

LE DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE

Selon la définition de l'OIT, le dialogue social comprend tout type de négociation, de consultation et d'échange d'informations entre ou parmi les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale.

Plan de la présentation :

1. Loi sur la participation
2. Matières dans lesquelles l'information et la consultation des travailleurs sont obligatoires
3. Le mécanisme de la codécision
4. Dialogue social et accords d'entreprise (règlement d'entreprise et conventions collectives de travail)



ATHEMIS AVOCATS

Athemis Avocats Sàrl
Rue Jaquet-Droz 32
CH-2300 La Chaux-de-Fonds
Tél. +41 (0)32 910.61.22
pascal.moesch@athemisavocats.ch
www.athemisavocats.ch

Les 3 niveaux de participation



INFORMATION

L'employeur informe les travailleurs



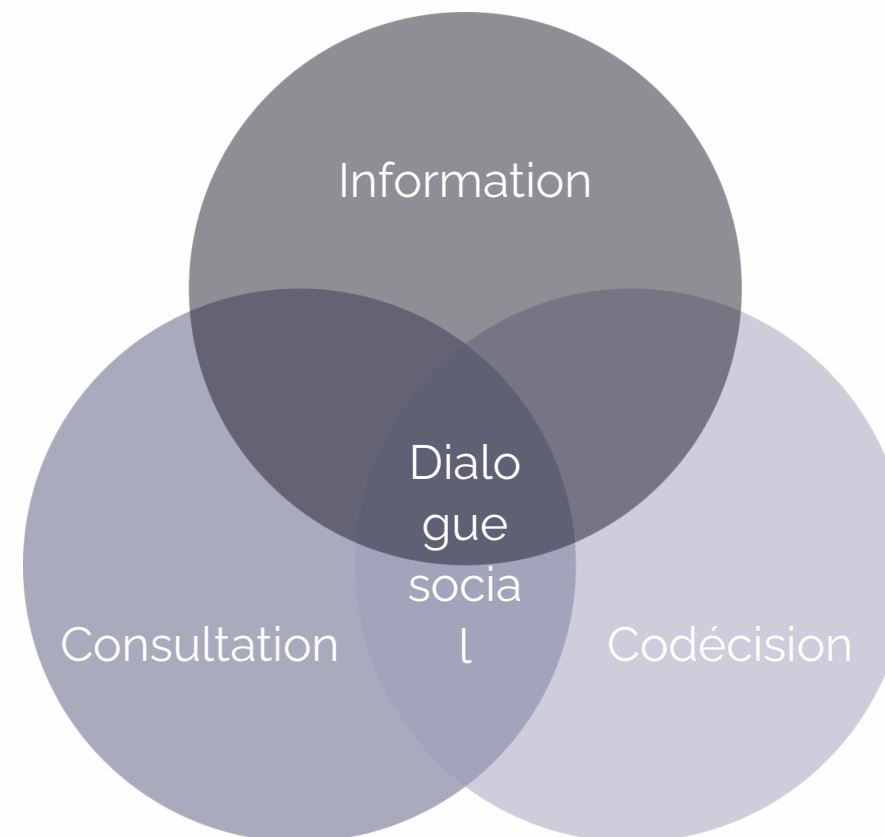
CONSULTATION

Les travailleurs sont entendus et peuvent débattre



CODÉCISION

Les travailleurs participent à la prise de décision



1. Loi sur la Participation (LParticipation)

Adoptée en Suisse le 17 décembre 1993

Contexte international

- Convention n° 98 de l'OIT (négociation collective)
- Directive européenne 2002/14/CE du 11 mars 2002

Objectifs

- Réguler l'élection des représentants des travailleurs
- Définir les modalités d'information et de consultation
- Établir un cadre pour le dialogue social

Principe fondamental : Bonne foi

L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs en mettant à disposition locaux, moyens matériels et services administratifs nécessaires.

