



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Commentaire sur la comparaison entre les droits de participation en Suisse et les réglementations minimales de l'UE.

La comparaison entre les droits de participation des travailleuses et travailleurs en Suisse et les dispositions minimales de l'UE montre que le droit suisse est à la traîne dans de nombreux domaines. Et pourtant les directives de l'UE ne constituent qu'une base minimale, que chaque pays membre est tenu de mettre en œuvre dans le cadre de sa propre législation. Mais dans la plupart des pays, les réglementations en matière de participation vont beaucoup plus loin. Notamment en France, en Allemagne et en Autriche, les droits des représentations du personnel vont bien au-delà des dispositions minimales de l'UE. Dans de nombreux pays, les travailleurs/ses jouissent de véritables droits de participation; ils ont des représentations dans les organes d'administration et de surveillance des entreprises, alors que l'UE ne prescrit que des droits d'information et de consultation (à l'exception des sociétés anonymes européennes).

Le droit suisse accuse de nombreuses faiblesses, notamment en matière de droits de participation au niveau supra-établissement, c'est-à-dire au niveau des entreprises et des groupes. Précisément là où le pouvoir est concentré, là où les décisions importantes sur les transferts, fusions et cessions d'entreprises sont prises, le droit de participation fait largement défaut en Suisse. Ceci est particulièrement fatal à une époque où le nouveau capital financier prend, à travers les fonds « hedge » et les entreprises « private equity » toujours plus d'influence sur les entreprises suisses.

Le commentaire ci-après met en évidence quelques points et émet des recommandations au sujet d'interventions à faire au parlement ou dans les CCT. A noter que nous nous limitons ici à des recommandations pour remédier à des déficits avérés par rapport au droit européen. Les rachats d'entreprises par les «nouvelles» sociétés financières nécessitent des revendications plus étendues, qui doivent encore être formulées et discutées.

1. Participation dans les établissements, cadre national

Ce qui frappe ici, c'est que dans l'UE, les travailleurs/ses des établissements qui emploient 20 employé/e/s et plus jouissent déjà du droit à l'information et à la consultation par l'intermédiaire d'une représentation des travailleurs, alors qu'en Suisse le nombre minimal est de 50 employé/e/s. Plus grave encore: dans l'UE ce droit s'applique également aux entreprises publiques et privées qui comptent 50 employé/e/s et plus, alors qu'un droit de représentation «supra-établissement» n'existe pas en Suisse.

Concernant l'étendue de l'information et de la consultation, il manque en Suisse l'obligation d'informer sur des mesures futures possibles, lorsque l'emploi est menacé et sur l'éventualité d'une modification de l'organisation du travail ou des contrats de travail.

Quant au moment de l'information et de la consultation, le droit suisse mentionne simplement au moins une fois par an, alors que la directive de l'UE décrit le moment et précise qu'un temps suffisant doit être laissé à la représentation des travailleurs pour réagir. En outre, elle prescrit que la consultation doit s'effectuer «au niveau de direction pertinent en fonction du sujet traité».

La directive de l'UE postule comme objectif de parvenir à un accord – par exemple un plan social – sur les décisions que la direction de l'entreprise peut être appelée à prendre. En Suisse, une telle disposition n'existe pas.

Par ailleurs, il n'est pas certain que le droit suisse suffise à offrir à la représentation des travailleurs «la protection et les garanties suffisantes», comme le prévoit la directive de l'UE.

2. Droits lors de licenciements collectifs

La directive de l'UE va plus loin dans la définition, car elle s'applique aussi aux licenciements d'au moins 20 personnes **en l'espace de 90 jours**. Une telle disposition en Suisse pourrait empêcher la pratique fréquente de contourner le droit de participation prévu lors de licenciements collectifs en procédant à des licenciements par tranches sur plusieurs mois.

Dans la directive de l'UE, il est question d'une consultation «en vue d'aboutir à un accord». La Suisse ne prévoit pas un tel accord. De même, il manque dans notre pays la précision que l'employeur doit fournir toutes informations opportunes **en temps utile** au cours de la consultation.

3. Transfert d'établissement

Dans la législation suisse, seul le **vendeur** d'un établissement est tenu d'informer, alors que dans la directive de l'UE, ce sont les deux: le vendeur et l'**acquéreur** qui sont tenus d'informer. En Suisse, seule la loi sur les fusions prévoit que l'acquéreur doit informer.

