

L'USS, la CSC et l'ASSE se prononcent sur l'initiative syndicale pour la participation : mémoire adressé au Département fédéral de l'économie publique

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: Article

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **65 (1973)**

Heft 2

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-385687>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

L'USS, la CSC et l'ASSE se prononcent sur l'initiative syndicale pour la participation

Mémoire adressé au Département fédéral de l'économie publique

Les trois organisations soussignées – USS, CSC et ASSE – vous remercient d'avoir bien voulu les inviter à vous exposer l'objectif de l'initiative pour la participation qu'ils ont lancée et déposée en commun. La procédure de consultation qui est ouverte se limitant à l'article qui doit inscrire dans la constitution le droit des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les entreprises et les administrations, nous pouvons nous limiter aux considérations fondamentales.

1. Exposé des motifs qui justifient l'initiative

Relevons tout d'abord que les syndicats apprécient à leur juste valeur les possibilités de participation qui existent déjà en Suisse. La procédure de consultation, garantie par la constitution, permet aux associations économiques, aux organisations de travailleurs également, de participer à l'aménagement des dispositions constitutionnelles et légales au niveau de la Confédération. La réglementation collective des conditions de travail constitue également un moyen important de participation syndicale. De nombreuses professions connaissent des institutions et organes paritaires. Des commissions du personnel ont été créées dans nombre d'entreprises et administrations, dans les secteurs privé et public. Nous apprécions aussi l'effort déployé dans maintes entreprises par le management pour améliorer le « style de direction » et pour élargir à maints égards la consultation et la coopération des travailleurs. Cependant, si précieuses que soient ces institutions et les possibilités qu'elles ouvrent, elles sont encore insuffisantes. Personne ne saurait prétendre que le principe de la participation des travailleurs aux décisions qui les concernent est d'ores et déjà inscrit de manière générale dans les faits. Les structures des entreprises restent autoritaires. Une conception « patriarcale » des relations du travail s'affirme encore en maints lieux.

L'objectif de la démocratie économique n'est pas atteint. Les promoteurs de la participation n'ignorent cependant pas qu'on ne saurait purement et simplement transposer dans l'économie les institutions et méthodes de la démocratie politique. Les syndicats sont néanmoins convaincus qu'il est possible de concevoir des solutions propres à combler l'écart entre l'état de développement de ces deux formes de démocratie. Car enfin, on ne peut considérer le

travailleur comme un citoyen égal aux autres et lui refuser simultanément une participation conforme aux exigences de la démocratie dans l'entreprise.

L'impératif de la participation est justifié par la condition du travailleur, par sa position dans l'économie. Beaucoup d'entre eux ressentent comme une frustration et une humiliation le fait de n'être pas considérés comme des personnes à part entière dans la vie du travail, de ne pas bénéficier de toute la considération et de toute la confiance auxquelles ils ont droit. Ils aspirent à déployer pleinement leurs dons, à exercer les responsabilités qu'ils sont capables d'assumer, enfin à être appréciés à leur juste valeur. Cette situation et le sentiment d'aliénation qu'elle suscite justifient pleinement l'exigence de la participation. L'élévation des niveaux de vie, le renforcement de la sécurité sociale n'ont pas écarté les problèmes. Seule leur nature a changé, mais ils ne sont pas moins aigus, et ressentis comme tels. Le sens même de leur travail échappe à d'innombrables salariés – et cela jusqu'au niveau des cadres supérieurs. Ils sont confrontés avec un sentiment écrasant d'isolement (conséquence d'une information et d'une circulation insuffisantes des idées), de décourageante monotonie, enfin avec un état de choses qui paralyse l'initiative. La complexité croissante des choses et des méthodes de production ne permet plus une vue d'ensemble. Les relations entre les travailleurs eux-mêmes en souffrent. Malaise et mécontentement grandissent dans nombre d'entreprises.

