



RÈGLEMENT D'ENTREPRISE (RE): AIDE-MÉMOIRE

Public cible et objectif

Le présent aide-mémoire s'adresse aux entreprises industrielles qui ont été assujetties par l'inspection cantonale du travail. La rédaction et la publication interne d'un règlement d'entreprise (RE) est obligatoire pour les entreprises industrielles.

Les entreprises non industrielles peuvent établir et publier volontairement un règlement d'entreprise.

La forme écrite est obligatoire pour le règlement, qui doit également être signé par la ou les personnes responsables.

Le RE vise à informer les travailleurs des règles de base contraignantes régissant les questions de sécurité au travail et de protection de la santé au sein de l'entreprise. Le présent aide-mémoire doit permettre à l'employeur de mieux comprendre les prescriptions légales en la matière et lui permettre de rédiger son propre règlement.

Vous trouverez en annexe un modèle de RE contenant des exemples de dispositions. Les champs bleus servent à insérer les informations propres à l'entreprise. Le modèle de règlement peut être téléchargé sur le site internet du SECO: www.seco.admin.ch (mot-clé « règlement d'entreprise »).

Bases légales

Les dispositions légales générales sur le RE pour les entreprises industrielles figurent aux articles 37 à 39 de la loi sur le travail (LTr, RS 822.11), tandis que les obligations particulières se trouvent aux articles 67 et 68 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT 1, RS 822.111).

Art. 37 LTr: établissement du règlement

¹ Toute entreprise industrielle est tenue d'avoir un règlement d'entreprise.

² L'établissement d'un règlement peut être prescrit par ordonnance aux entreprises non industrielles, en tant que la nature de l'entreprise ou le nombre des travailleurs le justifient.

³ Les autres entreprises non industrielles peuvent, en se conformant au présent chapitre, établir volontairement un règlement d'entreprise.

⁴ L'employeur peut soit convenir par écrit du texte du règlement avec une délégation librement élue par les travailleurs, soit l'établir seul après avoir entendu les travailleurs.

L'alinéa 4 portant sur l'établissement du RE est détaillé à

l'art. 67 OLT 1: règlement établi par convention ou par l'employeur

¹ La délégation des travailleurs est réputée librement élue lorsque son élection a lieu conformément aux art. 5 à 7 de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.

² Lorsque l'employeur établit lui-même le règlement d'entreprise, il en affiche le projet dans l'entreprise, à un endroit bien en vue, ou le distribue aux travailleurs. Il est tenu d'entendre les travailleurs dans les quatre semaines, à moins qu'ils ne lui aient communiqué leur avis par écrit.

Art. 38 LTr: 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.

Art. 39 LTr: 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'article 51 est applicable.

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

L'alinéa 2 portant sur la publication du RE est détaillé à

l'art. 68 OLT 1: communication du règlement

¹ L'employeur affiche le règlement d'entreprise à un endroit bien en vue ou le distribue aux travailleurs.

² Le règlement d'entreprise est remis à l'autorité cantonale.

Le RE peut être établi sous deux formes: unilatéralement par l'employeur ou par convention avec la représentation élue des travailleurs ou, en l'absence d'une telle représentation, avec les travailleurs directement. Si l'employeur établit son RE unilatéralement, il est toutefois tenu de consulter les travailleurs et de s'en tenir à la procédure décrite ci-après. D'expérience, on sait qu'un règlement établi en accord avec les travailleurs est mieux respecté. Nous conseillons donc à l'employeur d'établir son RE en accord avec les travailleurs ou avec leur délégation.

Contenu du règlement d'entreprise (RE)

Le RE doit au moins comprendre la première des trois parties suivantes:

- 1. PROTECTION DE LA SANTE ET PREVENTION DES ACCIDENTS**
- 2. ORDRE INTERIEUR ET COMPORTEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE**
- 3. SANCTIONS**

Un RE établi par convention peut aussi prévoir des dispositions concernant les rapports de travail (éventuellement sous forme limitée).

