

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 77 (1985)
Heft: 2

Artikel: La participation en Suisse : état actuel et perspectives d'avenir
Autor: Jans, Armin
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-386214>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 25.11.2024

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

La participation en Suisse – état actuel et perspectives d'avenir

Armin Jans, maître assistant à l'Institut de sciences économiques de l'Université de Zurich

1. Introduction

A la fin du mois d'octobre 1984 s'est achevée la procédure de consultation pour le rapport de la Commission Bonny sur la participation des travailleurs dans les entreprises privées. C'est là une raison suffisante pour exposer, une fois encore, l'état de la participation dans la vie économique et dans le secteur public de notre pays. Une occasion également de réfléchir, en dehors du Parlement et des commissions d'experts, aux prochaines étapes en la matière.

Nous circonscrivons tout d'abord l'état actuel de la participation. Les explications fournies dans cette partie se basent sur les dispositions légales applicables, les conventions collectives de travail de quelques branches importantes et la réglementation concrète adoptée dans certaines entreprises. Notre description de l'«état actuel» ne prétend donc pas être exhaustive. Elle vise simplement à donner au lecteur un aperçu quelque peu représentatif de la situation.

Nous énumérerons ensuite diverses propositions discutées dans l'arène politique depuis 1971. Nous porterons une attention particulière à la plus récente d'entre elles, l'«Avant-projet de loi sur la participation des travailleurs dans l'entreprise au niveau de l'exploitation» mentionné ci-dessus. Daté du 27 octobre 1983, cet avant-projet est le résultat des travaux de la Commission d'experts sur la participation, placée sous la direction de l'ancien directeur de l'OFIAMT Jean-Pierre Bonny.

Abréviations

CC	Code civil suisse du 10.12.1907	RS 210
CCT	Convention collective de travail	
CO	Code des obligations du 30.3.1911	RS 220
Cst	Constitution fédérale	
FF	Feuille fédérale	
LAA	Loi fédérale sur l'assurance-accidents du 20.3.1981	RS 832.20
LDT	Loi sur la durée du travail du 8.10.1971	RS 822.21
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité du 25.6.1982	RS 831.40
LSF	Loi fédérale sur le statut des fonctionnaires du 30.6.1927	RS 172.221.10
LT	Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce du 13.3.1964	RS 822.11
OLDT	Ordonnance à la loi sur la durée du travail du 26.1.1972	RS 822.211
Rev Cst	Projet de révision de la Constitution fédérale (1977)	
ROLF	Recueil officiel des lois fédérales	
ROLZ	Recueil officiel des lois du canton de Zurich	
RS	Recueil systématique du droit fédéral	

Nous terminons notre article par la synthèse des arguments présentés avant de jeter un coup d'œil à l'avenir proche. Le tout est clos par l'indication des sources bibliographiques.

2. Etat actuel de la participation

2.1 Dispositions légales générales

La loi ne règle la participation que dans une mesure minimale. Nous évoquerons les domaines les plus importants en tentant de distinguer les droits de participation individuels des travailleurs et les droits collectifs de leurs représentants (commissions de personnel). Il est nécessaire de bien garder à l'esprit que le champ d'application des dispositions légales est chaque fois différent:

- Les dispositions du droit des obligations (CO) et de l'assurance-accidents (LAA) sont contraignantes pour tous les travailleurs.
- Les prescriptions de la loi sur le travail (LT) régissent les rapports de travail de la plupart des employés du secteur privé et de certaines entreprises publiques (p. ex. pour l'énergie, l'élimination des ordures, l'approvisionnement en eau et l'épuration des eaux). L'agriculture représente l'exception la plus importante (art. 2, al. 2, LT), mais l'article 359, alinéa 2, CO oblige les cantons à édicter des contrats-types pour les travailleurs agricoles. Il existe dans la loi sur le travail des prescriptions particulières pour certains groupes de travailleurs, comme pour les cliniques et hôpitaux, les hôtels, restaurants et cafés ainsi que dans le commerce de denrées périssables.¹
- Les règles de la loi sur la durée du travail (LDT) s'appliquent au personnel des CFF et des PTT ainsi qu'aux autres entreprises concessionnées (publiques et privées) en matière de transports.

Il existe également des règles spéciales, p. ex. pour le personnel des administrations publiques et pour les chauffeurs de taxis, de camions et d'autocars salariés.²

2.1.1 Participation individuelle

On trouve des références à la participation individuelle dans diverses dispositions du droit du contrat de travail. Ainsi, le consentement du travailleur est nécessaire:

- pour déterminer les limites du travail de jour lors de l'introduction de la semaine de 5 jours (art. 10, al. 3, et 34, al. 2 LT),
- pour compenser le travail supplémentaire (art. 321c, al. 2, CO et art. 13, al. 2, LT),
- pour le travail temporaire de nuit ou le dimanche (art. 17, al. 1, 19, al. 1, 24, al. 1, LT),
- pour donner, en une seule fois, les demi-journées de congé hebdomadaires (art. 21, al. 2, LT),
- pour occuper les femmes enceintes ou les mères qui allaitent (art. 35 LT, art. 17, al. 3–5, LDT),
- pour le travail supplémentaire des femmes qui tiennent un ménage (art. 36, al. 2, LT).

Dans les domaines suivants, le travailleur n'a pas un droit de veto, mais peut faire valoir son point de vue (droit d'être entendu):

- pour fixer les vacances (art. 329c, al. 2, CO),
- pour le travail compensatoire (art. 11 LT),
- pour ordonner du travail supplémentaire (art. 12, al. 3, LT),
- pour fixer les pauses (art. 15 LT),
- pour fixer le repos compensatoire en cas de travail du dimanche (art. 20 LT).

Des prescriptions analogues à celles de la loi sur le travail s'appliquent aux travailleurs soumis à la loi sur la durée du travail.

Les parties décident librement si la participation doit être exercée par les travailleurs eux-mêmes ou leurs représentants.³

2.1.2 Participation collective

Les droits de participation collectifs dans les entreprises se fondent sur l'article 34^{ter}, al. 1, lit. b, de la Constitution fédérale, qui dispose que:

«La Confédération a le droit de légiférer sur les rapports entre employeurs et employés ou ouvriers, notamment sur la réglementation en commun des questions intéressant l'entreprise et la profession.»

Il est aussi possible, indirectement, de transformer la participation contractuelle en une participation légale en octroyant à certains contrats collectifs de travail le caractère de force obligatoire générale.

Ces dispositions, introduites dans le cadre des articles économiques en 1947, n'ont pas permis jusqu'ici la rédaction d'une loi générale sur les entreprises. Les dispositions applicables actuellement sont purement ponctuelles, et de surcroît disséminées dans de nombreux textes légaux. Ainsi par exemple, l'article 82, alinéa 2 de la LAA prescrit à l'employeur de faire collaborer les travailleurs aux mesures de prévention des accidents et maladies professionnels. Cela ne change rien pour les entreprises soumises à la loi sur le travail, puisqu'une telle prescription leur était déjà applicable auparavant (art. 38, al. 1, et 6, al. 3, LT).

