

# Université de Neuchâtel

Journée du CERT – 20 juin 2025

Le droit collectif du travail

## La prévention et la gestion des conflits collectifs

Rémy Wyler

Professeur à l'Université de Lausanne

Avocat, spécialiste FSA en droit du travail, médiateur FSA

# Les fondements des offices de conciliation

- Loi sur les fabriques du 18 juin 1914
- Nombre égal de représentants des milieux patronaux et ouvriers
- Présidés par des personnes impartiales
- Obligation de comparaître (art. 31 al. 2 LFab)
- Gratuité de la procédure (art. 31 al. 3 LFab)
- Confidentialité des débats
- Possibilité d'instituer l'Office comme tribunal arbitral (art. 34 LFab); lequel est assimilé à une autorité cantonale et non à un tribunal arbitral privé

## Art. 30 LFab

*En vue de régler à l'amiable les différends d'ordre collectif entre fabricants et ouvriers sur les conditions du travail ainsi que sur l'interprétation et l'exécution de contrats collectifs ou de contrats-types, **les cantons instituent des offices de conciliation permanents**, en tenant compte des besoins des diverses industries*

# La notion de conflit collectif

- Il suffit qu'une partie du personnel de l'entreprise soit impliquée dans le conflit
- Il doit concerner:
  - au moins une partie employeuse et
  - au moins une collectivité de travailleuses ou travailleurs



# Typologie des conflits collectifs

- Litige opposant un employeur à **une collectivité d'employés** qui lui sont liés par un contrat de travail au sujet d'une situation concernant les rapports de travail. **2 personnes** forment déjà une collectivité
- Litige opposant un employeur à **un syndicat** au sujet de l'application ou de l'interprétation d'une CCT
- Litige opposant un employeur à **une représentation des travailleurs** au sujet de l'application ou de l'interprétation des droits de participation de la représentation ou d'intérêts communs des travailleurs qu'elle défend (art. 8 LParticipation)
- Litige opposant un employeur à **une organisation** au sujet d'une discrimination liée au sexe (**art. 7 LEg**)
- Combinaisons possibles
- Non exhaustif

Exemple de combinaisons:  
Conflit collectif concernant:

- **un employeur**, avec à ses côtés:
  - **une représentation des travailleurs**
  - et un **syndicat partie à la CCT d'entreprise**,
- face à un **syndicat externe** au partenariat défendant les intérêts d'une collectivité d'employés concernés par une restructuration

# Les réglementations cantonales romandes

- **Berne** : loi concernant la Chambre de conciliation du 7 février 1978 (LCC/BE)
- **Fribourg** : loi instituant un Office de conciliation en matière de conflits collectifs de travail du 30 septembre 1988 (LOCCT/FR)
- **Genève** : loi concernant la Chambre des relations collectives de travail du 29 avril 1999 (LCRCT/GE)
- **Jura** : loi concernant la Chambre cantonale de conciliation du 9 novembre 1978 (LCCC/JU)
- **Neuchâtel** : règlement concernant l'office cantonal de conciliation en matière de conflits collectifs du travail du 31 août 2009 (ROCCT/NE)
- **Valais** : loi cantonale sur le travail du 12 mai 2016 (LcTr/VS), dont les art. 48 à 61 concernent les conflits collectifs
- **Vaud** : loi sur la prévention et le règlement des conflits collectifs du 28 octobre 2003 (LPRCC/VD)

# Paix du travail

- La LFabriques ne contient aucune restriction du droit des parties de résilier les contrats de travail
- Les règles qui régissent les droits de résilier les contrats de travail soumis au droit privé et leurs limites sont exclusivement celles qui figurent aux art. 335 à 337d CO
- Ainsi, les législations cantonales de prévention des conflits collectifs ne sauraient être interprétées comme pouvant instituer une restriction du droit de l'une ou l'autre des parties de résilier les contrats individuels de travail

**Toutes les réglementations cantonales** contiennent une obligation de maintenir la paix ou d'interdiction de prendre des mesures de coercition ou de rétorsion durant la procédure de conciliation.

Limitation temporelle :

- Fribourg : deux mois
- Valais: 45 jours

# Paix du travail

- L'obligation de maintien de la paix du travail durant la procédure de conciliation **se juxtapose et est indépendante** de l'obligation de paix du travail résultant de l'existence et de l'application de CCT
- Ainsi, la fin de la procédure pendante devant l'office de conciliation ou l'expiration de la limite temporelle de maintien de la paix sociale prévue par la législation cantonale **ne libère pas** les parties à une CCT de l'obligation de maintenir la paix relative du travail résultant de l'application de l'art. 357a al. 2 CO ou de l'éventuelle obligation absolue de paix qui y figurerait

Art. 357a al. 2 CO:

*Chaque partie maintient la **paix du travail** et, en particulier, s'abstient de tout moyen de combat quant aux matières réglées dans la convention ; l'obligation de maintenir la paix n'est illimitée que si les parties en sont convenues expressément*

