

LICENCIEMENTS ANTISYNDICAUX

Berne, mars 2011

Jean Christophe Schwaab, secrétaire central de l'USS

Catalogue de bonnes pratiques tirées des CCT et disposition conventionnelle modèle

1 Introduction

Le secrétariat de l'USS a fait une liste des principales dispositions des Conventions collectives de travail (CCT) protégeant les membres, délégués et militants syndicaux ainsi que les représentants du personnel contre le licenciement abusif antisyndical ou basé sur leur activité de représentant. Le présent document a été approuvé par le comité de l'USS du 6 octobre 2010.

Cette liste n'est pas exhaustive et s'est concentrée sur les principales CCT des grandes fédérations. Elle est amenée à être complétée si d'autres dispositions nous ont échappé, ce qui ne serait guère étonnant, vu le très grand nombre de CCT en vigueur dans notre pays. En vous priant de nous excuser par avance si nous avons oublié une disposition qui aurait mérité de se trouver dans cette liste, nous vous remercions de nous faire parvenir vos compléments.

Cette liste a pour objectif de donner aux fédérations des exemples de bonnes pratiques sur la question de la protection contre le licenciement abusif sur la table des prochaines négociations. En effet, puisque les organisations patronales persistent à prétendre que c'est aux partenaires sociaux de régler ce problème dans les CCT, nous devons les mettre face à leurs responsabilités et le cas échéant dénoncer leur double discours si elles devaient systématiquement s'opposer à de telles clauses ou au renforcement des clauses existantes. Le secrétariat de l'USS a donc, en collaboration avec le département juridique d'Unia, élaboré deux dispositions conventionnelles modèles (point 4).

Ce catalogue montre enfin les limites de la protection contre le licenciement par le biais des CCT. Il doit donc nous encourager à poursuivre nos efforts pour une amélioration législative.

2 Cadre légal

La marge de manœuvre des partenaires sociaux est malheureusement très restreinte en matière de protection contre le licenciement abusif. En effet, les articles 336 alinéa 1 et 336a CO sont absolument impératifs (art. 361 CO) et ne peuvent donc être modifiés ni en défaveur du travailleur, ni en défaveur de l'employeur, même par CCT (art. 358 CO). La définition du licenciement abusif et surtout les sanctions en cas de licenciement abusif (6 mois de salaire maximum) ne peuvent donc en théorie pas être améliorées dans les CCT de droit privé. Selon une partie de la doctrine juridique (Brunner/Bühler/Waeber/Bruchez, commentaire du contrat de travail, p. 257 et 261), il est possible de déroger à des dispositions absolument impératives pour autant que la sanction en cas de licenciement abusif s'applique autant à l'employeur qu'au travailleur. Cependant, la validité de cette interprétation reste très incertaine, car doctrine et jurisprudence ne sont ni unanimes, ni précises. Par exemple le tribunal cantonal du travail du canton de Zurich a, en 1993, rejeté clairement tant la possibilité d'augmenter les sanctions au-delà de 6 mois que celle d'interdire purement et simplement les licenciements antisyndicaux.

En pratique, de telles dispositions, par exemple celles interdisant le licenciement, restent toutefois utiles, car, même si leur exécution ne peut en théorie être exigée devant un tribunal, elles peuvent être utilisées pour clouer au pilori l'employeur qui ne les respecterait pas comme les associations patronales qui refusent une amélioration de la protection contre le licenciement en arguant que c'est aux partenaires sociaux de régler la question dans les CCT, ou qui n'interviennent pas auprès de leurs membres qui licencient de manière abusive.

L'article 336 alinéa 2, qui traite des syndicalistes et des représentants du personnel, n'est que relativement impératif. Cela laisse aux partenaires sociaux les marges de manœuvre suivantes :

- Définition du cercle des personnes protégées contre le licenciement antisyndical, afin p. ex. d'étendre la protection non seulement aux syndicalistes et représentants élus, mais aussi aux représentants de fait (tacitement reconnus par la majorité du personnel comme porte-parole/ représentants, même en l'absence d'élection formelle), préciser le cercle des personnes protégées (p. ex. membres, membres de comité de section, négociateurs, délégué(e)s, personnes des confiance, etc.), prolonger la période de protection (p. ex. une année après la fin du mandat).
- Application de l'article 336 alinéa 2 lettre b (renversement du fardeau de la preuve) à d'autres catégories de personnes (et donc pas uniquement aux représentants élus), restriction des « motifs justifiés » qui donnent droit à l'employeur de licencier une personne protégée.

Une possibilité de contourner le fait que les articles 336 alinéa 1 et 336a soient absolument impératifs pourrait être de passer par l'article 336c (nullité du congé en temps inopportun, respectivement suspension du délai de congé pendant la période de protection) et d'inscrire dans les CCT une disposition stipulant que le licenciement d'un membre de la représentation du personnel ou d'un délégué syndical en exercice est considéré, pendant l'exercice du mandat, comme un licenciement en temps inopportun selon l'article 336c CO (et non comme un licenciement abusif au sens des art. 336s CO). En effet, l'article 336c CO n'est que relativement impératif et il peut donc y être dérogé en faveur du travailleur. Cependant, il n'est de loin pas sûr qu'une telle disposition soit admissible par un tribunal : elle pourrait en effet être considérée comme une tentative de contourner des dispositions absolument impératives.

Une telle disposition pourrait par exemple être rédigée comme suit : « Le licenciement d'un membre de la représentation du personnel/d'un membre d'un organe paritaire de la présente convention/d'un délégué syndical/d'un membre d'un organe d'un syndicat signataire annoncé comme tel à l'employeur est considéré comme une résiliation en temps inopportun au sens de l'article 336c CO pendant toute la durée du mandat. Le congé donné pendant la durée du mandat (év. ainsi que pendant une période qui suit l'exercice du mandat) est nul. Si le congé a été donné avant le début du mandat et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période. Le licenciement avec effet immédiat pour justes motifs demeure réservé. »

Dans tous les cas, si la disposition de la CCT parvient à éviter que le licenciement ne soit prononcé, elle ne contrevient à notre avis pas aux dispositions impératives. En effet, les systèmes d'annonce préalable (voir ci-après 3.1.2) qui obligent l'employeur à annoncer à la commission paritaire ou au syndicat s'il a l'intention de licencier une personne protégée permettent une négociation et/ou médiation préalable dont le résultat peut être que le licenciement n'est tout simplement pas prononcé. Donc, s'il n'y a pas de licenciement, il ne peut s'agir d'un licenciement abusif régit par des normes absolument impératives.

