

Article 47

Affichage de l'horaire de travail et des autorisations de dérogation

¹ L'employeur doit porter à la connaissance des travailleurs, par voie d'affichage ou par tout autre moyen approprié :

- a. l'horaire de travail et les autorisations de travail accordées ;
- b. les dispositions de protection spéciale liées à l'horaire ou aux autorisations de travail.

² L'ordonnance détermine les horaires de travail qui doivent être communiqués à l'autorité cantonale.

Généralités

Communiquer l'horaire de travail et les dispositions de protection spéciale constitue souvent un moyen de contrôle efficace tant pour les travailleurs que pour les autorités d'exécution. Dans le cas de systèmes d'aménagement flexible du temps de travail (horaire mobile, etc.), les données cadres, telles que limites fixées, heures bloquées, durée moyenne de travail ainsi que les écarts admis (en moins ou en plus) sont à communiquer.

Cette information se transmet dans le cadre de la mise au courant systématique des nouveaux travailleurs. Elle se répète au besoin, notamment en cas de transfert vers un autre poste de travail, de remodelage ou de modification des horaires de travail, ou encore d'instauration de nouvelles méthodes de travail applicables au travail de nuit. Comptent également au nombre des personnes à informer le personnel engagé pour une durée déterminée, les travailleurs intérimaires et ceux qui, bien qu'occupés par des entreprises tierces, sont intégrés dans l'organisation du travail et les procédés ou travaillent en collaboration avec le personnel de l'entreprise.

L'affichage demeure encore la forme normale de communication de ces informations. Les nouvelles formes d'organisation font apparaître un nombre de cas accru, où l'affichage n'est plus le moyen

d'information des travailleurs approprié. Il convient alors de permettre aux travailleurs, par un autre biais, de consulter facilement ces informations.

Dans un atelier traditionnel, vestiaires ou timbreuse constituent un endroit d'affichage approprié. Par contre, s'il existe plusieurs lieux de travail séparés, si les travailleurs ne rejoignent pas forcément les locaux régulièrement (personnel occupé souvent en dehors des locaux, monteurs, représentants, etc.), une information personnelle écrite peut s'avérer nécessaire.

Dans les cas où les informations sont accessibles par voie informatique, il est nécessaire d'assurer à chacun un accès facile à ces données. Ceci implique notamment que les travailleurs soient informés de chaque modification.

Alinéa 1

Lettre a

L'employeur doit communiquer aux travailleurs l'horaire de travail, à savoir non seulement l'horaire initialement prévu, mais aussi les modifications durables ou temporaires qui y sont apportées. Dans le cas où cet horaire nécessite une autorisation (travail de nuit, du dimanche ou continu), cette dernière doit également être communiquée aux travailleurs.

Lettre b

Des dispositions de protection spéciale s'appliquent à certains horaires. Il s'agit de mesures particulières en faveur des jeunes, des femmes enceintes ou qui allaitent ou encore des travailleurs de nuit. Elles découlent directement de la loi et de l'ordonnance ou font partie d'une éventuelle autorisation de déroger aux prescriptions légales (travail de nuit, du dimanche, continu). L'employeur a l'obligation d'informer les travailleurs au bénéfice de ces dispositions spéciales de protection de leurs droits.

Alinéa 2

Cet alinéa n'a pas été concrétisé dans les ordonnances. Il va de soi que, dans le cadre de la procédure d'autorisation, les horaires nécessitant un permis concernant la durée du travail doivent être communiqués à l'autorité compétente. De même, les autorités d'exécution peuvent demander à l'entreprise tous les renseignements et pièces nécessaires au contrôle du respect des prescriptions légales (art. 45 et 46 LTr), y compris les horaires appliqués.

Par contre, l'employeur n'a pas l'obligation légale d'annoncer spontanément les horaires de jour ou du soir respectant les dispositions sur la durée du travail. Il en va de même pour les entreprises qui peuvent occuper leurs travailleurs conformément aux dispositions spéciales de l'ordonnance 2.