

Université de Neuchâtel

Journée du CERT – 20 juin 2025

Le droit collectif du travail



Les sources et le développement du droit collectif du travail

Jean-Philippe Dunand

Professeur à l'Université de Neuchâtel, co-directeur du
Centre d'étude des relations de travail (CERT)

Introduction

- **Le droit du travail comprend :**
 - le droit public de protection des personnes employées
 - le droit privé du travail
 - le droit de la fonction publique
 - le droit collectif du travail
- **Le droit collectif du travail règle :**
 - les relations entre les organisations d'employeurs et de travailleurs
 - les rapports de ces organisations avec:
 - les employeurs et les travailleurs pris individuellement
 - l'Etat
- **Le droit collectif du travail englobe :**
 - la liberté syndicale
 - la prévention et la gestion des conflits collectifs
 - le droit de grève
 - les conventions collectives de travail
 - les droits de participation du personnel

Questions traitées

- **1. La naissance et le développement du droit collectif du travail**
- **2. La liberté syndicale**
- **3. Le droit d'accès des syndicats au lieu de travail**
- **4. La protection contre les licenciements antisyndicaux**

1. La naissance et le développement du droit collectif du travail

- **L'interdiction des corporations**
- **La naissance du droit moderne du travail**
- **La construction du droit collectif du travail**

L'interdictions des corporations

- **Les professions sont organisées en corporations**
 - fonctions multiples
 - formation professionnelle et conditions de travail
 - monopole, groupement professionnel fermé
- **L'interdiction des corporations**
 - liberté économique, liberté d'entreprendre, liberté du travail
 - égalité formelle des citoyens
 - chaque citoyen peut devenir un travailleur indépendant ou négociier librement les conditions de travail
 - interdiction de former des syndicats ou de faire grève

La naissance du droit moderne du travail

- **Les excès du libéralisme**
 - effets des révolutions industrielles
 - droit libéral
 - absence d'assurances sociales
- **Le droit du travail comme droit de protection des personnes employées**
 - législations cantonales et fédérales de droit public
 - normes impératives dans le CO
 - défenses des intérêts collectifs

La construction du droit collectif du travail

- **La représentation collective**
 - liberté d'association, Constitutions fédérales de 1848 et 1874
 - TF: légitimité d'un syndicat de représenter les travailleurs syndiqués (1899)
 - LF sur le travail dans les fabriques; offices de conciliation cantonaux (1914)
- **La négociation collective**
 - contrat collectif de travail avec effet normatif direct et impératif, révision du CO (1911)
 - accords de paix du travail, horlogerie et industrie des machines (1937)
 - LF permettant d'étendre le champ d'application de la convention collective de travail (1956)
- **Le droit de grève**
 - liberté d'association, Constitution fédérale de 1874
 - grève générale de 1918
 - TF: conditions d'une grève licite (1985)
 - TF: reconnaissance explicite du droit de grève (1999)
 - liberté syndicale, Constitution fédérale (1999)
- **Les droits de participation**
 - LF sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises, Loi sur la participation (1993)
 - transfert des rapports de travail, révision du CO (1993)
 - licenciement collectif, révision du CO (1993)
 - plan social, révision du CO (2013)

2. La liberté syndicale

- **Les sources de la liberté syndicale**
- **Les concrétisations de la liberté syndicale**

Les sources de la liberté syndicale

• Instruments internationaux

- Pacte ONU I, droits économiques, sociaux et culturels (art. 8)
- Pacte ONU II, droits civils et politiques (art. 22)
- Convention OIT n° 87, liberté syndicale et protection du droit syndical
- Convention OIT n° 98, droit d'organisation et de négociation collective
- CEDH, liberté de réunion et d'association (art. 11)

• Constitution fédérale

Art. 28 Liberté syndicale

¹ Les travailleurs, les employeurs et leurs organisations ont le droit de se syndiquer pour la défense de leurs intérêts, de créer des associations et d'y adhérer ou non.

² Les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation.

³ La grève et le lock-out sont licites quand ils se rapportent aux relations de travail et sont conformes aux obligations de préserver la paix du travail ou de recourir à une conciliation.

⁴ La loi peut interdire le recours à la grève à certaines catégories de personnes.

Concrétisations de la liberté syndicale

- Liberté syndicale individuelle
 - **positive: droit de contribuer à la création d'un syndicat, d'adhérer à un syndicat existant et de participer à son activité**
 - **négative: droit de quitter un syndicat ou de refuser d'y adhérer**
- Liberté syndicale collective
 - **droit des organisations de se constituer, de recruter de nouveaux membres, d'exercer librement leurs activités**
 - **droit de participer aux négociations et de conclure des CCT, de déclencher une grève, d'accéder au lieu de travail**
- Obligations de l'Etat
 - **négative: s'abstenir de porter atteinte à la liberté syndicale**
 - **positive: prendre les mesures adéquates afin d'assurer la protection effective de la liberté syndicale**
 - **effet horizontal indirect sur les relations de droit privé [cf. protection contre les licenciements antisyndicaux]**

3. Le droit d'accès des syndicats au lieu de travail

- **Le droit d'accès aux locaux d'une entreprise privée**
- **Le droit d'accès aux locaux d'une administration publique**
- **Synthèse**

Le droit d'accès aux locaux d'une entreprise privée

TF 6B_758/2011 du 24 septembre 2012 (Cour de droit pénal)

1.3.3 Les recourants invoquent comme critère d'interprétation de l'art. 28 Cst. les conventions de l'Organisation internationale du travail. Même ratifiées par la Suisse, de telles conventions ne sont cependant pas directement applicables et ne peuvent être invoquées directement par les particuliers (cf. arrêt 4C.422/2004 du 13 septembre 2005 consid. 3.3, non publié in [ATF 132 III 122](#)). Les recourants ne peuvent donc en tirer argument. [...].