3 Bonnes pratiques

3.1 Le contenu d'une bonne disposition conventionnelle

Les dispositions conventionnelles qui améliorent la protection contre le licenciement antisyndical présentent les caractéristiques suivantes :

3.1.1 Cercle des personnes protégées

Les dispositions précisent qui bénéficie d'une protection contre le licenciement abusif. Certaines ne traitent que des membres ou titulaires de mandats syndicaux, p. ex. membres de comité, délégués, négociateurs (Horlogerie & microtechnique, transports publics vaudois, Lufthansa Technik, Institutions petite enfance GE, EMS GE, Swiss cabin crew members, Dnata), d'autres uniquement des représentants du personnel élus, p. ex. les membres des commissions du personnel / les représentants dans les caisses de pensions (MEM, DPD, BLS, industrie graphique, métallurgie VS, personnel cantonal SO*), voir les candidats à ces postes (MEM, DPD, horlogerie). Certaines protègent ces deux catégories (Commerce de détail non alimentaire GE, Swisscom, OSEO, Fenaco). D'autres vont encore plus loin et protègent tout salarié victime d'un licenciement abusif quelle qu'en soit la raison (La Poste, CFF*, CFF cargo, TPF, Turbo). Certaines de ces dispositions prolongent la protection une fois le mandat (syndical comme en tant qu'élu) échu (Swisscom, Lufthansa Technik, BLS, CFF, horlogerie). Cependant, la durée de la protection à l'échéance du mandat n'est pas toujours très claire (ex. CFF : « directement après le mandat »).

Recommandations : les dispositions devraient dans l'idéal protéger les membres des syndicats, plus particulièrement ceux qui ont un mandat (membre de comité, délégué, personne de confiance, négociateur, etc.), les élus (formels et de fait) dans les commissions du personnel, ainsi que les candidats à ces postes. Afin que le cercle de personnes protégées ne souffre d'aucune ambiguïté, il est recommandé de définir une liste la plus large possible et de la formuler de telle manière qu'elle ne soit pas exhaustive.

La durée de la protection devrait se prolonger au-delà du mandat, afin d'éviter les représailles de fin de mandat ou les « cabales » dont l'objectif est que le membre de la commission du personnel ne soit pas réélu pour pouvoir être ensuite licencié plus facilement. Cette protection au-delà de l'échéance devrait avoir une durée précisément définie.

3.1.2 Système d'annonce et de médiation/négociation préalable

La CCT des institutions genevoises de la petite enfance, la CCT-cadre des transports publics vaudois, la CCT de DPD, la CCT de l'horlogerie & microtechnique romande et la CCT de l'industrie MEM prévoient différents systèmes d'annonce préalable qui obligent l'employeur qui souhaite licencier une personne protégée à annoncer son intention à l'avance et par écrit. Les partenaires sociaux ont ensuite la possibilité d'intervenir pour vérifier que les raisons du licenciement n'ont rien à voir avec l'activité syndicale et/ou de représentant du personnel, respectivement est bel et bien justifié par d'autres motifs. Ils peuvent engager une médiation et négocier une solution (réintégration, indemnité de départ, reclassement, etc.). Cette solution est idéale si elle permet d'éviter le licenciement avant qu'il soit prononcé. De cette façon, la CCT ne viole aucune disposition impérative, car la solution est trouvée en dehors d'une procédure de licenciement.

Article 46 CCT petite enfance GE :

(...) Si un-e employé-e est congédié-e en violation de ses droits et libertés, **les signataires de la présente convention s'emploieront à faire annuler cette mesure**, sans préjudice du droit de l'employé-e et à obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 82 CCT-cadre transports publics VD :

- 1) Les membres élus d'un comité de section et annoncés comme tels ne pourront pas être licenciés en raison de leur activité normale en tant que représentants du syndicat.
- 2) Si une direction envisage de licencier un membre élu d'un comité de section et annoncé comme tel, pour des raisons ordinaires, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision.
- 3) Dans un délai de 10 jours ouvrables, les partenaires sociaux s'engagent à vérifier que les raisons du licenciement ne sont pas imputables à son activité syndicale.
- 4) Des licenciements avec effet immédiat pour juste motif peuvent être prononcés, mais doivent être discutés préalablement dans un délai de 24 heures avec le partenaire social, afin d'écarter les motifs de l'alinéa 1. Les parties concernées s'engagent à la plus stricte confidentialité.

Article 38.5 CCT MEM :

- 1) (...)
- 2) Si une direction envisage de licencier un membre de la représentation des travailleurs ou du conseil de fondation d'une institution de prévoyance du personnel de l'entreprise, elle est tenue de le lui annoncer préalablement en énonçant les motifs de cette décision. Des licenciements pour justes motifs peuvent être prononcés sans annonce préalable.
- 3) La personne concernée (...) peut demander, dans un délai de 5 jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs sur l'intention de licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de 3 jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à l'ASM et aux associations de travailleurs désignées par la personne concernée pour examen et médiation.
- 4) La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois ; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois si la personne concernée a réagi au préavis ; ce délai ne commence à courir qu'après l'échéance du délai d'annonce de 5 jours ouvrables (voir al. 3).
- 5) En cas de restructurations, seuls les représentants des travailleurs jouissent d'une protection supplémentaire ; ils ne peuvent être licenciés qu'après 4 mois au plus tôt s'ils ont réagi au préavis. De plus – en cas de licenciement d'un membre de la représentation des travailleurs dans le cadre d'une restructuration – la direction doit en informer la représentation des travailleurs et faire appel à l'ASM et à l'association de travailleurs désignée par la personne concernée, à moins que celle-ci ne renonce à une telle procédure.
- 6) En cas de licenciement contesté, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires.

Article 4.3.9 alinéa 6 CCT horlogerie et microtechnique Suisse Romande :

Les membres des commissions du personnel ne peuvent pas être licenciés pour des motifs tenant à leur activité de membres de la commission; demeurent réservés les cas d'abus. **Dans la mesure où il s'agit de membres du syndicat Unia, ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise.**

Article 4.6 alinéa 9 CCT horlogerie et microtechnique Suisse Romande :

Le délégué syndical en titre et ses adjoints ne peuvent pas être licenciés pour des motifs en relation avec leur activité de délégué syndical; demeurent réservés les cas d'abus. **Ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise.**

Article 6.5 CCT horlogerie et microtechnique Suisse Romande :

Dans l'esprit de la convention collective de travail, l'entreprise s'abstiendra de licencier ou de mettre au chômage, en premier lieu et à compétences professionnelles égales, des travailleurs syndiqués (**les cas spéciaux apparaissant en négociation sont réservés**).