Il est évident qu'un processus de concentration économique qui s'accroît – et qui entraîne des fermetures d'entreprises – renforce la volonté de participer. Relevons à ce propos que les travailleurs et leurs syndicats ne visent nullement à empêcher les nécessaires modifications des structures. Mais ils n'admettent pas la manière unilatérale et autoritaire dont les décisions sont prises, ni le souci insuffisant de l'homme qu'elle révèle. Les débordements de la technologie, la priorité absolue donnée au rendement menacent toujours davantage la dignité du travailleur.

A la différence de certaines conceptions patronales de la participation, celle qu'affirment les syndicats n'est pas inspirée par quelque représentation idéale d'une communauté d'entreprise¹.

Nous n'ignorons cependant pas que la participation ne sera pas la panacée qui écarte tous les problèmes. Elle ne mettra pas fin, comme par un coup de baguette magique, à l'affrontement des intérêts. En revanche, elle contribuera à faciliter la solution des conflits. Postulat d'éthique sociale, elle est de nature à modifier l'état d'esprit, le climat du travail et les comportements.

¹ Nous rejetons donc comme trop courte l'idée – qui émerge dans le rapport de l'OFIAMT – selon laquelle la conception de la participation ne serait, sans plus, que l'aboutissement d'une vision idéale de la communauté d'entreprise.

La participation n'est pas une simple «marotte» des syndicats suisses. Elle figure parmi les revendications syndicales essentielles dans les principaux pays européens. Si les conceptions peuvent varier en ce qui concerne la réalisation, l'objectif est partout le même: mettre plus de démocratie dans les choses de l'économie. Partout, dans l'aire de la CEE notamment, on recherche des solutions nouvelles. Alors que le processus d'intégration s'accroît, que les imbrications internationales se font plus complexes, cela ne saurait nous laisser indifférents.

2. Le fondement constitutionnel de la participation

Un nouvel article constitutionnel est-il nécessaire? les avis divergent. L'article 34^{ter} précise déjà 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». Une interprétation littérale de cette disposition pourrait engager à conclure qu'elle n'exclut pas le droit de participation. Cependant, à l'époque où elle a été conçue, elle n'a pas été élaborée dans l'optique d'une participation telle que nous la concevons aujourd'hui. D'ailleurs, la disposition précitée (art. 34^{ter}, lettre *b* du premier alinéa) ne permettrait qu'un droit limité de participation.

Si l'on interprète la portée de l'article constitutionnel précité (art. 34^{ter}) comme le fait le Conseil fédéral dans son message d'alors, il pourrait, à la rigueur, constituer le fondement d'une législation sur la participation au poste de travail et dans l'entreprise (Betrieb), mais non pas sur la participation dans le groupe d'entreprises (Unternehmung, société à plusieurs filiales) et dans l'administration. En outre, les commentaires de droit constitutionnel donnent de cette disposition une interprétation plus étroite que celle qui semble se dégager du message du Conseil fédéral. En conséquence, la disposition: lettre *b* du premier alinéa de l'art. 34^{ter} n'offre pas une base suffisante pour légiférer sur un régime de participation dans les entreprises (au sens large du terme) et dans les administrations. Cet article doit être complété. C'est à cette condition seulement que la participation reposera sur une base constitutionnelle incontestable.

Cet élargissement est nécessaire pour une autre raison encore. Si l'on envisageait une législation en matière de participation fondée sur cette disposition: *b* de l'art. 34^{ter}, il faudrait s'attendre à ce qu'on lui oppose qu'elle enfreint des droits fondamentaux de la Constitution.

Ce serait logique parce que la participation vise, en fin de compte, à limiter dans une certaine mesure les pouvoirs des propriétaires ou dirigeants de l'entreprise et du groupe d'entreprises. Même la

participation au poste de travail a déjà pour effet de limiter le droit de disposition de l'employeur; elle le limite dans une plus forte mesure encore quand elle concerne les décisions au sommet. La constitution doit donc établir une relation claire entre le droit des travailleurs à la participation et les autres droits constitutionnels sur lesquels l'employeur fonde son pouvoir. Seule une nouvelle disposition constitutionnelle complétant celles qui existent déjà et les «relativisant» dans une certaine mesure peut fonder la participation sur une base suffisante. Bien que l'initiative se borne à prévoir l'octroi de compétences au législateur fédéral, elle implique, par là même, que la législation doit partir du principe que la participation est un droit fondamental des travailleurs.

