

Zeitschrift: Traverse : Zeitschrift für Geschichte = Revue d'histoire
Herausgeber: [s.n.]
Band: 3 (1996)
Heft: 2

Artikel: La protection contre les licenciements dans les conventions collectives de travail en Suisse
Autor: Lopreno, Dario
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-10665>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 03.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

LA PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL EN SUISSE

DARIO LOPRENO¹

OBJET DE LA PRÉSENTE ÉTUDE

Une convention collective de travail (CCT) est un accord passé entre, d'une part, un ou des représentants patronaux (associations patronales ou entreprises) et, d'autre part, un ou des représentants des salariés (syndicats ou associations de salariés). Ce genre d'accord statue sur l'un ou l'autre des points suivants: les salaires, les conditions de travail au sens large et les relations entre les parties contractantes. Il n'existe pas d'élément de contenu qui doit figurer obligatoirement dans une CCT; la seule contrainte réside dans le fait qu'elle peut déroger aux textes légaux uniquement en faveur des travailleurs, sauf lorsque les textes légaux autorisent eux-mêmes une dérogation en pire. Il y a en Suisse, en 1994, quelque 690 CCT de base sans compter les accords annexes (nommés les avenants), auxquelles sont assujettis 1'304'000 salariés. Ces derniers représentent le 37% de tous les emplois de Suisse² ou le 50% des seuls emplois salariés du secteur privé sans les hauts cadres (dans le secteur public, les lois et règlements officiels tiennent lieu de convention collective de facto).³

Dire que 50% des emplois du secteur privé sont conventionnés, peut apparaître comme un niveau de protection élevé en matière de salaires et de conditions de travail. Mais, du fait que les CCT ne contiennent pas beaucoup plus d'éléments que ce qui figure dans la Loi sur le travail et le Code des obligations, l'importance de ce pourcentage est toute relative. La problématique abordée dans ces lignes – le niveau de protection contre les licenciements dans les CCT – illustre ce propos et doit être comprise comme une remise en question de l'équation des milieux patronaux et syndicaux, équation qui met un signe d'égalité entre l'existence d'une convention collective de travail et une bonne protection socio-professionnelle des salariés. Signalons ici que les études parues récemment sur les femmes et les CCT viennent confirmer en fin de compte notre point de vue critique.⁴

Pour avoir un aperçu de la protection contre les licenciements, dans les CCT en vigueur en Suisse, nous avons limité notre étude à celles qui ont 2'000 salariés assujettis ou plus en 1994, soit les 65 plus grandes conventions collectives du ■ 105

pays (Cf. tableau ci-après). Si elles ne représentent que le 9% du total des CCT, elles couvrent cependant 1'150'000 emplois, soit le 88% du total des salariés assujettis aux conventions collectives de travail. Cela signifie donc que notre échantillon couvre le 33% de la totalité des emplois de Suisse ou le 44% des salariés du secteur privé de Suisse sans les hauts cadres.

Parmi ces 1'150'000 emplois sous convention collective de travail, 2% ressortissent à l'horticulture, 47% au secteur secondaire, 51% au tertiaire, pourcentages fort proches de ceux concernant tous les assujettis aux CCT en vigueur en Suisse qui s'élèvent respectivement à 1%, 45% et 54%. Notre échantillon a, en outre, la même répartition par sexe que la totalité des salariés conventionnés, soit 69% d'hommes et 31% de femmes. Enfin, si nous considérons les signataires du côté des associations de salariés – et compte tenu du fait qu'une CCT peut avoir plusieurs signataires – nous voyons que le 57% des assujettis aux conventions de notre échantillon dépendent d'une CCT signée par une association affiliée à l'Union syndicale suisse (USS), le 46% par une association affiliée à la Fédération des sociétés d'employés (FSE), le 45% à la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et le 38% à l'Union suisse des syndicats autonomes (USSA). Tandis que les pourcentages correspondants pour toutes les CCT en vigueur en Suisse sont légèrement plus hauts que ceux de notre échantillon. Celui-ci peut donc être considéré comme parfaitement représentatif.