Article 23 de l'annexe 4 de la CCT DPD :

- 1) Si un employeur se propose de licencier un membre de la représentation des travailleurs, il doit le lui communiquer par écrit, avec indication des motifs, avant le licenciement.
- 2) Le membre de la représentation des travailleurs frappé par la mesure de licenciement peut, sous trois jours ouvrables, exiger un entretien entre l'employeur et la représentation des travailleurs sur l'intention de licencier. L'entretien doit avoir lieu sous trois jours ouvrables. Le membre concerné peut se faire assister par le syndicat signataire de la convention de son choix, en vue d'un examen des faits et d'une médiation.
- 3) Le licenciement ne peut pas avoir lieu avant trois mois, cinq en cas de mesures de réorganisation, après avoir été prononcé, si le membre concerné ne s'y est pas opposé.
- 4) Si l'employeur se propose de licencier un membre de la représentation des travailleurs pour des raisons économiques, il doit informer la représentation des travailleurs ainsi que le syndicat signataire de la convention désigné par le membre, en vue d'un examen des faits et d'une médiation. Le membre peut renoncer à une telle procédure.

Recommandations : des dispositions obligeant l'employeur à avertir toute velléité de licenciement à l'avance et obligeant les partenaires sociaux à intervenir pour vérifier si le licenciement est bel est bien justifié ont l'avantage d'être compatible avec le droit impératif, car si l'intention de licencier s'avère antisyndicale, les partenaires sociaux peuvent parvenir à s'entendre sur une solution avant que le licenciement ne soit prononcé. Il faut cependant veiller à la formuler de telle manière que la discussion entre partenaires sociaux ait le retrait de l'annonce du licenciement pour objectif. Il faut également veiller à laisser ouverte la possibilité d'une éventuelle contestation devant un tribunal ordinaire.

3.1.3 Restriction des « motifs justifiés », renversement du fardeau de la preuve

La CCT Post KG inverse le fardeau de la preuve comme le prévoit l'article 336 alinéa 2 lettre b CO et oblige l'employeur qui souhaite licencier une personne de confiance du syndicat à démontrer qu'il a un motif justifié de le faire. Cette disposition est compatible avec l'article 361 CO, car l'article 336 alinéa 2 n'est que relativement impératif.

De nombreuses CCT, en général provenant des ex-régies fédérales, prévoient une restriction des motifs de licenciement. Ces restrictions ne s'appliquent pas aux seuls licenciements antisyndicaux, mais en général à toutes les formes de licenciements abusifs.

Recommandations : une inversion du fardeau de la preuve que le licenciement est motivé par d'autres causes que l'activité syndicale est possible, car l'article 336 alinéa 2 CO n'est que relativement impératif. Une telle disposition peut être très utile, même si un récent arrêt du TF en a grandement limité la portée. Selon l'ATF 133 III 512, l'employeur peut en effet justifier un licenciement d'un représentant du personnel par des prévisions économiques incertaines et peut même licencier préventivement s'il estime que la situation de son entreprise va se dégrader.

3.1.4 « Protection contre le licenciement », interdiction de « désavantager » ou de « porter préjudice », etc.

Les CCT comprenant des dispositions de « protection contre le licenciement » ou interdisant de « désavantager » ou de « porter préjudice » à certaines catégories de personnel sont légions. Malheureusement, leur portée réelle n'est pas toujours évidente. Ainsi, la CRCT genevoise a interprété « l'interdiction » des licenciements antisyndicaux comme la volonté des parties à la CCT du commerce de détail non alimentaire de rendre un tel licenciement « nul », ce qui n'est, selon l'avis de la CRCT, pas compatible avec l'article 361 CO.

En général, on peut interpréter de la même façon toutes ces dispositions, mais leur efficacité en pratique pourrait être très limitée à cause du droit impératif.

Recommandations : il vaudrait mieux préciser la portée de notions indéterminées comme celles interdisant de « désavantager » ou de « porter préjudice ». De même la portée des « interdictions » de licencier devrait être précisée (p. ex. en indiquant que de tels licenciements sont « nuls »). Ces dispositions devraient être complétées par d'autres mesures à coup sûr compatibles avec le droit impératif.

3.1.5 Sanctions plus lourdes

La CCT de l'OSEO prévoit une indemnité d'au moins un tiers du salaire annuel en cas de licenciement antisyndical. Celle de KG Post prévoit au maximum 12 mois de salaire. Ce genre de dispositions n'est cependant très probablement pas compatible avec les articles 336a et 361 CO qui confèrent la compétence de fixer l'indemnité au juge et la limitent à 6 mois de salaire au maximum et qui sont absolument impératifs.

Recommandations : sans fonder de trop grands espoirs dans une disposition qui augmente le montant des sanctions (en raison du caractère absolument impératif de l'art. 335a CO), il faut veiller à la rédiger de telle manière que la sanction frappant le travailleur qui donne abusivement son congé soit aussi élevée que celle frappant l'employeur, ce qui donne un mince espoir de voir une telle clause acceptée par un tribunal.

3.1.6 Prolongement du délai de congé

Ce genre de disposition, que l'on retrouve par exemple dans la CCT de Swisscom (délai de 6 mois au minimum) ou de DPD (3 mois, 5 en cas de réorganisation) est compatible avec le droit impératif. Il ne faut cependant pas oublier que les délais de congé doivent être les mêmes pour les deux parties (art. 335a CO).

Recommandations : Une prolongation du délai de congé est une petite amélioration de la situation des syndicalistes et des représentants du personnel et devrait être introduite dans les CCT.

3.1.7 Dispositions rappelant le CO et la Loi sur la participation

Bon nombre de CCT ne font que rappeler, reprendre ou paraphraser l'article 336 CO, l'article 10 LEg et/ou l'article 12 de la loi sur la participation. Ces dispositions n'ont aucune portée juridique propre étant donné qu'elles ne confèrent aucun droit supplémentaire aux salarié(e)s concernés. Elles peuvent cependant avoir une valeur symbolique utilisable pour montrer qu'une association patronale ou un employeur ne respectent pas leurs engagements.

3.1.8 Privilège en cas de restructurations / licenciements collectifs

La CCT de l'horlogerie romande prévoit que les syndiqués ont, à compétences égales, un privilège en cas de licenciement collectif. Cette disposition est compatible avec l'article 361 CO, car, comme dans le cas de l'annonce et de la médiation préalables, elle intervient avant que le licenciement ne soit prononcé et ne tombe donc pas dans le champ d'application des articles 336 alinéa 1/336a CO, qui sont absolument impératifs.

3.1.9 Obligation de réintégration

Le récent accord avec Dnata, destiné à être intégré à la CCT de cette entreprise, prévoit l'obligation de réintégrer un délégué syndical annoncé comme tel à l'employeur et licencié abusivement à l'issue de la procédure judiciaire. La réintégration ne peut avoir lieu qu'à l'issue de la procédure judiciaire. Comme elle n'a « pas d'effet rétroactif », on pourrait considérer qu'il s'agit de l'obligation de conclure un nouveau contrat aux mêmes conditions que le précédent, ce qui devrait rendre cette disposition acceptable face au droit impératif. Cette disposition à l'avantage d'être on ne peut plus claire quant aux conséquences. Elle a le désavantage de se fonder sur une décision judiciaire, qui peut être attendue pendant plusieurs mois (et l'accord n'est pas claire quant à savoir s'il s'agit d'une décision de première instance ou s'il faut attendre d'éventuels recours) et qui laisse le fardeau de la preuve au délégué congédié. Or, un licenciement antisyndical est toujours difficile à prouver, car, au contraire d'un licenciement abusif d'un représentant élu du personnel, c'est à la victime de démontrer que c'est son engagement syndical qui a motivé son licenciement. Il existe de nombreux exemples de jurisprudence où le tribunal a admis un licenciement abusif, mais sans préciser qu'il est « antisyndical ».