Les entreprises qui sont soumises à la loi sur le travail doivent édicter un règlement d'entreprise (art. 37, al. 1, LT). Quant au fond, celui-ci doit contenir des dispositions sur la protection de la santé et la prévention des accidents (art. 38, al. 1, LT). Le règlement d'entreprise ne traite d'autres objets que s'il en a été convenu ainsi avec les représentants des travailleurs ou par convention collective de travail (art. 38, al. 1–3 LT). L'employeur peut établir seul le règlement d'entreprise (après avoir entendu les travailleurs), ou convenir de son texte avec eux (art. 37, al. 4, LT). La loi sur le travail mentionne bien une représentation des travailleurs (ainsi aux art. 28, 37 et 48 LT), mais ne la prescrit pas impérativement. Les commissions d'entreprise existant à l'heure actuelle se fondent donc sur des accords contractuels, le plus souvent sur les dispositions des CCT applicables dans les divers secteurs.

Une participation dépassant le cadre de l'entreprise est prévue dans le cadre de la commission fédérale du travail, qui donne son avis sur des questions de législation et d'exécution aux autorités fédérales, et peut faire des suggestions de son propre chef (art. 43 LT).

La réglementation en matière de caisse de pension tient une place particulière. Le CC (art. 89^{bis}, al. 3) prévoit une participation des travailleurs dans la mesure au moins de leurs contributions à la fondation de prévoyance. La LPP, qui est entrée en vigueur le 1.1.1985, prévoit à son article 5 la gestion paritaire des caisses de pension par les travailleurs et les employeurs. Les caisses nouvellement créées doivent satisfaire à cette obligation dès le début, alors que les caisses existantes se voient concéder un délai jusqu'à la fin de l'année 1986 pour adapter leurs structures. Pour les caisses de pension autonomes et semi-autonomes, la participation paritaire comprend la préparation d'un règlement, la détermination du mode de financement, l'administration de la fortune de l'institution et l'utilisation des réserves disponibles. Si une société d'assurance, une caisse d'association ou un fonds d'épargne couvrent tous les risques, la participation tombe pour l'administration de la fortune. De même, il n'y a plus guère de possibilités de faire modifier le règlement.

2.2 Participation dans l'économie privée

Comme dit ci-dessus, les règles qui régissent la participation dans l'économie privée se fondent principalement sur les conventions collectives de travail (CCT), lesquelles sont souvent complétées et précisées par des règlements d'entreprises. Une enquête représentative de l'état de la participation a été faite pour la dernière fois en 1972, sur mandat de l'OFIAMT⁴. Les données se sont considérablement modifiées au cours des douze années écoulées, de sorte qu'il serait indiqué d'organiser une nouvelle enquête sur une grande échelle. En attendant les résultats repousserait par trop la parution de cet article. En tous les cas, on relèvera que les 6 CCT supra-entreprises et les 3 CCT d'entreprises analysées en détail ci-dessous concernent environ un cinquième de tous les travailleurs. Une liste des documents consultés figure en annexe à la fin de cet exposé, sous «Documents».

2.2.1 Participation individuelle

Toutes les branches et entreprises examinées sont soumises à la loi sur le travail. Les droits de participation légaux énumérés sous 2.1 leur sont donc applicables.

Dans la pratique, un droit d'être entendu s'est développé plus ou moins automatiquement pour les questions personnelles et d'aménagement de la place de travail, la qualification individuelle, la formation, etc., et la plupart des CCT renoncent à les énumérer. Pour cette raison, nous n'indiquerons ici que les droits qui s'écartent sensiblement de la réglementation légale.

Le personnel des arts graphiques et du secteur bancaire s'est vu reconnaître des droits particuliers de discussion lors de l'introduction de nouvelles techniques (informatique, traitement de textes, etc.). Si un travailleur ne peut plus, pour des raisons de santé (travail à l'écran!) exercer l'activité qui était la sienne jusque là, il doit se voir attribuer dans la mesure du possible une place de travail équivalente. Dans les arts graphiques, on doit offrir des possibilités de recyclage en cas de changement de fonction, pour autant que cela s'avère nécessaire. Le travailleur peut s'exprimer quant à la nouvelle activité proposée et a droit à l'intégralité de son ancien salaire pendant la période de recyclage.

La protection des données est en quelque sorte le pendant du secret d'affaires. Les réglementations sur ce chapitre sont toutes de facture récente, comme par exemple l'article 19 de la CCT Hero/Frisco, cité ici à titre d'exemple:

1. Le domaine privé du travailleur est entièrement respecté. L'employeur n'exige du travailleur et ne conserve électroniquement que les données personnelles qui sont en relation avec les rapports de travail.
2. Les travailleurs ont le droit de connaître l'intégralité de leurs données personnelles et d'exiger la rectification d'indications éventuellement erronées.
3. La transmission de données personnelles à des tiers n'est autorisée que dans la mesure où la loi en fait une obligation.
4. Les employeurs doivent s'organiser et prendre les mesures techniques qui s'imposent pour protéger les données personnelles contre l'accès, la modification et la transmission illicites.
5. A la fin des rapports de travail, toutes les données que la loi n'oblige pas l'employeur à conserver seront détruites.

Des dispositions similaires figurent dans la CCT pour l'industrie des machines et dans le règlement de protection des données de Coop (qui ne couvre toutefois pas la totalité du groupe). Chez Migros, les représentants du personnel ont un droit de codécision, dans l'industrie métallurgique et des machines un droit d'être entendus en matière de protection des données. Les autres CCT ne font aucunement mention de la protection des données.

2.2.2 Droits de participation collectifs

Nous voici déjà aux droits de participation collectifs. Vous les trouverez énumérés dans les tableaux 1 et 2, et répartis en 10 domaines pour les branches et entreprises choisies. D'une manière générale, on remarque que la participation s'étend pratiquement à tous les domaines, mais avec une intensité variable. C'est le droit d'être entendu que l'on rencontre le plus fréquemment, alors que les droits de codécision sont plus rares, sauf en matière de perfectionnement. Pour la politique de l'entreprise, surtout pour les nouveaux investissements, la fermeture ou le déplacement d'entreprises, il existe tout au plus un droit à l'information. Il en va de même pour les licenciements individuels et (à deux exceptions près) pour le

chômage partiel, et la moitié des CCT examinées ne contiennent même aucune disposition à cet égard. Il n'existe que peu de droits de coopération pour la protection des données.

Presque toutes les CCT prohibent toute discrimination à l'encontre des membres des commissions de personnel (p. ex. en matière de salaire et de promotion) et prévoient une certaine protection contre les licenciements (limitée à l'activité habituelle en qualité de représentant du personnel). En règle générale, les séances de la commission du personnel ont lieu en dehors de l'horaire de travail et sans indemnité; ce n'est que dans les entreprises plus importantes que certains membres de la commission sont libérés partiellement de leur travail. Chaque membre de la commission de personnel a droit, par année, à un congé de formation payé de 2 à 5 jours.

