

La participation des employés

Au sein des entreprises, le rendement dépend essentiellement des travailleurs. Or, la productivité individuelle de chaque collaborateur dépend beaucoup de sa motivation et de sa satisfaction.

Avoir la possibilité de participer à la vie de l'entreprise, voilà qui stimule les performances. En principe, chaque employeur a intérêt à ce que ses collaborateurs puissent s'identifier à l'entreprise et se sentent à l'aise à leur poste. Le droit d'information et de participation joue un rôle essentiel en la matière. Car les collaborateurs contribuent activement à la vie de l'entreprise. Ils doivent donc pouvoir apporter leurs idées et suggestions.

Comment la participation est-elle réglée en Suisse?

La Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises stipule que «la représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches». Le Code suisse des obligations prévoit aussi un droit de participation en cas de licenciements collectifs ou de reprise de l'entreprise. Quant à la Loi sur le travail, elle prévoit que «les collaborateurs ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant les questions relatives à la protection de la santé». Il faut cependant préciser que la loi ne prévoit pas de participation ou de consultation en ce qui concerne la gestion de l'entreprise. Les seules institutions qui doivent respecter la parité (égalité des droits) lors de décisions qui concernent leur

fonctionnement sont les caisses de pension. Leur organe suprême doit être «composé de manière équitable».

Contrairement à ce qui a été fait dans d'autres pays, comme l'Allemagne, le droit de participation des travailleurs n'est pas très fortement ancré dans la législation suisse. D'où l'importance accrue des conventions collectives de travail qui définissent plus précisément la participation des travailleurs dans l'entreprise. Ajoutons que certaines entreprises ont judicieusement pris les devants: elles ont réalisé qu'il est important de donner le droit de participation et de consultation à leurs collaborateurs. Car la participation est aussi une question de culture d'entreprise.

Dans quels domaines la participation est-elle de mise?

Participer ne signifie pas que l'employé peut intervenir dans les prises de décisions qui concernent la direction de l'entreprise. Mais les employés doivent avoir le droit d'être informés et consultés lorsqu'il s'agit de réglementations internes qui les concernent directement (comme les horaires de travail, les évaluations personnelles, la prévoyance professionnelle). Participer, c'est aussi partager les responsabilités. Les règles devraient donc être élaborées ensemble.