La perte de l'emploi étant l'un des premiers pas vers le chômage, l'étude du niveau de protection contre les licenciements qu'offrent les conventions collectives de travail, en sus de la législation, est de première importance. Nous pensons que la cause du chômage ne réside pas dans les licenciements et qu'une bonne protection légale ou conventionnelle contre les licenciements ne va pas faire diminuer le chômage. En revanche, nous sommes d'avis que l'importance du chômage va exercer une forte influence sur les pratiques des employeurs en matière de licenciements. Nous sommes cependant d'avis que les politiques et les pratiques en matière de licenciements sont, au-delà de la conjoncture économique, le résultat de rapports de force politiques et syndicaux sur le long terme, entre les mondes patronal et syndical. Or les conventions collectives de travail sont une excellente photographie de ce dernier aspect.

LES NORMES LÉGALES

Schématiquement, les normes légales en matière de licenciement du salarié par l'employeur sont les suivantes.⁵

106 ■ *Notification du licenciement*: La notification (l'annonce, sans donner les motifs)

peut être écrite ou orale, mais le congé doit être motivé (expliqué par les motifs retenus) par écrit si l'autre partie le demande.

Délais de licenciement: Pendant le temps d'essai (au maximum les trois premiers mois), le délai est de sept jours; puis, durant le reste de la 1ère année, il est de un mois plein; de la 2ème à la 9ème année de service, il est de deux mois pleins; il est de trois mois pleins dès la 10ème année; ces délais peuvent être modifiés par accord écrit ou par convention collective de travail, mais seule la CCT peut fixer des délais inférieurs à un mois pour la première année de service.

Licenciement collectif: C'est un congé donné dans un délai de 30 jours, qui ne concerne que les établissements de plus de 20 collaborateurs, s'il touche 10 travailleurs (dans les établissements de 21 à 99 salariés) ou 10% des travailleurs (établissements de 100 à 299 salariés) ou 30 travailleurs (au moins 300 salariés); le cas échéant, l'employeur doit consulter préalablement les représentants des travailleurs ou, à défaut, les travailleurs, leur communiquer les motifs et les modalités du congé, leur laisser la possibilité de formuler des contre-propositions et informer, dans les mêmes délais, l'Office cantonal du travail.

Licenciement abusif: Est considéré comme abusif (ce qui peut impliquer une indemnité réparatrice se montant jusqu'à six mois de salaire plus d'éventuels intérêts), tout licenciement prononcé:

- pour des raisons liées à la personnalité de l'autre partie (nationalité, sexe, homosexualité, etc.), à moins que cette raison ne porte un préjudice grave au travail accompli;
- en raison de l'exercice d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne porte un préjudice grave au travail accompli;
- afin d'empêcher que l'autre partie ne forme ou ne formule des prétentions résultant du contrat de travail;
- pour cause d'accomplissement d'une obligation légale, d'un service obligatoire (militaire, Protection civile) ou assimilé (service complémentaire féminin, Croix-Rouge);
- en raison de l'appartenance ou non à une association de salariés ou de l'exercice conforme au droit lié à celle-ci;
- alors que le salarié exerce dans l'entreprise une représentation des travailleurs et à condition que l'employeur n'ait pas un motif justifié de licenciement;
- en violation avec les normes sur les licenciements collectifs (l'indemnité maximale est ici de deux mois de salaire).