Art. 5 Réintégration des Délégués Syndicaux licenciés abusivement pour une Activité Syndicale

- Art. 5.1 Dnata Switzerland AG s'engage à réintégrer le Délégué Syndical licencié dans la fonction qu'il occupait au jour du licenciement si les conditions suivantes sont réunies :
- A. La qualité de Délégué Syndical a été préalablement communiquée, par écrit, à l'Employeur.
 - B. Le licenciement est jugé de manière définitive comme abusif par la Juridiction Prudhommale.
 - C. L'employé était un Délégué Syndical au moment de la communication du licenciement.
 - D. Le poste occupé par l'employé lors de son licenciement existe toujours, subsidiairement un poste correspondant à ses aptitudes serait disponible dans un délai raisonnable.
 - E. La réintégration n'est pas rendue impossible pour des motifs inhérents à la personne du Délégué Syndical tels que incompatibilité de santé attestée médicalement, commission d'infraction(s) pénale(s) inscrite(s) ou pouvant conduire à une inscription au casier judiciaire.
- Art. 5.2 Si les conditions sont réunies, et s'il le demande par écrit, l'employé est réintégré, à partir de la date de la décision définitive de la Juridiction Prudhommale de dernière instance, ce sans effet rétroactif.
- Art. 5.3 Si le délégué licencié ne souhaite pas être réintégré alors qu'il remplit les conditions décrites à l'article 5.1, lettres A, B, C et E ou qu'il ne peut pas être réintégré au motif de l'article 5.1 lettre D, Dnata verse une indemnité équivalente à six mois de salaires plus un mois de salaire par année d'ancienneté, sous imputation de ce qui sera dû en vertu de la décision de la Juridiction Prudhommale.

Recommandations : une clause de réintégration est très utile, car les conséquences sont on ne peut plus claires. Il convient cependant d'en préciser soigneusement les conditions, afin d'éviter que le droit à la réintégration ne soit vidé de sa substance parce que les procédures judiciaires ont duré trop longtemps ou parce que la réintégration à entre-temps été rendue impossible.

3.2 Liste (non exhaustive) des dispositions des principales CCT

Fédération	CCT	Art.	Texte ou résumé	Personnes protégées
Unia / SIT	CCT cadre du commerce de détail GE	17.2	Il est interdit de discriminer ou de licencier un employé en raison de son activité exercée en qualité de représentant, de délégué syndical ou de membre des commissions du personnel des employés.	Représentant et délégué syndical, Membres de CoPe ¹
SEV	CCT cadre des transports publics vaudois	82	Protection contre le licenciement pour activité syndicale 1) Les membres élus d'un comité de section et annoncés comme tels ne pourront pas être licenciés en raison de leur activité normale en tant que représentants du syndicat. 2) Si une direction envisage de licencier un membre élu d'un comité de section et annoncé comme tel, pour des raisons ordinaires, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision. 3) Dans un délai de 10 jours ouvrables, les partenaires sociaux s'engagent à vérifier que les raisons du licenciement ne sont pas imputables à son activité syndicale. 4) Des licenciements avec effet immédiat pour juste motif peuvent être prononcés, mais doivent être discutés préalablement dans un délai de 24 heures avec le partenaire social, afin d'écarter les motifs de l'alinéa 1. Les parties concernées s'engagent à la plus stricte confidentialité.	Membres comités de section annoncés
SEV	BLS	87	Protection des membres des commissions: (...) Le BLS cautionne la participation dans l'entreprise et protège les membres des commissions contre les préjudices (y compris le licenciement) occasionnés par l'exercice de cette activité et au terme de celle-ci.	Membres de CoPe
SEV	CFF (droit public)	186	1) Les CFF offrent à la personne concernée le travail qu'elle avait jusqu'ici ou, en cas d'impossibilité, un autre travail pouvant raisonnablement lui être attribué, lorsque l'instance de recours a annulé la résiliation notamment parce qu'elle est a) abusive en vertu de l'article 336 du CO ou b) discriminatoire en vertu de l'article 3 ou 4 de la loi sur l'égalité. 2) Le collaborateur peut faire valoir le caractère abusif de la résiliation en déposant un recours dans un délai de 30 jours auprès de l'instance de recours interne CFF. 3) Le collaborateur peut faire valoir le caractère discriminatoire de la résiliation dans un délai de 30 jours soit auprès de la commission de conciliation selon l'annexe 2, soit en déposant un recours auprès de l'instance de recours interne CFF.	Victimes d'un licenciement abusif

¹ CoPe = commission du personnel

SEV	CFF (droit public)	205 al. 2	Aucune résiliation en relation avec le mandat ne doit être prononcée pendant et directement après l'activité dans la CoPe. La résiliation pour de justes motifs demeure réservée.	Membres de CoPe
SEV	CFF Cargo SA	181	1) CFF Cargo SA offre à la personne concernée le travail qu'elle avait jusqu'ici ou, en cas d'impossibilité, un autre travail pouvant raisonnablement lui être attribué, lorsque la résiliation est a) abusive en vertu de l'article 336 du CO; b) discriminatoire en vertu de l'article 3 ou 4 de la loi sur l'égalité. 2) La personne qui entend poursuivre son occupation en dépit de la résiliation abusive ou discriminatoire doit faire opposition par écrit auprès de CFF Cargo SA au plus tard d'ici à l'échéance du délai de congé. 3) Si l'opposition est valable et que les parties ne s'entendent pas sur le maintien des rapports de travail, la partie ayant reçu le congé peut faire valoir devant la justice sa prétention à poursuivre son occupation. Elle doit agir par voie d'action en justice dans les 180 jours à compter de la fin des rapports de travail, sous peine de péremption. 4) Pendant la procédure, le collaborateur peut renoncer à la poursuite de son occupation auprès de CFF Cargo SA et faire valoir en lieu et place une indemnité selon l'article 336a du CO. 5) Les législations cantonales déterminent si une action en justice doit être obligatoirement ou non précédée d'une procédure de conciliation selon le chiffre 6 de l'annexe 2.	Victimes d'un licenciement abusif
SEV	CFF Cargo SA	196 al. 2	Aucune résiliation en relation avec le mandat ne doit être prononcée pendant et directement après l'activité dans la CoPe. La résiliation pour de justes motifs demeure réservée.	Membres de CoPe
SEV	TPF	91	L'employeur offre à la personne concernée le travail qu'elle exerçait jusqu'ici ou, en cas d'impossibilité, un autre travail raisonnable, lorsque le licenciement est annulé parce que la résiliation est : a) abusive au sens de l'article 336 du CO ou b) discriminatoire au sens des articles 3 ou 4 de la loi sur l'égalité. L'employé doit attaquer la résiliation par voie de recours dans un délai de 30 jours auprès de la Direction.	Victimes d'un licenciement abusif

