

Travail et sécurité sociale

Objekttyp: **Appendix**

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

Band (Jahr): **69 (1977)**

Heft 4

PDF erstellt am: **29.05.2024**

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.

Travail et sécurité sociale

27e année
Avril 1977
No 4

Chronique de jurisprudence et de législation

Sommaire

I. Le licenciement pour activité syndicale	115
II. Jurisprudence	118
III. Informations	119
IV. Bibliographie	120

I. Le licenciement pour activité syndicale

Par Claude Voegeli, Berne

Depuis que les rapports sociaux se sont quelque peu tendus dans notre pays, la presse, qu'elle soit syndicale ou non, a relaté certains cas, isolés il est vrai, où un travailleur semblait avoir été licencié uniquement ou principalement parce qu'il avait eu une activité syndicale qui avait déplu à l'employeur.

Certes, l'employeur est libre de licencier un travailleur et n'est pas tenu de produire un motif. Il suffit que les règles légales et conventionnelles applicables à la dénonciation du contrat soient observées (délais et termes de congé, interdiction de donner congé pendant certaines périodes, comme les quatre premières semaines de la maladie, etc.). Les dispositions du code des obligations (CO) relatives au contrat de travail ne mentionnent le motif de la dénonciation que dans le cas où celle-ci a été signifiée avec effet immédiat (rupture abrupte du contrat) et dans celui où elle l'a été pour cause de service militaire ou de service de protection civile. Et encore, dans ces deux cas, le motif véritable ne sera recherché que s'il y a procès.

En ce qui concerne le congé donné pour cause de service militaire ou de service de protection civile (art. 336g CO), on se trouve en présence de la seule disposition où le législateur ait bien voulu réglementer spécialement un cas de dénonciation abusive du contrat de travail¹. Mais d'autres cas peuvent fort bien se présenter, ainsi le renvoi (même dans les délais) du travailleur à cause de ses opinions politiques, de ses croyances religieuses, de l'exercice d'une charge publique, de son activité en tant que représentant du

¹ Voir cette revue, 1976, pp. 188 à 191.

personnel et de ses activités syndicales. Pour tous ces autres cas, il n'existe pas de dispositions spéciales.

Comment le travailleur licencié pour activité syndicale peut-il se défendre en droit? – Sa protection est mince. A défaut de disposition spéciale semblable à celle de l'article 336g CO (congé pour cause de service militaire ou de service de protection civile), il ne lui reste en effet qu'à invoquer une règle tout à fait générale, applicable à tous les actes juridiques relevant du droit privé: l'article 2, alinéa 2, du code civil (CC), selon lequel «l'abus manifeste d'un droit n'est pas protégé par la loi». Or, on ne connaît pas de jugement où cette disposition aurait été invoquée en cas de licenciement. Cela ne signifie pas nécessairement, comme certains seraient tentés de le faire croire, qu'il n'y a jamais de licenciements constituant des abus de droit. Si les intéressés ne songent même pas à invoquer l'article 2, alinéa 2, CC, c'est (à supposer qu'ils en connaissent l'existence) principalement pour trois raisons:

- 1° La preuve de l'abus est difficile à apporter. Or, le fardeau de cette preuve repose sur le travailleur, qui est demandeur, et aucune règle spéciale ne vient l'alléger en cas de licenciement.
- 2° Les effets juridiques de l'application de l'article 2, alinéa 2, CC ne sont pas adaptés aux rapports de travail. Un licenciement reconnu comme un abus de droit serait en effet nul, ce qui impliquerait l'obligation de réintégrer le travailleur. En pratique, cela n'est guère imaginable.
- 3° L'abus de droit est une notion générale que les tribunaux de prud'hommes, essentiellement composés de «laïcs», hésiteraient à manier.