Licenciement en temps inopportun: Après le temps d'essai, un licenciement donné pour les motifs suivants est considéré comme nul (légalement sans effets et, s'il est donné avant une des périodes mentionnées ci-dessous mais que le délai expire durant celles-ci, le délai est suspendu et ne reprend qu'après la fin de la période):

- lors de l’accomplissement d’un service obligatoire (militaire, Protection civile) ou assimilé;
- pendant une maladie ou un accident non imputables à la faute du travailleur durant 30 jours la 1^{ère} année de travail, 90 jours de la 2^{ème} à la 5^{ème}, 180 jours dès la 6^{ème} année;
- pendant la grossesse et seize semaines après l’accouchement;
- en cas de participation autorisée par l’employeur à un service officiel d’aide à l’étranger;

Licenciement avec effet immédiat: Les rapports de travail peuvent être résiliés avec effet immédiats «pour justes motifs», dans le cas où, «selon les règles de la bonne foi», les rapports de travail ne peuvent être poursuivis (si le juste motif n’est pas reconnu, l’indemnité maximale peut s’élever à la perte de salaire par rapport à un licenciement dans les délais normaux moins les nouveaux gains du travailleur s’il en a).

Les normes légales helvétiques en matière de licenciement sont extrêmement souples⁶, y compris après les modifications de 1989 ayant fait suite à l’initiative des syndicats chrétiens.⁷ Les délais légaux de préavis sont très variables. Les exigences en matière de licenciements collectifs se limitent à des consultations, à d’éventuelles possibilités pour les salariés ou leurs représentants de formuler des contre-propositions, alors qu’ils n’ont jamais les réels éléments comptables indispensables pour cela. En outre ces normes excluent de leur champ les établissements de 20 personnes ou moins, soit plus de 36% des emplois de Suisse (auxquels s’ajoutent le 4% des emplois qui se trouvent dans les établissements à un seul poste de travail).⁸ La définition des licenciements abusifs liés à la personnalité, à l’exercice d’un droit constitutionnel ou visant en tant que tel un représentant des travailleurs, laisse des marges de liberté considérables à l’employeur (le texte légal est émaillé de formules relativisant l’aspect abusif: à moins que l’employeur ne subisse un «préjudice grave», à moins qu’il n’ait un autre «motif justifié», etc.). Les licenciements collectifs abusifs impliquent des indemnités nettement plus faibles que les autres licenciements abusifs, ce qui en minimise la pénalisation. La protection relativement faible contre le licenciement dans les périodes suivant un événement comme la grossesse fait de celui-ci une sorte de choix coupable. Reste donc à savoir quel est l’apport des conventions collectives de travail en la matière.

LE CONTENU DES CCT EN MATIÈRE DE PROTECTION CONTRE LES LICENCIEMENTS

a) Reprise des normes du Code des obligations: Toutes les conventions étudiées, sauf deux (celles de la santé publique tessinoise et des cadres de bureau de Berne), reprennent, en général abondamment, des normes du Code des obligations concernant les licenciements. Ces reprises représentent un ou plusieurs articles de CCT, soit une ou plusieurs pages sur la question. Cela donne l'impression, à celui qui a la convention en main, que celle-ci contient bel et bien quelque chose sur les licenciements, que le salarié est bien protégé par le régime conventionnel.

b) Sous-enchères par rapport au Code des obligations: Les CCT peuvent, dans certains cas, se situer apparemment au-dessous des exigences légales. En effet, certaines normes du Code des obligations ne sont que «dispositives», ou «non impératives», ce qui signifie qu'une convention peut légalement en déroger en les péjorant si l'on se place du point de vue des travailleurs. C'est le cas, notamment, dans 17 conventions sur les 65 étudiées (couvrant le 17% des salariés assujettis), qui contiennent des périodes d'essai pouvant aller jusqu'à trois mois au lieu de un, des délais de congé d'un jour la première semaine d'essai, de 2 à 14 jours la première année de travail, de un mois après de nombreuses années de service dans l'entreprise, des délais plus brefs pour les non-qualifiés que pour les autres, etc. Tandis que 9 CCT (le 18% des assujettis) ont des périodes d'essai légèrement plus courtes que celles légales, des délais de licenciement plus longs dans un cas ou un autre et tandis que 6 CCT (le 2% des assujettis) ont un contenu partiellement meilleur et partiellement pire que la législation. Cela signifie donc que les assujettis restants, qui ne représentent pas moins du 63% du total des assujettis, sont simplement sous le régime du Code des obligations en matière de licenciement pour les aspects développés dans ce paragraphe.⁹