1. PROTECTION DE LA SANTE ET PREVENTION DES ACCIDENTS

La première partie obligatoire du RE prévoit les dispositions de l'entreprise relatives à la protection de la santé et à la prévention des accidents au sein de l'entreprise. Elle contient les obligations générales conformément à l'art. 6 de la loi sur le travail (LTr), à l'ordonnance 3 relative à la loi sur travail (OLT 3, RS 822.113) et à l'ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles (OPA, RS 832.30). En d'autres termes, cette partie prévoit les mesures de protection à prendre compte tenu des risques concrets liés à un poste de travail donné. Si l'entreprise a adhéré à une solution de branche, il faut indiquer dans cette partie de quelle manière cette solution doit être mise en oeuvre au sein de l'entreprise.

Les points suivants sont à traiter dans ce chapitre (énumération non exhaustive): utilisation des installations de sécurité et des équipements de protection personnels, mesures relatives aux travaux de maintenance sûrs des installations et des machines, réparation des outils, signalisation des éventuels défauts, manipulation de substances dangereuses ou encore protection contre des dangers particuliers, etc.. Si l'entreprise travaille, par exemple, avec des éléments toxiques ou avec des matériaux présentant un risque d'explosion, il convient d'indiquer quelles précautions particulières doivent être prises.

Le RE ayant pour but de protéger à la fois des dangers physiques et psychiques, il est nécessaire d'y faire figurer également des mesures contre la discrimination, le mobbing, le harcèlement sexuel ou d'autres risques psychiques.

2. ORDRE INTERIEUR ET COMPORTEMENT AU SEIN DE L'ENTREPRISE

La deuxième partie du RE règle le comportement des employés au sein de l'entreprise (si nécessaire). Les prescriptions ne doivent toutefois pas violer la loi sur le travail ou d'autres règlements contraignants. Les points suivants doivent être respectés:

- L'employeur doit protéger l'intégrité personnelle des travailleurs (art. 6 LTr et 328 CO, RS 220). Cela signifie par exemple que les fouilles généralisées du personnel et la surveillance de leur comportement dans l'entreprise par des systèmes techniques tels que caméras, microphones ou autres ne sont en principe pas autorisées (sauf exceptions figurant à l'art. 26 OLT 3).
- La réglementation du comportement doit être proportionnelle au but recherché. Il faut donc éviter toute disposition chicanière ou disproportionnée.
Exemple: on peut exiger des travailleurs qui sont en contact avec la clientèle qu'ils portent des vêtements de travail adaptés. En revanche, le RE ne peut obliger un mécanicien à porter un complet pour travailler.
- Le RE peut exiger des travailleurs un certain comportement durant les heures de travail. Par contre, il n'est en principe pas possible d'édicter de telles dispositions s'appliquant en dehors des heures de travail.

Exemple: le RE peut interdire la consommation d'alcool pendant le temps de travail. En revanche, il ne peut interdire aux travailleurs de boire de l'alcool avant ou après le travail, sauf si cela est indispensable pour des questions de sécurité (dans le cas des chauffeurs, par exemple, afin d'éviter toute alcoolémie résiduelle lors de la reprise du travail). Pour des raisons de protection de la personnalité, les alcootests sont en principe interdits, sauf si la sobriété est essentielle à l'exécution du travail (on pensera aux chirurgiens, pilotes, chauffeurs etc.). On rappellera encore que si le travailleur ne paraît pas apte au travail et peut représenter un danger pour lui-même ou son entourage, l'employeur doit refuser sa prestation, même si un éventuel alcootest révèle que le travailleur n'est pas ivre (par exemple dans le cas des diabétiques souffrant d'un grave manque de sucre).

Le chapitre portant sur le comportement des travailleurs peut notamment régler, selon les besoins de l'entreprise, les éléments suivants: la question de l'accès aux locaux (pour qui, quand et comment), l'interdiction de certains comportements (cigarette, alcool, autres), la propreté au sein de l'entreprise (règles à observer, organisation et responsabilité), l'utilisation et la maintenance des installations (qui, quand, comment et à quelles fins, par exemple les règles régissant l'utilisation du téléphone ou de l'infrastructure informatique à des fins privées), etc.