Tableau 1 Compétences des commissions de personnel dans divers secteurs selon la CCT

Domaine	Machines (1983)	Graphique (1984)	Chimie (1984)
0 Politique de l'entreprise en général	DI	DI	—
– effectifs du personnel	DI	DI	DI
– investissements	DI	DI	—
– fermeture d'entreprise	DI	DI	DI
1 Horaire de travail; répartition en général	DCons 1)	—	DCons
– travail supplémentaire	DCons 1)	— 3)	
– travail par équipes	DCons 1)	DCons	DCons
2 Planification des vacances; congés	DCons 1)	—	—
3 Aménagement de la place de travail	DCons 1)	DCons	—
– déplacement de personnel	DCons 4)	DCons 8)	DCons 2
– rationalisation, introduction de nouvelles technologies	DI	DCons	DI 4)
– recyclage	DCons 4)	—	DCons 9)
4 Evaluation du travail en général	DCons 1)	—	DCo=5)
– politique des salaires	DCons 1)	—	—
– qualifications personnelles	DCons 1)	—	—
5 Protection des travailleurs			
– prévention des accidents	DCons 1)	DCons	DCo–
– mesures de prévention des maladies	DCons 1)	DCons	DCo–
– mesures de sécurité	DCons 1)	—	DCo–
– hygiène	DCons 1)	—	DCo–
6 Propositions	DCons 1)	—	DCo–
– perfectionnement	DCo=	DCo	DCo–
7 Chômage partiel	DCons 1)	DI	DI 6)
Licenciements individuels	—	—	DI 7)
Licenciements collectifs	DI	DI	DCons
Plans sociaux lors de licenciements collectifs	DCons 1)	DCons	DCons
8 Bienfaisance/prévoyance en général	DCons 1)	—	—
– restaurants du personnel	DCons 1)	—	DCons
9 Protection des données	DCons 1)	—	—
Opposition et recours du travailleur	DCons	DCons	DCons

Domaine	Banque (1984)	Textile (1984)	Vêtement (1984)
0 Politique de l'entreprise en général	DI	—	DI
– effectifs du personnel	DI	—	DI
– investissements	DI	—	DI
– fermeture d'entreprise	DI	—	DI
1 Horaire de travail; répartition en général	DCons 1)	DCons	DCo
– travail supplémentaire	—	DCons	DCons
– travail par équipes	—	—	—
2 Planification des vacances; congés	DCons 1)	—	DCons
3 Aménagement de la place de travail	DCons 1)	DCons	DCons
– déplacement de personnel	DI	DCons 8)	DCons 2)
– rationalisation, introduction de nouvelles technologies	DI	DCons	—
– recyclage	DI	DCons 8)	DCons 4)
4 Evaluation du travail en général	DCons 1)	DCons	DCons
– politique des salaires	—	—	DCons
– qualifications personnelles	DCons 1)	Dcons	—
5 Protection des travailleurs			
– prévention des accidents	DCons 1)	Dcons	Dcons
– mesures de prévention des maladies	DCons 1)	DCons	Dcons
– mesures de sécurité	DCons 1)	DCons	DCons
– hygiène	DCons 1)	DCons	DCons
6 Propositions	DCons 1)	—	DCons
– perfectionnement	DCons 1)	DCons	DCons
7 Chômage partiel	—	—	DCons
Licenciements individuels	—	DI 7)	DI 7)
Licenciements collectifs	DI	DI	DCons
Plans sociaux lors de licenciements collectifs	DCons 1)	DCons	DCons
8 Bienfaisance/prévoyance en général	DCons 1)	DCons	—
– restaurants du personnel	DCons 1)	DCons	DCons
9 Protection des données	—	—	—
Opposition et recours du travailleur	—	DCons	DCons

Abréviations du tableau

Machines	Industrie des machines
Graphique	Arts graphiques
Chimie	Industries chimiques de Bâle
Banque	Personnel de banque
Textile	Industrie du textile
Vêtement	Industrie du vêtement

Dans certains domaines sensibles, les droits sont quelquefois circonscrits de manière fort détaillée: ainsi pour l'introduction de nouvelles techniques, lors de licenciements collectifs et pour les plans sociaux qui en font partie. Mais il s'agit la plupart du temps d'un droit de réaction uniquement: la commission de personnel n'est consultée que lorsque la décision de principe est déjà tombée et qu'il ne reste plus qu'à déterminer les modalités des mesures prises (p. ex. le plan social). Certaines CCT contiennent également des règles de procédure (en particulier la possibilité de recourir aux associations qui ont conclu la convention).

Dans les grandes entreprises, les solutions peuvent être différentes selon les domaines. Ainsi, chez Coop, seul le tiers des 72 coopératives régionales et des entreprises de production et de distribution ont des commissions du personnel pour toute l'entreprise, et neuf autres ont des représentations du personnel pour certains secteurs seulement. Il existe au niveau du groupe Coop Suisse une commission du personnel centrale et 5 représentations partielles.

Les associations qui ont conclu la convention collective ne sont que rarement consultées. C'est le cas par exemple pour en surveiller l'application, pour tenter la conciliation en cas de litiges, pour fixer l'allocation de renchérissement, en cas de licenciements collectifs pour manque de travail, de fermeture d'entreprises ou de fusion, et pour négocier les plans sociaux qui suivent ces bouleversements.

Dans le secteur du bâtiment, au contraire, les droits de participation collectifs sont exercés par les syndicats eux-mêmes, car il n'existe pratiquement pas de commission du personnel. Conformément à la Convention nationale du syndicat du bâtiment et du bois, il en va ainsi pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, l'ordre et l'hygiène sur les chantiers ainsi que pour la formation et le perfectionnement professionnels. Seule la question d'éventuelles vacances de l'entreprise doit être discutée directement avec les intéressés. Ce sont là les seuls droits de participation dans ce secteur.

Seules Migros et Coop ont réglé contractuellement la représentation des travailleurs par des délégués qui siègent au conseil d'administration. Dans les deux entreprises, cette participation est par principe minoritaire (sous-paritaire).

Chez Migros, cette participation est à trois niveaux. On la trouve dans les entreprises de production et de services (p. ex. Jowa SA, Banque Migros, Secura), où le personnel délègue 1 ou 2 représentants au conseil d'administration. Les employés des 12 coopératives régionales peuvent quant à eux élire à raison de 10% ou moins les membres des conseils de coopérative, lesquels comptent de 30 à 125 membres, et 1 ou 2 représentants des 5 à 9 membres de l'administration globale de la coopérative. Enfin, dans la Fédération des coopératives Migros, la société faîtière de toutes les coopératives régionales, 10% au maximum des 112 délégués et 3 membres de l'administration (de 26 à 33 membres) sont des représentants du personnel. Chez Coop, la participation au niveau de l'entreprise est assurée par la présence de deux représentants des travailleurs dans le conseil d'administration de Coop Suisse (20 membres).