c) Délais et modalités des congés, recours: Les protections spécifiques introduites par les conventions sont également ténues sinon inconsistantes. Voyons dans le détail ce qu'il en est. Cinq CCT (16% des assujettis) donnent, dans certaines circonstances précises, le droit au travailleur victime d'un licenciement qu'une délégation soit entendue par la direction ou de se faire annoncer le licenciement en présence d'un délégué des salariés (dans la chimie AG, BL, BS, So, dans une entreprise du commerce de détail Ge, dans les machines¹⁰, la chaussure et l'habillement). Une convention (7'300 assujettis) prévoit un avertissement formel préalable au licenciement (chimie AG, BL, BS, SO). Dans ■ 109

la santé publique tessinoise (2'400 assujettis), une CCT prescrit un avertissement 6 mois à l'avance dans le cas où une suppression de fonction qui va entraîner un licenciement est prévue. Cinq conventions collectives (15% des assujettis) gratifient le licencié d'un droit de recours durant une période de 3 à 30 jours (machines, chimie AG, BL, BS, SO, une entreprise du commerce de détail BS, une entreprise des médias, santé publique TI). Trois CCT (3% des assujettis) attribuent des délais de licenciement de 6 mois: deux d'entre elles après 20 ans de service ou 60 ans d'âge et une après 10 ans de service ou 60 ans d'âge (industries graphiques, imprimerie, chimie AG, BL, BS, SO). Trois conventions (4% des assujettis) protègent, après dix ans de service, contre le licenciement pendant 720 jours d'indemnisation maladie-accident (métallurgie, constructions métalliques BL, installations sanitaires), quatre CCT (12% des assujettis) stipulent simplement qu'il n'y a pas de licenciement durant la période d'indemnisation maladie-accident (bâtiment, bâtiment et bois Bs, plâtrerie peinture suisse alémanique et TI sans BS, FF, VV, décoration d'intérieur-cuir-meubles) et trois autres CCT (3% des assujettis) prévoient des protections contre les licenciements en cas de maladie-accident légèrement supérieures aux normes légales (horlogerie-microtechnique, une entreprise des transports aériens, santé publique TI).

d) Notification du congé: 26 conventions collectives (27% des assujettis) prescrivent que le licenciement doit être notifié, qui ne signifie pas motivé¹¹, par écrit. Mais c'est là tout autant une norme de protection de l'employeur que du salarié. En effet, l'annonce orale est génératrice de flous et d'ambiguïtés: elle peut notamment être niée si elle n'a pas été faite devant témoin. En ce sens, elle est susceptible de créer autant de difficultés pour l'employeur que pour le travailleur. Une seule CCT, celle du commerce de détail AG (8'000 assujettis), contraint de donner les motifs du licenciement par écrit; une autre, celle de la chimie AG, BL, BS et SO (7'300 assujettis), stipule que les motifs du licenciement immédiat doivent être donnés par écrit (dans ces deux cas, il s'agit bien des «motifs» et non de la simple «notification»).

e) Critères d'ancienneté en matière de congés: Un cinquième des CCT considérées (9% des assujettis) prévoit que les années de formation dans l'entreprise comptent comme années d'ancienneté en matière de normes sur les licenciements.

f) Délais en cas de licenciements collectifs: Deux conventions (2% des assujettis) instituent des délais de 2 à 8 mois, échelonnés en fonction des années de service,

110 ■ en cas de licenciements collectifs (arts graphiques et imprimerie).