SEV	Thurbo AG	5.7	L'entreprise Thurbo AG offre aux personnes concernées le travail qu'elle exerçait jusqu'ici ou, en cas d'impossibilité, un autre travail si la résiliation est : a) abusive au sens de l'article 336 du CO ou b) injustifiée au sens de l'article 5.4, dernier paragraphe ainsi que de l'article 5.8 c) prononcée en violation de la procédure prévue à l'article 5.5 d) discriminatoire au sens de l'article 3 ou 4 de la loi sur l'égalité. La personne qui entend poursuivre son occupation parce que la résiliation est abusive ou discriminatoire doit faire opposition à la résiliation par écrit auprès de Thurbo AG au plus tard d'ici à l'échéance du délai de congé.	Victimes d'un licenciement abusif
SEV	Lufthansa Technik Switzerland GmbH	17.4	Les employé-e-s appartenant au comité d'une des fédérations signataires de la CCT, ainsi que les délégué-e-s officiels du comité chargés d'un mandat de négociation ne peuvent être licenciés pendant la durée de leur mandat ainsi que l'année suivant ce dernier que si l'employeur prouve qu'elle a une raison justifiée de le faire (prestation insuffisante, redimensionnement d'un département/d'une partie de l'entreprise). La possibilité d'un licenciement selon l'article 337 CO demeure réservée.	Membre du comité du SEV + délégué-e-s aux négociations
Syndicat de la Communication	DPD	Annexe 4 art. 22	(résumé du texte) Il est interdit de porter préjudice aux membres de la représentation des travailleurs et travailleuses pendant et après leur mandat. Cela vaut aussi pour les candidat-e-s.	Membres de CoPe et candidat-e-s
Syndicat de la Communication	DPD	Annexe 4 art. 23	1) Si un employeur se propose de licencier un membre de la représentation des travailleurs, il doit le lui communiquer par écrit, avec indication des motifs, avant le licenciement. 2) Le membre de la représentation des travailleurs frappé par la mesure de licenciement peut, sous trois jours ouvrables, exiger un entretien entre l'employeur et la représentation des travailleurs sur l'intention de licencier. L'entretien doit avoir lieu sous trois jours ouvrables. Le membre concerné peut se faire assister par le syndicat signataire de la convention de son choix, en vue d'un examen des faits et d'une médiation. 3) Le licenciement ne peut pas avoir lieu avant trois mois, cinq en cas de mesures de réorganisation, après avoir été prononcé, si le membre concerné ne s'y est pas opposé. 4) Si l'employeur se propose de licencier un membre de la représentation des travailleurs pour des raisons économiques, il doit informer la représentation des travailleurs ainsi que le syndicat signataire de la convention désigné par le membre, en vue d'un examen des faits et d'une médiation. Le membre peut renoncer à une telle procédure.	Membres de CoPe

Syndicat de la Commu- nication	Poste	32	La Poste réintègre le collaborateur/la collaboratrice dans l'emploi qu'il/elle occupait jusqu'alors ou, en cas d'impossibilité, lui propose un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui/d'elle, lorsque elle-même ou l'autorité de recours a annulé la résiliation, en particulier parce qu'elle : a) était abusive en vertu de l'article 336 CO (ch. 510) ; b) était discriminatoire en vertu des articles 3 et 4 loi sur l'égalité (ch. 520 et 521). En complément de l'article 336 alinéa 2 lettre b CO (ch. 510), une résiliation est également abusive lorsque le collaborateur/la collaboratrice siège dans un organe de participation selon la présente CCT ou est annoncé-e à la Poste en tant que personne de confiance d'un syndicat signataire de la convention et que la Poste ne peut prouver qu'elle avait un motif justifié de résiliation.	Victimes d'un licenciement abusif
Syndicat de la Commu- nication	SGr (Unités externalisées de la Poste suisse)	Annexe 4, chiffre 123 al. 3	En complément à l'article 336, alinéa 2, lettre b, CO, le congé est également abusif lorsque le collaborateur/la collaboratrice concerné-e siège dans un organe de participation conforme à la CCT SGr ou est annoncé-e à la société du groupe en tant que personne de confiance d'un syndicat signataire et que la société du groupe ne peut pas prouver qu'elle avait un motif justifié de résiliation. Dans tous ces cas, l'indemnité s'élève à douze mois de salaire au plus.	Membres d'organes de participation, personnes de confiance du syndicat
Syndicat de la Commu- nication	PostLogistics SA	103 al. 3	En complément à l'art. 336, al. 2, let. b, CO, le congé est également abusif lorsque le collaborateur/la collaboratrice concerné-e siège dans un organe de participation prévu par la présente CCT ou est annoncé-e à PostLogistics SA en tant que personne de confiance d'un syndicat signataire et que PostLogistics SA ne peut prouver qu'elle avait un motif fondé de résiliation. Dans tous ces cas, l'indemnité s'élève à douze mois de salaire au plus.	Membres d'organes de participation, personnes de confiance du syndicat
Syndicat de la Commu- nication / ssp	AOT Skyguide	13 Abs. 2	Les employés ne peuvent être licenciés ou subir un quelconque préjudice en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité exercée en tant que représentant-e syndical-e Élu-e d'un organe exécutif du Syndicat de la Communication ou du SSP, en tant que membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise.	Membres de CoPe et membres d'un syndicat élus dans leur fonction
Syndicat de la Commu- nication / APC	Swisscom	Art. 2.12.3	Pour les collaborateurs et les collaboratrices nommés à une fonction dans un organe exécutif d'un syndicat contractant et annoncés comme tels à Swisscom, le délai de résiliation est de six mois.	Membres des organes syndicaux