Domaine	Migros (1979)	Coop (1985)	Wander (1984)
0 Politique de l'entreprise en général	DI	DI	DI
– effectifs du personnel	DI	DI	DI
– investissements	DI	DI	—
– fermeture d'entreprise	DCons	DI	DI
1 Horaire de travail; répartition en général	DCons	DCons	DCons
– travail supplémentaire	DCons	DCons	DCons
– travail par équipes	—	DCons	DCons
2 Planification des vacances; congés	DCons	DCons	—
3 Aménagement de la place de travail	DCons	DCons	DCons
– déplacement de personnel	—	DI	DCons 4)
– rationalisation, introduction de nouvelles technologies	DCons	DCons	—
– recyclage	DCons	DCons	DCons 4)
4 Evaluation du travail en général	DCons	—	DCons
– politique des salaires	DCons	DCons	DCons
– qualifications personnelles	—	DCons	DCons
5 Protection des travailleurs			
– prévention des accidents	DCons	DCons	DCons
– mesures de prévention des maladies	DCons	DCons	DCons
– mesures de sécurité	—	DCons	DCons
– hygiène	DCons	DCons	DCons
6 Propositions	—	DCons	DCons
– perfectionnement	—	DI	DCons
7 Chômage partiel	—	—	—
Licenciements individuels	—	DI	DI 7)
Licenciements collectifs	DI	DI	DCons
Plans sociaux lors de licenciements collectifs	DCons	DCons	DCons
8 Bienfaisance/prévoyance en général	DCons	DCons	DCons
– restaurants du personnel	DCons	DCons	DCons
9 Protection des données	DCo	—	—
Opposition et recours du travailleur	DCons	DCons	DCons

Remarques concernant les tableaux 1 et 2

- DI droit à l'information
DCo droit de codécision
Dco- droit de codécision non paritaire
DCo= droit de codécision paritaire
DCons droit d'être consulté (droit d'être entendu)
- 1) DCo convenu entre la direction de l'entreprise et la commission du personnel
2) seulement pour les grands groupes et les cas de rigueur
3) DCo= pour le travail supplémentaire lors de chômage partiel
4) seulement en cas de fermeture d'entreprise ou de licenciements collectifs
5) seulement pour les parts de fonctionnement et les primes de rendement
6) consultation pour les cas de rigueur seulement
7) en cas de licenciement avec effet immédiat seulement
8) lors de l'introduction de nouvelles techniques, en cas de concentration ou de fusion
9) en cas de licenciements pour des motifs économiques

Pour le reste, la participation au niveau de l'entreprise se limite à quelques exceptions. Ainsi, depuis 1977, deux représentants du personnel siègent parmi les 8 membres du conseil d'administration de Produits Nestlé SA (dont est issu le groupe Nestlé). Comme cette société est une filiale à 100% du groupe Nestlé, on ne peut parler d'un vrai droit de codécision au niveau de l'entreprise. On rencontre aussi dans certaines petites et moyennes entreprises 1 ou 2 représentants des travailleurs au conseil d'administration (ainsi p. ex. chez Sarna Kunststoff SA à Sarnen). Les coopératives de production, par exemple les imprimeries coopératives, connaissent aussi la participation au niveau de l'entreprise (sous forme non-paritaire pour l'imprimerie qui produit la Revue syndicale suisse).

On mentionnera enfin les ateliers auto-gérés, créés au cours des 15 dernières années et dans lesquels les travailleurs décident, à titre exclusif ou en tout cas largement majoritaire, en tous les domaines. A l'heure actuelle, il existe quelque 250 entreprises de ce type, qui offrent environ 1000 places de travail. Du point de vue de l'économie globale du pays, elles ne jouent en fait (encore) aucun rôle.

Certaines entreprises, comme Wander SA ou Holderbank financière de Glaris SA encouragent le développement de la participation financière individuelle des travailleurs en leur offrant des actions et des bons de participation à des conditions privilégiées. Mais ce «capitalisme populaire» ne conduit pas à une participation effective au niveau de l'entreprise, car les nouveaux actionnaires ne détiennent qu'une part minime du capital actions total, et n'osent pas présenter un front commun. Chez Swissair, bien que le personnel détienne 2 à 5% du capital actions, il n'est pas représenté au conseil d'administration.

2.3 Participation dans le secteur public

Contrairement à ce qui se passe dans l'économie privée, les principaux domaines de la politique du personnel et des conditions de travail des administrations et entreprises publiques sont fixés par le Parlement (parfois même par le peuple). Il en résulte certaines limitations pour les travailleurs, p. ex. l'interdiction de grève ou de s'affilier à des associations «dangereuses pour l'Etat», ou l'impossibilité de décider conjointement du règlement de la caisse de pension et de sa politique d'investissements. La marge de négociation des partenaires sociaux, du gouvernement et des associations du personnel est également limitée. C'est le cas pour fixer la mesure et l'intensité de la coopération, domaine où les associations de personnel n'ont que le droit d'être entendues. Contrairement à l'industrie privée, elles jouent toutefois un rôle plus important pour l'application de la participation dans la vie de tous les jours. Cette coopération est d'origine historique, et n'a que rarement été concrétisée dans des règles écrites. Les PTT, où la participation est réglée en détails, sont une exception.

2.3.1 Administrations publiques

Pour nous faire une idée de la participation dans les administrations publiques, nous avons examiné les droits de coopération du personnel de la Confédération, du canton et de la ville de Zurich. Il est vrai que cette démarche ne donne pas un panorama complet de la situation actuelle; elle en offre toutefois un bon aperçu.⁵

Chaque fois que la loi reconnaît expressément des droits de participation individuels, il s'agit de domaines où ils vont de soi (p. ex. réglementation des vacances ou droit de faire des propositions) ou du droit d'être entendu, du droit de recours ou de plainte en cas de déplacement, de non-réélection ou de sanctions disciplinaires. En cas de suppression de fonction dans l'administration générale de la Confédération, il y a lieu, pour assurer l'emploi, «d'épuiser toutes les possibilités de reclassement professionnel et d'affectation à un emploi acceptable». Dans la mesure du possible, il faut tenter d'obtenir l'accord des intéressés (art. 3, al. 2, de l'Ordonnance sur la réélection du 28 mars 1984).

La protection des données occupe une place particulière. La Confédération et la ville de Zurich ont édicté des prescriptions offrant au personnel la même protection que le système Hero/Frisco décrit ci-dessus (par le biais de restrictions pour l'accès aux données, le droit de les consulter et de les rectifier au besoin). Pour le canton de Zurich par contre, la protection des données ne se fonde encore que sur des dispositions provisoires, et ce jusqu'à l'approbation d'une loi spécifique en la matière. Le personnel n'a en particulier aucun droit de consultation et de rectification. La participation collective est prévue par la loi, au niveau de l'administration fédérale, dans certains domaines bien déterminés. Ainsi, la loi sur le statut des fonctionnaires (LSF) prévoit:

- la commission paritaire pour les questions ayant trait aux rapports de service (compétente pour l'ensemble du personnel fédéral et élue par lui; art. 65–6 LSF); elle se compose de 25 à 29 membres, parmi lesquels figurent aussi des représentants des associations de personnel, et donne son avis au Département fédéral des finances et des douanes sur la modification des dispositions légales applicables aux fonctionnaires, ainsi que sur les questions de principe concernant le personnel et les salaires en général;
- les commissions de personnel (art. 67 LSF), qui se composent de 5 à 7 membres élus par le personnel d'une division, d'un groupe, etc., et qui peuvent être consultées pour les questions relevant de leur domaine de travail;
- les commissions disciplinaires (art. 33 LDF), qui sont chargées de traiter les oppositions et recours dans les procédures disciplinaires mineures.

Le détail des droits de participation dont bénéficient les salariés de ces trois administrations ressort du tableau 3.

