

Article 37

Etablissement du règlement

¹ Toute entreprise industrielle est tenue d'avoir un règlement d'entreprise.

² L'établissement d'un règlement peut être prescrit par ordonnance aux entreprises non industrielles, en tant que la nature de l'entreprise ou le nombre des travailleurs le justifie.

³ Les autres entreprises non industrielles peuvent, en se conformant au présent chapitre, établir volontairement un règlement d'entreprise.

⁴ L'employeur peut soit convenir par écrit du texte du règlement avec une délégation librement élue par les travailleurs, soit l'établir seul après avoir entendu les travailleurs.

Généralités

Un règlement d'entreprise comporte des consignes de la direction concernant les points suivants :

- la protection de la santé et la prévention des accidents (obligations des travailleurs, utilisation des équipements de protection, comportement et signalement en cas d'incidents particuliers ou d'accidents, etc.).
- le comportement dans l'entreprise
- l'ordre dans l'entreprise
- les sanctions

Ces règles sont résumées en quelques pages, de manière à permettre facilement d'avoir une vue d'ensemble et à ce que les travailleurs n'aient pas à chercher les consignes en question dans plusieurs documents différents. Le règlement de l'entreprise doit pouvoir être fixé à un tableau d'affichage. Le texte doit pouvoir être aisément lu et compris par les travailleurs.

Alinéa 1

Une entreprise industrielle est une entreprise qui a été soumise à une procédure d'assujettissement selon la procédure fixée dans l'OLT 4 (voir les critères pour déterminer si une entreprise est industrielle ou non à l'art. 5 LTr). Cette obligation faite

aux seules entreprises industrielles s'explique par le fait que ces entreprises présentent souvent un risque d'accidents plus élevé, en raison des méthodes de travail utilisées et que le règlement d'entreprise contient avant tout des normes destinées à la protection des travailleurs et à la prévention des accidents.

Alinéa 2

Il fallait laisser ouverte la possibilité d'imposer à des entreprises qui, sans satisfaire pleinement aux critères d'assujettissement de l'art. 5 LTr, présentent des circonstances de nature à rendre nécessaire une information accrue des travailleurs sur les mesures de protection à adopter à leur poste de travail, information qui peut être donnée de manière idéale dans un règlement d'entreprise. Cette possibilité n'a toutefois jusqu'ici jamais été mise en œuvre dans l'OLT 1.

Alinéa 3

Les entreprises sont bien entendu libres, dans le cadre imposé par la législation, d'édicter des règlements d'entreprise, notamment en vertu de leur droit de donner des directives aux travailleurs qu'elles emploient (art. 321d du Code des obliga-

tions). La raison d'être de cet alinéa est donc d'encourager les entreprises à régler les questions relatives à la santé et à la sécurité au poste de travail et à rendre les travailleurs attentifs à ces aspects du travail.

Alinéa 4

Les articles 67 et 68 de l'OLT 1 précisent les modalités de promulgation du règlement d'entreprise. Ces modalités sont d'ailleurs également valables pour un changement du règlement d'entreprise. Dans l'hypothèse où le règlement est décidé par l'employeur seul, son obligation d'entendre les

travailleurs se limite à une consultation dans le respect de l'art. 48 LTr. Si l'employeur n'est juridiquement pas tenu d'adapter le règlement d'entreprise en fonction des remarques ou souhaits des travailleurs, il aura néanmoins tout intérêt à prendre les remarques des travailleurs en considération pour assurer un meilleur respect du règlement d'entreprise. Si le règlement est convenu avec une délégation librement élue par les travailleurs, cette dernière doit avoir été mise en place dans le respect des dispositions de la loi sur la participation. Il serait en principe possible de faire participer tous les travailleurs de l'entreprise à l'élaboration du règlement, mais cette solution est très peu praticable.