Syndicat de la Communication / APC	Swisscom	Annexe 3 Art. 6.2	Swisscom veille à ne pas empêcher les membres des comités d'entreprise de remplir leurs tâches. Par ailleurs, elle n'a pas le droit de faire subir aux membres des comités d'entreprise un quelconque désavantage en raison de leur activité au sein des comités, ni pendant la durée de leur mandat, ni après qu'il a pris fin. Cette disposition s'applique également à toutes les personnes qui se présentent à l'élection d'un comité d'entreprise.	Membres de CoPe
ssp	Personnel du canton de Soleure (droit public)	§12 al. 3	L'employeur n'a pas le droit d'empêcher un-e employé-e-s d'accepter ou d'exercer un mandat. La participation à une commission d'entreprise ne doit pas entraîner de désavantages pour les employé-e-s.	Membres de CoPe
ssp	Personnel du canton de Soleure (droit public)	§ 45	Licenciement abusif et nul (§ 27ter Règlement du personnel de l'État) 1) Est abusif tout licenciement prononcé sans motif essentiel par l'employeur. 2) La dénonciation des conditions d'engagement par l'autorité chargée des embauches est nulle si elle est en relation avec l'exécution réglementaire des tâches, de dispositions légales ou d'arrêtés des autorités, ainsi qu'avec l'activité de représentant-e du personnel ;...	Membres de CoPe
ssp	Institutions spécialisées (FR)	33.2	(texte résumé) L'employé peut exercer son activité syndicale en dehors de son temps de travail sans encourir de préjudice.	Syndiqué-e-s
ssp	Sanitaire parapublic (VD)	4.8	(texte résumé) L'employé peut exercer une activité syndicale légale en dehors de son temps de travail sans encourir de préjudice.	Syndiqué-e-s
ssp	OSEO	7.9	(texte résumé) Le licenciement d'un-e représentant-e du personnel (dans un organe de la CCT ou du ssp) ou d'une personne de confiance du ssp est aussi abusif pendant les 6 mois qui suivent la fin du mandat. L'indemnité s'élève au minimum à un tiers du salaire annuel.	Membres de CoPe, syndiqué-e-s
ssp / SIT	Institutions de la petite enfance (GE)	46	(...) L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une association professionnelle pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'organisation du travail, la promotion, les mesures disciplinaires et le licenciement. (...) Si un-e employé-e est congédié-e en violation de ses droits et libertés, les signataires de la présente convention s'emploieront à faire annuler cette mesure, sans préjudice du droit de l'employé-e et à obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.	Syndiqué-e-s
ssp / Unia / SIT	EMS (GE)	6.8	L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ou à une association professionnelle pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'engagement, l'organisation du travail, la promotion, les mesures disciplinaires et le licenciement.	Syndiqué-e-s

ssp/ SIT	Dnata	5	(résumé) Le/la délégué-e syndical annoncé comme tel à l'employeur dont le licenciement est reconnu abusif par la justice est réintégré sans effet rétroactif à l'issue de la procédure judiciaire, si son poste existe toujours. Si la personne concernée ne souhaite pas être réintégrée, elle a droit à une indemnité de 6 mois de salaire, plus 1 par année d'ancienneté.	Délégué-e-s syndicaux
AvenirSocial	Éducateurs sociaux (VD)	260i	Les membres de la commission ne subissent aucun préjudice du fait de leur appartenance à la commission du personnel durant leur mandat et les 2 années qui suivent.	Membres de CoPe
comedia	Industrie graphique	306	1) Les membres élus de la représentation des travailleurs ainsi que les représentant-e-s élu-e-s aux conseils de fondation des institutions de prévoyance ne seront ni licenciés ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentant-e-s du personnel. 2) Si une entreprise envisage de licencier un e tel-le représentant-e du personnel, elle est tenue de le lui annoncer préalablement par écrit en énonçant les motifs de cette décision. 3) Le travailleur ou la travailleuse concerné-e peut demander, dans un délai de trois jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs portant sur l'intention de licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de trois jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à Viscom et au syndicat concerné pour examen et médiation. 4) La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois, si le travailleur ou la travailleuse a contesté le préavis. Dès la quatrième année de fonction, le licenciement peut être prononcé au plus tôt après 2 mois.	Membres de CoPe, membres des conseils de fondation des institutions de prévoyance
Unia	ISS Facility Service	4.3	Reprend l'article 12 de la loi sur la participation.	Membres de CoPe
Unia	Branche de l'installation électrique (BS)	Annexe 3	Reprend l'article 12 de la loi sur la participation.	Membres de CoPe
Unia	Branche de l'installation électrique et de l'installation de télécommunication (BL)	Annexe 3	Reprend l'article 12 de la loi sur la participation.	Membres de CoPe

Unia	Technique et enveloppe du bâtiment (VS)	35.2	L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la CPP ² et il leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs et travailleuses membres de la CPP ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentant-e-s des travailleurs et travailleuses.	Membres de CoPe
Unia	Construction métallique (BS)	Annexe 5	Reprend l'article 12 de la loi sur la participation.	Membres de CoPe
Unia	Serrurerie + construction métallique	En cours de négociation	Les délégué-e-s syndicaux ne peuvent être licenciés.	Délégué-e-s syndicaux
Unia	Construction métallique (VS)	35	L'employeur facilitera l'accomplissement du mandat des membres de la CPP et il leur accordera le congé nécessaire. Les travailleurs et travailleuses membres de la CPP ne seront ni licenciés, ni désavantagés en raison de leur activité normale en tant que représentant-e-s des travailleurs et travailleuses.	Membres de CoPe
Unia	Isolation CH	16.4	Reprend l'article 12 de la loi sur la participation.	
Unia	Horlogerie (Suisse romande)	4.3.9 al. 6	Les membres des commissions du personnel ne peuvent pas être licenciés pour des motifs tenant à leur activité de membres de la commission ; demeurent réservés les cas d'abus. Dans la mesure où il s'agit de membres du syndicat Unia, ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise.	Membres de CoPe, Membres de CoPe syndiqués
Unia	Horlogerie (Suisse romande)	4.6 al. 9	Le délégué syndical en titre et ses adjoints ne peuvent pas être licenciés pour des motifs en relation avec leur activité de délégué syndical ; demeurent réservés les cas d'abus. Ces cas sont préalablement discutés entre le secrétaire patronal, le secrétaire syndical et la direction de l'entreprise.	Délégué-e-s syndicaux
Unia	Horlogerie (Suisse romande)	6.5	Dans l'esprit de la convention collective de travail, l'entreprise s'abstiendra de licencier ou de mettre au chômage, en premier lieu et à compétences professionnelles égales, des travailleurs syndiqués (les cas spéciaux apparaissant en négociation sont réservés).	Syndiqué-e-s
Unia	Industrie horlogère et microtechnique (Suisse allemande)	6.1	(texte résumé) Les membres de CoPe ne peuvent pas être défavorisés ni licenciés en raison de leurs activités et de leurs déclarations en rapport avec ces commissions.	Membres de CoPe
Unia	Stadler Rail AG (Bussnang + Altenrhein)	7; 6 (Règlement de la Copé)	(texte résumé) Les membres de la CoPe ne peuvent pas être désavantagés en raison de l'exécution réglementaire de leurs activités : procédure prévue en cas de licenciements de membres de la CoPe.	Membres de CoPe

