

Que faire quand le travail rend malade ?

Participation à la protection de la santé

Le travail peut rendre malade. Pour éviter le pire, il faut réagir rapidement. Mais qui sait comment et quand réagir face à tel ou tel problème ? La présente brochure répond à ces questions. Elle décrit la responsabilité qui est celle des employeurs et employeuses en matière de protection de la santé et de sécurité au travail. Et elle explique quels sont les droits de participation des travailleurs et travailleuses dans ce domaine.



Que faire quand le travail rend malade ?

Participation à la protection de la santé

Sabine Steiger-Sackmann

Février 2018

Table des matières

Avant-propos	5
1 Risques pour la santé sur le lieu de travail	7
a. Des charges de travail visibles et mesurables	7
b. Contraintes liées à l'organisation du travail et à la conduite de l'entreprise	7
c. Problèmes entre travailleurs et travailleuses	8
2 Domaine de responsabilité des employeurs et employeuses	9
a. Évaluation périodique des risques et contrôles	9
b. Prendre des mesures efficaces	9
c. Faire appel à des spécialistes	10
3 Sphère d'influence des travailleurs et travailleuses	11
a. Accepter une activité pénible	11
b. Annoncer les défauts	11
c. Éviter les contraintes	12
d. Renforcer les ressources	12
4 Comment agir si sa santé est en danger ?	13
a. Aborder le problème et le documenter	13
b. Contact avec les responsables de l'entreprise	13
c. Annonce auprès de l'inspectat du travail	14
d. Demande en exécution	14
e. Droits suite au licenciement par l'employeur ou l'employeuse	15
f. Peut-on donner son congé de soi-même si l'emploi est inacceptable ?	15
g. Droit à une indemnisation et à une réparation morale	16
5 Comment les travailleurs et travailleuses peuvent-ils agir ensemble ?	17
a. Procédure à suivre	17
b. Droit d'élire une représentation du personnel	17
c. Droits et devoirs des représentations élues du personnel	18
d. Droit à une information en temps opportun	18
e. Être entendu, participer, avoir le droit de connaître les motifs des décisions	18
f. Appel à des spécialistes	19
g. Mesures de protection de la santé dans les règlements d'entreprise	20
h. Procédure en cas de non-respect des droits de participation	20
i. Action de droit civil en tant que consorité	21

Impressum

Éditrice : Union syndicale suisse
 Monbijoustrasse 61, 3007 Berne, info@uss.ch, www.uss.ch

Impression : Bubenberg AG, Berne

Conception graphique : Medienbüro Selezione, www.selezione.ch

Caricatures : Max Spring

6	Personnes de confiance et gestion de la santé en entreprise	22
a.	Clarification des compétences et objectifs	22
b.	Procédures possibles	22
7	Façons de procéder des syndicats	23
a.	Tâches et compétences	23
b.	Contact avec les membres dans l'entreprise	23
c.	Traitement des informations internes	24
d.	Transposition dans les CCT	24
e.	Influence en cas de solutions de branche ou d'entreprise	24
f.	Contact avec les inspectorats du travail	24
8	Résumé	25
9	Liens et sources d'information	26
a.	Références	26
b.	Informations et conseils	26
c.	Adresses	26
10	Ressources bibliographiques	27

Avant-propos

La sécurité au travail et la protection de la santé constituent une science pluridisciplinaire. Mais elles sont en même temps un thème très concret pour tout travailleur et toute travailleuse comme pour tout et toute syndicaliste et toute commission du personnel.

En matière de sécurité et de protection de la santé au travail, les syndicats ont atteint de nombreux objectifs (entrée en vigueur de la loi sur les fabriques, puis d'une loi moderne sur le travail et de ses cinq ordonnances, création de la SUVA). Cependant, nombreux sont celles et ceux qui tombent malades ou se blessent à cause de leur travail. D'une part, les travailleurs et travailleuses restent exposés aux risques traditionnels que sont le bruit, les vibrations, les mouvements répétitifs, la manutention de charges lourdes, etc. D'autre part, il existe des risques qui sont plutôt nouveaux, les risques psychosociaux : les travailleurs et travailleuses peuvent souffrir entre autres d'une mauvaise organisation du travail, du non-respect des réglementations en matière de durées du travail, de l'absence d'enregistrement de leur temps de travail, de cadences de travail élevées ou du surmenage entraîné par un trop grand nombre de tâches. Certaines formes de travail vont de pair avec des risques nouveaux. Les technologies numériques par exemple, induisent, d'une part, des exigences élevées en matière de capacités et de flexibilité et peuvent, de l'autre, précariser les emplois. En Suisse, on dispose en fait de suffisamment de connaissances et d'expérience en matière de protection de la santé et de sécu-

rité au travail. Et les règles, normes et lois ne manquent pas non plus. Le problème réside en cela que les connaissances et les prescriptions ne sont pas suffisamment appliquées sur les lieux de travail. Très souvent, le personnel n'est pas entendu et ne participe pas aux décisions comme ce serait nécessaire. Tant les membres des commissions du personnel que les personnes de confiance (ou : militant[e]s syndicaux ; ci-après nous parlerons toujours de personnes de confiance) ainsi que les autres membres du personnel sans fonction spécifique sont concernés.