Tableau 3 Compétences des représentations de personnel auprès de la Confédération, du canton et de la ville de Zurich

Domaine	Confédération (1984)	Canton ZH (1984)	Ville ZH (1982)
0 Modification des règles concernant le personnel	DCons	DCons	DCons
1 Horaire de travail; répartition en général	DCons	DCons	DCons
– horaire mobile	DCons	DCons	DCons
– piquet, travail par équipes	DCons	DCons	DCons
– bonification du travail supplémentaire	—	DCons	—
2 Planification des vacances; congés	DCons	—	—
3 Déroulement du travail en général	DCons	—	DCons
– aménagement de la place de travail	DCons	—	DCons
– nouvelles technologies	DCons	—	DCons
– mesures d'économies	DCons	DCons	DCons
– déplacements	DCons	DCons	—
4 Evaluation de la place de travail			
– critères de nomination 1)	DCons	—	DCons
– classement 1)	—	—	DCons
– conditions de promotion 1)	DCons	—	DCons
5 Protection des travailleurs			
– prévention des accidents	DCons	DCons	DCons
– mesures de prévention des maladies	DCons	DCons	DCons
– mesures de sécurité	DCons	DCons	DCons
– hygiène	DCons	—	—
– protection de la maternité	—	DCons	—
6 Propositions	DCons	DCons	DCons
– perfectionnement	DCons	—	DCons
– examens	DCons	—	DCons
7 Licenciements individuels	—	—	—
Mise au provisoire	—	—	—
Non-réélection	—	—	—
8 Bienfaisance	DCons	—	DCons
– Bons de repas/cantine	DCons	DCons	DCons
9 Protection des données	—	—	—
Opposition et recours (peines disciplinaires)	DCons 2)	—	DCons

Remarques concernant le tableau 3

- DCons droit d'être consulté (d'être entendu)
 1) pour interpréter les dispositions légales
 2) pour les cas bagatelle seulement

Situation semblable pour les employés de la ville de Zurich: l'article 102, al. 3, de l'Ordonnance de commune dispose, en matière de rapports de service que «les ordonnances peuvent contenir des règles concernant la participation». Les détenteurs de la participation collective sont les associations de personnel, qui possèdent un droit d'être entendues et de pétition, et les commissions de personnel, composées de 3 à 7 employés communaux, et qui sont organisées par services et divisions (voir art. 96–115 du Personalrecht de la ville de Zurich). On se référera au tableau 3 pour leurs droits exacts. Conformément à l'article 76 de l'Ordonnance sur les fonctionnaires, les associations de personnel ont le

droit d'être entendues sur le plan cantonal avant la modification des dispositions régissant le personnel. Pratiquement, les négociations sur tous les points concernant les rapports de service se font avec les «Vereinigten Verbänden des Staatspersonals». Seuls quelques services particuliers ont des comités de personnel (hôpital universitaire, Burghölzli; établissement pénitentiaire de Regensdorf), mais pas l'administration. Il existe encore une Commission cantonale pour les propositions, nommée par le Conseil d'Etat et composée exclusivement d'agents cantonaux. La Commission pour les questions de personnel et des traitements, mentionnée à l'article 113 des dispositions d'exécution de l'Ordonnance sur les fonctionnaires, est une délégation de 3 membres du Conseil d'Etat et n'est donc aucunement un organe de représentation des fonctionnaires. Il ressort du tableau 3 que les droits de coopération auprès de la Confédération et de la ville de Zurich ne diffèrent pas fondamentalement, et vont sensiblement plus loin que pour le canton de Zurich. Dans les domaines particulièrement sensibles que constituent la résiliation des rapports de service, la non-réélection et la mise au provisoire, il n'existe nulle part un droit de coopération des représentants du personnel. Les travailleurs concernés doivent se contenter du soutien de leur syndicat.

2.3.2 Entreprises publiques

Pour des motifs bien compréhensibles, il n'est pas possible de présenter la large palette des diverses entreprises publiques dans le cadre de cet exposé. Nous nous bornerons à comparer la participation dans les deux régies fédérales que sont les CFF et les PTT avec le système en vigueur dans l'administration fédérale, et de compléter notre approche par quelques renvois à d'autres entreprises.

Il existe auprès des PTT et des CFF des comités du personnel et 2, respectivement 4 commissions disciplinaires dont les compétences sont les mêmes que dans l'administration fédérale. Une seule exception à signaler: la Commission de la loi sur la durée du travail, qui se prononce, à l'intention des autorités fédérales, sur des questions de législation et d'exécution de la LDT, et qui peut faire des suggestions de son propre chef (art. 22 LDT).

Le seul exemple d'un droit de codécision ancré dans la loi est l'article 16 bis de la loi fédérale sur l'organisation des PTT, qui prévoit depuis 1970 une «représentation équitable» du personnel au conseil d'administration. Des 15 membres de ce conseil, qui sont tous nommés par le Conseil fédéral, 3 à l'heure actuelle sont des représentants ou des personnes de confiance des associations du personnel PTT. De manière à refléter le rapport des forces politiques au sein du Conseil fédéral, deux personnes proches des syndicats – l'une proche de l'USS, l'autre de la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) – siègent au Conseil d'administration. Elles ne devraient pas, à notre avis, compter pour de réels représentants du personnel au sens de la loi. L'USS a du reste perdu son mandat à la fin de 1984.

Le fait que le président de la Fédération suisse des cheminots (SEV) fasse partie des 16 membres du conseil d'administration des CFF ne repose sur aucune disposition légale, mais sur une coutume. Un second permanent de la SEV siège actuellement au conseil d'administration. Comme pour les PTT, tous ces administrateurs sont nommés par le Conseil fédéral, en respectant plus ou moins la distribution des partis au gouvernement. La société fille des PTT Radio Suisse SA présente un autre exemple de participation du personnel au niveau de l'entreprise (1 représentant du personnel au conseil d'administration). On peut aussi mentionner les Chemins de fer Emmental–Burgdorf–Thoune. Le Personnel de la SSR ne peut par contre nommer que deux représentants à la Direction centrale, avec voix délibérative, et il n'existe aucune forme de participation des associations de personnel dans les organes directeurs des grandes centrales énergétiques.

3. Tentatives sur le plan politique

3.1 Survol des propositions depuis 1971

En 1971, une initiative populaire sur la participation lancée par l'USS, la CSC et l'ASSE⁶ a récolté 162 052 signatures. Le Conseil fédéral a recommandé au Parlement de la rejeter et d'approuver un contre-projet. Les Chambres fédérales ont toutefois rejeté les deux propositions et préparé leur propre contre-projet, qui limitait la participation au niveau de l'entreprise. Initiative et contre-projet ont été rejetés en votation populaire en 1976. Le système de vote (nullité d'un double oui) a certainement beaucoup contribué à ce résultat. La même année, Félicien Morel (PS) et Joseph Egli (PDC) ont déposé chacun une initiative parlementaire qui visaient l'introduction de la participation au niveau de l'entreprise - il est vrai sous une forme plus restreinte que l'initiative des syndicats. Le texte de l'initiative Morel correspond mot pour mot à la contre-proposition du Conseil fédéral de 1973. Une commission du Conseil national placée sous la présidence de Paul Wyss (PRD, BS) a examiné ces deux projets et proposé en 1978 une solution de compromis à laquelle se sont ralliés les deux initiateurs. La procédure de consultation sur ce projet n'ayant pas rencontré un écho très favorable, la Commission a décidé en 1980, par 11 voix contre 6, de continuer l'étude de la participation au niveau de l'exploitation seulement. Les tentatives faites dans cette direction sont décrites au prochain chapitre. Toutes les propositions mentionnées ci-dessus ainsi que la disposition prévue dans le projet de révision totale de la Constitution fédérale figurent au tableau 4.

