Article 6

Consultation des travailleurs

[1] Les travailleurs, ou leurs représentants au sein de l'entreprise, doivent être consultés suffisamment tôt et de manière globale sur toutes les questions concernant la protection de la santé.
[2] Ils ont le droit de faire des propositions avant que l'employeur ne prenne une décision. L'employeur doit justifier sa décision lorsqu'il ne tient pas compte ou ne tient compte qu'en partie des objections et propositions des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise.
[3] Les travailleurs, ou leurs représentants au sein de l'entreprise, doivent être associés d'une manière appropriée aux investigations et aux visites faites par les autorités. L'employeur doit les informer des exigences formulées par ces dernières.

Cet article traite du droit de consultation collectif des travailleurs en matière de protection de la santé (contrairement à l'article 5 OLT 3, qui vise leur information et leur mise au courant individuelle concernant le poste de travail). Préserver la santé est un devoir permanent de l'employeur qui en porte l'entière responsabilité, des travailleurs qui ont le droit et l'obligation d'y participer activement et des spécialistes externes auxquels il convient de recourir en cas de nécessité (art. 7, al. 3, OLT 3). Des mesures visant la protection de la santé ne sont efficaces que lorsque ces trois groupes collaborent. Les dispositions légales se fondent sur le fait que les travailleurs ont un droit légitime de participation, d'une part en tant qu'entité concernée et d'autre part parce qu'ils doivent apporter leur propre contribution, nécessaire à la protection de leur santé.

Selon l'article 48 LTr, le droit de consultation, réglé dans le présent article 6 OLT 3, comprend le droit d'être entendu et de débattre des affaires relevant de la participation avant la prise de décision par l'employeur ainsi que celui d'obtenir la motivation de la décision si celle-ci ne tient pas ou que partiellement compte des remarques des travailleurs ou de leurs représentants. Le terme « débattre » prend ici la signification de « réfléchir conjointement et discuter » et est exprimé plus clairement dans les versions en français et en italien (« Tale diritto comprende quello di essere sentiti e di discutere…») que dans la version en allemand, qui utilise le terme « beraten ». Cela signifie que l'employeur n'est pas tenu simplement de prendre connaissance du point de vue des travailleurs ou de leurs représentants, mais d'en discuter et d'en débattre en leur présence.

L'article 6 OLT 3 et l'article 48 LTr sont des cas d'application de la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises, du 17 décembre 1993 (loi sur la participation ; RS 822.14). Cette dernière est une loi-cadre qui contient principalement des dispositions sur la constitution, la nomination, le nombre, les devoirs des représentants des travailleurs et leur collaboration avec l'employeur. En ce qui concerne le droit de participation, la loi prescrit uniquement le devoir d'information des représentants des travailleurs. Pour le reste, elle renvoie aux droits de participation décrits dans la législation spécifique. L'article 6 OLT 3 et l'article 48 LTr contiennent de tels droits de participation.

S'il existe une commission d'entreprise, celle-ci exerce les droits à la participation en représentation de l'ensemble des travailleurs. Dans le cas contraire, les droits de participation seront exercés individuellement par chaque travailleur (voir l'article 4 de la loi sur la participation).

- *Feuillet d'information SECO no 104 « Participation »*

Alinéa 1

Le droit à la consultation est vaste et se rapporte à toutes les questions concernant la protection de la santé. Les travailleurs, respectivement leurs représentants, ont le droit de s'exprimer sur ces questions et d'en débattre avec l'employeur. Il est donc nécessaire qu'ils soient informés suffisamment tôt et en détail de toutes les questions de protection de la santé (voir l'art. 9, al. 1, de la loi sur la participation). Ce droit des travailleurs à l'information contient, d'une part, l'information selon l'article 5 sur les dangers concrets pour la santé auxquels ils sont exposés et les mesures préventives destinées à les maintenir en bonne santé. D'autre part, l'information doit porter sur toutes les mesures prévues par l'entreprise et qui peuvent avoir une incidence sur la protection de la santé. Cela comprend notamment la planification de mesures de protection de la santé, l'acquisition et l'introduction de nouveaux appareils ou machines, l'utilisation de nouvelles substances ainsi que les changements prévus au niveau de la production, des procédés et de l'organisation du travail. L'information sur les mesures prévues doit être communiquée suffisamment tôt afin que les requêtes des travailleurs ou de leurs représentants puissent être prises en compte lors de la réalisation des mesures. Le droits de participation est à prendre en compte suffisamment tôt, c'est-à-dire avant que l'employeur ait arrêté une mesure particulière.