La commission Protection de la santé et sécurité au travail de l'Union syndicale suisse (USS) veut redresser la barre sur ces questions, aussi au moyen de l'instrument que constitue la présente brochure. Celle-ci montre l'étendue de la responsabilité des employeurs et employeuses concernant la santé de leur personnel. Elle explique, sous l'angle de la pratique, les droits de participation de ce dernier en matière de protection de la santé et de sécurité au travail, et dit comment agir concrètement en cas de problème.

Nous espérons que notre brochure sera vraiment utilisée dans les entreprises et les commissions du personnel ainsi que par les personnes de confiance des syndicats.

Pour la commission Protection de la santé et sécurité au travail de l'USS

Luca Cirigliano
Secrétaire central de l'USS

1 Risques pour la santé sur le lieu de travail

Les risques pour la santé sur le lieu de travail étant souvent complexes, il n'est de ce fait pas toujours aisé de les définir. Mais des études scientifiques réalisées sur de longues années nous ont toutefois appris quels facteurs peuvent rendre malade.

a. Des charges de travail visibles et mesurables

On peut clairement identifier les contraintes physiques suivantes : fumée, émanations, solvants, lumière de mauvaise qualité, ensoleillement, vibrations, bruit fort, posture fatigante, manutention de charges. Pour quelques-unes des contraintes de ce genre existent des valeurs limites ou de référence. On a par exemple des données pour les charges en kilos tolérables selon l'âge et le sexe¹. Mais des normes techniques ne sont pas prévues pour toutes les contraintes physiques. L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3) dit par exemple uniquement que « tout ensoleillement excessif » doit être évité (art. 20) et le Commentaire de cette ordonnance informe sur les moyens appropriés de protection contre le soleil. Mais aucun seuil à partir duquel le rayonnement du soleil est excessif et des mesures de protection sont nécessaires n'est clairement défini.

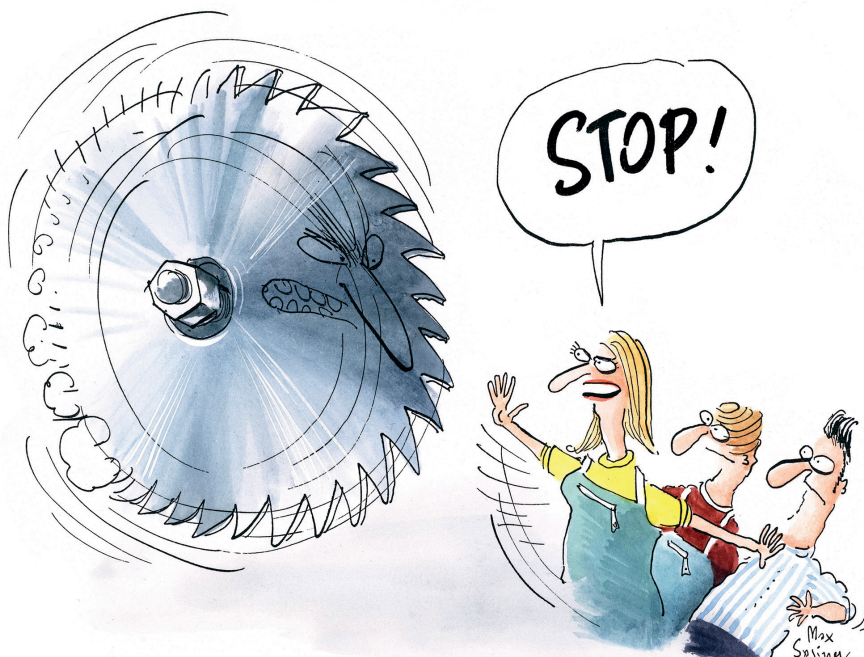
Les longues durées de travail, les phases de récupération brèves et le travail de nuit ainsi que du dimanche se sont aussi avérés être des risques pour la santé. Les dispositions de

la loi sur le travail (art. 9 ss. LTr) et (seulement pour les entreprises de transport concessionnaires) de la loi sur la durée du travail (LDT) servent à protéger contre de telles contraintes temporelles.

Une prescription spéciale s'applique à la surveillance technique du personnel, par exemple au moyen d'Internet, d'un téléphone, d'une vidéo, ou d'un GPS (art. 26 OLT 3). Cette pratique est autorisée lorsque le travailleur ou la travailleuse n'est pas surveillé de manière permanente, mais seulement sporadiquement et brièvement à certaines occasions². Il est interdit de recourir à une caméra ou à tout autre appareil pour observer le comportement d'une personne, sauf si des raisons comme la sécurité du personnel, l'organisation ou la planification du travail ou encore le contrôle des durées de travail le justifient³ (cf. Liste de contrôle Surveillance des travailleurs au poste de travail, ch. 9 a).

b. Contraintes liées à l'organisation du travail et à la conduite de l'entreprise

Une mauvaise organisation des processus de travail, l'absence d'instruction du personnel, des exigences ou des objectifs élevés par rapport au temps imparti et nombreux, des marges de manœuvre minimales, des dérangements fréquents, des demandes émotionnellement fortes, l'absence de réglementation sur les suppléances et d'offres de soutien ainsi



¹ SECO, Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, 325-2.

² Arrêt du Tribunal fédéral (ATF) du 12 novembre 2009, 6B_536/2009.