Le travailleur licencié pour activité syndicale peut-il alors invoquer directement l'article 56 de la constitution fédérale, qui garantit la liberté d'association? – Certainement pas, puisque cette disposition ne protège le droit de s'associer, de ne pas s'associer et d'agir au sein d'une association que contre les atteintes provenant de l'Etat, et non des individus. Il est certes choquant que l'employeur puisse en fait porter atteinte à un droit fondamental. C'est pourquoi certains juristes se sont demandés si de tels droits, qui inspirent tout l'ordre juridique du pays, ne pourraient pas exercer un effet indirect sur les rapports de droit privé. C'est la théorie de la «*Drittwirkung*» (effet médiat). On voit cependant mal les tribunaux de prud'hommes, déjà peu enclins à manier des notions juridiques trop générales, se lancer dans de telles constructions. A défaut d'une disposition de droit privé traduisant expressément cette théorie, celle-ci ne serait donc guère d'une grande utilité pour la protection du travailleur. Comme on l'a vu, une telle disposition n'existe pas. Pourtant, voici

déjà une trentaine d'années que l'on a songé à insérer dans notre droit des normes spécialement applicables à la dénonciation abusive du contrat de travail. Le premier avant-projet de loi sur le travail, de 1945, déclarait en effet que le congé était injustifié dans certains cas, parmi lesquels figuraient l'appartenance à un syndicat et l'activité syndicale hors de l'entreprise. Les avant-projets suivants allaient à peu près dans le même sens. Après que les dispositions de droit privé eurent été exclues de la préparation de la loi sur le travail et confiées aux experts chargés de proposer la révision du titre X du code des obligations, qui régit le contrat de travail, de semblables formules furent abandonnées. C'est ainsi qu'en 1967, le Conseil fédéral proposa aux Chambres de maintenir pratiquement le *statu quo*: protection spéciale uniquement pour le congé donné pour cause de service militaire ou de service de protection civile (art. 336g CO) et renvoi aux règles générales du droit civil dans les autres cas (notamment à l'art. 2, al. 2, CC). Cette solution l'emporta, malgré les efforts des parlementaires proches des milieux syndicaux, qui proposaient un texte s'inspirant des avant-projets. Le manque de dispositions spéciales sur le licenciement abusif, notamment pour cause d'activité syndicale, n'était peut-être pas très grave en période de haute conjoncture. Mais il est aujourd'hui permis de se demander ce qu'il en sera à l'avenir.

II. Jurisprudence

Assurance-maladie

Choix de l'établissement et prestations en cas d'hospitalisation. L'article 23 de la loi sur l'assurance-maladie et accidents (LAMA) prescrit aux personnes et institutions chargées des soins de s'en tenir aux moyens exigés par l'intérêt de l'assuré et le but du traitement. La jurisprudence admet que de cette disposition découle implicitement qu'une caisse a le droit de refuser de prendre en charge la part des mesures thérapeutiques qui est inutile ou pourrait être remplacée par des mesures moins coûteuses. En conséquence, l'article 19*bis*, alinéas 1 et 6, LAMA, qui garantit en principe à l'assuré le libre choix de l'établissement hospitalier, ne l'autorise pourtant pas à entrer ou à rester dans un établissement coûteux, alors qu'il pourrait être soigné convenablement dans un établissement équipé plus simplement. S'il le fait, l'assuré doit supporter la différence entre les prestations versées par l'assurance pour la deuxième de ces catégories d'établissements et le prix qu'il paie dans la première. Toutefois, la caisse qui a toléré pendant un certain temps une hospitalisation trop coûteuse ne peut réduire ses prestations avec effet rétroactif. Au contraire, elle doit même laisser à l'assuré et à l'établissement le temps de s'accomoder à la nouvelle situation. Un délai d'un mois entre l'avis par lequel la caisse annonce la réduction de ses prestations et le moment où elle commence effectivement à ne verser que des prestations réduites serait convenable. (D'après RO 101 V p. 68.)