g) Protection des salariés syndiqués: La CCT de l'horlogerie et de la micro-technique (30'000 assujettis) donne deux protections supplémentaires contre les licenciements. D'une part, si un membre de la Fédération des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie (rebaptisée FTMH-Syndicat industrie et services, membre de l'Union syndicale suisse), faisant partie d'une commission d'entreprise est l'objet d'un licenciement considéré comme abusif, ce dernier doit être préalablement discuté entre la direction de l'établissement, le secrétariat patronal et la FTMH. D'autre part, à compétences égales, si le licenciement doit frapper un syndiqué (le texte de la CCT ne se réfère pas explicitement à un syndicat donné) ou un non-syndiqué, c'est le second qui sera victime du licenciement. Les non-syndiqués apprécieront la chose... On peut s'interroger sur les raisons qui induisent les employeurs de cette branche à protéger des syndicats – en l'occurrence il s'agit essentiellement de la FTMH et, dans une moindre mesure, de la Fédération chrétienne des ouvriers sur métaux, membre de la Confédération des syndicats chrétiens – qui n'ont certes pas arraché cette norme auto-protectrice de haute lutte...

h) Particularité: Signalons enfin, pour l'anecdote, la CCT des concierges de Genève (2'500 assujettis) qui spécifie qu'en cas de conciergerie tenue contractuellement par un couple, le divorce peut être un motif de congé. Et d'ajouter que le logement est lié au contrat...

CONCLUSIONS

Globalement, les conventions ayant deux tiers ou plus de femmes assujetties présentent un niveau de protection contre les licenciements égal à celui des CCT couvrant des secteurs à majorité masculine. Non point que les femmes soient particulièrement bien loties dans ce domaine, mais, plus simplement, l'apport des conventions collectives est si faible en matière de protection contre les licenciements en général que, sur ce point, les conventions qui concernent majoritairement des travailleuses ne se distinguent guère de celles concernant avant tout des travailleurs. L'égalité de conditions entre hommes et femmes est ici atteinte faute d'acquis.

En ce qui concerne les signataires des conventions du côté des associations de salariés, nous nous limiterons à une remarque. Peu de CCT sont signées par une seule association et, le cas échéant, rares sont les signataires uniques autres que les fédérations de l'USS ou de la FSE. Mais il est tout de même intéressant de prendre deux groupes en considération. D'une part, considérons les 12 conventions collectives signées soit uniquement par un affilié à l'Union syndicale ■ 111

suisse (USS), soit par un affilié à l'USS conjointement à une association «corporative» non-membre d'une fédération nationale ou régionale, ce qui représente sept CCT dans le secteur secondaire et cinq dans le tertiaire, couvrant globalement 5% des assujettis de l'échantillon. D'autre part, retenons les 14 conventions collectives signées soit uniquement par un affilié à la Fédération des sociétés d'employés (FSE), soit par un affilié à la FSE conjointement à une association «corporative» non-membre d'une fédération nationale ou régionale, ce qui représente quatre CCT dans le secteur secondaire et dix dans le tertiaire, couvrant en tout 41% des assujettis de l'échantillon. Nous remarquons alors une différence. Si 25% des CCT du premier groupe ne contiennent pas d'améliorations par rapport à la législation en matière de licenciements, 100% des CCT du second groupe n'en contiennent pas. Autrement dit, les affiliés à l'USS signent des conventions ayant davantage de contenu que les affiliés à la FSE, probablement parce que les premiers ont une tradition plus foncièrement «syndicale» que les seconds. Cela dit sans oublier que, dans les deux cas, le contenu est plutôt faible en matière de protection contre les licenciements.

