

## Les conventions collectives de travail : le partenariat social également pour les ONG

*Les conventions collectives de travail (CCT) les plus connues, comme celles des secteurs de la construction, des arts graphiques, de la vente, des services, de la santé, de la restauration et du travail temporaire, ou encore celles des administrations publiques, cherchent principalement à garantir des salaires minimaux et à lutter contre la sous-enchère salariale, à réglementer le travail de nuit et le travail par équipes et à améliorer la protection contre les licenciements. Dans les ONG, les CCT visent plutôt à consolider à long terme des conditions d'engagement généralement bonnes, en les inscrivant dans un cadre contractuel, ou à combler certaines lacunes. Mais elles permettent surtout de renforcer les droits des collaborateurs, ou ceux des commissions du personnel, en matière de participation. .*

La conclusion d'une CCT instaure entre une ONG et le syndicat une relation de partenariat social obéissant à des règles déterminées. Les conditions d'engagement négociées dans le cadre de la CCT sont ainsi garanties pour une durée convenue. Pendant la période de validité de la CCT, qui n'est pas résiliable avant terme, si l'employeur souhaite modifier certaines conditions d'engagement, il ne peut le faire qu'avec l'accord de ses partenaires sociaux (personnel et syndicat). Par là, les CCT se distinguent des règlements du personnel, qui sont fixés par la direction et les organes supérieurs de l'ONG et que l'employeur peut en tout temps modifier au détriment du personnel, ou même abroger purement et simplement. Les CCT garantissent ainsi une meilleure sécurité du droit, également au sein des ONG.

De plus, une CCT représente un instrument important pour la gestion d'une ONG, car elle permet à chacun de

connaître ses propres droits et obligations, excluant ainsi les pratiques inéquitables. Cet aspect est particulièrement important dans les ONG, dont les organes de direction sont soumis à de fréquents changements de personnes.

Dans les secteurs « classiques » de l'économie suisse (métallurgie, bâtiment, etc.), il existe une longue tradition des CCT, tandis qu'au sein des ONG, qui sont des personnes morales de droit privé (associations, fondations), la conclusion d'une CCT pour remplacer un règlement du personnel ou un règlement de service sort encore largement des sentiers battus.

Les expériences réalisées jusqu'à présent montrent qu'il vaut la peine de conclure une CCT, également dans une ONG : les CCT renforcent l'esprit de partenariat social, elles contribuent au maintien d'un bon climat de travail et elles ont fait leur preuve comme instruments de gestion..

### Les principaux éléments d'une convention collective de travail

#### Partie normative

La partie normative règle les conditions de travail des travailleurs soumis à la convention. Elle définit et fixe l'essentiel des droits et obligations réciproques des employeurs et des travailleurs en matière de rapports de travail. Les principaux domaines traités sont la durée du travail, les vacances, les normes salariales, les prestations sociales, la prévoyance professionnelle, l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, la protection contre les licenciements, la maternité, etc.

#### Partie relative au droit des obligations

La partie relative au droit des obligations règle les rapports entre les parties signataires de la convention. Elle contient toutes les clauses concernant le maintien de la paix du travail, la représentation des travailleurs, les commissions de conciliation et les tribunaux arbitraux.

#### Effets d'une convention collective de travail

Selon l'art. 357 CO, les accords passés entre employeurs et travailleurs ne peuvent déroger aux clauses impéra-

tives de la législation, à moins que ce ne soit en faveur des travailleurs (principe de la clause la plus favorable). Une CCT peut cependant prévoir la possibilité que des accords s'écartant des dispositions du CO soient passés sur des points particuliers ou que certains travailleurs, par exemple à partir d'une classe de salaire déterminée, ne soient pas soumis à toutes les clauses de la convention.

#### Obligation de maintenir la paix du travail

L'art. 357a, al. 2, CO, oblige les parties signataires à maintenir la paix du travail. Pendant la durée de la convention, les travailleurs et les employeurs s'engagent en particulier à s'abstenir de tout moyen de combat (tel que le lock-out et la grève) quant aux questions réglées dans la convention. L'obligation de maintenir la paix du travail n'est illimitée que si les parties en sont convenues expressément. En cas de divergences d'opinions ou de conflits, les parties feront appel aux commissions paritaires ou aux tribunaux arbitraux.