³ ATF 139 II 7.

qu'un style de conduite inadapté comptent parmi les contraintes moins visibles⁴. Dans un cas concret par exemple, les objectifs de chiffre d'affaires en francs qu'une directrice devait imposer à ses subordonné(e)s et la pression permanente exercée par la direction de l'entreprise sur elle pour qu'elle prospecte davantage de nouveaux client(e)s ont été jugés comme étant des contraintes excessives⁵. La cause de la maladie d'un directeur d'hôtel a également été attribuée au manque de protection sur le lieu de travail. Pendant plusieurs mois, il avait été soumis à la pression psychologique exercée de manière continue par le président du conseil d'administration à travers des petites tracasseries et d'innombrables appels téléphoniques⁶.

c. Problèmes entre travailleurs et travailleuses

Les risques pour la santé peuvent ne pas uniquement provenir de l'environnement au travail ou de la conduite de l'entreprise, mais aussi d'autres membres du personnel, de supérieur(e)s hiérarchiques ou aussi, par exemple, de client(e)s. En font partie les conflits, les tracasseries, le harcèlement psychologique (« mobbing ») ou sexuel et d'autres discriminations (cf. ch. 9 b).

Selon la définition du Tribunal fédéral (TF), le harcèlement psychologique est un comportement systématique, hostile et sur une longue durée, dont le but est d'isoler une personne à son poste de travail, de la marginaliser, voire

de l'en éloigner⁷. Le comportement d'un supérieur hiérarchique a été jugé comme étant du harcèlement psychologique, ou du « bossing » (harcèlement vertical de haut en bas), cette personne ne cherchant pas le contact avec sa collaboratrice, mais l'isolant et la mettant sous pression pour la pousser à démissionner ; dans les notes par lesquelles il transmettait ses ordres, il se montrait « pinailleur » et autoritaire⁸. Il n'y a toutefois pas harcèlement psychologique lorsqu'un travail est critiqué, lorsque l'ambiance au travail est mauvaise ou lorsqu'un(e) employé(e) est, sous la menace de conséquences, exhorté sèchement et à plusieurs reprises à remplir ses obligations⁹. Il faut que les conflits présentent une certaine intensité pour que l'employeur doive y remédier. Mais dès que l'on sait que des employé(e)s souffrent de problèmes psychiques à cause de leur poste de travail, le devoir d'assistance prend plus d'importance, c'est-à-dire que les supérieur(e)s hiérarchiques n'ont plus le droit de détourner leur regard¹⁰.

4 RAU RENATE, Risikobereiche für psychische Belastungen, iga.Report 31, Berlin 2015.

5 TF 4C.24/2005.

6 TF 4C.320/2005.

7 TF 2A.312/2004.

8 TF 4C.343/2003.

9 TF 1C.156/2007, 4A_115/2011 et 4C.276/2004.

10 TF 8C_122/2009.

2 Domaine de responsabilité des employeurs et employeuses

a. Évaluation périodique des risques et contrôles

Il incombe à toute personne qui occupe des employé(e)s de veiller à ce que leurs conditions de travail ne portent pas préjudice à leur santé (art. 6 LTr et art. 328 Code des obligations, CO, ou dispositions y relatives pour les emplois relevant du droit public). À cet effet, les employeurs et employeuses doivent tenir compte de l'état actuel des connaissances. Il est explicitement mentionné qu'ils doivent préserver autant que possible leur personnel du surmenage. Le but de cette disposition est que les postes de travail ne rendent pas malade et qu'il ne soit pas porté atteinte à l'intégrité personnelle des travailleurs et travailleuses. Une entreprise doit avoir l'œil sur tous les risques pour la santé déjà cités et clarifier leur nature pour chaque place de travail. Des analyses de tous les risques, physiques comme psychiques, doivent avoir régulièrement lieu (art. 3 ordonnance sur la prévention des accidents, OPA et art. 3 OLT 3). Dans la perspective d'actions en responsabilité, les entreprises seraient aussi bien avisées de consigner par écrit ces évaluations. Afin qu'aucun risque ne soit oublié, la loi contraint les responsables à faire participer le personnel suffisamment tôt, à l'entendre de manière complète et à tenir compte, dans l'évaluation de la situation, de sa perception de la réalité et de ses besoins, car tous les risques ne sont précisément pas perceptibles de l'extérieur (art. 6 al. 3 LTr). Les

employeurs et employeuses doivent donner les raisons pour lesquelles ils ne mettent pas en œuvre les propositions du personnel ou ne le font que partiellement, (art. 6 OLT 3).

L'enregistrement exhaustif des heures de travail effectivement fourni est une forme d'analyse des charges éventuellement excessives explicitement prescrite par la loi (art. 46 LTr et art. 73 OLT 1)¹¹. Il faudrait en plus contrôler si les travailleurs et travailleuses reçoivent les vacances convenues dans leur contrat et ne réalisent pas, pendant cette période, des travaux pour l'entreprise.