Enfin, dans notre échantillon, parmi les dix CCT qui stipulent le plus de vacances par an en 1993 – soit plus de 24 jours, alors que la moyenne est de 22,6 jours et que les exigences légales sont de 20 jours¹² – sept ont les meilleures, on devrait plutôt dire les moins mauvaises, normes en termes de protection contre les licenciements en 1994 (industrie du papier, industries graphiques, imprimerie, chimie AG, BL, BS, SO, horlogerie-microtechnique, une entreprise du commerce de détail Ge, une entreprise du commerce de détail Suisse). Par contre, parmi les neuf CCT qui ont la durée hebdomadaire du travail la plus courte en 1993 – soit moins de 40h, alors que la moyenne est de 41,1h et que les exigences légales varient entre 45 et 50h¹³ – seules cinq ont les meilleures normes concernant les licenciements en 1994 (industries graphiques, imprimerie, chimie AG, BL, BS, SO, décolletage, horlogerie-microtechnique). Pourquoi les CCT ayant le plus de vacances ne sont pas aussi, dans 50% des cas, celles qui ont la durée hebdomadaire du travail la plus basse? Pourquoi les CCT ayant le plus de protections contre les licenciements ne sont pas aussi, respectivement dans 30% et 45% des cas, celles qui ont le plus de vacances et la durée du travail la plus basse? Si nous sommes conscients du peu de contenu que représentent les CCT – même si ce peu est un plus – par rapport à la législation ou simplement aux pratiques dans les secteurs non conventionnés, nous sommes alors à même de comprendre qu'il n'y a pas de relation nécessaire et immédiate entre ces trois aspects de la réalité conventionnelle.

Nous revenons ainsi au problème posé au début du présent article. Suivant les CCT, mais aussi suivant l'aspect abordé à travers les diverses conventions,

salariés et un rôle de consolidation de réalités sans avantages pour les salariés. Il est temps de tordre le cou au mythe des conventions collectives de travail, selon lequel l'existence d'une CCT impliquerait nécessairement de meilleures conditions de travail. Il faut porter un nouveau regard sur cette équivoque qui est le reflet profond de réalités complexes et plus générales, renvoyant en particulier aux rapports entre le monde du travail et la culture politique helvétiques.

Notes

- 1 Nous remercions, pour ses précieux conseils et explications juridiques, Monsieur René Seewer.
- 2 Y compris, donc, les emplois des indépendants, des directeurs, des professions libérales.
- 3 Dario Lopreno, «Conventions collectives de travail en vigueur en Suisse au 1er mai 1994», *La Vie économique* 10/1995. Seules quelques CCT concernent directement le secteur public à l'heure actuelle.
- 4 Cf. Commissione consultiva del Consiglio di Stato e Consulente per la questione femminile del Canton Ticino, *Io donna lavoratrice e madre*, Bellinzona 1995; cf. aussi Beat Baumann et al., *Gesamtarbeitsverträge (k)eine Männersache*, Chur/Zürich 1995. Les deux études comportent d'importantes faiblesses, mais contiennent nombre d'informations intéressantes.
- 5 Cf. articles 319 à 362 du *Code des obligations; Contrat de travail, extrait du code des obligations* (édité par la Chancellerie fédérale, avec mention du caractère absolu ou relativement impératif ou dispositif des normes), avec modifications de 1992, 1993 et 1994; Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, *Aide-mémoire sur la résiliation et la protection contre la résiliation du contrat de travail*, 1995.
- 6 Au sujet de l'évolution des normes légales sur les licenciements, voir Adrian von Kaenel, Ullin Streiff, *Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht*, Zurich 1993, 25–32 et 308–309.
- 7 En ce qui concerne l'initiative de la Confédération des syndicats chrétiens, retirée par les initiants avant le vote, elle proposait, entre autres, les normes suivantes qui ont été retenues dans le cadre de la modification de la loi: donner les motifs du licenciement par écrit si le licencié le demande, introduire la notion de licenciement injustifié s'il sanctionne l'exercice de droits fondamentaux, protéger la femme contre le licenciement durant la grossesse et 16 semaines après l'accouchement et réglementer les licenciements collectifs (cf. *Message fédéral*, du 9 mai 1984, référence 84.041).
- 8 Cf. Office fédéral de la statistique, *Recensement fédéral des entreprises. Vue d'ensemble* 1985/91, Berne 1993.
- 9 Cette proportion est de 50% dans l'étude de Jean-Fritz Stöckli, *Der Inhalt der Gesamtarbeitsverträge*, Bern 1990, chap. 4.3.2 et 4.4.2, qui porte sur des CCT temporellement fort hétérogènes (datant des années 1960 aux années 1980).
- 10 Dans ces pages, lorsque la dénomination d'une CCT n'est pas suivie de sigles cantonaux ou régionaux, cela signifie qu'elle est en vigueur sur le plan suisse.
- 11 «Notifié» ne signifie pas «motivé», comme nous l'expliquons dans le paragraphe «*notification du licenciement*» ci-dessus.
- 12 Cf. BASS, *Arbeitszeitregelungen in den Gesamtarbeitsverträgen (Auswertung der Verträgen mit 2000 und mehr Unterstellten)*, Bern 1993, liste 3 et tableau 8; cf. Code des obligations, art. 329.a.1 et 329.a.3.
- 13 Cf. BASS, *Arbeitszeitregelungen*, liste 1 et tableau 6; cf. Loi sur le travail, art. 9.

