

Article 38

Contenu

- ¹ Le règlement d'entreprise doit contenir des dispositions sur la protection de la santé et la prévention des accidents et, en tant qu'il est nécessaire, sur l'ordre intérieur et le comportement des travailleurs dans l'entreprise ; des sanctions disciplinaires ne peuvent être infligées qu'au cas et dans la mesure où le règlement d'entreprise le prévoit d'une manière convenable.
- ² Le règlement d'entreprise établi par convention peut aussi contenir d'autres dispositions concernant les rapports entre l'employeur et les travailleurs, pour autant que de telles dispositions ne portent pas sur des questions usuellement réglées dans la branche par convention collective ou autre accord collectif.
- ³ Le contenu du règlement d'entreprise ne doit pas être contraire au droit impératif ni aux conventions collectives de travail qui lient l'employeur.

Alinéa 1

Puisque l'obligation d'avoir un règlement d'entreprise concerne avant tout les entreprises industrielles, réputées plus dangereuses, le règlement sert avant tout à sensibiliser les travailleurs à la protection de la santé et à la prévention des accidents au travail et à leur donner des indications claires sur la façon d'effectuer le travail et d'utiliser les machines et les outils, sur les instruments de protection et les comportements à adopter en cas de danger. Pour atteindre ce but, des sanctions peuvent se révéler un moyen efficace de contraindre les travailleurs à respecter leurs obligations de sécurité (port systématique d'un casque, par exemple). Il faut distinguer ces sanctions disciplinaires des sanctions générales que l'employeur est en droit d'imposer en vertu du contrat de travail, telles que résiliation du contrat de travail ou créance résultant d'un dommage causé par le travailleur. Les sanctions disciplinaires évoquées ici peuvent être des amendes, des réductions du salaire, un rattrapage du travail, etc.

On peut considérer que ces sanctions disciplinaires prévues dans la LTr sont assimilables à des peines conventionnelles : le travailleur s'y soumet automatiquement lorsqu'il commence une relation de

travail, puisque ces sanctions découlent du droit du travail. Ceci dit, la conséquence de cette qualification est que les sanctions doivent être prévues de manière suffisamment précises, elles doivent être proportionnelles à l'infraction commise et l'employeur doit les infliger en respectant les principes de droit applicables en procédure pénale : droit d'être entendu etc.

En outre, le produit des sanctions ne doit pas servir à un enrichissement de l'employeur mais être utilisé dans le but d'améliorer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Alinéa 2

Si le règlement ne contient pas que des normes destinées à concrétiser l'obligation générale de l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs, mais qu'on y trouve également des dispositions concernant des aspects du travail habituellement objets de clauses dans le contrat de travail ou dans une convention collective, ces normes ne peuvent être établies sans le consentement des travailleurs si elles modifient la teneur des contrats de travail des employés. De telles normes peuvent concerner l'assurance perte de gain,

les primes, la durée des vacances, le paiement des heures supplémentaires etc. Le règlement d'entreprise devient alors une sorte de convention collective domestique qui ne peut être unilatéralement déterminée par l'employeur.

Alinéa 3

Le règlement d'entreprise doit servir en premier lieu à concrétiser les normes de sécurité et de santé de la LTr et éventuellement de l'ordonnance sur la prévention des accidents (OPA). Ces deux textes de loi étant impératifs, un règlement d'entreprise ne peut y déroger qu'en faveur des travailleurs. Cette remarque vaut également pour les réglementations portant sur des aspects « privés » du contrat : le règlement ne peut déroger aux règles impératives du Code des obligations, de la LTr ou d'une convention collective applicable à l'entreprise ou à la branche en défaveur des travailleurs, même si ces derniers ont donné leur accord.