Quand la constitution donne à la Confédération la compétence de légiférer dans un domaine déterminé, elle fait généralement usage de ce droit. L'art. 34^{ter} de la constitution – en quelque sorte le «titre social» des articles économiques – le démontre. Le premier alinéa, lettre a de cet article précise que la Confédération a le droit de légiférer sur «la protection des employés ou ouvriers». C'est une compétence de nature générale; la disposition ne précise pas le champ d'application des prescriptions de protection (entreprises, professions, domaines techniques), ni leurs modalités d'application. Elle laisse au législateur le soin de régler les diverses questions et de faire plus ou moins intégralement usage de ses pouvoirs constitutionnels. En conséquence, la disposition constitutionnelle relative à la participation doit être, elle aussi, formulée en termes généraux et de manière exhaustive. C'est ensuite au législateur qu'il appartiendra de déterminer les entreprises, sociétés, administrations auxquelles la loi sera applicable, les domaines sur lesquels portera la participation et les modalités de son exercice. Le législateur déterminera dans quelle mesure il entend faire usage de sa compétence constitutionnelle.

Les avis peuvent diverger sur la rédaction d'un texte constitutionnel. Tandis que les uns tendent à le concevoir de manière aussi détaillée que possible, d'autres préfèrent inscrire un principe et donner à la Confédération le droit de légiférer. Tout particulièrement en ce qui concerne la participation, nous tenons pour judicieux de donner la préférence (comme on l'a fait en matière de protection de l'environnement) à un article conçu en termes généraux. En effet, un régime de participation ne sera pas réalisé du jour au lendemain. C'est une construction permanente. Une économie dynamique appelle une conception dynamique de la participation. Une disposition constitutionnelle trop étroite, trop fortement dictée par la situation du moment, entraînerait plus d'inconvénients que d'avantages. On sait aussi que les revisions constitutionnelles exigent beaucoup de temps. La nouvelle disposition doit donc être assez souple, assez large pour rester ajustée à l'évolution, et cela pendant des

années, voire des décennies. Telles sont les raisons qui ont commandé la rédaction de la nouvelle disposition constitutionnelle, qui veut donner à la Confédération le droit de légiférer « *sur la participation des travailleurs et de leurs organisations aux décisions dans les entreprises et administrations* ».

Le texte de notre initiative présente un autre avantage: il est simple et clair. Dans l'optique de la démocratie directe, ce n'est pas négligeable. Trop souvent le peuple suisse a été appelé à se prononcer sur des projets constitutionnels difficiles à comprendre, ce qui pourrait expliquer les faibles participations aux scrutins. Notre initiative posant un problème fondamental, une rédaction peu claire, touffue, contribuerait plus à semer le désarroi dans les esprits qu'à faciliter des prises de position nettes.

Notre initiative respecte l'exigence de l'unité de la matière. Elle exprime en termes simples son objet: la participation des travailleurs et de leurs organisations: une participation exercée tout ensemble pour et par les travailleurs. Notre rédaction englobe aussi la participation représentative (c'est-à-dire exercée par le biais des commissions d'entreprises et des mandataires des travailleurs au sein des conseils d'administration. Le texte implique l'action des organisations de travailleurs et de leurs instruments: les conventions collectives par exemple. La participation doit s'étendre aux questions d'ordre personnel, social et économique. Il précise que la participation sera instaurée dans les entreprises et administrations; son application dans les secteurs privé et public ensemble est sousentendue. La notion d'«entreprise» sous-entend aussi la participation au niveau du conseil d'administration, le fonctionnement de commissions du personnel. Si les administrations sont expressément mentionnées, c'est parce que nous pensons que les travailleurs des services publics ont également un droit à la participation, étant entendu qu'il sera exercé d'autre manière que dans l'économie privée. La participation dans les administrations exigera certaines révisions du droit du personnel: sur les plans de la Confédération, des cantons et des communes, mais dans le respect du droit qui régit les administrations.