**Conventions collectives de travail ayant 2'000 salariés assujettis ou plus, en Suisse.
État au 1er mai 1994, par activité économique, selon le nombre et le sexe des assujettis**

Conventions collectives de travail*	Salariés assujettis	
	Total	Femmes en %**
Secteur primaire	11'000	32
Jardiniers, paysagistes, horticulteurs SA et TI	11'000	32
Secteur secondaire	509'400	14
Industrie du chocolat, S	3'000	53
Industrie de l'habillement, S	6'000	83
Industrie de la chaussure, S	2'300	30
Industrie du bois, S	4'000	3
Menuiserie, SA et TI	14'900	3
Industrie du papier, S	2'700	20
Industrie de l'emballage en carton, S	2'600	65
Industries graphiques, S	15'000	23
Imprimerie, S	7'000	40
Industrie chimique, AG, BL, BS, SO	7'300	23
Industrie métallurgique (cadres), S	4'000	8
Industrie métallurgique, S	12'500	0
Constructions métalliques, VS	2'000	5
Constructions métalliques, BL	2'300	5
Industrie du décolletage, S	2'000	20
Industrie des machines, S	160'000	19
Industrie horlogère et microtechnique, S	30'000	52
Carrossiers, S	5'000	0
Industrie du meuble, S	3'100	10
Secteur principal de la construction, S	103'000	0
Construction (contremaîtres, chefs d'atelier), S	9'500	0
Construction (personnel commercial), S	7'000	44
Construction (chefs chantier, cadres techn.), S	7'000	0
Construction et bois, BS	7'000	0
Couvreurs, S	6'200	0
Electro-installateurs, S sauf VD et GG	30'000	0
Electro-installateurs, VD	2'000	3
Electro-installateurs, BS***	3'000	0
Installations sanitaires et plomberie, S	27'000	5
Plâtrière, peintres, S sauf BS, FR, GE, VD, VS, NE	16'000	15
Décoration d'intérieur, cuir, meuble, S	6'000	30

* Dans cette colonne les abréviations suivantes sont utilisées: S = Suisse, SA = Suisse alémanique, autres abréviations = sigles des cantons.

