la revue « Droit social » (février 1977).