Pour l'analyse des risques, des prescriptions spéciales sur les postes de travail sont prévues pour les femmes enceintes ou allaitantes. Cette catégorie de travailleuses est aussi soumise à des prescriptions particulières sur la durée du travail et à d'autres normes de protection (art. 35 ss. LTr et art. 60 ss OLT 1).

b. Prendre des mesures efficaces

À elle seule, l'analyse ne sert à rien. Les dangers identifiés doivent être écartés ou réduits autant que faire se peut. Les employeurs et employeuses sont tenus de prendre rapidement toutes les mesures de protection de la santé appropriées, nécessaires et exigibles (art. 6 LTr et art. 328 CO). Le Tribunal admini-

11 Cela ne s'applique que si une CCT prévoit que l'on renonce, pour une catégorie du personnel, à l'enregistrement de la durée du travail (art. 73a OLT 1) ou si un enregistrement simplifié a été convenu avec la représentation du personnel pour des employé(e)s qui peuvent déterminer eux-mêmes une part significative de leurs horaires de travail (art. 73b OLT 1).

nistratif fédéral a par exemple clairement dit, dans une de ses décisions, qu'un effectif du personnel réduit (quelles qu'en soient les raisons) ne justifiait aucune atteinte à la santé des employé(e)s. Et à lui seul, l'examen de l'utilisation des ressources ne représente pas encore une mesure efficace¹².

Que faire lorsque plusieurs mesures sont possibles ? Il est recommandé de s'attaquer à la racine du problème, de s'occuper d'abord de la situation et ensuite seulement des comportements ainsi que de commencer par des mesures collectives et de ne passer qu'ensuite à des mesures individuelles¹³.

Comme les conditions de travail ne cessent de changer, les analyses et les mesures doivent suivre le rythme de cette évolution et être contrôlées à intervalles réguliers ainsi qu'adaptées (art. 3 OLT 3). Les employeurs et employeuses n'ont pas le droit d'attendre que les premiers cas de maladie apparaissent pour prendre des mesures. La protection de la santé au travail doit être thématisée avant déjà, car les prescriptions en matière de prévention ont précisément pour but d'empêcher l'apparition de maladies.

Les employeurs et employeuses sont habilités à donner des instructions à leur personnel et y sont tenus (art. 321d CO), mais il n'est pas précisé si cela doit se faire par oral ou écrit. Les consignes de comportement à adopter en matière de protection de la santé peuvent faire l'objet d'un règlement d'entreprise (cf. ch. 5 f). Garantir que tous et toutes les supérieur(e)s hiérarchiques et employé(e)s sont informés

dans l'entreprise des dangers physiques et psychiques existants et formés pendant les heures de travail à la mise en œuvre des mesures nécessaires fait partie des obligations des employeurs et employeuses. L'instruction du personnel est explicitement prescrite dès l'entrée en service et en cas de modification importante des conditions de travail (art. 5 OLT 3). Mais les supérieur(e)s hiérarchiques doivent ensuite aussi s'assurer que leurs subordonné(e)s appliquent les instructions données. Ils doivent faire en sorte que le personnel ne mette pas en danger sa santé, que cela lui plaise ou non.

c. Faire appel à des spécialistes

Si l'employeur ou l'employeuse ne dispose pas des connaissances techniques nécessaires en matière de protection de la santé, il doit les acquérir. Il doit en outre faire procéder à une enquête relevant de la médecine du travail lorsqu'existent des indices selon lesquels l'activité exercée peut porter atteinte à la santé (art. 3 et 4 OLT 3). Selon leurs dangers potentiels et leur taille, certaines entreprises sont tenues de recourir à des médecins du travail ou à d'autres spécialistes de la sécurité du travail (art. 83 al. 2 loi sur l'assurance-accidents, LAA, Directive 6508 de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail, CFST). Ces derniers conseillent les entreprises principalement en matière de prévention des accidents et des maladies professionnels (art. 11e OPA). Mais ils doivent aussi veiller au respect des prescriptions en matière de protection en général de la santé au travail (art. 7 al. 3 OLT 3). Les employeurs et employeuses doivent infor-

mer le personnel ou sa représentation des investigations des spécialistes et des visites

d'entreprises faites par les autorités et les y associer (art. 6 al. 3 OLT 3).

3 Sphère d'influence des travailleurs et travailleuses

a. Accepter une activité pénible

Pour que la santé soit protégée, la LTr prévoit que chaque travailleur ou travailleuse concerné doit donner son accord dans les cas suivants :

- compensation du travail supplémentaire par un congé (art. 13 al. 2),
- affectation à du travail de nuit (art. 17 al. 6),
- affectation à du travail dominical (art. 19 al. 5),
- octroi en une seule fois de demi-jours de congé (art. 21 al. 2),
- dérogation aux prescriptions sur l'alternance des équipes (art. 25 al. 3),
- occupation des mères de la 9e à la 16e semaine après l'accouchement (art. 35a al. 3),
- affectation à un travail supplémentaire de travailleurs/travailleuses ayant des responsabilités familiales, c'est-à-dire l'éducation d'un enfant jusqu'à 15 ans ou la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins (art. 36 al. 2).

Dans les cas suivants, les travailleurs et travailleuses ne doivent, toujours selon la LTr, donner leur accord individuellement que si la représentation du personnel dans l'entreprise n'a pas déjà donné le sien (cf. ch. 5) :

- introduction du travail du soir et déplacement du début et de la fin du travail de jour et du travail du soir (art. 10),

- déplacement de la tranche horaire fixée pour le travail dominical (art. 18 al. 2),
- légères dérogations aux prescriptions sur la durée du travail (art. 28).

L'accord peut être donné déjà lors de la signature du contrat de travail ou pendant le rapport de travail. La loi ne prescrit pas explicitement qu'il doit l'être par écrit. Mais les inspectorats du travail contrôlent qu'il existe bel et bien (art. 4 let. e OLT 1). C'est pourquoi les entreprises seraient bien avisées de demander ces accords par écrit.