1.3.4 La doctrine n'est pas abondante sur la question du droit d'accès. Un courant déduit du seul art. 28 Cst., indépendamment d'une grève ou d'une réglementation résultant d'une convention collective de travail, un droit d'accès à l'entreprise pour diffuser aux employés des tracts ou d'autres publications [...]. Un autre courant conteste l'existence d'un droit d'accès déduit directement de l'art. 28 Cst. [...].

Cette dernière approche doit être privilégiée. Le propriétaire d'une entreprise dispose lui-même de la garantie de la propriété (cf. art. 26 Cst., 641 CC). Il est ainsi libre de déterminer à qui il entend donner accès à son entreprise. La liberté syndicale ne saurait déployer un effet direct et immédiat à l'encontre du propriétaire au point de faire passer au second plan son droit de propriété.

Un droit d'accès à l'entreprise ne s'interprète pas comme étant une composante indispensable de la liberté syndicale consacrée par l'art. 28 Cst.

A défaut de toute autre réglementation dans l'ordre juridique suisse, la liberté syndicale ne saurait en elle-même fonder un droit d'accès à une entreprise, tout du moins hors du contexte d'une grève licite, cette dernière configuration étant ici réservée (voir supra, consid. 1.3.2 in fine).

Condammations pour violation de domicile (cf. art. 186 CP); pas de motif justificatif (cf. art. 14 CP)

Le droit d'accès aux locaux d'une administration publique

ATF 144 I 50 (Cour de droit public)

Arrêté du Conseil d'Etat qui instaure à l'encontre des syndicats une interdiction de principe d'accès aux bâtiments qui, hormis être propriété de l'Etat, sont administrés par lui comme employeur, et qui soumet à certaines conditions l'exercice d'activités syndicales en leur sein.

Contenu et portée de la liberté syndicale garantie par l'art. 28 Cst., en particulier quant aux activités des syndicats. Rappel des normes de droit international qui protègent également cette liberté. Présentation des opinions doctrinales divergentes sur le droit d'accès des représentants syndicaux aux bâtiments d'une entreprise ainsi que des "droits dérivés" considérés comme indispensables par l'Organisation internationale du travail pour assurer l'exercice effectif de la liberté syndicale. L'arrêt 6B_758/2011 du 24 septembre 2012 n'est pas applicable en l'espèce puisque le droit d'accès au lieu de travail concerne des bâtiments publics et non pas des biens-fonds privés.

L'Etat doit, entre autres devoirs, placer les syndicats en position effective d'organiser librement leurs activités, en ligne avec les obligations résultant du droit international, en particulier des Conventions OIT n° 87 et 98; il n'importe pas de déterminer dans quelle mesure ces dernières ont un caractère self-executing puisque leur contenu se recouvre partiellement avec celui des art. 11 CEDH et 22 Pacte ONU II.

Le droit d'accès aux bâtiments administratifs est une composante essentielle de la liberté syndicale.

Si l'arrêté qui instaure à l'encontre des syndicats une interdiction générale d'accès aux bâtiments administratifs et soumet à des conditions déterminées l'exercice de l'activité syndicale en leur sein poursuit bien un intérêt public pertinent, il prévoit toutefois une restriction excessive à la liberté syndicale: il viole par conséquent le principe de proportionnalité et doit être annulé. Invitation aux parties à chercher un accord par la voie de la négociation et exemples de mesures admissibles.

Synthèse

- **Le droit d'accès au lieu de travail est une composante essentielle de la liberté syndicale**
- **L'exercice du droit d'accès dépend :**
 - des normes applicables (droit civil, droit pénal, droit administratif), du contexte, de l'harmonisation des droits fondamentaux (liberté syndicale, liberté économique, garantie de la propriété privée, d'une pesée des intérêts et du principe de proportionnalité)
- **Négociation entre les partenaires sociaux de la branche, de l'entreprise ou de l'administration; réglementation unilatérale par l'employeur**
- **Critères :**
 - annonce préalable avec préavis, accès pendant ou en dehors des heures de travail, nombre de visites limité par année, possibilité de remettre des informations aux heures d'entrée ou de sortie du personnel, accès au réseau informatique, page dédiée sur l'Intranet

4. La protection contre les licenciements antisyndicaux

- **La protection des membres d'un syndicat ou des personnes exerçant une activité syndicale**
- **La protection des représentants élus des travailleurs**
- **L'amélioration de la protection contre les licenciements antisyndicaux**
- **Le projet de réforme du Conseil fédéral du 13 juin 2025**