² CPP = commission professionnelle paritaire

Unia	Industrie MEM	6.3., 38.4, 38.5	1) (...) 2) Si une direction envisage de licencier un membre de la représentation des travailleurs ou du conseil de fondation d'une institution de prévoyance du personnel de l'entreprise, elle est tenue de le lui annoncer préalablement en énonçant les motifs de cette décision. Des licenciements pour justes motifs peuvent être prononcés sans annonce préalable. 3) La personne concernée (...) peut demander, dans un délai de 5 jours ouvrables, un entretien avec la direction et la représentation des travailleurs sur l'intention de licencier. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de 3 jours ouvrables. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à l'ASM et aux associations de travailleurs désignées par la personne concernée pour examen et médiation. 4) La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois ; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois si la personne concernée a réagi au préavis ; ce délai ne commence à courir qu'après l'échéance du délai d'annonce de 5 jours ouvrables (voir al. 3). 5) En cas de restructuration, seuls les représentants des travailleurs jouissent d'une protection supplémentaire ; ils ne peuvent être licenciés qu'après 4 mois au plus tôt s'ils ont réagi au préavis. De plus, en cas de licenciement d'un membre de la représentation du personnel dans le cadre d'une restructuration, la direction doit en informer la représentation des travailleurs et faire appel pour examen et médiation à l'ASM et à l'association des travailleurs désignée par la personne concernée, à moins que celle-ci ne renonce à une telle procédure. 6) En cas de licenciement contesté, il peut être fait appel aux tribunaux ordinaires.	Membres de CoPe, candidat-e-s à la CoPe, représentant-e-s dans les caisses de pension
Unia	Stadler Stahlguss AG, Bienne	7	(texte résumé) Les membres de la CoPe ne peuvent pas être désavantagés en raison de l'exécution réglementaire de leurs activités.	Membres de CoPe
Unia	Décolletage	8, 9.2	(texte résumé) Les membres de la commission d'entreprise ne peuvent pas être désavantagés en raison de l'exécution réglementaire de leurs activités.	Membres de CoPe
Unia	Fenaco	9.2, 48.2	(texte résumé) L'appartenance à un syndicat, les activités au sein d'une commission du personnel et l'exercice de droits contractuels ne peuvent pas justifier un licenciement.	Membres de CoPe et du syndicat
Unia	Brasseries	28	(texte résumé) Les membres de la commission d'entreprise ne peuvent pas être désavantagés en raison de l'exécution réglementaire de leurs activités en rapport avec cette commission.	Membres de CoPe
Unia	elvetino	V.6 (Annexe 5)	(texte résumé) Les membres de la CoPe ne peuvent pas être désavantagés ni licenciés en raison de leurs activités ou de leurs déclarations en rapport avec cette commission.	Membres de CoPe
Unia	Commerce de détail (VS)	24.2	(texte résumé) Les membres de la commission paritaire ne peuvent pas être désavantagés ni licenciés en raison de l'exécution réglementaire de leurs activités en rapport avec cette commission.	Membres de la commission paritaire

Unia	Securitas	6.1 (Règlement de la Copé)	(texte résumé) Les membres de la commission d'entreprise ne peuvent pas être désavantagés en raison de l'exécution réglementaire de leurs activités en rapport avec cette commission.	Membres de CoPe
Unia	Opéra de Zurich AG	3.2 (Règlement de la représ. du pers.)	Les membres de la représentation du personnel ne peuvent pas être licenciés ni désavantagés en raison de l'exécution réglementaire de leurs activités en rapport avec cette représentation (à l'exception du licenciement avec effet immédiat).	Membres de CoPe
Unia	Théâtre de Zurich	28.1	Les membres de la représentation du personnel ne peuvent pas être licenciés ni désavantagés en matière de qualification et de rémunération.	Membres de CoPe
Unia	Théâtre communal de Berne	32 al. 6	Les membres de la représentation du personnel ne peuvent pas être désavantagés ni licenciés en raison de l'exécution réglementaire de leurs activités de représentant-e-s d'intérêts.	Membres de CoPe
Kapers	Personnel de cabine de Swiss (et autres CCT analogues)	6	La liberté syndicale est garantie. Aucun membre du personnel de cabine ne peut être désavantagé par l'employeur ou le personnel en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance à une organisation professionnelle. Dans l'exercice d'une fonction au sein d'une organisation, les membres du personnel de cabine sont tenus de respecter à l'égard de Swiss leur devoir de loyauté et les règles de conduite selon le droit du travail.	Membres des syndicats

4 Dispositions modèles

Suite aux discussions au sein du comité, le secrétariat, en collaboration avec le département juridique d'Unia a élaboré les dispositions modèles destinées à être intégrées dans les CCT. Ces modèles différencient les cas d'entreprises ou de branches avec représentation élue du personnel des celles qui n'en ont pas.

4.1 Contenu de la disposition conventionnelle:

Une disposition conventionnelle d'annonce préalable pour éviter les licenciements antisyndicaux devrait contenir les éléments suivants :

- Le principe : Une partie de la disposition stipule clairement, en guise de préambule, que les délégués syndicaux/syndiqués/porteurs de fonction(s) syndicale(s) ou de la CCT/membre de la représentation du personnel ne seront pas licenciés en raison de l'exercice normal et conforme au droit de ces activités.
- Les personnes protégées : En fonction de ce qui existe dans l'entreprise ou la branche, la protection peut concerner :
 - Les membres du syndicat
 - Les délégués syndicaux (pour autant que la fonction existe)
 - Les détenteurs d'une fonction syndicale (p. ex. membre du comité)
 - Les détenteurs d'une fonction de la CCT (p. ex. membre de la commission paritaire)
 - Les membres de la représentation du personnel (y. c. caisses de pension) au sens de l'art. 336 al. 2 lit. b CO, pendant la durée de leur mandat et pendant une année après la fin de celui-ci, ainsi que ceux qui se portent candidats à ces postes (la protection durant un an après l'élection de la représentation).
- La procédure :
 - Une entreprise qui souhaite licencier une des personnes protégée l'annonce à la personne concernée avant de la licencier (avant que le délai de congé ne commence à courir) et/ou aux partenaires sociaux.
 - Ceux-ci examinent si les raisons du licenciement sont acceptables, toujours avant que le licenciement n'ait eu lieu.
 - Il faut prévoir un délai de réaction et un délai pour examiner le cas entre partenaires sociaux
 - Il faut prévoir une instance de recours si la médiation ne donne rien (p. ex. commission paritaire)
- Les participants à la procédure :
 - La personne concernée et sa direction
 - La commission du personnel/représentation des travailleurs s'il y en a une
 - Les parties signataires de la CCT

- La commission paritaire, le tribunal arbitral ou toute autre instance à même de trancher un éventuel recours
- Les suites de la procédure :
 - Si les raisons de licencier n'ont rien à voir avec l'activité syndicale, le licenciement est prononcé. Le délai de congé ne commence à courir qu'une fois la procédure terminée. Le recours aux tribunaux ordinaires doit être possible dès ce moment-là.
 - Sinon, il n'est pas prononcé.
 - La possibilité de licencier avec effet immédiat pour juste motif (art. 337 CO) : Cette possibilité bien sûr demeurer, d'une part parce que l'art. 337 est absolument impératif (art. 361) et d'autre part parce que le poste de délégué syndical ou de membre de la représentation du personnel ne doit pas autoriser les concernés à faire n'importe quoi.