Si une personne refuse de donner son accord, elle ne doit pas subir de préjudices pour cela, car elle fait valoir un droit acquis selon la loi. Si elle est licenciée uniquement pour cette raison, elle peut attaquer en justice ce licenciement comme étant abusif (cf. ch. 4 e).

b. Annoncer les défauts

La responsabilité principale de la protection de la santé au travail incombe très clairement à l'employeur ou l'employeuse. La personne qui a la responsabilité de l'entreprise doit organiser cette dernière de sorte que les dispositions légales y soient appliquées.

Parce que ni la direction de l'entreprise, ni l'ensemble des supérieur(e)s hiérarchiques ne peuvent (ou ne veulent) connaître tous les problèmes, les employé(e)s sont aussi en partie responsables : dès qu'ils identifient des

¹² Arrêt A-4147/2016 du 4.8.2017.

¹³ Pour plus de détails, voir : SECO, Commentaire de l'ordonnance 2 relative à la loi sur le travail, art. 3.

situations potentiellement dangereuses pour la santé, ils doivent éliminer les défauts constatés ou en aviser sans délai leurs supérieur(e)s hiérarchiques (art. 10 al. 2 OLT 3).

c. Éviter les contraintes

Les entreprises ont la responsabilité de garantir la protection de la santé à toutes leurs places de travail. Elles doivent informer leurs employé(e)s et les instruire sur ces questions. Pour leur part, ces derniers doivent suivre les directives et « observer les règles [de la prévention de la santé] généralement reconnues » (art. 10 OLT 3). Concrètement, cela signifie par exemple qu'ils respectent les durées légales du travail ou ne travaillent pas pour leur entreprise en dehors de la durée légale du travail sans en avoir reçu l'ordre. Ils doivent autant que possible organiser leur activité de manière à éviter que leur santé ne soit mise en danger. Par exemple, ils ne doivent pas porter des poids plus lourds que les valeurs de référence, ils doivent utiliser les pupitres pour position debout à disposition ou débrancher leur adresse électronique afin de ne pas être constamment interrompus. En outre, ils doivent utiliser et respecter les équipements de protection, par exemple porter des lunettes de protection.

d. Renforcer les ressources

En prescrivant des durées de repos, la loi signale que la récupération et les contacts sociaux sont des facteurs essentiels à la préservation de la santé. La science du travail nous apprend aussi que, pour pouvoir rester en bonne santé, il faut que les contraintes et

les ressources s'équilibrent. Pour cette raison, les travailleurs et travailleuses sont explicitement tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé (art. 6 al. 3 LTr). Cela veut dire par exemple que les pauses doivent être prises à titre de plages de récupération et ne doivent pas servir pour travailler.

Les travailleurs et travailleuses qui n'adoptent pas un comportement préventif pour leur santé alors qu'en raison de tous les éléments de la situation dans laquelle ils se trouvent, on pourrait raisonnablement l'exiger d'eux, risquent de voir ce manquement leur être imputé si la question de la responsabilité civile devait se poser. Dans l'ensemble donc, les travailleurs et travailleuses ont le droit, mais aussi l'obligation, de se comporter de manière à ce que leur santé soit le moins possible exposée à des dangers dans le cadre de leur travail. Mais il ne leur est souvent pas facile de le faire. Il est toutefois bon de savoir que personne ne doit être désavantagé s'il a agi en vue de protéger ou de maintenir sa santé.

4 Comment agir si sa santé est en danger ?

Il est vrai que faire tout ce qui est possible pour que le travail ne mette pas en danger la santé relève d'abord de la responsabilité des employeurs et employeuses. Mais comment chaque personne concernée doit-elle agir si cette responsabilité n'est pas assumée sur son lieu de travail, s'il ne lui est pas possible de se faire entendre et s'il n'y a pas de représentation du personnel ?

a. Aborder le problème et le documenter

Si l'on agit de manière réfléchie, on obtient en fin de compte davantage. En cas de problèmes relationnels, la première étape doit consister – autant que possible – à mettre le problème sur la table, clairement et objectivement. Dans les autres cas, il est important que les personnes concernées essaient de documenter aussi précisément que possible l'atteinte à leur santé. Cela peut par exemple revenir à noter les heures de travail effectivement fournies (aussi à l'extérieur de l'entreprise). On peut faire une photo des situations pertinentes (p. ex. absence d'appareils de levage, de stores ou de thermomètre). Des statistiques, comme celles des absences pour maladie, ou des enquêtes auprès du personnel peuvent fournir des indices selon lesquels les charges sont trop élevées. Il est recommandé de conserver les procès-verbaux d'entretiens ou de rédiger rapidement des notes ou un journal de bord. Mais les enregistrements audio et vidéo faits en cachette sont totalement inacceptables. Ils sont délictueux.