En cas de mesures qui touchent les travailleurs/ses, la directive de l'UE prévoit, là aussi, non seulement le droit de consultation, mais aussi le droit à conclure un accord (par ex. un plan social).

4. Loi sur les fusions

Cette loi n'accuse pas de gros déficits. Toutefois, contrairement à la loi suisse sur les fusions, la directive de l'UE règle aussi le cas d'une fusion au-delà des frontières impliquant une entreprise avec droit de participation des travailleurs/ses dans les organes d'administration et de surveillance. Dans un tel cas, cette possibilité de participation doit être maintenue.

5. Comités d'entreprise européens

Le besoin de rattrapage pour les entreprises transnationales est énorme. Dans la plupart des entreprises suisses qui disposent de comités d'entreprise européens ou autres procédures d'information et de consultation par delà les frontières, les travailleurs/ses en Suisse participent au sein de ces comités. Néanmoins, il y a quelques entreprises suisses et surtout de nombreuses entreprises étrangères ayant des succursales en Suisse qui refusent ce droit à leurs travailleurs/ses en Suisse. La directive de l'UE sur les comités d'entreprise européens doit par conséquent être mise en œuvre en Suisse.

6.7. Participation et société anonyme européenne / société coopérative européenne

Lors de la fondation d'une société anonyme européenne (SE), des droits étendus en matière d'information, de consultation et de participation sont prévus (analogues à ceux prévus dans le droit de l'UE sur les fusions).

En cas de transformation d'une entreprise suisse en une société anonyme ou coopérative européenne, les travailleurs/ses en Suisse doivent aussi jouir des mêmes droits.

8. Protection de la santé/Sécurité au travail

Il n'y a en la matière pas de différences graves en ce qui concerne l'information, la consultation et la participation des travailleurs/ses.

Recommandations pour l'amélioration des lois suisses ou des conventions collectives

- Le droit suisse en matière de participation doit aussi s'appliquer aux entreprises (Unternehmen) comptant plus de 50 employé/e/s et pas seulement aux établissements (Betriebe). Dès lors, nous avons besoin d'une réglementation de la représentation au niveau supra-établissement. Le droit de consultation et d'information doit être étendu à tous les niveaux de direction pertinents.
- En outre, ces droits doivent aussi s'appliquer au secteur **public**.
- La loi suisse sur la participation doit aussi comprendre le droit à négocier un accord, par ex. un plan social.
- La directive de l'UE se réfère, en outre, à un expert auquel les travailleurs/ses peuvent avoir recours. La loi suisse doit être complétée par le droit des travailleurs/ses à faire appel à un expert (en principal syndical) de leur choix.
- En cas de licenciements collectifs, la définition doit être complétée par une formulation précisant que la disposition s'applique aussi aux licenciements de 20 personnes en l'espace de 90 jours.
- Le droit de consultation lors de licenciements massifs et de cessions d'établissements doit également être complété par le droit à conclure un accord.
- En cas de transfert d'établissement, de cession ou de fusion, l'obligation d'information et de consultation doit aussi s'appliquer à l'acquéreur (fonds hedge!), et non seulement au vendeur.
- Les travailleurs/ses qui, dans leur entreprise, jouissent d'un droit de participation dans un organe d'administration ou de surveillance sont touchés par une fusion doivent pouvoir conserver ce droit. Ceci vaut également pour les cas de fusions ou de cessions par dessus les frontières
- La directive de l'UE sur les comités d'entreprises européens doit être reprise dans la législation suisse, afin que les travailleurs/ses qui travaillent en Suisse pour des entreprises transnationales obtiennent aussi le droit à l'information et à la consultation au niveau du groupe.
- De même, le droit suisse doit être adapté aux directives de l'UE sur les sociétés anonymes et coopératives européennes. Si des entreprises ou parties d'établissements suisses sont absorbées par une société anonyme européenne, les travailleurs/ses en Suisse doivent également pouvoir bénéficier de droits étendus en matière de participation.

H. Baumann

(Note de traduction: Dans sa directive, l'UE fait la différence entre «Betrieb» et «Unternehmen». Elle traduit «Betrieb» par «établissement» et «Unternehmen» par «entreprise». La loi suisse traduit les deux termes par «entreprise» ce qui peut prêter à confusion. Le présent texte reprend la terminologie de l'UE.)