Information simple (Art. 9 LParticipation)

La représentation des travailleurs a le droit d'être informée :

- En temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires nécessaires pour s'acquitter de ses tâches
- Au moins une fois par an sur :
 - Les conséquences de la marche des affaires
 - L'impact sur l'emploi et le personnel

Caractéristique : Information unilatérale sans obligation de consultation



2. Matière dans lesquelles l'information et la consultations des travailleurs sont obligatoires

Information et consultation (Art. 10 LParticipation)

Les travailleurs doivent être systématiquement informés ET consultés dans les domaines suivants :

1

Sécurité au travail et protection des travailleurs

2

Transfert de l'entreprise

3

Licenciements collectifs

4

Affiliation à une institution de prévoyance professionnelle

Conditions de bonne foi :

- Délai raisonnable pour prendre connaissance des informations
- Consultation menée avec sérieux (pas de pure forme)
- Prise en compte des propositions des travailleurs





Transfert d'entreprise (Art. 333a CO)

Moment de la consultation

La consultation doit être menée AVANT la décision définitive du transfert

Obligation d'information

L'employeur doit informer en temps utile sur :

- Le motif du transfert
- Les conséquences juridiques, économiques et sociales pour les travailleurs

Délais recommandés

Délai laissé aux travailleurs pour analyser les informations :

- Minimum : 10 jours ouvrables
- Complexité moyenne : 2 semaines
- Cas complexes : jusqu'à 3 semaines



Licenciement Collectif (Art. 335f CO)

Consultation obligatoire

L'employeur qui envisage un licenciement collectif DOIT consulter la représentation des travailleurs.

Informations à communiquer par écrit

1. Motifs du licenciement
2. Nombre de salariés concernés
3. Nombre de personnes habituellement employées
4. Période des congés envisagés

Objectifs de la consultation

- Éviter les congés
- Limiter leur nombre
- En atténuer les conséquences

Délais recommandés

2-3 semaines (selon la complexité)



Plan social (Art. 335h-335k CO)

Conditions d'application :

- Entreprise employant habituellement 250 personnes ou plus
- Notification de 30 licenciements ou plus dans 30 jours
- Pour motifs non inhérents à la personne

Obligation :

NÉGOCIER le plan social

(Pas seulement consulter, mais négocier = codécision)

Contenu du plan social :

- Mesures d'accompagnement pour les salariés
- Indemnités de départ
- Aide à la réinsertion professionnelle
- Autres mesures sociales

Remarque : Les entreprises de moins de 250 salariés ne sont pas soumises à cette obligation

3. Dialogue social et accords d'entreprise : Règlement d'Entreprise

Obligation légale :

- Obligatoire dans les entreprises industrielles (Art. 5 al. 2 LTr)
- Facultatif dans les autres entreprises

Modalités de mise en place :



Négocier

L'employeur peut négocier le contenu avec la représentation des travailleurs.



Après audition

L'employeur peut l'établir après audition des travailleurs.



Établir seul

L'employeur peut l'établir seul, mais doit afficher le projet bien en vue ou le distribuer.

Participation des travailleurs :

→ Droit d'être consulté

→ Droit de formuler des propositions

→ Droit d'être entendu

Remarque : Le règlement d'entreprise peut prévoir des dispositions plus favorables que la loi

4. Le mécanisme de la codécision

Les travailleurs participent à la prise de décision et ont un droit de veto. La décision est caduque si prise sans accord.

1

Déplacement des plages horaires du soir et de la nuit (art. 10 al. 2 LTr)

Accord de la majorité des travailleurs

2

Déplacement de la plage horaire du dimanche (art. 18 al. 2 LTr)

Accord de la majorité des travailleurs

3

Travail de nuit sans alternance avec le travail de jour (art. 25 LTr)

Accord des travailleurs

4

Déroptions minimales aux prescriptions de la LTr (art. 28 LTr)

Accord de la majorité des travailleurs

5

Renonciation à l'enregistrement de la durée du travail (art. 73a OLT 1)

Accord écrit et CCT

6

Enregistrement simplifié de la durée du travail (art. 73b OLT 1)

Accord entre employeur et représentation de travailleurs ou, à défaut, de la majorité des travailleurs.

Remarque : La LParticipation ne prévoit aucun mécanisme de codécision.

5. Dialogue social et accords d'entreprise : Conventions Collectives de Travail (CCT)

Les CCT peuvent déroger aux dispositions de la LParticipation dans un sens plus favorable aux travailleurs

Exemples de dispositions :

1

CCT Hôtellerie-Restoration (L-GAV)

Consultation sur l'organisation du travail :

- Horaires de travail établis 2 semaines à l'avance avec les travailleurs
- Modifications ultérieures d'un commun accord

2

CCT Medias Suisses

Obligation de négocier un plan social pour **tout** licenciement collectif, quel que soit le nombre de salariés de l'entreprise

3

CCT Industrie MEM

- Détaille tous les domaines et dans lesquels l'information, la consultation ou la codécision sont obligatoires
- Crée des obligations de consultations spécifiques sur la durée du travail et le travail en équipes