Les documents précités permettent d'aborder le problème objectivement en montrant clairement en quoi consiste le danger pour la santé. Si des travailleurs ou travailleuses ont déjà besoin d'une aide médicale ou psychologique, il faut absolument qu'ils décrivent avec la plus grande précision possible leur situation professionnelle et demandent qu'elle soit consignée dans leur dossier médical. Cela pourra éventuellement servir ultérieurement.

b. Contact avec les responsables de l'entreprise

Les supérieur(e)s hiérarchiques sont tenus de veiller à ce que la santé de leurs collaborateurs et collaboratrices soit préservée. Ils sont de ce fait les premières personnes à qui s'adresser en cas d'atteintes à l'intégrité et de mises en danger de la santé, pour autant qu'elles ne puissent pas être gérées par la personne concernée elle-même. Les employé(e)s n'ont pas à faire de propositions concrètes, car cela incombe à l'employeur ou à l'employeuse qui prendra les mesures nécessaires. Il peut quand même être judicieux de faire des propositions concrètes pour trouver des solutions. Si le climat de travail est bon, l'annonce peut être faite par oral. Selon la situation, on conviendra pour cela d'un rendez-vous spécial ou on attendra un moment opportun. Mais l'annonce d'un danger ou d'une surcharge de travail peut sans autre être faite par écrit, ce qui lui donnera le poids nécessaire, notamment dans la perspective d'une éventuelle procédure judiciaire. En cas d'hésitation pour une

raison ou une autre, on peut aussi prendre contact avec la représentation du personnel (commission du personnel), une éventuelle personne de confiance ou le syndicat (cf. ch. 6-8).

c. Annonce auprès de l'inspectorat du travail

La protection de la santé au travail est si importante, en soi comme pour l'économie, que des autorités spéciales sont chargées de garantir l'observation des dispositions légales. Il s'agit des inspectorats du travail que l'on trouve dans tous les cantons et dans quelques grandes villes (cf. ch. 9 c). Elles sont responsables de la surveillance de la plupart des entreprises et en principe de tous les aspects de la protection de la santé (exceptions : art. 2 et 3 LTr).

Chaque travailleur ou travailleuse peut s'informer auprès d'un inspectorat de travail sur les prescriptions légales existantes ou y demander conseil sur la meilleure façon de procéder en cas de mise en danger de sa santé, par exemple à cause d'horaires de travail excessifs, d'une charge de travail trop élevée ou de conflits latents.

Les travailleurs et travailleuses ont également le droit de dénoncer auprès de l'inspectorat du travail des inobservances de la LTr (art. 54 LTr). Ce faisant, ils ne violent pas le devoir de loyauté prévu dans leur contrat de travail et ne peuvent donc pas être sanctionnés pour cette raison. Individuellement ou en tant que groupe, ils peuvent charger un syndicat de procéder par procuration à l'annonce.

Les inspectorats du travail sont soumis à l'obligation de garder le secret (art. 44 LTr), c'est-à-

dire qu'ils n'ont pas le droit de communiquer à l'entreprise le nom de l'auteur d'une annonce. Suite à une annonce, ils pourront ultérieurement, dans le cadre de leurs contrôles normaux, accorder une attention particulière à l'entreprise concernée et au problème qui leur a été signalé, sans que la personne à l'origine de l'annonce ait à révéler son identité. La personne qui signale un problème ne peut cependant pas exiger des mesures concrètes, mais elle peut très bien appeler l'autorité supérieure si elle doute que l'inspectorat a pris des mesures suffisantes (art. 54 al. 2 LTr).

Pour savoir si et comment l'inspectorat du travail a agi, on pourrait éventuellement invoquer le principe de la transparence, qui fait l'objet de réglementations différentes selon les cantons (pour la Confédération : art. 6 loi sur le principe de la transparence de l'administration, LTrans ; exceptions : art. 7 LTrans). Pour leur part, les auteur(e)s d'une annonce peuvent en principe se protéger pour que l'entreprise n'apprenne pas leur identité en invoquant le principe de la transparence : elles doivent alors faire explicitement garantir par l'inspectorat du travail qu'il respectera l'obligation de garder le secret. Là aussi, cela dépend de la législation cantonale en vigueur.

d. Demande en exécution

La personne occupée dans une entreprise privée et dont le contrat de travail relève du CO pourrait déposer plainte contre son entreprise auprès du tribunal des prud'hommes afin que les mesures nécessaires à la protection de la santé et de la personnalité soient prises, ce qui est d'ailleurs obligatoire en raison des

rapports de travail (art. 328 CO). Dans le cas de rapports de travail avec des entités étatiques, une décision devrait être demandée. Ces façons de procéder sont cependant très rares. Qui donc veut saisir la justice et mettre, de ce fait, son emploi en danger ou empoisonner le climat de travail si le problème n'a pas pu se résoudre à l'amiable ? Et lorsque l'on a démissionné de son emploi ou si on l'a abandonné, une plainte individuelle n'est plus légitime. On peut tout au plus demander une indemnisation (cf. g infra).

e. Droits suite au licenciement par l'employeur ou l'employeuse

La personne qui se plaint d'une situation insupportable à son lieu de travail sera peut-être rapidement confrontée à un licenciement. Mais elle ne sera pas complètement impuissante par rapport à l'employeur ou l'employeuse qui agit de la sorte. Pareil congé peut être contesté comme étant abusif (art. 335 CO).

Un congé est en effet abusif lorsqu'il est prononcé parce que le travailleur ou la travailleuse a fait valoir (à juste titre) son droit à ce que sa santé soit protégée (on parle ici de « congé de rétorsion ») ou lorsque l'employeur ou l'employeuse le licencie à cause d'une limitation due, par exemple, à une maladie, une particularité physique ou psychique dont il porte lui-même, employeur ou employeuse, la responsabilité (art. 336 al. 1 let. a CO)¹⁴.