La consultation des travailleurs doit garantir que les employeurs maintiennent un dialogue avec leurs travailleurs au sujet de la protection de la santé. En outre, accorder aux travailleurs une participation active constitue un support pour leur motivation.

La protection de la santé est un but commun des travailleurs et des employeurs. Il en découle clairement que la nature des mesures à prendre doit être discutée ouvertement et directement entre les partenaires. Il importe de trouver, dans la mesure du possible, des solutions auxquelles les travailleurs directement concernés peuvent adhérer pleinement. Cela est une condition sine qua non, afin que les mesures ordonnées aient l'appui des travailleurs dans le sens voulu. Il resterait difficile de motiver les travailleurs à se plier aux mesures de protection de la santé s'ils sont convaincus que la protection désirée aurait pu être plus valablement atteinte par des moyens plus acceptables et d'un coût comparable. Dans les grandes entreprises, il peut être indiqué d'institutionnaliser les rapports entre l'employeur et les travailleurs en créant une commission paritaire constituée de représentants de la commission d'entreprise et de membres de la direction, sous la forme d'une commission de protection de la santé et de sécurité au travail.

Si des divergences d'opinion ne peuvent se régler au sein de l'entreprise ou des institutions contractuellement prévues, il peut s'avérer utile, d'un commun accord entre les parties, de prendre conseil auprès des autorités ou d'un expert extérieur compétent. En aucun cas, la divergence d'opinion ne doit conduire à un report excessif de l'exécution des mesures nécessaires.

Alinéa 2

Les travailleurs, respectivement leurs représentants, peuvent présenter leurs requêtes et leurs propositions oralement ou par écrit avant que l'employeur ne prenne une décision. S'il existe une commission d'entreprise élue, celle-ci est tenue de participer activement en vertu de la loi sur la participation. S'il n'en existe pas, les travailleurs ont le libre choix de s'exprimer et d'en débattre avec l'employeur ou non. L'employeur remplit son devoir s'il les informe suffisamment et s'il leur donne la possibilité de s'exprimer et d'en débattre avec lui. En fonction des possibilités de l'entreprise, l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs de langue étrangère puissent faire valoir correctement leur droit à la consultation, c'est à dire avant qu'une décision n'ait été prise.

L'employeur qui ne tient pas ou que partiellement compte des objections des travailleurs ou de leurs représentants dans sa décision est tenu de motiver cette dernière. Il peut le faire par oral ou par écrit.

Alinéa 3

Les travailleurs ont le droit d'assister aux inspections des autorités de surveillance et aux enquêtes découlant d'une demande des autorités. Ils doivent également en être informés de manière complète. S'il existe une commission d'entreprise, celle-ci exerce ce droit de participation comme lors d'une consultation selon l'alinéa 1. Si les autorités exigent l'exécution de mesures, l'employeur doit en informer les travailleurs ou leurs représentants en détail.

Afin que les travailleurs puissent exercer véritablement leur droit lors d'inspections par les autorités ou lors d'enquêtes ordonnées par celles-ci, il est nécessaire qu'ils en aient connaissance. Si la visite des autorités a été annoncée, l'employeur devra informer les travailleurs ou leurs représentants suffisamment tôt de la date et de l'objet de cette visite. Lors d'inspections non annoncées dans une entreprise possédant une commission d'entreprise, l'employeur informera immédiatement au moins un membre de cette commission.

Sous quelle forme les travailleurs ou leurs représentants doivent-ils participer lors d'inspections des autorités ? Dans les entreprises dotées d'une commission d'entreprise, au moins un membre de la commission doit participer à la visite. S'il n'existe pas de commission d'entreprise, les travailleurs doivent être associés au moins à l'inspection de leur environnement de travail immédiat. Ce faisant, ils pourront faire part de leurs requêtes aux représentants de l'autorité ainsi que de leurs propositions en matière de protection de la santé. Ils sont en outre libres de s'adresser aux autorités, même en dehors des inspections.