### Les raisons de conclure une CCT dans une ONG

#### La solidarité collective

Une CCT garantit des mêmes conditions d'engagement à tous les collaborateurs, qu'ils travaillent sur la base d'un salaire horaire ou occupent un poste fixe, aient un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Elle peut aussi intégrer les personnes en formation ou en stage, les expatriés ou les collaborateurs sur mandats. Ainsi, la CCT contribue à garantir sur le long terme de bonnes conditions d'engagement.

#### Un bon climat de travail grâce à la sécurité du droit

Au contraire d'un simple règlement du personnel, une CCT ne peut généralement pas être dénoncée avant plusieurs années : elle offre ainsi une sécurité du droit quant aux conditions d'engagement et aux questions de salaire. Une CCT est une protection efficace contre les surprises désagréables, puisque les employeurs ne peuvent prendre unilatéralement des décisions préjudiciables au personnel. De plus, elle résiste aux crises : même en cas de changements de personnes au sein de la direction ou des organes supérieurs de l'organisation, les conditions d'engagement négociées dans le cadre du partenariat continuent de s'appliquer. Un partenariat social basé sur la confiance garantit une collaboration constructive entre employeurs, employés et syndicat, et ce, aussi en période de conjoncture défavorable. La CCT joue ainsi un rôle essentiel dans le maintien d'un bon climat de travail : limiter la fluctuation du personnel revient à conserver le savoir-faire accumulé avec le temps, ce qui, par ricochet, permet des économies.

#### Un renforcement des droits de participation

Le personnel est invité à se prononcer (consultation de la base) sur toutes les décisions importantes, telles que des modifications apportées au système salarial, l'introduction de nouveaux horaires de travail, la restructuration des postes. La délégation du personnel (CoPe, commission du personnel) mène des négociations au nom de la majorité des collaborateurs. En tant que partenaire social, la CoPe exerce, avec le syndicat, d'importants droits de participation et de cogestion. Ses tâches sont allégées par une étroite collaboration avec le syndicat. Les employeurs tirent eux aussi profit des

connaissances et compétences du syndicat sur les questions de salaire et de conditions d'engagement. Le prix à payer en échange d'un bon partenariat social – un peu moins de flexibilité dans les décisions relatives au personnel – reste pour eux modeste.

#### Prévention des conflits et image de marque

La CCT prévoit des règles claires et contraignantes pour, autant que faire se peut, arbitrer définitivement les conflits à l'interne (commissions paritaires) au lieu de les régler en public devant un tribunal. L'image de l'ONG vis-à-vis de l'extérieur, mais aussi vis-à-vis de ses membres et de ses collaborateurs, a tout à y gagner, notamment en période de crise, lorsque, par exemple, des licenciements pour raisons financières ou pour cause de réorganisation ne peuvent être évités. Les collaborateurs peuvent en tout temps s'adresser à la commission du personnel ou au syndicat. Il est fréquent que les employeurs et la CoPe (ou le syndicat) aient des échanges informels à propos de l'application de certaines dispositions de la CCT : une façon de faire qui incite à la confiance tout en permettant de réaliser des économies.

#### Un instrument de gestion et une plus grande transparence

Les ONG ayant conclu une CCT sont satisfaites du partenariat social ; elles apprécient la transparence par rapport aux conditions d'engagement et aux questions de salaire qu'une CCT instaure. L'« intervention de l'extérieur » du syndicat est vue comme un élément constructif, la collaboration entre les parties se base sur la disposition à négocier et chacune d'entre elles peut faire valoir ses compétences. Les conditions d'engagement (directives sur le temps de travail, règles applicables en cas de licenciement, formation continue, pratique en cas de harcèlement sexuel ou psychologique, système salarial et transparence des salaires, égalité des chances et mesures en faveur de la promotion du personnel, etc.) sont consignées dans un document de façon claire, transparente et facilement accessible. Les collaborateurs et les cadres savent quels droits et obligations sont en vigueur dans leur ONG, ce qui évite ainsi des malentendus et des interprétations hasardeuses.

➔ Sur le site [www-ssp-ong.ch](http://www-ssp-ong.ch) vous trouverez une vue d'ensemble d'un contenu éventuel d'une CCT