

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 25 (1988)
Heft: 905

Artikel: Protection contre les licenciements : quoi de neuf?
Autor: Thévenoz, Luc
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1018144>

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: 30.01.2026

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

Quoi de neuf ?

(It) La Confédération des syndicats chrétiens a retiré, il y deux semaines, l'initiative pour la protection des travailleurs contre les licenciements qu'elle avait déposée en octobre 1981 avec 118 600 signatures. Un score remarquable, puisque l'USS ne s'était pas associée à leur récolte.

Mais il aura fallu quatre ans pour que le projet de modification du Code des obligations, opposé par le Conseil fédéral en juin 1984 à cette initiative constitutionnelle, soit accepté par les Chambres, non sans avoir subi nombre d'atténuations.

trop lourd pour que le concurrent vienne sur votre territoire. Mais, en rompant le cartel, on se donne la possibilité de vendre partout les produits sous verre perdu. La taille de l'entreprise est ici décisive. Si l'on est gros, on aura des chaînes d'embouteillage plus importantes, l'économie d'échelle jouera pleinement et le coût par bouteille sera plus faible. Nous avons aussi mentionné l'évolution du goût du consommateur. Depuis trois ans la consommation de bière stagne. Le phénomène est ici un peu le même que pour l'industrie du tabac: l'alcool et la cigarette n'ont plus la cote. Le marché ne progresse plus, il n'est plus possible pour chaque brasseur d'augmenter tranquillement ses ventes chaque année sans empiéter sur le voisin. Pour survivre, il faut désormais augmenter sa part du marché au détriment du concurrent et là aussi les grandes brasseries sont en position favorable.

Lorsque Sibra affirme que les petites brasseries peuvent survivre en se spécialisant, on est dans le domaine de la déclaration d'intention qui n'engage à rien. Si le marché ne recommence pas à croître — rien ne laisse penser que les Suisses vont recommencer à boire de la bière — la concentration va s'accélérer, peut-être plus par rachat des petits par les gros que par disparitions et faillites. La concentration dans la bière et la fin du cartel, nous ne sommes ni pour, ni contre. Mais pourquoi parler d'écologie et d'intérêt du consommateur là où il n'y a que de froids calculs économiques? ■

tions.

Les syndicats chrétiens demandaient qu'un congé injustifié puisse être annulé par le juge. Même justifié, ce congé devait également être annulé s'il avait des «conséquences particulièrement rigoureuses» pour le travailleur et sa famille.

Mais le Parlement a estimé qu'il n'est pas possible d'imposer la continuation d'une relation de travail contre la volonté d'une partie, même lorsqu'elle n'a pas de bon motif pour y mettre un terme. La sanction du congé abusif sera le paiement d'une indemnité, que le juge fixera en tenant compte de toutes les circonstances, mais qui ne pourra dépasser six mois de salaire. Encore faudra-t-il que le travailleur abusivement licencié (l'hypothèse inverse devrait être marginale) ait protesté par écrit avant l'expiration du délai de congé, et qu'il se soit ensuite adressé aux tribunaux de prud'hommes dans les 180 jours.

Mentionnons, parmi les motifs d'une résiliation abusive: l'exercice légitime d'un droit par celui qui en est victime, ou la volonté de celui qui donne le congé d'empêcher la naissance d'un droit (ancienneté); l'appartenance à un syndicat; ou encore les motifs discriminatoires tirés de la personnalité du licencié (âge, sexe, etc.), à moins que ces motifs n'aient une importance spécifique dans la relation de travail ou dans l'entreprise (prises de position politiques d'un permanent syndical, par exemple). Sera également abusif le congé donné sans motif justifié à un travailleur élu à la commission d'entreprise ou dans une autre institution liée à l'entreprise (caisse de prévoyance).

Si, sur les principes, la loi nouvelle reste bien en deçà de l'initiative retirée, elle apporte plusieurs innovations qui auront sans doute pesé dans le choix des syndicats de chrétiens. Ainsi, en dérogation à un principe malheureux posé en 1971, le travailleur pourra bénéficier d'un délai de congé plus court que celui applicable à l'employeur dans le contexte de licenciements économiques. La maternité entraînera (enfin) une protection pendant toute la durée de la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouche-

ment. Le contrat ne pourra plus déclarer compétent un tribunal sans rapport géographique avec le litige.

Certaines protections restent nettement insuffisantes, à commencer par celle du travailleur malade. Son licenciement est interdit pendant les 30 premiers jours de sa maladie. Cette protection, étendue à 90 jours dès la 2^e année de travail et à 180 jours dès la 5^e année, ne suffit pas, dans la plupart des cas, à permettre au salarié de bénéficier de toutes les prestations d'assurance auxquelles il a droit.

L'obligation de motiver le congé par écrit à la demande de la personne licenciée pourrait avoir un effet pervers, celui d'inciter les employeurs à exiger des demandeurs d'emploi la motivation de la perte de leur poste précédent, un document qui pourrait être nettement moins avantageux que le certificat de travail.

Enfin, une innovation pourrait entraîner des effets intéressants dans le domaine de l'emploi intérimaire. Sauf pendant le temps d'essai, qui ne saurait excéder trois mois, seule la convention collective pourra prévoir un délai de congé inférieur à un mois pendant la première année de service. La plupart des intérimaires ne sont pas syndiqués, et les deux conventions collectives en la matière (une suisse et une genevoise) ne lient qu'un nombre minime de salariés. La seule voie légale sera donc de privilégier les contrats de (brève) durée déterminée, au détriment des contrats de durée indéterminée à bref délai de congé. Une pratique qui présente l'avantage, pour le salarié, de savoir pour quelle date il devra chercher un nouvel emploi.

Une leçon politique doit-elle être tirée de ce feuilleton de sept ans? Même si le résultat final ne va pas, et de beaucoup, aussi loin que ne le souhaitaient ceux qui ont signé l'initiative, celle-ci s'est avérée un moyen de pression efficace pour obtenir une modification substantielle de la législation dans une matière où le pessimisme était de rigueur. On connaît le nombre très faible des initiatives constitutionnelles acceptées en votation populaire. En attendant l'initiative législative, qui pourrait faire son entrée au niveau fédéral lors d'une mini-révision totale de la Constitution, doit-on considérer que les seules bonnes initiatives sont celles qui ont pu être retirées? ■