** Ici la mention 0% peut tout aussi bien signifier aucune femme ou pas de données disponibles.

*** La CCT suisse des électro-installateurs vaut sur Bâle-Ville pour tout ce qui n'est pas inclus dans la CCT cantonale.

Conventions collectives de travail*	Salariés assujettis	
	Total	Femmes en %**
Secteur tertiaire	629'200	44
Automobile, S	45'000	4
Une entreprise de l'industrie laitière, BE ****	3'100	27
Entreprises du commerce (cadres), ZH	2'000	25
Personnel de vente, SG	2'000	75
Commerce de détail, AG	8'000	75
Une entreprise du commerce de détail, BS	2'400	54
Une entreprise du commerce de détail, ZH	2'200	27
Une entreprise du commerce de détail, GE	2'100	53
Une entreprise du commerce de détail, S	48'000	50
Une entreprise du commerce de détail, BB	3'800	58
Commerce de détail non alimentaire, GE	7'000	57
Boucherie, S	15'000	30
Boulangerie (production et vente), S	15'000	33
Droguistes, S	2'700	75
Hôtellerie-restauration, S	150'000	55
Transports automobiles, Est de la S	3'000	5
Transports automobiles, Nord-Ouest de la S	2'000	10
Transports automobiles, Be	2'000	3
Une entrepr. des transports aériens (sol), GE et ZH	8'800	25
Une entrepr. des transports aériens (cabine), GE et ZH	2'800	72
Employés de banque, S	75'000	37
Concierges, GE	2'500	0
Nettoyage d'immeubles, BS et région	2'500	70
Etablissements hospitaliers, VS	2'500	60
Etablissements hospitaliers, TI	2'400	74
Une entreprise de radio et télévision, S	3'600	30
Coiffeurs, S	10'000	90
Entreprises commerciales, ZH	150'000	40
Employés de commerce, BS	35'000	70
Employés de commerce et techniques, AG	8'000	50
Employés de commerce et de vente, ZH	5'500	60
Personnel temporaire, S	3'300	0
Employés cadres, BE	2'000	25
Total/moyenne	1'149'600	31

**** Lorsqu'une CCT est dénommée «Une entreprise de [...]», il s'agit d'une entreprise donnée que nous ne sommes pas autorisés à nommer pour des raisons de protection des données

Sources: Relevé bisannuel des CCT de l'OFS et archives OFS.

ZUSAMMENFASSUNG

KÜNDIGUNGSSCHUTZ IN DEN GESAMTARBEITSVERTRÄGEN IN DER SCHWEIZ

Unsere Studie stützt sich auf die Ergebnisse der letzten Zählung (1994) der in der Schweiz bestehenden Gesamtarbeitsverträge (GAV) und behandelt eine Auswahl von 65 Verträgen mit 2'000 oder mehr GehaltsempfängerInnen. Damit werden 88% aller vertraglich gebundenen ArbeitnehmerInnen oder 44% aller in der Privatwirtschaft tätigen ArbeitnehmerInnen in der Schweiz erfasst. Wir beginnen mit einer Beschreibung des Forschungsthemas und des Samples. Anschliessend präsentieren wir eine Synthese der in der Schweiz bestehenden Gesetzesnormen in bezug auf Entlassungen: Form der Mitteilung, Fristen, Kollektiventlassungen, missbräuchliche, unwirksame und fristlose Entlassungen sowie Schwachstellen in der Gesetzgebung werden berücksichtigt. Die Synthese wird mit Bemerkungen zu den Schwachpunkten der Gesetzgebung abgerundet. Danach betrachten wir den Inhalt der Gesamtarbeitsverträge unter dem Gesichtspunkt des Kündigungsschutzes anhand folgender Kriterien: Wiederholung der Normen des Obligationenrechts, Unterbieten des Obligationenrechts, Kündigungsfristen und -modalitäten, Art und Weise der Mitteilung der Kündigung, Kriterien des Dienstalters im Zusammenhang mit der Kündigung, Fristen bei Kollektiventlassungen, Schutz der gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen usw.. Wir nehmen kurz Stellung zur Problematik des vertraglich erfassten Prozentsatzes von weiblichen Arbeitnehmern, der Mitgliedschaft in ArbeitnehmerInnenvereinigungen, der wöchentlichen Arbeitszeit und der vorgeschriebenen Urlaubszeit. Abgeschlossen wird die Studie mit der Infragestellung des Mythos der Gesamtarbeitsverträge, wonach der GAV schlechthin das Element des sozialen und beruflichen Schutzes der vertraglich geschützten ArbeitnehmerInnen darstellt.

(Übersetzung: Monika Poloni)