Tableau 4: Survol des propositions de participation (1971–1978)

Initiative sur la participation de l'USS, de la CSC et de la ASSE (1971)

La Confédération a le droit de légiférer sur la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les entreprises et administrations. (Nouvel article 34^{ter}, al. 1, let. b–bis de la Constitution fédérale)

Contre-proposition de l'Assemblée fédérale (1975)

La Confédération a le droit de légiférer sur une participation des travailleurs au niveau de l'exploitation, qui soit appropriée et sauvegarde les possibilités de décision et une gestion économique de l'entreprise. Seuls les travailleurs occupés dans l'exploitation peuvent exercer les droits de participation découlant du premier alinéa. (Art. 34^{ter}, al. 1, let. b–bis)

Initiative Morel (1976)

La Confédération a le droit de légiférer sur une participation appropriée des travailleurs, qui sauvegarde les possibilités de fonctionnement et une gestion économique de l'entreprise. (Art. 34^{ter}, al. 1, let. b–bis)

Initiative Egli (1976)

La Confédération peut légiférer sur une participation appropriée des travailleurs dans les entreprises.

Il y a lieu de sauvegarder une gestion économique de l'entreprise ainsi que l'unité et des possibilités de décision de sa direction. La participation est réservée aux travailleurs occupés dans l'entreprise.

Les prescriptions de l'article 32 sont applicables par analogie. (Art. 34^{octies})

Proposition de la Commission du Conseil national Wyss (1978)

La Confédération peut légiférer sur une participation appropriée des travailleurs dans les entreprises.

La participation est réservée aux travailleurs occupés dans l'entreprise. La Confédération détermine par la voie législative les exceptions permettant d'élire des personnes qui ne sont pas occupées dans l'entreprise. La gestion économique de l'entreprise ainsi que l'unité et les possibilités de décision doivent être sauvegardées. Les prescriptions de l'article 32 sont applicables par analogie. (art. 34^{octies})

Projet de révision totale de la Constitution fédérale (1977)

¹ La législation sur les entreprises détermine

...

c. la participation aux décisions de l'entreprise des personnes qui y sont occupées;

...

² L'Etat veille à assurer, autant qu'il est possible, la sécurité économique des personnes occupées dans l'entreprise et le développement de leur personnalité à leur place de travail. (Cst rev. art. 29)

A l'exception de la contre-proposition de l'Assemblée fédérale, tous ces projets visent la participation au niveau de l'entreprise. Ils se distinguent par contre sur les trois points suivants:

1. La loi devra-t-elle s'appliquer aux administrations publiques? Tous les projets l'excluent, à l'exception de l'initiative sur la participation des syndicats.
2. Quel poids les représentants des travailleurs doivent-ils avoir dans les organes de direction? Alors que l'initiative et le projet de révision totale de la Constitution laissent cette question ouverte, en réservant au moins une éventuelle participation paritaire, les autres projets l'excluent expressément, afin de sauvegarder les possibilités de décision et une gestion économique de l'entreprise (cf. rapport de la Commission du Conseil national Wyss. FF 1978 II p. 1005).
3. Les travailleurs peuvent-ils élire, pour siéger dans les organes de direction, des représentants qui ne sont pas occupés dans l'entreprise? Tous les projets, sauf la contre-proposition de l'Assemblée fédérale et l'initiative Egli, l'admettent au moins dans des cas exceptionnels.

3.2 Participation dans l'entreprise

A la suite de la décision de la Commission Wyss de limiter tout d'abord la participation au niveau de l'entreprise, une commission d'experts a été formée en décembre 1981. Placée sous la direction de M. Jean-Pierre Bonny, qui a démissionné depuis de l'OFIAMT, elle a préparé un avant-projet de loi sur la participation. Approuvé le 27.10.1983, ce texte a été soumis à la procédure de consultation. Mais en 1980 déjà, le Conseiller national Paul Biderbost (PDC VS) déposait une initiative parlementaire pour la participation au sein de l'entreprise. Nous avons comparé dans le tableau 5 le texte de l'initiative Biderbost et celui de la Commission Bonny. Les deux projets ont en commun d'attribuer un caractère subsidiaire aux dispositions légales. Celles-ci n'interviennent que dans la mesure où une réglementation contractuelle fait défaut. Ce principe de la primauté des contrats est quelque peu relativisé dans la proposition OFIAMT en ce sens qu'elle interdit, dans certains domaines, de déroger à la loi en défaveur du travailleur. Selon le rapport d'accompagnement, l'avant-projet vise expressément à «inviter les partenaires à conclure des réglementations contractuelles». Autre point commun des deux projets: les commissions d'entreprises peuvent être constituées par la majorité du personnel.

Tableau 5 *Compétences des commissions de personnel selon les propositions Biderbost et de la commission OFIAMT*

Domaine	Proposition Biderbost	Commission Bonny
0 Politique de l'entreprise en général	DI	DI
– planification du personnel	DI	DI
– investissements immobiliers	DI	—
– fermeture d'entreprise	DCons	DI
1 Horaire de travail; répartition en général	DCons	—
– travail supplémentaire	DCons	DCons 1)
– travail par équipes	DCons	DCons
2 Planification des vacances; congés	DCo=	—
3 Aménagement de la place de travail	DCo=	—
– déplacement de personnel	DCons	—
– rationalisation, introduction de nouvelles technologies	DCons	—
– recyclage	DCons	—
4 Evaluation du travail en général	DCons	—
– politique des salaires	DCo=	—
– qualifications personnelles	—	—
5 Protection des travailleurs		
– prévention des accidents	DCo=	DCons
– mesures de prévention des maladies	DCo=	DCons
– mesures de sécurité	DCo=	DCons
– hygiène	DCons	—
6 Propositions	DCo=	—
– perfectionnement	—	—
– instruction dans l'entreprise	DCo=	—
7 Chômage partiel	DI	—
Licenciements individuels	—	—
Licenciements collectifs	DCons	—
Plans sociaux lors de licenciements collectifs	DCo=	—
8 Bienfaisance/prévoyance en général	DCo=	—
– restaurants du personnel	DCons	—
9 Protection des données	—	—
Opposition et recours du travailleur	DCons	DCons

Remarques concernant le tableau 5

- DI droit à l'information
DCons droit d'être consulté (droit d'être entendu)
DCo= droit de codécision paritaire
1) pour les dérogations minimales au sens de l'art. 28 LT

4. Synthèse et coup d'œil à l'avenir

4.1 Synthèse et critique

Nous n'avons jusqu'ici examiné la participation que «sur le papier». L'expérience enseigne qu'il faut apporter deux importantes réserves à ce point de vue.

1. L'existence de dispositions légales ou contractuelles ne garantit pas que la participation soit une institution vivante. Ainsi, par exemple, la Commission paritaire de l'administration fédérale pour les questions ayant trait aux rapports de service ne s'est plus réunie depuis

de nombreuses années, et ce parce que le droit de la convoquer n'appartient qu'au Département fédéral des finances et non pas aux représentants du personnel. Pour que la participation fonctionne, il faut que tous, de la direction à la base, s'y intéressent et y collaborent activement. Ajoutons encore que, selon les capacités, les activités et la force de persuasion des membres des commissions, les mêmes compétences peuvent se transformer en un niveau de participation très différent.⁷

2. Il existe aussi, en plus des droits légaux et contractuels, des droits de participation non écrits. De nombreuses entreprises et administrations se tiennent – sans obligations réglementaires – aux importantes dispositions du projet du DFJP pour une loi sur la protection des données. Le Groupe Coop en est un exemple. Il existe encore d'autres domaines où l'on rencontre des droits de participation informels, même s'il est parfois malaisé d'établir leur existence.

