

Article 48

Information et consultation

¹ Les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant :

- a. les questions relatives à la protection de la santé ;
- b. l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail ;
- c. les mesures prévues à l'art. 17e concernant le travail de nuit.

² Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendu sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communication des motifs de la décision prise lorsque les objections soulevées par les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement.

Alinéa 1

Cet alinéa énumère les domaines dans lesquels les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise sont en droit d'obtenir des informations et d'être consultés. Il concrétise les droits de participation qui, fixés à l'article 10 de la loi sur la participation, concernent la protection des travailleurs. Cette loi confère aux travailleurs également le droit de participation dans les questions touchant à la sécurité au travail, au transfert de l'entreprise vers un nouvel acquéreur et aux licenciements collectifs. La LTr prévoit, outre la protection de la santé, deux autres domaines auxquels les travailleurs sont en droit de participer : celui de l'aménagement du temps de travail et des horaires de travail, d'une part, celui des mesures que prescrit l'article 17e LTr en cas de travail de nuit, d'autre part.

Le droit de participation des travailleurs ou de leurs représentants dans l'entreprise ne s'applique par contre pas aux questions d'ordre technique liées à la délivrance des permis, à savoir les preuves que l'employeur est tenu de fournir aux autorités. Ainsi, l'employeur qui sollicite un permis pour le travail du dimanche ou le travail en équipes, par exemple, n'est pas tenu de consulter les représentants des travailleurs sur la pertinence du besoin ou de l'indispensabilité selon la loi. Par contre, leur droit de participation porte sur l'aménagement des plans et horaires d'équipes qui en découle.

Alinéa 2

Le droit à l'information et à la consultation équivaut pour les travailleurs ou leurs représentants dans l'entreprise au droit de se faire entendre par l'employeur, de débattre des questions soulevées et d'obtenir communication des motifs de sa décision. L'employeur est tenu d'entendre les ayants droit avant la prise d'une décision, de façon à permettre aux travailleurs d'exprimer leurs suggestions ou propositions. S'il n'est pas contraint d'adopter la position des travailleurs, l'employeur doit leur exposer ses motifs lorsqu'il prend une décision totalement ou partiellement divergente. Il ne peut ainsi se borner à prendre acte des revendications des travailleurs, mais est au contraire tenu de les prendre en compte de façon concrète. L'expression « en débattre » équivaut dans ce contexte à soumettre la question à discussion (cf. commentaire de l'art. 6 OLT 3).

Ce débat a lieu entre l'employeur et les travailleurs concernés ou leurs représentants dans l'entreprise. Il n'inclut l'intervention d'aucun consultant extérieur, expert, secrétaire d'association syndicale, médecin, juriste ou autre spécialiste aux frais de l'employeur. Une telle intervention n'est toutefois pas exclue, mais s'effectue, le cas échéant, sur la base d'une consultation privée, en dehors des heures de travail et aux frais du demandeur, à moins que l'employeur n'autorise le déroulement de l'in-

Art. 48

LTr

Commentaire de la loi sur le travail

VI. Exécution de la loi

3. Obligations des employeurs et des travailleurs

Art. 48 Information et consultation

tervention pendant les heures de travail et/ou en assume le coût.

Parmi les feuillets d'information publiés par le SECO, le n° 104, consacré au thème de la participation au poste de travail, donne un résumé des droits et devoirs liés à la participation des travailleurs dans l'entreprise.