III. Informations

Confédération

Formation professionnelle. Par son message du 26 janvier 1977, le Conseil fédéral soumet à l'Assemblée fédérale le projet d'une nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle, destinée à remplacer la loi du 20 septembre 1963 (*Recueil systématique du droit fédéral* – RS – 412.10). Ce message a paru dans la *Feuille fédérale* (FF), 1977, volume I, page 697.

Assurance-chômage. L'introduction de l'assurance-chômage obligatoire a requis de profondes modifications de la loi fédérale du 22 juin 1951 sur l'assurance-chômage (RS 837.1). Ces modifications sont contenues dans l'arrêté fédéral du 8 octobre 1976 instituant l'assurance-chômage obligatoire (régime transitoire), publié au *Recueil des lois fédérales* (ROLF), 1977, page 208. Comme l'indique son intitulé, cet arrêté instaure un régime transitoire, le régime définitif étant prévu pour dans quatre à cinq ans. L'arrêté est entré en vigueur le 1^{er} avril 1977, date à laquelle est également entrée en vigueur l'ordonnance sur l'assurance-chômage (non encore publiée à l'heure où ces lignes sont écrites), qui remplace l'ancien règlement du 17 décembre 1951 (RS 837.11). Le message relatif à l'arrêté date du 11 août 1976 (FF 1976 II p. 1553).

Assurance-invalidité. Le règlement du 17 janvier 1961 sur l'assurance-invalidité (RS 831.201) a été modifié sur divers points le 29 novembre 1976 (ROLF 1976 pp. 2650, 2662 et 2664).

Prévoyance professionnelle. Les dispositions du code des obligations relatives aux institutions de prévoyance en faveur du personnel (RS 220) ont été modifiées le 25 juin 1976 (ROLF 1976 p. 1972), notamment en ce qui concerne les prestations en espèces versées à certains travailleurs qui quittent leur emploi. Le message concernant cette modification date du 24 mars 1976 (FF 1976 I p. 1273).

IV. Bibliographie

BERTHOUD, Pierre-André, *Le droit au salaire en cas d'empêchement de travailler*, Lausanne, Thonex, 1976, 250 pages.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL,

– *Liste des instruments internationaux de sécurité sociale adoptés depuis 1946*, Genève, 1974, 148 pages.

– *La responsabilité civile des travailleurs*, Genève, 1976, 36 pages.

CANNER, R., SCHOOP, R., *Arbeitsgesetz*, Zurich, Orell Füssli, 1976, 583 pages.

COHEN, Maurice, *Les sanctions pénales en droit du travail*, dans *Revue internationale du travail*, 1977, pages 13 à 26.

CUVILLIER, Rolande, *Obligations de non-concurrence et de non-divulgence: sujétion ou servitude pour le salarié?* dans *Revue internationale du travail*, 1977, pages 207 à 224.

GERNIGON, Bernard, *Procédures d'élection et de destitution des dirigeants syndicaux*, Genève, Bureau international du travail, 1977, 136 pages.

KEHL, Robert, *Sind AHV-Renten der Ehefrau Sondergut?* dans *Revue suisse de jurisprudence*, 1976, page 357.

LISEIN-NORDMANN, M., *La participation des syndicats au Comité permanent de l'emploi des Communautés européennes*, dans *Revue du travail* (Bruxelles), 1976, pages 664 à 676.

MARIC, D., *L'aménagement du temps de travail*, Genève, Bureau international du travail, 1977, 72 pages.

RIENER, Hans-Michael, *Aktuelle Fragen der Personalfürsorgestiftungen*, dans *Revue suisse de jurisprudence*, 1977, pages 69 à 78.

SZÖLLÖSY, Paul, *Kann der zur Lohnfortzahlung verpflichtete Arbeitgeber auf einen Dritthaftpflichtigen Rückgriff nehmen?* dans *Revue suisse de jurisprudence*, 1976, pages 337 à 345.

TROCLET, Léon-Eli, *La femme devant le droit social international*, Paris, Nathan, 1975, 223 pages.