Malgré les deux réserves apportées ci-dessus, on peut tirer certaines conclusions de l'examen comparatif des droits existants et de ceux que proposent la Commission Bonny et Paul Biderbost, en particulier:

- à juste titre, on peut qualifier le projet de la Commission Bonny de minimum absolu, puisqu'il ne prescrit la participation obligatoire, sous forme de droit d'information et d'être entendu, que pour la protection des travailleurs (prévention des accidents, mesures de prévention des maladies, inspection d'entreprises, travail supplémentaire et de nuit). Pratiquement, il ne devrait pas donner naissance à de nouveaux droits de participation, si ce n'est dans quelques entreprises, et ceci d'autant plus que tous les droits prévus figurent déjà dans la LT et dans la LAA (voir à cet égard les indications fournies ci-dessus p. 5 et 6).
- la proposition Biderbost va considérablement plus loin que la Commission Bonny et reflète en quelque sorte l'état de la participation dans les entreprises les plus avancées. Ce qui est nouveau, par contre, c'est l'intervention, dans les domaines réservés à la codécision paritaire, d'organes de conciliation spéciaux (bureau de conciliation ou office cantonal de conciliation) lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre. A mon sens, la réalisation pratique d'une telle solution devrait être discutée.

Les deux propositions ont en commun d'exclure complètement les administrations publiques, y compris, dans la proposition Bonny, les entreprises publiques qui ne sont pas organisées sur la base du droit privé.

4.2 Coup d'œil à l'avenir

4.2.1 Quant à la stratégie globale

La participation ne doit pas être considérée en premier lieu comme un but, mais comme un processus qu'il faut entamer et animer peu à peu. Pour être effective dans le monde du travail et dans la société, la participation doit pouvoir être expérimentée par chacun. Tel ne sera le cas si

elle permet à chacun de se développer dans de nouvelles directions et ne se borne pas à des assemblées de délégués (commission d'entreprise, délégués au conseil d'administration, etc.).

Pour cette raison, j'accorde une importance prioritaire à la participation à la place de travail. Cette forme de coopération ne doit pas rester isolée, mais intervenir dans un contexte global, selon une stratégie. C'est dire qu'elle doit aller de pair avec l'introduction de la participation au niveau de l'entreprise. Notre étude de l'état actuel de la participation a montré clairement les limites de la participation au niveau de l'exploitation: même dans les entreprises progressistes, les commissions d'entreprises ne peuvent pas se prononcer sur les changements d'orientation de base (investissements nouveaux, introduction de nouvelles techniques ou de mesures de rationalisation, déplacement ou fermeture d'entreprises, etc.). Elles ne sont contactées que lorsque le virage a été pris et que le personnel doit faire part de ses désirs pour la mise en pratique de la décision. Seule la participation au niveau de l'entreprise pourra transformer cette participation de l'après-coup, purement réactive, en une collaboration réelle et active. On relèvera sur ce point que les associations de travailleurs, dans leur prise de position dans le cadre de la procédure de consultation, ont toutes rejeté la participation limitée au niveau de l'exploitation.

4.2.2 Quant à la participation à la place de travail

Comme cet aspect est souvent mis de côté dans les discussions relatives à la participation, nous mentionnerons rapidement ci-dessous les éléments nécessaires pour organiser humainement le travail:⁸

- pour l'organisation du travail, liberté individuelle ou de groupe aussi étendue que possible, et place importante accordée à l'horaire de travail mobile et au travail à temps partiel;
- démantèlement du système de fractionnement et de standardisation des phases de travail et élargissement des activités de chacun (rotations, modification des divers champs d'activités) et délégation des tâches de planification et de contrôle à des groupes semi-autonomes;
- démantèlement de la hiérarchie dans l'entreprise.

Les expériences faites jusqu'ici avec des groupes de travail semi-autonomes ont donné des résultats encourageants – dans la mesure du moins où elles étaient préparées soigneusement et sans contrainte de temps – dont travailleurs et employeurs ont bénéficié (moins de fluctuations, absentéisme réduit, productivité plus élevée, etc.)⁹. J'accorde également une très grande importance à l'humanisation du système des salaires. Le brouillard et les secrets de boutique qui entourent ce domaine aujourd'hui encouragent l'injustice et les discriminations voulues (femmes, étrangers). Ils doivent céder le pas à un système de fixation des salaires transparent, compréhensible et acceptable pour tous les employés. En particulier, nous formulons les postulats suivants:

- pleine transparence pour la fixation des salaires, justification des différences;
- droit de codécision paritaire de la commission d'entreprise pour l'évaluation des places de travail et la répartition des travailleurs dans certaines classes de salaire;
- simplification du système des salaires par réduction du nombre de groupes de salaires;
- fixation d'un salaire global pour les groupes semi-autonomes, qui le répartiront eux-mêmes parmi les membres du groupe.

On s'efforcera aussi de réduire les différences de salaire en instaurant une politique d'augmentation par paliers minimaux fixes lors d'augmentation du traitement réel (éventuellement aussi, dans une mesure moindre, pour la compensation du renchérissement).

4.2.3 Remarque finale

La commission du Conseil national Wyss devra bientôt se déterminer sur les prises de position relatives aux propositions de la Commission Bonny. Si elle se rallie aux vues de cette commission, il est à craindre que la ventilation de la participation au niveau de l'exploitation qu'effectuent les milieux industriels ne devienne un pur exercice de style. L'introduction de la participation dans l'entreprise et à la place de travail serait ajournée à nouveau. Une telle décision laisserait, comme on l'a clairement exposé dans le chapitre sur l'état actuel de la participation, un champ d'activités (trop) limité à la participation au niveau de l'exploitation.

¹ Voir Ordonnance d'exécution II à la loi sur le travail du 14 janvier 1966 RS 822.112

² C'est l'Ordonnance sur les chauffeurs du 6 mai 1981 qui s'applique RS 822.22

³ Voir Loi sur le travail, art. 4, art. 7 (al. 4), art. 10 (al. 2–3), art. 12 (al. 2), art. 17, art 18 (al. 2) et 21, ainsi que les dispositions correspondantes de l'ordonnance à la loi sur le travail

⁴ Voir OFIAMT, Etat de la participation en Suisse dans l'Economie, vol 46 (1973), p. 3–6

⁵ Pour l'état 1972, qui ne devrait pas s'être considérablement modifié aujourd'hui, voir OFIAMT, Etat de la participation en Suisse dans l'Economie, vol 46 (1973), p. 72–76

⁶ ASSE: Association suisse des syndicats évangéliques (qui n'existe plus en tant que syndicat indépendant)

⁷ Voir à ce propos Muller B. (1980)