# Les nécessités de prévention du conflit collectif

- **Obligation légale** de prévenir
  - Art. 28 al. 2 Cst: « *Les conflits sont, autant que possible, réglés par la négociation ou la médiation* »
- **Obligation contractuelle** de prévenir
  - Certaines CCT contiennent une clause d'obligation de médiation ou de conciliation
- **Nécessité contextuelle** de prévenir
  - Telles que la volonté de conserver ou développer des relations non conflictuelles, le souhait d'éviter une escalade du conflit ou d'entrer dans une désescalade, les pressions de nature politique, médiatique ou des motivations financières

# Les modes de résolution des conflits collectifs

- La négociation
  - Processus de résolution qui **n'est pas encadré par un tiers indépendant et impartial**, tel qu'une personne ou un organe de conciliation, de médiation, d'arbitrage ou de jugement.
- La conciliation
  - Mode par lequel un tiers, **le conciliateur, a pour mission d'amener les parties à un arrangement** en leur proposant ou suggérant une solution si elles n'y parviennent pas elles-mêmes
  - Le conciliateur peut adopter un rôle évaluatif
  - En principe, la conciliation intervient dans un cadre formel
  - Les offices publics de conciliation
  - Les autorités judiciaires de conciliation
  - Les offices contractuels de conciliation
- La médiation
  - un médiateur, **neutre, indépendant et impartial**, accompagne les parties dans la recherche de solutions consensuelles et durables pour régler le conflit qui les oppose
- L'arbitrage
  - Consent
  - Imposé par la loi
- L'action judiciaire

# Les offices publics de conciliation

- Disposent d'un pouvoir d'instruction
- Ne disposent d'aucun pouvoir de décision
- Peuvent formuler une proposition d'arrangement
  - que les parties sont libres d'accepter ou de refuser
- Peuvent publier leur proposition/recommandation



# Les autorités judiciaires de conciliation

- Dans le champ du CPC, en principe la procédure au fond est obligatoirement précédée d'une tentative de conciliation devant une autorité judiciaire de conciliation (art. 197 CPC),
  - sauf exception telle que la LEg (art. 199 CPC)
- **Nombre de conflits de travail de nature collective peuvent être soumis à une autorité judiciaire de conciliation.**
  - Action tendant à faire constater une **discrimination liée au sexe** lorsqu'elle est intentée par une organisation en application de l'art. 7 LEg
  - Action ouverte par une association syndicale ou patronale en exécution des clauses obligationnelles d'une CCT
  - **Cumul d'actions individuelles de travailleurs ayant toutes le même fondement** (consortité simple ou cumul subjectif d'actions) , par exemple en paiement d'indemnités fondées sur un plan social ou en paiement d'indemnités de licenciement abusif en raison du non-respect de la procédure d'information ou de consultation (art. 71 CPC cum art. 336 al. 2 let. c CO)
  - Action d'une représentation des travailleurs ou d'un syndicat tendant à faire constater une violation de la loi sur la participation (art. 15 LParticipation)

# La médiation

- Processus volontaire de prévention, de gestion et de résolution des conflits par lequel un médiateur, **neutre**, indépendant et **impartial**, accompagne les parties dans la recherche de solutions consensuelles et durables pour régler le conflit qui les oppose
- **Stricte confidentialité**, conçu comme un élément nécessaire pour permettre un libre dialogue entre les parties
- Cette confidentialité n'est pas garantie dans le contexte d'une procédure devant un office public de conciliation au vu de la possibilité qui lui est donnée de renseigner le public



## Conditions de licéité d'une grève

1. doit se rapporter aux relations de travail au sein de l'entreprise
2. doit être conforme aux obligations de préserver la paix du travail ou de **recourir à une conciliation.**
3. doit respecter le **principe de la proportionnalité**
4. doit être appuyée par une organisation de travailleurs ayant la capacité de conclure une CCT

TF 6B\_1020/2018, c 4.2:

*La grève est le refus collectif de la prestation de travail due, dans le but d'obtenir des conditions de travail déterminées de la part d'un employeur*

# Conséquences d'une grève

- Licite:
  - suspension des obligations principales que sont l'obligation de travailler et de payer le salaire
- Illicite
  - Risque de licenciement ordinaire, voire immédiat
  - Acte illicite impliquant obligation de réparer le dommage

**À partir  
du 5 décembre,  
La grève !**



## Quelques types de conflits collectifs

- L'Office est compétent indépendamment du fait que la prétention est ou non justiciable, sans égard au fait que l'une ou l'autre des parties ait, ou non, violé la loi ou une autre réglementation.
- La saisine d'un office public de conciliation est souvent un moyen de dialogue approprié.