¹⁴ Une entreprise avait violé son devoir d'assistance en ne fournissant pas de lunettes de protection. Un mécanicien sur auto se blessa un jour gravement à un œil, ce qui entraîna une incapacité partielle de travail. Il fut ensuite licencié, un congé qu'il réussit toutefois à dénoncer comme étant abusif (TF 4A_102/2008).

Les supérieur(e)s hiérarchiques qui n'empêchent pas le harcèlement psychologique et restent passifs lors de conflits très importants, violent leur devoir d'assistance. De ce fait, le congé ne peut pas être justifié comme étant la conséquence de la violation du contrat par l'employé(e)¹⁵.

La personne qui s'oppose à un congé abusif ne peut certes pas conserver son emploi. Toujours est-il qu'elle sera indemnisée (art. 336a CO). Dans la pratique, le montant de l'indemnité va de deux à trois mois de salaire.

f. Peut-on donner son congé de soi-même si l'emploi est inacceptable ?

Les prescriptions en matière de protection de la santé doivent à proprement parler empêcher que les travailleurs et travailleuses ne soient contraints de donner leur congé uniquement pour rester en bonne santé. Mais la personne qui s'y décide quand même doit savoir qu'en cas de demande d'indemnités journalières de chômage, sa situation fera l'objet d'un examen. Si elle n'est pas en mesure de produire un certificat médical indiquant explicitement que l'emploi est inacceptable du point de vue de la santé, elle sera sanctionnée par des jours de suspension, c'est-à-dire qu'elle devra attendre plus longtemps ses indemnités journalières (art. 30 loi sur l'assurance-chômage, LACI ; Bulletin LACI IC B290). Elle devra s'attendre à des jours de suspension supplémentaires si elle est en incapacité (partielle) de travail et n'a pas respecté le délai de congé lorsqu'elle a résilié son contrat de travail si bien que les

¹⁵ TF 8C_594/2010.

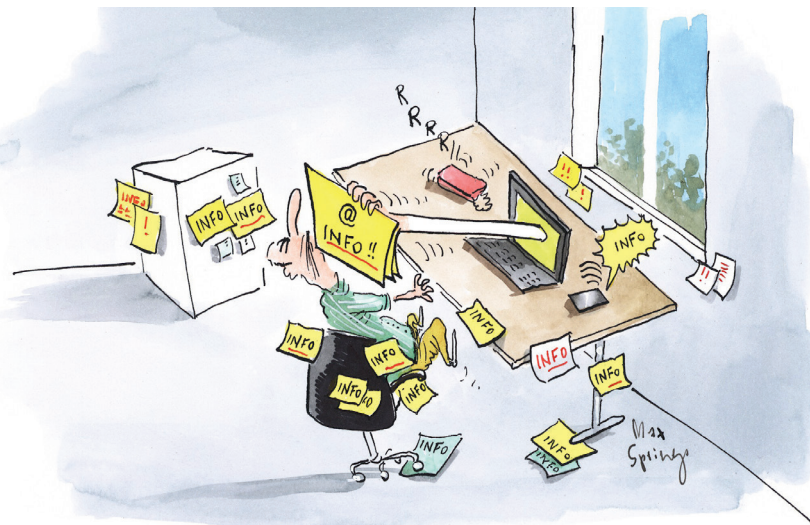
prestations de l'assurance perte de gain ne lui sont de ce fait pas versées (Bulletin LACI IC D75 ch. 1 G).

g. Droit à une indemnisation et à une réparation morale

Lorsqu'ils sont malades, les travailleurs et travailleuses subissent un dommage financier quand des coûts en résultent (p. ex. franchise, quote-part) ou si leur perte de gain n'est pas intégralement couverte par la poursuite du versement du salaire et les prestations d'assurance. Si ces dommages sont totalement ou partiellement imputables au fait que leur (ancien) employeur n'a pas suffisamment assumé sa responsabilité en matière de protection de la santé, celui-ci doit verser une indemnité d'un montant correspondant au dommage subi (art. 97 CO). Le tribunal détermine en fin de compte la part à la charge de l'entreprise et celle que la personne malade doit supporter elle-même.

Si un travailleur ou une travailleuse ne peut jouir pleinement de la vie parce qu'il est tombé malade en raison d'une atteinte excessive à sa santé sur son lieu de travail, il a en outre droit à une réparation du tort moral (dommages-intérêts, « prix de la douleur »).

Si ces prétentions financières ne peuvent pas être réglées à l'amiable, il est recommandé de demander conseil à un(e) avocat(e) afin qu'il ou elle apprécie les chances d'une telle procédure. Ce qui est absolument déterminant ici, c'est que la cause de la maladie, à savoir les atteintes à la santé subies et les négligences de l'employeur ou l'employeuse soient bien documentées. Il est aussi utile de pouvoir prouver que la personne concernée a annoncé les lacunes en matière de protection de la santé ou ses problèmes de santé (p. ex. besoin de médicaments) (cf. ch. 2 c). Au plus tard à partir de ce moment, le devoir d'assistance gagne en importance et personne ne peut plus prétendre qu'il ne savait rien.