⁸ Voir pour la suite Vilmar F., Sattler K.-O. (1978), p. 135–136

⁹ Pour les expériences pratiques, voir Vilmar F., Sattler K.-O. (1978), p. 157–159), Stötzel B. (1982), Vilmar F. (1981) et les résultats de l'expérience scandinave exposés dans Vilmar F. (1973 et 1975)

Annexe 1: Bibliographie

- Müller Bruno (1980):
Innerbetriebliche Mitbestimmung durch die Betriebskommissionen, Berne
- Staehelin Rudolf (1979):
Mitbestimmung in Europa. Die Beteiligung der Arbeitnehmer an Entscheidungen in Betrieb und Unternehmen in Deutschland, Frankreich und Grossbritannien. Harmonisierungsbestrebungen im europäischen Rahmen, Perspektiven für die Schweiz, Schulthess, Zurich
- Stötzel Berthold (1982):
Mitbestimmung am Arbeitsplatz: Typische Umsetzungsprobleme im Modell Hoppmann

- dans Nutzinger Hans, *Mitbestimmung und Arbeiterselbstverwaltung, Praxis und Programmatik*, Francfort-sur-le-Main, 1982, p. 533–548 (Editions Campus)
- Vilmar Fritz (1973):
Menschenwürde im Betrieb, Reinbek près Hambourg (rororo aktuell)
 - Vilmar Fritz (1975):
Industrielle Demokratie in Westeuropa, Reinbek près Hambourg (rororo aktuell)
 - Vilmar Fritz, Sattler Karl-Otto (1978):
Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit, Cologne-Francfort-sur-le-Main (Europäische Verlagsanstalt)
 - Vilmar Fritz (1980):
Mitbestimmung am Arbeitsplatz dans Diefenbacher H., Nutzinger H., *Mitbestimmung, Probleme und Perspektiven der empirischen Forschung*, Francfort-sur-le-Main 1980, p. 271–296 (Editions Campus)

Annexe 2: Documents

Conventions collectives de travail

- ¹ Convention et accords dans l'Industrie des Machines entre l'Association patronale et les Syndicats, durée de la Convention 1983–1988
- ² Contrat collectif de travail ASAG/SLP pour les travailleurs de l'imprimerie suisse et autres conventions collectives entre l'Association suisse des arts graphiques et le Syndicat du livre et du papier, édition 1984
- ³ GAV für die Basler Chemische Industrie, valable dès le 1^{er} janvier 1984
- ⁴ Règlement uniforme concernant le contrat de travail et les traitements du personnel de banque du 1^{er} janvier 1984
- ⁵ CCT pour l'industrie suisse des textiles, 1^{er} janvier 1984
- ⁶ CCT pour l'industrie suisse de l'habillement du 1^{er} mai 1984
- ⁷ Convention nationale de la maçonnerie, du génie civil, de la charpente, de la taille de pierres, de l'exploitation de carrières et de l'extraction de sable et gravier, 1985–87
- ⁸ Convention collective nationale de travail pour la communauté Migros, édition novembre 1982
- ⁹ M-règlement du personnel, édition novembre 1982
- ¹⁰ Statut de la conférence nationale des commissions du personnel de la communauté Migros, édition mai 1981
- ¹¹ M-participation, fondements et dispositions pour une participation fonctionnelle de la communauté Migros, novembre 1979
- ¹² Contrat collectif de travail de Coop Suisse, valable dès le 1^{er} janvier 1985; Règlement des commissions de personnel (CP) de Coop Suisse, valable dès le 1^{er} janvier 1985
- ¹³ GAV zwischen der Wander AG, Bern und Neuenegg, und der Gewerkschaft VHTL, 1. Januar 1984
- ¹⁴ GAV für die Firmengruppe Hero Conserven, Lenzburg, und die Frisco-Findus AG, Rorschach, édition 1984–85

Personnel fédéral

- ¹ Loi fédérale du 30 juin 1927 sur le statut des fonctionnaires RS 172.221.10
- ² Règlement des fonctionnaires (1) du 10 novembre 1959 RS 172.221.101
- ³ Règlement des fonctionnaires (2) du 10 novembre 1959 RS 172.221.102
- ⁴ Règlement des fonctionnaires (3) du 29 décembre 1964 RS 172.221.103
- ⁵ Ordonnance du 26 mars 1980 réglant l'horaire de travail dans l'administration fédérale RS 172.221.122
- ⁶ Ordonnance du 8 septembre 1964 concernant la Commission paritaire chargée des questions de personnel RS 172.221.17
- ⁷ Ordonnance du 3 septembre 1975 concernant les commissions du personnel dans l'administration générale de la Confédération RS 172.221.18
- ⁸ Ordonnance du 8 janvier 1971 sur les commissions disciplinaires RS 172.221.141
- ⁹ Ordonnance du 28 mars 1984 sur la réélection des fonctionnaires de l'administration générale de la Confédération pour la période administrative de 1985 à 1988 et sur la limite d'âge pour les employés RS 172.221.121

- ¹⁰ Directives applicables au traitement des données personnelles dans l'administration fédérale du 16 mars 1981, FF 1981 I 1314, FF 1983 II 1212
- ¹¹ Règlement sur l'enregistrement et la publication des fichiers du DFJP du 18 octobre 1984, FF 1984 III 821
- ¹² Loi du 6 octobre 1960 sur l'organisation des PTT RS 781.0
- ¹³ Règlement sur le droit de discussion dans l'entreprise des PTT, Règlement C 20, Direction générale, Berne

Canton de Zurich

- ¹ Beamtenverordnung, Kantonsratsbeschluss du 16 novembre 1970, ROLZ 177.11
- ² Vollziehungsbestimmungen zur Beamtenverordnung du 21 mars 1973, ROLZ 177.111
- ³ Angestelltenreglement du 21 février 1973, ROLZ 177.12
- ⁴ Regulativ über die Datenverarbeitung der kantonalen Verwaltung, Regierungsratsbeschluss du 30 mars 1972, ROLZ 172.33

Ville de Zurich

- ¹ Verordnung über das Dienstverhältnis der Arbeitnehmer der Stadt Zürich (Personalrecht), Ordonnance du Conseil communal du 1^{er} septembre 1976, Amtliche Sammlung der Beschlüsse und Verordnungen von Behörden der Stadt Zürich, vol 36 (1975–1977), p. 338–378
- ² Reglement über den Schutz elektronisch gespeicherter Daten und deren Auswertung vor Missbrauch und Indiskretionen (Datenschutz-Reglement), Ordonnance du Conseil de Ville du 22 mars 1978, Amtliche Sammlung vol. 37, (1978–1981), p. 26–31
- ³ Ausführungsbestimmungen zum Datenschutz-Reglement über das Einsichts- und Berichtigungsrecht des Bürgers, Ordonnance du Conseil de Ville du 22 novembre 1978, Amtliche Sammlung vol. 37, p. 57–59

Projets de lois

Commission d'experts sur la participation (Commission Bonny): Rapport et avant-projet de loi fédérale sur la participation des travailleurs dans l'entreprise au niveau de l'exploitation (Loi sur la participation), Berne, 27 octobre 1983

Initiative Biderbost pour une «Loi fédérale sur la participation des travailleurs (dans l'entreprise)», déposée le 20 mars 1980, N° de contrôle 80.224

Pour le lecteur de langue française, signalons un ouvrage de référence important: Philippe Bois: «La participation», Neuchâtel 1976