

<b>Zeitschrift:</b>	Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
<b>Herausgeber:</b>	Union syndicale suisse
<b>Band:</b>	74 (1982)
<b>Heft:</b>	1
<b>Artikel:</b>	Projet de convention sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail
<b>Autor:</b>	Brunner, Christiane
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-386089">https://doi.org/10.5169/seals-386089</a>

### 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:** 10.02.2026

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

durée et la prorogation des contrats, mais réprouver 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 68e 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 avions cependant l'impression d'arriver d'une autre planète, car, contrairement aux autres pays économiquement et socialement comparables au nôtre, nous ne pouvions 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

internationaux en discussion portent d'une part sur les licenciements que l'on peut qualifier d'ordinaires, d'autre part sur les licenciements pour cause économique, qui apparaissent de plus en plus fréquemment dans les différents pays. En matière de licenciements ordinaires, l'articulation de la protection contre les licenciements prévue par le projet de convention se fonde sur l'existence d'un *motif valable* de licenciement, assorti d'un contrôle de ce motif par un organisme impartial. Un travailleur ne peut être licencié que pour un motif valable de licenciement, lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Sont ensuite exclues les causes qui ne peuvent en aucun cas constituer des motifs valables de licenciement, telles que l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales, la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, l'opinion politique, etc...

Le droit d'être entendu et assisté dans la procédure de licenciement est aussi garanti, ainsi que la procédure de recours contre un licenciement. La charge de la preuve incombe à l'employeur pour établir la preuve de l'existence d'un motif valable. Les employeurs qui envisagent des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, devront consulter les représentants des travailleurs intéressés aussi longtemps à l'avance que possible sur toutes les questions pertinentes. Ils devront aussi notifier à l'avance les licenciements à l'autorité compétente dans un délai minimal déterminé par la législation nationale.

Ces principes et ces droits sont décrits de manière sommaire dans le projet de convention et ils sont repris de manière plus élaborée dans le projet de recommandation, comme le veut l'usage des normes de l'OIT. Le débat le plus vif dans la commission tripartite (travailleurs, employeurs, gouvernements) porta d'ailleurs sur le point de savoir si l'on allait adopter seulement une recommandation ou une convention accompagnée d'une recommandation. Dans la mesure où une convention est ratifiée par un Etat membre, ses dispositions deviennent évidemment contraignantes pour cet Etat, alors qu'une recommandation ne constitue qu'un instrument modèle pour les Etats membres. A cet égard le gouvernement suisse partage en tous points l'opinion défendue par le groupe employeurs dans la commission tripartite, c'est-à-dire qu'il ne faut en aucun cas adopter une convention, mais seulement une recommandation. Pour notre gouvernement une éventuelle ratification d'une convention sur le licenciement ne pourrait entrer en ligne de compte, même dans un avenir prévisible. On pourrait en déduire que la Suisse n'a pas l'intention de s'inspirer des nouvelles normes internationales pour améliorer sa législation en matière de protection contre les licenciements, malgré la demande expresse de l'Union syndicale suisse.

Nous verrons au mois de juin de cette année si ces textes prendront vie, malgré l'opposition des employeurs et de certains gouvernements tel que le nôtre.

*Christiane Brunner*