

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 83 (1991)  
**Heft:** 4-5

**Artikel:** Des progrès grâce à l'Europe : une loi sur la participation dans les établissements  
**Autor:** Nordmann, Dani  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-386402>

### **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:** 01.04.2025

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

# Des progrès grâce à l'Europe

## Une loi sur la participation dans les établissements

*par Dani Nordmann\**

Jusqu'il y a peu, les initiés eux-mêmes jugeaient la chose impossible: la perspective d'une réglementation sur la participation des travailleuses et des travailleurs dans les établissements prend une forme très réaliste. Dans le cadre du projet «Eurolex», l'OFIAMT a élaboré un projet de loi conçu comme un élément du processus de législation lié à l'adhésion à l'Espace économique européen (EEE). Les chances de ce projet sont plutôt bonnes: il devrait en effet permettre la reprise du débat sur la participation; d'autre part, l'adhésion éventuelle à l'EEE garantit aux salarié(e)s des droits d'information, de participation et éventuellement même de codécision.

## Les règles de la participation au sein de la CE

Trois directives garantissant des droits de participation aux travailleuses et aux travailleurs, et devant être reprises par l'EEE, sont actuellement en vigueur au sein de la CE:

- 1) Directive «concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail» (89/391/CEE);
- 2) Directive «concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs» (75/129/CEE);
- 3) Directive «concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de partie d'établissements» (77/187/CEE).

Si les deux directives relatives aux licenciements et aux transferts d'entreprises à un nouveau propriétaire n'accordent aux salarié(e)s qu'un droit d'information et un droit d'être entendu, la directive concernant la sécurité et la santé va beaucoup plus loin. Outre le droit d'information et le droit d'être entendu, les salarié(e)s concernés ou leurs représentant(e)s ont non seulement la possibilité de présenter des propositions, mais aussi le droit de participer à toute l'application de la directive. L'USS est d'avis que les salarié(e)s concernés disposent ainsi d'un droit de participation.

\*Secrétaire de l'Union syndicale suisse

Au sein de la CE comme en Suisse, la discussion sur la participation au niveau de l'entreprise a été bloquée pendant de nombreuses années. Première proposition, la directive dite de Vredeling a été enterrée au milieu des années 80 après des débats infructueux. Fin 1990, la Commission de la CE a présenté un deuxième projet. La proposition préconise de ne réglementer le problème que pour les entreprises d'une certaine importance actives dans deux Etats au moins de la CE. L'entreprise ou le groupe doit occuper au moins 1000 personnes et compter au moins 100 employé(e)s dans chacun des deux pays. Le personnel élira un conseil d'entreprise européen dont les activités seront limitées aux domaines qui ne concernent pas exclusivement les salarié(e)s d'un lieu d'établissement de l'entreprise. Dans les entreprises de plus petite taille ou actives dans un seul pays de la CE, la participation sera réglementée par la législation nationale.

### **Application de la directive de la CE en Suisse**

Les trois directives de la CE mentionnées ci-dessus, qui devront être appliquées en Suisse en cas d'adhésion à l'EEE, touchent au chapitre du contrat de travail dans le Code des obligations, aux réglementations sur les rapports de travail de droit public à tous les niveaux et aux lois qui s'y rapportent, ainsi qu'aux lois sur le travail et sur l'assurance-accidents. Dans tous ces domaines, des adaptations matérielles et formelles seront nécessaires et des droits de participation devront être introduits.

On sait que le droit privé suisse ne comprend aucune réglementation portant sur la représentation des salarié(e)s et sur la participation (à l'exception de quelques dispositions de la loi sur les fabriques, qui ont pris de l'âge). Dans le domaine des rapports de travail de droit public, les droits de participation des salarié(e)s concernés et de leurs représentant(e)s sont tout à fait insuffisants; à quelques exceptions près, ils ne satisfont pas aux directives de la CE.

Pour ne pas devoir régler les bases de la participation dans toutes les lois, l'OFIAMT propose l'élaboration d'une loi sur la participation. Un premier projet a été discuté au sein de la commission fédérale du travail, alors qu'un groupe informel, composé de représentant(e)s de l'administration ainsi que des organisations patronales et syndicales, a débattu d'un second projet.

Le projet de loi est une proposition minimale qui ne tient pas compte des points les plus sensibles de la discussion sur la participation et la codécision menée dans les années 70 et 80. **Parmi les droits qui ne figurent pas dans le projet**, il faut mentionner les droits de participation au niveau de l'entreprise, une définition du rôle des syndicats ou encore la possibilité donnée à une commission d'entreprise de conclure une CCT. D'autre part, de nombreuses questions restent ouvertes. Ainsi, pour ne pas être dénuée de sens, l'application des dispositions prévues présuppose pratiquement qu'elle se base sur une CCT.

Mais malgré tout, si la loi entre en vigueur, toutes les salariées et tous les salariés travaillant dans des entreprises de plus de 20 personnes auront le droit de constituer une délégation des travailleuses et des travailleurs en procédant à une votation et à des élections.

Ces dispositions minimales de la loi peuvent être complétées et partiellement modifiées dans les CCT. Quant aux dispositions relatives aux contrats de droit public qui seraient contraires à certaines dispositions de la nouvelle loi, elles restent réservées, pour autant qu'elles respectent le droit de l'EEE.

## **Les principaux points du deuxième avant-projet de l'OFIAMT**

La version définitive du projet de loi n'a pas encore été présentée. Les dernières discussions ont été menées sur la base d'un deuxième avant-projet comportant les principaux points suivants:

### *Création de délégations des salarié(e)s*

Dans les établissements occupant au moins 20 salarié(e)s, ces derniers doivent pouvoir constituer en leur sein une ou plusieurs délégations. Celles-ci doivent défendre les intérêts du personnel face à l'employeur et exercer des droits de participation ayant trait aux problèmes communs rencontrés au niveau de l'établissement.

