

# Participer

Depuis le 1er mai 1994, le droit du travail suisse connaît un droit de participation minimum ancré dans la loi (« loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises – loi sur la participation »). Dans de nombreuses organisations, il a fallu se battre – et il le faut encore – pour obtenir le droit de consultation et de codécision ainsi que le droit à l'information. Si quelques ONG disposent depuis longtemps d'une délégation du personnel, ses droits d'intervention ne sont souvent pas assez clairement précisés et on distingue mal entre les différents degrés de la participation (v. encadré). L'existence de droits de consultation et de codécision représente une bonne chose pour toutes les personnes impliquées. Chacun sait alors à quoi s'en tenir sur les possibilités et les limites de la participation des employés. Les différents modèles d'intervention contribuent de beaucoup à la transparence au sein de l'entreprise ; ils créent aussi surtout une base de confiance entre les employeurs et le personnel – que ce soit lorsqu'il s'agit d'élaborer de nouveaux règlements ou en cas de conflit.

Dans les organisations sans délégation du personnel ni règlement écrit portant sur la consultation des collaborateurs, il y a lieu de réclamer des droits dans le cadre d'un processus démocratique. Un groupe de collaborateurs peut en tout temps consulter le personnel à ce sujet : si une claire majorité se prononce en faveur de l'introduction de droits de participation institutionnalisés, cette revendication doit être transmise aux employeurs. Si tout va bien, ils sont ouverts au dialogue et prêts à coopérer. Pas besoin de faire preuve de beaucoup d'imagination : plusieurs ONG disposent déjà de règlements portant sur la participation clairement formulés et très progressistes. Informez-vous auprès du SSP-ONG si vous désirez consulter des documents écrits ou être conseillés en cette matière.

Lorsqu'une délégation du personnel est déjà en place depuis longtemps, il importe de comparer son règlement à d'autres règlements, d'examiner si ses dispositions sont suffisantes et correspondent encore aux données actuelles de l'entreprise afin, le cas échéant, d'en adapter le contenu. La délégation (comme les employeurs) peut à tout moment exiger de renégocier les droits de participation. Trop souvent, c'est en cas de conflit qu'on se rend compte que ces droits, bien qu'existants, sont insuffisants ou trop vagues, ce qui peut entraîner de l'insécurité ou de graves malentendus, tant du côté des employeurs que des employés.

Un exemple : la direction d'une ONG décide d'introduire une nouvelle échelle des salaires. Il existe bien une représentation du personnel, mais son règlement ne comprend qu'un droit général d'être entendue en cas de modifications essentielles apportées aux conditions de travail. Rien ne précise quand les employeurs doivent consulter les collaborateurs (avant la décision de principe ? avant l'introduction définitive de la nouvelle échelle des salaires ?) ; il n'est pas spécifié non plus dans quelle mesure la délégation – et avec elle, l'ensemble du personnel – a un droit de consultation, voire de codécision. Quant à savoir si elle peut faire appel à des experts externes ou se faire conseiller par des spécialistes au dehors, le règlement reste tout aussi muet à ce sujet. Si les délégués se risquent à cette initiative, les employeurs peuvent refuser d'en assumer les coûts et interdire à l'avenir toute consultation externe parce que des informations confidentielles (par exemple sur la nouvelle échelle des salaires) pourraient filtrer.

## La CCT – un partenaire sûr

Une convention collective de travail (CCT) a un caractère contraignant, notamment en ce qui concerne les droits de consultation et de codécision. La CCT est un contrat de travail négocié par les employeurs et les employés/syn-

dicats qui ne peut être dénoncé aussi vite qu'un règlement du personnel signé seulement par les employeurs, par exemple. En général, le règlement de la commission du personnel en fait partie - c'est-à-dire les droits et les devoirs qui lui incombent – et il ne peut donc être modifié que s'il y a consensus. Mais c'est aussi sur tous les autres

points que la CCT se révèle l'instrument le plus fiable pour protéger les droits des employés et contribuer à les améliorer. Le droit du travail suisse ne se montre, quant à lui, guère progressiste, que l'on songe à la protection envers le licenciement ou aux assurances sociales (par exemple l'assurance maternité) .

### Les trois degrés de la participation :

Degré 3: codécision  
Degré 2: consultation  
Degré 1: information

Exemple d'un tableau des droits de participation, tels qu'ils ont été négociés par le SSP-ONG dans une CCT conclue avec une ONG:

Objet	Droits de participation du SSP, représenté par le SSP-ONG	Droits de participation de la commission du personnel
CCT et annexes (échelle des salaires, droits de codécision du personnel, mobbing, commission paritaire ) ainsi que d'éventuels contrats complémentaires	3	2
Plan social	3	2
Lien CCT/contrat individuel de travail (CIT) formulaires pour CIT	2	1
Dispositions d'application portant sur le temps de travail	2	2
Remboursement des frais	2	2
Offres de formation	-	2
Règlement sur la formation continue	2	2
Modifications de l'organisation du travail	-	1
Modèle stratégique (modifications des structures de l'organisation et de ses objec-	-	1

### La CCT comme fil conducteur

Plus les clauses sont claires et précises, moins il y a de conflits. Dans une CCT, les dispositions concernant le rapport entre les employeurs et les employés sont réglementées : salaire (salaire minimum) et augmentation de salaire, compensation du renchérissement, versement du salaire et protection face au licenciement en cas de maladie, participation aux coûts des primes d'assurances, formation continue professionnelle et personnelle, congés parentaux, allocations, durée du travail, vacances, congés et absences (payés et non payés), procédure de licenciement. Les relations entre employeurs et syndicat (partenaires sociaux), l'organe d'arbitrage en cas de conflits (commission paritaire), la participation du personnel, les mesures contre le mobbing et le harcèlement sexuel, les questions de protections des données, entre autres, y sont aussi fixées. Une réelle obligation d'élaborer un plan social peut notamment aussi être ancrée dans une CCT.

Le secrétariat du SSP-ONG tient à votre disposition de la documentation et des informations sur le sujet.

### SSP-ONG

Neuengasse 8, 3011 Berne

Tél. 031 - 312 83 28 Fax 031 - 312 40 45

mail: [ngo@vpod-ssp.ch](mailto:ngo@vpod-ssp.ch) <http://www.vpod.ch>

Rédaction: Catherine Weber et Urs Sekinger

Traduction: Sylvie Colbois - médiatrice

Impression: bokos, Zürich