

peuvent toutefois être fixés que par convention collective et pour la première année de service.

Art. 335d¹⁶⁴

II^{bis}. Licenciement collectif
1. Définition

Par licenciement collectif, on entend les congés donnés dans une entreprise par l'employeur dans un délai de 30 jours pour des motifs non inhérents à la personne du travailleur et dont le nombre est au moins:

1. égal à 10 dans les établissements employant habituellement plus de 20 et moins de 100 travailleurs;
2. de 10 % du nombre des travailleurs dans les établissements employant habituellement au moins 100 et moins de 300 travailleurs;
3. égal à 30 dans les établissements employant habituellement au moins 300 travailleurs.

Art. 335e¹⁶⁵

2. Champ d'application

¹ Les dispositions relatives au licenciement collectif s'appliquent également aux contrats de durée déterminée, lorsque les rapports de travail prennent fin avant l'expiration de la durée convenue.

² Elles ne s'appliquent pas en cas de cessation d'activité de l'entreprise intervenue sur ordre du juge ni en cas de licenciement collectif par suite de faillite ni en cas de concordat par abandon d'actifs.¹⁶⁶

Art. 335f¹⁶⁷

3. Consultation de la représentation des travailleurs

¹ L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif est tenu de consulter la représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs.

² Il leur donne au moins la possibilité de formuler des propositions sur les moyens d'éviter les congés ou d'en limiter le nombre, ainsi que d'en atténuer les conséquences.

³ Il est tenu de fournir à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs tous les renseignements utiles à cet effet et de leur communiquer en tout cas par écrit:

- a. les motifs du licenciement collectif;

¹⁶⁴ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁶⁵ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁶⁶ Nouvelle teneur selon l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

¹⁶⁷ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

- b. le nombre des travailleurs auxquels le congé doit être signifié;
- c. le nombre des travailleurs habituellement employés;
- d. la période pendant laquelle il est envisagé de donner les congés.

⁴ Il transmet à l'office cantonal du travail une copie de la communication prévue à l'al. 3.

Art. 335g¹⁶⁸

4. Procédure

¹ L'employeur est tenu de notifier par écrit à l'office cantonal du travail tout projet de licenciement collectif et de transmettre à la représentation des travailleurs ou, à défaut, aux travailleurs une copie de cette notification.

² La notification doit contenir les résultats de consultation de la représentation des travailleurs (art. 335f) ainsi que tous les renseignements utiles concernant le projet de licenciement collectif.

³ L'office cantonal du travail tente de trouver des solutions aux problèmes posés par le licenciement collectif projeté. La représentation des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs peuvent lui communiquer leurs observations.

⁴ Si le contrat de travail est résilié dans le cadre d'un licenciement collectif, les rapports de travail prennent fin 30 jours après la notification du projet de licenciement collectif à l'office cantonal du travail, à moins que, selon les dispositions contractuelles ou légales, le congé ne produise effet à un terme ultérieur.

Art. 335h¹⁶⁹

5. Plan social
a. Définition et principes

¹ Le plan social est une convention par laquelle l'employeur et les travailleurs fixent les moyens d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences.

² Il ne doit pas mettre en danger l'existence de l'entreprise.

Art. 335i¹⁷⁰

b. Obligation de négocier

¹ L'employeur est tenu de mener des négociations avec les travailleurs en vue d'établir un plan social lorsqu'il remplit les critères suivants:

- a. il emploie habituellement au moins 250 travailleurs;

¹⁶⁸ Introduit par le ch. I de la LF du 17 déc. 1993, en vigueur depuis le 1^{er} mai 1994 (RO 1994 804; FF 1993 I 757).

¹⁶⁹ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

¹⁷⁰ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

- b. il entend résilier le contrat d'au moins 30 travailleurs dans un délai de 30 jours pour des motifs de gestion non inhérents à leur personne.

² Les licenciements qui sont étalés dans le temps mais dictés par les mêmes motifs sont additionnés.

³ L'employeur négocie:

- a. avec les associations de travailleurs liées par une convention collective de travail s'il est partie à cette convention;
- b. avec la représentation des travailleurs;
- c. directement avec les travailleurs, à défaut de représentation des travailleurs.

⁴ Les associations de travailleurs, les représentants des travailleurs ou les travailleurs peuvent se faire assister par des experts lors des négociations. Les experts sont tenus de garder le secret envers les personnes étrangères à l'entreprise.

Art. 335^j¹⁷¹

c. Plan social établi par sentence arbitrale

¹ Si les parties ne parviennent pas à s'accorder sur un plan social, il y a lieu de saisir un tribunal arbitral.

² Le tribunal arbitral arrête un plan social obligatoire.

Art. 335^k¹⁷²

d. Licenciement collectif pendant une procédure de faillite ou de concordat

Les dispositions relatives au plan social (art. 335^h à 335^j) ne s'appliquent pas en cas de licenciement collectif effectué pendant une procédure de faillite ou une procédure concordataire qui aboutit à la conclusion d'un concordat.

Art. 336¹⁷³

III. Protection contre les congés
1. Résiliation abusive
a. Principe

¹ Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:

- a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
- b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obliga-

¹⁷¹ Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

¹⁷² Introduit par l'annexe à la LF du 21 juin 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2014 (RO 2013 4111; FF 2010 5871).

¹⁷³ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 18 mars 1988, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 1989 (RO 1988 1472; FF 1984 II 574).