Modèle de disposition 1 : Branche / entreprise avec commission du personnel

- Les membres élus de la représentation du personnel, les délégués syndicaux, ou les membres du comité de section annoncés comme tels ne seront pas licenciés en raison de leur activité normale en tant que représentants des travailleurs, pendant toute la durée de leur mandat ainsi que pendant une année après la fin de celui-ci. Ceux qui se portent candidat à la représentation du personnel bénéficient de la même protection pendant une année après l'élection.
- Si une direction envisage de licencier une des personnes citées à l'al. 1, elle est tenue de le lui annoncer préalablement en énonçant les motifs de cette décision.
- La personne concernée peut demander, dans un délai de 5 jours ouvrables, un entretien avec la direction. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de 3 jours ouvrables. La personne concernée peut se faire assister par un membre de la représentation des travailleurs ou un permanent syndical. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel à la représentation des travailleurs et à l'association patronale signataire de la CCT pour vérification que le motif du licenciement n'est pas imputable à l'activité selon l'al. 1 et médiation.
- La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois ; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois si la personne concernée a réagi au préavis ; ce délai ne commence à courir qu'après l'échéance du délai d'annonce de 5 jours ouvrables.
- En cas de désaccord entre les partenaires sociaux sur l'appréciation du cas, la commission paritaire tranche de manière définitive dans un délai de 10 jours.
- Des licenciements avec effet immédiat pour juste motif peuvent être prononcés, mais doivent être discutés préalablement dans un délai de 24 heures avec la représentation des travailleurs, afin d'écarter les motifs de l'alinéa 1. Les parties concernées s'engagent à la plus stricte confidentialité.
- Si le licenciement est finalement prononcé, il peut être contesté devant les tribunaux ordinaires.

Modèle de disposition 2: Branche / entreprise sans commission du personnel

- Les membres élus d'un comité de section et les délégués syndicaux annoncés comme tels (variante : tout membre porteur d'une fonction prévue par la CCT, p. ex. membre de la commission paritaire) ne seront pas licenciés en raison de leur activité normale en tant que représentants du syndicat.
- Si une direction envisage de licencier un des membres élus d'un comité de section ou un délégué syndical annoncés comme tels (variante : tout membre porteur d'une fonction prévue par la CCT, p. ex. membre de la commission paritaire), elle est tenue de le lui annoncer préalablement en énonçant les motifs de cette décision.
- La personne concernée peut demander, dans un délai de 5 jours ouvrables, un entretien avec la direction. Cet entretien doit avoir lieu dans un délai de 3 jours ouvrables. La personne concernée peut se faire assister par un permanent ou un délégué syndical. Sur demande d'une des parties, il peut être ensuite fait appel aux parties signataires de la CCT pour vérification que le motif du licenciement n'est pas imputable à l'activité selon l'al. 1 et médiation.
- La procédure ne doit pas dépasser la durée d'un mois ; un éventuel licenciement peut être prononcé au plus tôt après un mois si la personne concernée a réagi au préavis ; ce délai ne commence à courir qu'après l'échéance du délai d'annonce de 5 jours ouvrables.
- En cas de désaccord entre les partenaires sociaux sur l'appréciation du cas, la commission paritaire tranche de manière définitive dans un délai de 10 jours.
- Des licenciements avec effet immédiat pour juste motif peuvent être prononcés, mais doivent être discutés préalablement dans un délai de 24 heures avec le partenaire social, afin d'écarter les motifs de l'alinéa 1. Les parties concernées s'engagent à la plus stricte confidentialité.
- Si le licenciement est finalement prononcé, il peut être contesté devant les tribunaux ordinaires.

4.2 Extension des clauses d'annonce préalable

Le Seco ayant récemment donné un préavis négatif à la force obligatoire d'une disposition de la CCT genevoise de l'installation en chauffage/ventilation/isolation prévoyant l'annonce préalable d'un licenciement d'un représentant syndical au motif que cette clause ne concerne « que les syndicats », des précisions quant à la possibilité d'étendre les clauses permettant d'éviter des licenciements de représentant du personnel ne sont pas inutiles.

A notre avis, ces clauses sont en principe extensibles. En effet, selon l'art. 1 al. 2 LECCT, sont extensibles les clauses dites « normatives » (art. 357 CO, clauses s'appliquant directement aux contrats individuels de travail et dont les parties peuvent directement se prévaloir) et les clauses dites « obligationnelles indirectes » (art. 357b al. 1 CO ; clauses créant des obligations des travailleurs et employeurs assujettis envers les parties à la CCT, dont on ne peut se prévaloir qu'au travers de ces dernières ; aussi appelées « semi-normatives »). En ce qui concerne les clauses obligationnelles indirectes, la liste de l'art. 357b al. 1 lit. b CO n'est pas limitative et il existe des exemples d'extension de clauses de cette nature non énumérées à l'art. 357b al. 1 lit. b (Häberli in Andermatt et al., Droit collectif du travail, Bâle 2010, No L 23 ad art. 357b CO).

Les clauses d'annonces préalables peuvent être considérées en principe comme des clauses normatives, étant donné qu'elles concernent l'extinction des rapports de travail (c'est-à-dire le licenciement, cf. art. 357 al. 1 CO). Il est toutefois aussi possible que ces clauses soient plutôt interprétées comme des clauses obligationnelles indirectes, étant donné que l'employeur qui souhaite licencier une des personnes protégées doit s'adresser pour ce faire aux parties à la CCT et que les travailleurs concernés ne peuvent se prévaloir de telles clauses qu'au travers desdites parties. Cette divergence n'a cependant pas d'influence sur le résultat, car, quelle que soit l'interprétation qui l'emporte, il s'agit dans les deux cas de clauses pouvant être étendues selon l'art. 1 al. 2 LECCT.

Ces clauses sont à notre avis extensibles même si elles ne concernent que des « délégués syndicaux » (i. e. des membres du syndicat et pas tous les travailleurs). En effet, les délégués syndicaux doivent d'une part être considérés comme des agents de l'exécution commune, qu'il est légitime de protéger dans le cadre de leur activité de vérification de l'application de la CCT. D'autre part, il s'agit bien d'une obligation de tous les employeurs, membre ou pas des parties à la CCT, envers la communauté conventionnelle. L'égalité de traitement est donc respectée.