# Licenciements collectifs

- Art. 335d à 335g CO et loi sur la participation
- Pour les entreprises  $\geq$  250 travailleurs, plan social obligatoire (335i et j CO)
- But de la procédure: rechercher un accord avec les travailleurs en vue d'éviter tout ou partie des licenciements envisagés ou d'en atténuer les conséquences.
- Conflit collectif pouvant déboucher sur une **grève**
- Interlocuteurs de l'employeur: représentation des travailleurs, possibilité d'être assisté d'un avocat ou d'un syndicat
- **Situation typique d'une saisine de l'Office**

## Questions particulières

**Si une CCT est applicable, la grève éventuelle ne doit pas violer la paix du travail**

Même si un **syndicat dissident** n'est pas lié par l'obligation de paix du travail découlant d'une CCT à laquelle il n'est pas partie, **les travailleurs** à qui s'applique la CCT en raison de leur affiliation à un syndicat partie à la CCT **sont tenus de respecter la paix du travail**

Tel est aussi le cas pour les travailleurs qui ne seraient pas membres d'un syndicat partie à la CCT d'entreprise et qui acceptent d'en bénéficier sur la base d'une **clause d'égalité de traitement**

# Le cumul de prétentions individuelles

- Un groupe ou une communauté de travailleurs peut être confronté à une problématique semblable envers un employeur
- Un tel groupe n'entre **pas dans une catégorie réglementée**:
  - il n'est pas constitué en association
  - il n'est pas une représentation élue des travailleurs
  - il n'est pas nécessairement représentatif de tous les travailleurs
  - et sa préoccupation commune ne saurait être assimilée à un contrat de société simple conclu entre les membres du groupe (art. 530 CO)
- Des travailleuses ou travailleurs ayant des prétentions de nature semblable disposent de la possibilité d'agir en commun dans une procédure civile, dans le cadre d'une consorité simple (art. 71 et 93 CPC)
- Ils peuvent aussi collectivement saisir l'office public de conciliation pour exposer et faire traiter leur préoccupation commune, que celle-ci soit ou non justiciable, de nature civile ou non

Un groupe de travailleurs peut s'adresser à l'Office pour se plaindre de conditions de travail et nouer un dialogue en vue de trouver une solution acceptée par tous

## Autres types de conflit collectifs

- Les transferts d'entreprise
- Les actions collectives fondées sur l'art. 7 LEg
- Les actions collectives fondées sur la LParticipation
- Les conflits de compétence entre la représentation des travailleurs et l'action syndicale

### Art. 7 LEg

*Les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail.*

*Avant d'ouvrir la procédure de conciliation ou d'introduire action, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position*

## Quelques chiffres

- Pour les quatre dernières années, l'office de conciliation du canton de **Neuchâtel n'a pas été sollicité** ; au cours du premier trimestre 2025, il était saisi d'une requête de conciliation dans le cadre d'un licenciement collectif.
- L'office cantonal de conciliation du canton de **Fribourg n'a plus été sollicité** depuis huit ans

| Genève                   | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Requêtes en conciliation | 15   | 15   | 16   | 11   | 14   |
| Conciliation réussie     | 7    | 9    | 5    | 5    | 9    |
| Echec de la conciliation | 3    | 2    | 5    | 1    | 3    |
| Recommandation           | 6    | 1    | 1    | 1    | 3    |
| Irrecevable              |      | 1    | 2    | 2    | 1    |
| En suspens               | 5    | 2    | 4    | 2    | 1    |

| Vaud                     | 2024 | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|
| Requêtes en conciliation | 2    | 4    | 2    | 1    | 5    |
| Conciliation réussie     | 1    | 1    | 2    |      | 4    |
| Echec de la conciliation | 1    | 2    |      |      | 1    |
| Publication              | 1    | 2    |      |      |      |
| Irrecevabilité           |      |      |      | 1    |      |
| En suspens               |      | 1    |      |      |      |

# Conclusions

- Le législateur a été un précurseur. Il y a plus d'un siècle qu'a été conçu le système qui tisse une toile d'offices de conciliation présents dans chaque canton
- Tous les types de litige concernant une collectivité de travailleuses ou de travailleurs et présentant un lien avec les rapports de travail sont de nature à constituer un conflit collectif de travail
- La mise en œuvre d'une procédure de conciliation devant un office public est simple et facile à mettre en œuvre, et ce à bref délai
- A l'exception du canton de Genève, et du canton de Vaud dans une bien moindre mesure, il apparaît que les offices publics de conciliation ne sont que peu ou pas sollicités

La méconnaissance par les acteurs du dialogue collectif de l'existence et du fonctionnement des offices cantonaux de conciliation joue aussi un rôle important.

**Il conviendrait donc de promouvoir ces offices,**

**car les structures sont présentes, la procédure est gratuite, les taux de conciliation élevés et les interventions des offices sont de nature à fortement prévenir et contenir les conflits collectifs de travail.**



Merci de votre attention

Place à la discussion