3. Quelques remarques sur la conception syndicale de la participation

L'inscription dans la constitution du droit à la participation n'est qu'un premier pas. Nous savons que la législation y afférente ne sera pas facile à élaborer et qu'elle exigera du temps. Nous esquissons ci-après la manière dont les promoteurs de l'initiative conçoivent leur action ultérieure.

a) La participation (directe) au poste de travail

Les syndicats attachent une importance toute particulière à une *participation directe du travailleur*; il doit être associé aux décisions qui concernent son propre travail. C'est, tout naturellement, le domaine où il a le plus de connaissances et d'expériences: des connaissances et une expérience qui sont plus grandes qu'on ne l'imagine communément. Les possibilités ouvertes au travailleur ou à l'équipe d'aménager de manière autonome son propre travail doivent être élargies². En particulier le transfert d'un travailleur d'un poste à un autre ne doit pas être décidé sans l'avis de l'intéressé. Chaque salarié doit avoir le droit de s'opposer à une décision et d'intenter recours. L'institution de commissions paritaires spéciales (gestion de cantines, d'institutions sociales, de logements de l'entreprise, etc.) peut permettre d'associer de nombreux travailleurs à la participation directe et de stimuler ainsi l'intérêt et l'initiative. Les assemblées du personnel, assemblées d'ateliers, de groupes, etc., sont également une forme de la participation directe, qui peut être adaptée aux particularités de l'entreprise et réglée contractuellement.

b) La participation (représentative) dans l'entreprise

Les commissions du personnel doivent devenir de véritables organes de participation; leur activité doit mettre l'accent sur les questions d'ordre personnel et d'ordre social. Leur position face à la direction doit être renforcée; de cette manière, le personnel leur témoignera une confiance plus grande. Ces commissions, composées de travailleurs sont élues par le personnel. La durée de leur mandat est limitée. Les commissions remplissent leurs tâches – et leurs divers membres les fonctions particulières qui leur sont dévolues – pendant la durée du travail. Cette activité ne doit subir nulle entrave, ni entraîner des conséquences dommageables pour eux. Les commissions doivent avoir le droit de faire appel à des conseillers de l'extérieur. Les entreprises seront tenues de leur fournir toutes les informations dont elles ont besoin et de traiter dans les délais utiles les demandes et propositions des représentants du personnel. Statut et compétences des commissions doivent faire l'objet d'une loi-cadre, qui fixera des prescriptions minimales. Ce statut pourra être élargi par le biais des conventions collectives, qui permettent de tenir mieux compte que la loi des conditions particulières des entreprises et des branches. Pour ce qui est du champ d'application de cette loi-cadre, il serait souhaitable qu'elle coiffe les entreprises privées et publiques.

² Le modèle norvégien des groupes de travail autonome présenté dans le rapport de l'OFIAMT mérite la plus grande attention.

c) *La participation au sein des conseils d'administration*

Pour être efficace, le régime de la participation ne doit pas être limité à l'entreprise (Betrieb); *la participation des travailleurs et de leurs organisations doit être réalisée au niveau des conseils d'administration des sociétés d'une certaine importance, des sociétés anonymes avant tout.* Cette exigence est un élément constitutif de notre conception. C'est à cet échelon que sont prises les décisions fondamentales (en matière d'investissements, de modifications ou de transferts des productions, de fusions, de fermetures, etc.); elles touchent directement les travailleurs sans qu'ils puissent, jusqu'à maintenant, exercer sur elles la moindre influence. Cet état de choses est d'autant plus inacceptable qu'une analyse, même sommaire, de la composition des conseils d'administration des sociétés anonymes d'une certaine importance révèle non seulement un cumul excessif des mandats entre quelques mains, mais aussi que les intérêts les plus divers: banques, fournisseurs, clients, etc., sont représentés – à l'exception de ceux des travailleurs. Cette discrimination ne saurait être tolérée plus longtemps.

