

Article 39

Contrôle, effets

¹ Le règlement d'entreprise doit être soumis à l'autorité cantonale ; lorsque l'autorité constate que les prescriptions du règlement d'entreprise ne sont pas compatibles avec la présente loi, la procédure prévue à l'art. 51 est applicable.

² Le règlement lie l'employeur et les travailleurs dès qu'il a été rendu public dans l'entreprise.

Alinéa 1

Le règlement d'entreprise a une valeur normative. Son but premier étant de traduire dans la pratique l'obligation de veiller à la santé des travailleurs par diverses mesures qui leur sont imposées (voir commentaire de l'art. 38), il est important que les normes qui y sont contenues soient en harmonie avec les dispositions de la LTr et de ses ordonnances. Le contrôle des autorités cantonales d'exécution de la LTr assure que les dispositions du règlement soient conformes au droit et a également pour fonction de vérifier que les sanctions disciplinaires sont, le cas échéant, prévues de manière adéquate. Les autorités ne sont pas tenues de vérifier l'opportunité ou même l'exactitude des clauses qui ne concernent pas un domaine de la LTr (par ex. dans un règlement établi par convention, salaire, assurances, etc.), et ce même si l'art 38, al. 3, interdit que le règlement d'entreprise déroge en défaveur des travailleurs aux prescriptions d'une convention collective du travail ou du droit impératif. Cela ne devrait toutefois pas empêcher l'autorité chargée d'examiner le règlement de signaler d'éventuelles

contradictions entre le règlement et des normes impératives qui ne découlent pas de la LTr, mais l'indication de l'autorité dans ce domaine n'aura qu'une valeur consultative et ne pourra pas entraîner de procédure par l'autorité.

Si le règlement n'est pas conforme à la LTr, l'autorité cantonale impartit un délai à l'employeur pour modifier le règlement de manière à le rendre compatible avec la loi (se référer aux commentaires des art. 51 et 52).

Alinéa 2

Le règlement est rendu public par affichage, après contrôle des autorités compétentes, à un endroit accessible de l'entreprise ou par distribution aux travailleurs. Le règlement est, on l'a vu, de nature normative. Cela implique que les parties concernées pourraient agir en vue d'obtenir son exécution : les tribunaux civils (prud'hommes) seraient compétents pour examiner les prétentions qui découlent du règlement et qui ne relèvent pas de la LTr.