3. SANCTIONS

En cas de violation des règles, le RE peut prévoir des sanctions. Cette partie est **facultative**. Si l'employeur décide de traiter ce thème, il doit prévoir une procédure adaptée à l'application des sanctions: dans quels cas des sanctions disciplinaires sont-elles possibles, par qui et comment sont-elles prises, et de quelle manière le travailleur concerné peut-il prendre position sur ces sanctions. Ces dernières peuvent prendre plusieurs formes: avertissement, blâme, amende, etc.

Une amende n'est utile que si l'état de fait dangereux créé par le travailleur n'existe plus: si, par exemple, un travailleur n'a pas respecté l'obligation du port du casque de protection, une amende peut lui être infligée pour ce manquement. En revanche, si le travailleur persiste à ne pas vouloir porter de casque, une amende sera insuffisante. L'employeur est alors tenu, en vertu des art. 6 LTr et 328 CO, de refuser la prestation du travailleur pour des raisons de protection personnelle. Le montant des amendes doit être proportionnel à la violation. (Sous l'ancienne loi sur les fabriques, le montant des amendes infligées ne pouvait pas dépasser un quart du salaire journalier.) Le produit de ces amendes doit servir à la protection de la santé au travail.

Etablissement du règlement d'entreprise (RE)

Comme nous l'avons mentionné plus haut, le RE peut être établi de deux façons: unilatéralement par l'employeur ou par convention avec la délégation élue des travailleurs ou, en l'absence d'une telle représentation, directement avec les travailleurs concernés.

Pour établir ou modifier un RE, il faut choisir une des deux procédures suivantes:

a) RE établi unilatéralement par l'employeur

1. Etablissement d'un projet de RE par l'employeur.
2. Affichage ou distribution du projet de RE aux travailleurs ou éventuellement à leur délégation élue conformément aux articles 5 à 7 de la loi sur la participation (RS 822.14).
3. Prise de position éventuelle des travailleurs dans les quatre semaines, par écrit ou par oral, et discussion des points contestés. En cas d'opposition orale des travailleurs, il peut s'avérer opportun de les consigner par écrit. Si l'employeur n'accepte pas les propositions des travailleurs, il est tenu de se justifier.
4. Le projet de RE, éventuellement accompagné des remarques émises par les travailleurs, doit en outre être remis à l'inspection cantonale du travail qui en vérifie la conformité à la loi sur le travail.
5. Si le projet de RE ne s'avère pas conforme à la loi, l'inspection cantonale du travail donne un délai à l'employeur pour qu'il l'améliore (suivre la procédure mentionnée aux art. 51 et suivants de la loi).
6. Affichage ou distribution du RE aux travailleurs dans sa forme définitive. Lorsqu'il est réputé conforme à la loi par l'inspection cantonale du travail, le RE devient alors obligatoire pour les travailleurs.

b) RE établi par convention avec la délégation des travailleurs

1. Etablissement du projet de RE par l'employeur en accord avec la délégation des travailleurs ou, à défaut d'une telle délégation, avec les travailleurs directement.
2. Le projet de RE, signé par l'employeur et la délégation des travailleurs ou les travailleurs à défaut d'une telle délégation, doit en outre être remis à l'inspection cantonale du travail qui en vérifie la conformité à la loi sur le travail.
3. Si le projet de RE ne s'avère pas conforme à la loi, l'inspection cantonale du travail donne un délai à l'employeur pour qu'il l'améliore (suivre la procédure mentionnée aux art. 51 et suivants de la loi).
4. Affichage ou distribution du RE aux travailleurs dans sa forme définitive. Lorsque l'inspection cantonale du travail a jugé le RE conforme à la législation, il devient alors contraignant pour les travailleurs.

Si le règlement est établi par convention avec la délégation des travailleurs ou avec les travailleurs directement, il peut également contenir des dispositions concernant les rapports de travail. On rappellera que le RE ne peut déroger au droit impératif. En outre, lorsque l'entreprise est soumise à une convention collective de travail, les dispositions de son RE ne doivent rien contenir qui puisse violer le contenu de la convention collective.