Nous n'exigeons pas, en revanche, la participation au niveau du management, et cela pour de bonnes raisons. Le conseil d'administration d'une grande société est une autorité collégiale, au sein de laquelle des représentants des travailleurs peuvent être intégrés – par une modification appropriée des dispositions du CO – sans que ce soit préjudiciable à l'efficacité de cet organe déterminant. Il faut aussi considérer, ce qui est appelé à revêtir une grande importance dans la pratique, que le mandat de membre du conseil d'administration ne sera pas une fonction à plein temps pour les représentants des travailleurs; ils pourront donc poursuivre normalement leur activité dans l'entreprise.

Les représentants des travailleurs au sein du conseil d'administration seront choisis avant tout parmi le personnel, ce qui n'exclut cependant pas l'élection de mandataires des travailleurs qui ne sont pas au service de la société. Mais nous n'en estimons pas moins que tous doivent être désignés par le personnel. Pour ce qui est des entreprises publiques (CFF, PTT, etc.) mode d'élection et composition des conseils d'administration seront déterminés compte tenu de leurs conditions particulières.

Une révision du droit qui régit les sociétés anonymes est en cours. Un groupe de travail de la commission d'experts a déjà déposé un rapport intermédiaire. Nous suivons avec intérêt ces travaux, mais nous exigeons qu'ils portent également sur le problème de la participation au niveau des conseils d'administration. Nous vous prions donc, M. le Conseiller fédéral, de donner ce mandat au «groupe Tschopp» et, simultanément, d'élargir la commission d'experts.

L'exigence de la participation au sein des conseils d'administration

doit être considérée dans l'optique internationale et compte tenu du fait que les imbrications et interdépendances économiques deviennent toujours plus étroites, non seulement au niveau des grandes sociétés, mais aussi aux échelons des petites et moyennes entreprises. Les évolutions qui se dessinent dans le cadre de la CEE sont particulièrement importantes. Il suffit de mentionner les propositions visant à élaborer le statut d'une « société anonyme européenne » et les discussions qu'elles ont déclenchées. Le projet prévoit une participation des travailleurs au sein du conseil d'administration. La CEE s'emploie, parallèlement, à harmoniser les législations nationales qui régissent les sociétés anonymes, ce qui permettrait d'ouvrir partout l'accès de représentants des travailleurs à cet organe. Si ces efforts aboutissent, la Suisse ne pourra guère rester à l'écart. Nous pensons aussi aux solutions élaborées en Autriche et en Suède; ces deux pays se sont engagés dans la voie de la participation; des réformes des organes des entreprises et sociétés sont à l'ordre du jour.

4. La loi et le contrat

Il ressort clairement de ce qui précède que les promoteurs de l'initiative ne visent pas à réaliser la participation par le moyen de la loi seulement. Dans ce domaine également, ils affirment le principe: « Loi et contrat. » Ces deux instruments sont complémentaires. La participation directe au poste de travail relève avant tout de la convention collective. Pour ce qui est de l'aménagement de la participation dans l'entreprise, de la détermination du statut des commissions du personnel, une très large marge doit être laissée aux accords contractuels; certaines dispositions légales minimales (loi-cadre) sont cependant indispensables. Quant à la participation au sein des conseils d'administration, elle ne peut guère être réglée autrement que par la loi.

Participation, introduction de mécanismes démocratiques dans les structures des entreprises, ce ne sont pas là de simples slogans. Pour les syndicats et leurs membres, la participation est un impératif. Nous avons tenté d'éclairer les objectifs de notre initiative. Nous croyons avoir démontré qu'ils sont réalistes et adaptés à nos conditions.

Union syndicale suisse
Confédération des syndicats chrétiens de la Suisse
Association suisse des syndicats évangéliques