

La protection des travailleurs seniors

🕒 4 nov 2019 - 07:00

👤 Michael Biot, FBT Avocats

2 minutes de lecture

Principes sur les droits des employés seniors et les devoirs des employeurs lorsque ces derniers envisagent de mettre fin aux rapports de travail.



Au cours de ces dernières années, le Tribunal fédéral a eu à connaître de nombreux litiges en lien avec le licenciement de travailleurs seniors. Ces décisions permettent désormais de dégager des principes clairs sur les droits de ces employés dits «âgés», respectivement les devoirs de leurs employeurs lorsque ces derniers ne sont plus satisfaits de leurs prestations et envisagent de mettre fin aux rapports de travail.

La jurisprudence du Tribunal fédéral en lien avec les travailleurs âgés s'inscrit dans le cadre légal de l'interdiction des congés abusifs. En vertu de l'article 336 CO, certains motifs de licenciement – par exemple la maladie de l'employé ou le fait que ce dernier fasse valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail – peuvent donner lieu à une indemnité en faveur du travailleur, pour autant qu'il ait fait opposition au congé par écrit avant la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO). De jurisprudence constante, le Tribunal fédéral estime que les motifs de licenciement abusif prévus par la loi ne sont pas exhaustifs, de sorte que d'autres états de fait peuvent donner lieu à des indemnités pour licenciement abusif (ATF 132 III 115 = JdT 2006 I 152).

*L'employeur a un devoir de protection accru
envers les travailleurs se trouvant dans cette catégorie.*

Il s'agit en premier lieu de délimiter à quelle catégorie de travailleur s'applique la jurisprudence en question. A cet égard, deux facteurs sont déterminants: l'âge et la durée de l'emploi. Les litiges soumis aux juges fédéraux concernaient notamment des travailleurs âgés de 55 ans, avec 24 ou 27 ans de service de l'entreprise (TF, arrêt 4A_419/2007, du 29 janvier 2008); 63 ans, avec 25 ans de service (TF, arrêt 4A_60/2009 du 3 avril 2009); 59 ans, avec plus de 10 ans de service (TF, arrêt 4A_384/2014 du 12 novembre 2014); 64 ans, avec plus de 12 ans de service (TF, arrêt 4A_558/2012 du 18 février 2013); 64 ans, avec 44 ans de service (ATF 132 III 115 = JdT 2006 1 152); 55 ans, avec 24 ans de service (TF, arrêt 4A_419/2007 du 29 janvier 2008); et 59 ans, avec 11 ans de service (TF, arrêt 4A_384/2014 du 12 novembre 2014 = JdT 2015 II 117).

De ces éléments, la doctrine retient que les devoirs de l'employeur découlant desdites jurisprudences s'appliquent aux employés âgés d'au moins 50 ans et ayant un minimum de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ou le groupe au moment du licenciement.

L'employeur a un devoir de protection accru envers les travailleurs se trouvant dans cette catégorie. Cette obligation se fonde essentiellement sur l'article 328 CO, prévoyant les principes de protection de la personnalité du travailleur. Pour satisfaire à ses devoirs, l'employeur est tenu de faire preuve d'égards particuliers envers le travailleur concerné, ce qui se concrétise notamment par le fait de donner des signaux, préalablement au licenciement, indiquant à l'employé que son travail est considéré comme insuffisant, de manière à lui donner la possibilité de s'améliorer. Il s'agit également pour l'employeur de rechercher des solutions pour permettre la poursuite des rapports de travail.

Au vu de ce qui précède, nous recommandons aux employeurs d'examiner attentivement les alternatives au licenciement des employés âgés d'au moins 50 ans et ayant travaillé durant au moins 10 ans dans l'entreprise. Pour éviter un risque trop important que le licenciement puisse être qualifié d'abusif, il est nécessaire de faire savoir à l'intéressé que ses prestations ne répondent pas aux attentes et lui indiquer comment s'améliorer. Pour ce faire, un moyen qui semble approprié est notamment l'entretien d'évaluation qui pourra être documenté par un courrier indiquant les carences, les attentes, ainsi qu'un délai de mise à niveau avec les moyens d'y parvenir.



Michael Biot

Membre du groupe contentieux et arbitrage

Michael Biot est associé et responsable du groupe droit du travail et assurances sociales et membre du groupe contentieux et arbitrage de FBT. Michael Biot est au bénéfice d'une solide expérience en droit du travail et des assurances sociales. Il est également actif comme juge assesseur à la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice de Genève.



FBT Avocats SA est une Etude pluridisciplinaire, implantée à Genève et à Paris, qui intervient dans des activités de niches, à dominante transfrontalière. FBT Avocats SA est l'une des Etudes les plus spécialisées en droit bancaire et financier de Suisse romande. Elle couvre par ailleurs le droit patrimonial de la famille, le droit des sociétés, le droit du travail et des assurances sociales, le contentieux civil, administratif et pénal et la fiscalité.