### *La première constitution*

A la demande d'un cinquième au moins des salarié(e)s, l'employeur doit faire vérifier par un vote secret si la majorité de ceux-ci est favorable à la constitution d'une délégation du personnel.

Le projet de loi prévoit en outre des dispositions sur l'élection de la délégation (élections générales, libres, directes et au scrutin secret), sur sa composition (nombre de délégué(e)s en fonction de la taille de l'établissement, mais trois personnes au minimum) ainsi que sur ses attributions générales.

### *Le droit d'information général*

Les représentant(e)s des salarié(e)s doivent avoir le droit d'être informés à temps et de manière complète sur toutes les questions qu'ils doivent connaître pour pouvoir exercer correctement leurs droits de participation.

L'employeur doit informer périodiquement la délégation des salarié(e)s sur la marche des affaires ainsi que sur les éventuelles conséquences que celle-ci peut avoir sur les rapports de travail des salarié(e)s.

## *Les droits de participation*

Les droits de participation comprennent le droit à une information préalable suffisante, un droit d'être entendu et consulté dans les questions relevant de la participation avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi qu'un droit à des explications de cette décision lorsque l'employeur n'a pas tenu compte des remarques de la délégation des salarié(e)s ou ne les a prises en considération que partiellement.

Les droits de participation sont restreints aux domaines couverts par les trois directives de l'EEE mentionnées ci-dessus et à la remarque selon laquelle les détails sont réglés dans les trois lois spéciales qui seront adaptées aux nouvelles circonstances dans le cadre de l'adhésion à l'EEE (fermeture et transfert d'établissements dans le Code des obligations, santé au travail et prévention des accidents dans les lois sur le travail et sur l'assurance-accidents ainsi que dans les ordonnances qui y ont trait).

Le projet de loi de l'OFIAMT comprend ensuite les principes de la collaboration (loyauté réciproque) et une disposition demandant à l'employeur de mettre à disposition de la délégation des salariés des locaux, les moyens nécessaires pour que la délégation puisse accomplir son travail ainsi que des prestations administratives; on y trouve aussi la protection des membres de la délégation des salarié(e)s, dès le moment où la personne se porte candidate, des dispositions prévoyant que ces membres doivent pouvoir remplir leur tâche pendant la durée du travail et sans entraves, une réglementation du devoir de discrétion et, enfin, une réglementation portant sur l'exercice du droit; cette dernière prévoit que, sous réserve des instances d'arbitrage et de conciliation prévues dans les CCT, les conflits résultant de cette loi doivent être attribués aux instances qui ont été désignées pour régler les conflits liés aux rapports de travail.

### **Position de l'Union syndicale suisse**

L'USS s'est déjà exprimée sur ce projet au cours d'une première phase d'élaboration. Elle approuve la création d'une loi fédérale sur la participation des salarié(e)s dans l'établissement. Elle accepte en outre le fait que la loi minimale sur la participation, aujourd'hui proposée, ne soit en fait qu'une mesure nécessaire à l'application du droit de l'EEE et ne reprenne pas les débats sur la participation déjà menés en Suisse par le passé. L'USS demande toutefois que l'on prévoie un droit de codécision, et non pas un simple droit de participation, pour les questions touchant à la santé et la sécurité au travail, ainsi que les modifications importantes de l'organisation du temps de travail (dans le sens du droit de la CE). De plus, l'USS revendique une extension des droits de participation aux domaines suivants: environnement au travail, organisation du travail en équipe (plans) et protection des données personnelles. L'USS

est d'avis que la protection accordée aux membres de la délégation des salarié(e)s doit subsister après qu'un membre se soit retiré de la délégation; quant à la réglementation sur le devoir de discrétion, elle va beaucoup trop loin par rapport à ce que l'on peut admettre d'un point de vue syndical. L'USS demande que les CCT ne puissent déroger à ces normes minimales que dans un nombre de cas très restreint, et seulement lorsque ces CCT ont été signées par une ou plusieurs organisations de salarié(e)s représentatives de la branche en question. L'USS demande enfin que les fédérations obtiennent la qualité pour agir en justice afin de faire appliquer la loi lorsque cela s'avère nécessaire.

## **Perspectives**

Sous réserve des revendications émises, l'USS est d'avis que ce projet de loi sur la participation constitue une base acceptable en vue de la réalisation en Suisse d'une participation garantie par la loi. Ainsi, la participation prévue dans les CCT pourrait désormais s'appuyer sur une base légale judicieuse et de portée générale. Les systèmes de participation et de codécision contractuels fixés dans les CCT ne seraient pas remis en cause par cette loi qui, au contraire, les renforcerait. Les CCT en vigueur et l'évolution du droit communautaire fourniraient alors au législateur des critères pour le futur développement de cette loi.

Ce projet de loi constitue un premier pas qui permet de faire valoir dans toutes les entreprises le droit à l'information et à la participation des salarié(e)s dans un certain nombre de domaines, même lorsqu'aucune CCT n'existe. Pour toutes les affaires qui concernent ces domaines déterminés, toutes les travailleuses et tous les travailleurs jouiront donc enfin d'un droit de participation aux décisions du monde économique qui les concernent directement. Cette évolution aura également des suites dans le domaine des rapports de travail de droit public. En effet, dans bien des cantons et des communes, les réglementations sur la participation sont encore loin de satisfaire aux exigences de la directive communautaire sur la protection de la santé et la prévention contre les accidents.