La protection des membres d'un syndicat ou des personnes exerçant une activité syndicale (art. 336 al. 2 let. a CO)

- Effet horizontal direct de la liberté syndicale (cf. art. 28 Cst.)
- Motif illicite: congé donné en raison de l'appartenance ou non à une organisation de travailleurs ou de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale
- Appartenance à une organisation de travailleurs. Liberté d'association positive et négative. Il ne suffit pas d'être syndiqué ou de ne pas l'être, il faut que le congé ait été donné en raison du statut de syndiqué (TF 4A_485/2015, c. 3.1)
- Exercice conforme au droit d'une activité syndicale : possibilité d'informer les travailleurs sur le rôle et l'organisation des syndicats, la défense des travailleurs, et le renforcement de l'organisation syndicale sur le lieu de travail (TF 4A_485/2015, c. 3.1)
- Pour que l'activité soit protégée, il faut qu'elle respecte la loi, une CCT applicable et le contrat (TF 4A_485/2015, c. 3.1)

La protection des représentants élus des travailleurs (art. 336 al. 2 let. b CO)

- **Motif abusif** : congé donné pendant que l'employé, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission de l'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation
- **Représentant élu** : selon la LParticipation, commission d'entreprise, conseil de fondation de prévoyance, commission paritaire, etc...)
- **Renversement du fardeau de la preuve** : l'abus est présumé; l'employeur doit prouver l'existence d'un motif justifié de résiliation et son caractère causal (ATF 133 III 512, c. 6.1; TF 4D_14/2014, c.4.1)
- **Motif justifié** : motif qui, pour un employeur raisonnable et pondéré, ne permet pas d'éviter le licenciement, même s'il ne présente pas une gravité suffisante pour justifier une résiliation immédiate (TF 4A_387/2016, c. 5.5; jurisprudences cantonales):
 - motif inhérent à la personne (performances ou comportement)
 - motif lié à l'entreprise (motif économique)

L'amélioration de la protection contre les licenciements antisyndicaux

- **Régime légal : le licenciement n'est ni nul ni annulable; indemnité punitive et réparatrice de six mois de salaire au maximum (cf. art. 336a CO)**
- **Conventions collectives de travail**
 - procédures détaillées préalables au licenciement
 - restrictions au droit de licencier
 - portée juridique incertaine de ces clauses
- **Réforme législative**
 - plainte de l'USS contre la Suisse devant le Comité de la liberté syndicale (2003)
 - recommandations, observations et conclusions des organes de contrôle de l'OIT
 - avant-projet de réforme (2010-2012)
 - études, avis de droit (2012-2017)
 - médiation externe (2019-2023)
 - bilatérales III ; mesures visant à garantir la protection des salaires (21 mars 2025); projet de réforme du Conseil fédéral (13 juin 2025)

Le projet de réforme du Conseil fédéral du 13 juin 2025

- **CO, Titre dixième, Section G (fin des rapports de travail)**
 - chiffre II^{bis} (licenciement collectif)
 - **nouveau chiffre II^{ter} (représentants du personnel)**
 - chiffre III (protection contre les congés)
- **Nouveaux articles 335l à 335q CO (6 dispositions légales) et nouvel alinéa 4 de l'art. 336a CO**
- **Arrêté fédéral portant approbation et mettant en œuvre les accords entre la Suisse et l'UE relatifs à la stabilisation des relations bilatérales, pp. 74-76**
- **DFAE, Paquet «stabilisation et développement des relations Suisse-UE», Rapport explicatif relatif à l'ouverture de la procédure de consultation du 13 juin 2025, pp. 336-339**

Le projet de réforme du Conseil fédéral du 13 juin 2025

- **Champ d'application (art. 335l CO); licenciement d'un :**
 - représentant du personnel : élu conformément à la LParticipation ou pour une affaire spécifique ou membre d'un organe paritaire d'une institution de prévoyance
 - membre d'un comité de branche national dont le domaine d'activité est couvert par une CCT étendue
- **Procédure (art. 335m à 335o CO) :**
 - [inspiration : CCT de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (2023-2028), art. 38.5]
 - préavis motivé; le travailleur peut demander un entretien préalable; possibilité de se faire accompagner par une personne de confiance; durée de la procédure = en principe, maximum 2 mois dès la réception du préavis
 - les parties s'efforcent de bonne foi de parvenir à une solution qui permet d'éviter le congé; examen de la possibilité pour le travailleur d'occuper un poste comparable
 - le licenciement ne peut intervenir avant la fin de la procédure
- **Sanction (art. 335p)**
 - le licenciement est nul si la procédure n'a pas été respectée
- **Accords dérogatoire (art. 335q CO)**
 - une CCT peut déroger aux art. 335l à 335o à condition de prévoir des dispositions équivalentes
- **Licenciement abusif (art. 336a al. 4 CO)**
 - en cas de licenciement abusif = indemnité de 10 mois de salaires au maximum

Conclusion

Merci de votre attention !