



Article 5

Information et instruction des travailleurs

- ¹ L'employeur veille à ce que tous les travailleurs occupés dans son entreprise, y compris ceux provenant d'une entreprise tierce, soient informés de manière suffisante et appropriée des risques physiques et psychiques potentiels auxquels ils sont exposés dans l'exercice de leur activité et instruits des mesures de protection de la santé. Cette information et cette instruction doivent être dispensées lors de l'entrée en service ainsi qu'à chaque modification importante des conditions de travail; elles doivent être répétées si nécessaire.
- ² L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs observent les mesures de protection de la santé.
- ³ L'information et l'instruction doivent se dérouler pendant les heures de travail et ne peuvent être mises à la charge des travailleurs.

Alinéa 1

L'employeur doit veiller à ce que chaque travailleur connaisse les dangers liés à son travail, susceptibles de menacer sa santé et sache de quelle façon il peut y parer. L'information doit porter principalement sur l'influence et le mode d'action des substances nuisibles à la santé, sur les agents physiques et les sollicitations psychiques présents dans l'exercice de leur activité. Les collaborateurs sont informés et instruits sur le comportement sécuritaire à adopter pour se préserver de ces nuisances, y compris en cas de situation exceptionnelle. Il faudra en outre rendre attentif aux dangers liés aux charges corporelles et psychiques, aux influences du climat, à l'éclairage ou au bruit et aux possibilités offertes pour s'en protéger. En ce qui concerne les risques d'atteinte à la personnalité en lien avec les collègues de travail (par exemple, mobbing, harcèlement sexuel), il faut désigner une personne de confiance neutre.

Le devoir d'instruction vaut pour le personnel engagé de manière temporaire comme pour les travailleurs d'autres entreprises. Ces derniers doivent également être informés des dangers particuliers liés à leur poste de travail – notamment si leur formation ne leur permet pas de les connaître (voir aussi art. 9 OLT 3).

L'information doit être donnée à l'occasion de l'introduction des nouveaux collaborateurs. Il est important que cette information soit adaptée à leur capacité de compréhension. Une instruction de longue durée, pendant une courte période après le début du travail, est d'une moindre efficacité pour des personnes peu habituées à l'apprentissage. L'attention des travailleurs récemment engagés est déjà fortement mise à contribution par un environnement nouveau, par le contact avec des collaborateurs inconnus et par la pression qu'exerce sur eux le fait qu'ils doivent faire leurs preuves. De courtes périodes d'instruction de une à deux heures, réparties sur plusieurs jours sont mieux adaptées et plus profitables. Dans la mesure du possible, les nouveaux travailleurs seront amenés à mettre rapidement en application les connaissances acquises à leur nouveau poste de travail, avec un encadrement approprié.

L'intensité de leur formation est fonction de leur expérience, de leurs connaissances spécifiques et de leur niveau d'instruction. Les nouveaux travailleurs doivent participer activement à leur instruction. Les problèmes principaux doivent leur être présentés et les comportements à suivre enseignés. Dans ce but, l'employeur ou, le cas échéant, la personne chargée de l'instruction doivent s'as-



surer qu'ils ont été compris et que la matière a été assimilée. L'employeur ne peut se borner à remettre des consignes écrites aux travailleurs.

Il faut accorder une attention particulière à l'instruction des travailleurs de langue étrangère et tenir compte, autant que possible, des différences culturelles et ethniques, car elles peuvent conduire à un comportement inhabituel pour nous. En règle générale, la méthode du parrainage donne de bons résultats : pendant les premières semaines, les nouveaux travailleurs sont suivis par un travailleur expérimenté de même langue. Le parrain, qui doit être également préparé à cette tâche, prend systématiquement en charge la présentation du poste de travail. En règle générale, cette introduction se déroulera selon les principes d'apprentissage connus suivants : expliquer – montrer – faire exécuter – corriger – exercer – surveiller. L'utilisation de moyens visuels (photos, esquisses ou autres) peut souvent se révéler utile pour l'instruction.

Une instruction adaptée est également nécessaire lors d'un changement de poste de travail, ou encore lors de l'introduction de nouvelles substances potentiellement dangereuses ou de l'adoption de nouvelles méthodes de travail. On rendra attentif avant tout aux dangers du nouveau poste de travail et à ceux qui apparaissent du fait de nouveaux matériaux ou de nouvelles méthodes de travail. Le principe demeure que chaque travailleur doit connaître les dangers liés à son poste de travail et le comportement qu'il doit adopter pour préserver sa santé. Un encadrement et une surveillance accrus sont nécessaires pendant les premiers jours à un nouveau poste de travail. Le savoir nécessaire doit toujours être à disposition. Ainsi, des répétitions sont nécessaires afin de maintenir, d'actualiser et de renforcer les connaissances des travailleurs en matière de protection de la santé.

L'introduction et la formation des travailleurs dans le domaine de la prévention en matière de protection de la santé ne peut se limiter, dans la pratique, à de simples instructions formelles. Il s'agit d'un devoir de direction. Un cadre qui assiste sans réac-

tion à des comportements inadéquats en matière de protection de la santé dans son domaine de responsabilité, ou qui ne respecte pas lui-même dans son travail les règles de la protection de la santé ne remplit pas ses devoirs de cadre.

La connaissance des dangers existants et de leurs effets possibles, la prise de conscience, par les travailleurs, de leur responsabilité personnelle, un exemple conséquent et des exigences claires des supérieurs, le fait que les erreurs de comportement ne sont pas tolérées mais systématiquement réprimées, en forment les conditions les plus importantes. Le supérieur se doit de créer dans son équipe une prise de conscience instinctive et partagée par tous pour les questions de protection de la santé. Ces principes valent tant pour les dangers physiques que psychiques. Il est conseillé d'indiquer de manière explicite dans un règlement d'entreprise ces dispositions et la position du management à cet égard.

Alinéa 2

L'employeur ne doit pas se contenter de dispenser une instruction, fût-elle complète, à ses travailleurs. Il doit faire appliquer les mesures de protection de la santé définies. Les travailleurs, pour leur part, ont l'obligation de respecter ces mesures (voir aussi l'article 10 OLT 3). S'ils ne remplissent pas leurs obligations à ce sujet, l'employeur, respectivement les supérieurs responsables, doivent faire usage d'autorité ; ils rendront les travailleurs attentifs à leurs erreurs et leur imposeront de manière adéquate le respect des consignes.

Les devoirs de direction consistent aussi, outre la diffusion d'instructions claires et la délégation de compétence, à donner l'exemple d'une manière responsable et à faire respecter les consignes données de manière conséquente. Les normes de comportement qui ne sont pas suivies d'une manière exemplaire par les supérieurs et les cadres ne seront, selon toute vraisemblance, pas respectées par les travailleurs.

Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail

Chapitre 1 : Dispositions générales
Art. 5 Information et instruction des travailleurs



Art. 5

Sensibiliser les travailleurs en matière de protection de la santé est aussi un devoir de direction. Il faut créer les conditions qui induisent les travailleurs à se comporter conformément aux règles.

Alinéa 3

La mise au courant, la formation et la formation continue des collaborateurs font partie de leur activité professionnelle. Elles doivent donc se dérouler pendant la durée officielle du travail et être pleinement rémunérées. Ces activités ne doivent se dérouler ni pendant les pauses, ni pendant le temps libre. Il n'est pas non plus admissible de demander compensation du temps utilisé pour cette instruction ou de le déduire du salaire.