5 Comment les travailleurs et travailleuses peuvent-ils agir ensemble ?

a. Procédure à suivre

Quand le travail rend malade, la plupart du temps, plusieurs personnes sont concernées. C'est pourquoi il est aussi judicieux d'agir ensemble. Ensemble, on est en effet plus fort et moins vulnérable. Il a été en outre prouvé que les entreprises qui accordent de l'importance à la participation de leur personnel présentent des conditions de travail meilleures¹⁶. Dans la pratique, les cinq étapes suivantes ont fait leurs preuves en cas de protection défailante de la santé :

1. contrôler si le problème concerne plusieurs personnes ;
2. bien documenter le problème et formuler des propositions de solution ;
3. viser une solution à l'amiable avec les supérieur(e)s hiérarchiques ;
4. si c'est impossible, faire appel à l'inspecteur du travail ou à la SUVA ;
5. vérifier après un certain temps les effets de l'intervention de l'inspecteur du travail.

Pour les étapes 2 à 5, on peut se reporter aux explications du chapitre 4. En outre, il est recommandé de prendre contact assez tôt avec le syndicat afin de profiter de ses connaissances en la matière (cf. ch. 7). Ci-après, nous décrivons les droits spécifiques concernant la procédure collective.

b. Droit d'élire une représentation du personnel

Dans les entreprises privées qui occupent au moins 50 personnes, celles-ci ont le droit, en vertu de la loi sur la participation (art. 3), d'élire une représentation. Cela facilite la communication entre le personnel et la direction ainsi que la défense des intérêts de celui-ci en matière de protection de la santé, mais aussi sur d'autres sujets (art. 10).

Ces représentations du personnel s'appellent parfois « commissions du personnel » ou « commissions d'entreprise ». Mais attention, une commission mise en place par la direction de l'entreprise ou qui se crée de sa propre initiative ne peut pas prétendre exercer les droits prévus par la loi sur la participation. Il vaut donc la peine d'organiser des élections libres et à bulletin secret pour désigner une vraie représentation du personnel. Pour ce faire, ce dernier doit la plupart du temps, en Suisse, en prendre l'initiative dans les entreprises.

Des droits de participation s'appliquent, selon le droit du personnel concerné, aux rapports de travail de droit public. À son article 33, la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) fournit ici une base légale. Les cantons, les communes et les collectivités publiques ont chacun leurs propres dispositions en matière de droits de participation.

¹⁶ Schulz Robert, Der MB-Index und « gute Arbeit » – was wir messen können, Düsseldorf 2017.

c. Droits et devoirs des représentations élues du personnel

La représentation du personnel élue en vertu de la loi sur la participation a droit au soutien de la direction de l'entreprise. Suffisamment de locaux, de moyens matériels et de services administratifs doivent être mis à sa disposition pour ses activités (art. 11). Elle peut exercer son mandat pendant les heures de travail (art. 13). Ses membres ont donc le droit de s'informer dans le détail de l'état de la protection de la santé dans l'entreprise et de visiter – si nécessaire sans avertir – les divers départements ou les places de travail.

Un(e) supérieur(e) hiérarchique n'a pas le droit d'empêcher les membres d'une représentation élue du personnel d'exercer leur mandat. Ceux-ci ne doivent pas être défavorisés à cause de cette activité (art. 12). En cas de licenciement, ils jouissent d'une protection un petit peu supérieure à celle des autres employé(e)s (art. 336 al. 2 CO).

Selon la loi sur la participation, les membres d'une représentation du personnel sont d'autre part tenus de respecter un devoir de discrétion concernant les affaires ayant trait à l'exploitation de l'entreprise. Ils ne peuvent évoquer ces questions qu'avec les responsables d'un syndicat qui, à leur tour, sont aussi tenus de garder le secret (art. 13 al. 1 et 3). Les informations qui concernent personnellement des travailleurs ou travailleuses ou sont soumises expressément au secret ou à un embargo ne peuvent absolument pas être communiquées (art. 14 al. 2).

d. Droit à une information en temps opportun

Selon la loi sur la participation, une représentation du personnel a le droit, pour pouvoir exercer convenablement et dans les meilleurs délais sa fonction, d'être informée en temps opportun et de manière complète par la direction de l'entreprise. Au moins une fois par an, elle sera informée (spontanément) «sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel» (art. 9). Lorsqu'aucune représentation n'existe, ces informations doivent être directement communiquées au personnel (art. 4).

La sécurité au travail ainsi que la transmission d'informations sincères et en temps opportun concernant la marche des affaires ont une incidence positive sur la santé des travailleurs et travailleuses. Pour cette seule raison, il vaut déjà la peine de faire valoir ses droits légaux à être informé.

e. Être entendu, participer, avoir le droit de connaître les motifs des décisions

Selon la LTr, la représentation du personnel ou, si elle n'existe pas, ce dernier bénéficie d'un droit d'être consulté (droit de participation) sur toutes «les questions relatives à la protection de la santé [à] l'organisation du temps de travail et [à] l'aménagement des horaires de travail» ainsi qu'en ce qui concerne les mesures de prévention destinées aux personnes qui travaillent la nuit (art. 48 LTr). Ce droit inclut l'information et la consultation avant que la direction de l'entreprise ne prenne une décision (art. 6 OLT 3).

Les questions relatives à la protection de la santé et le droit d'être consulté qui leur est lié ne concernent pas uniquement chaque place de travail et installation de l'entreprise, mais aussi la totalité de l'organisation du travail (art. 6 LTr). La direction de l'entreprise doit inviter le personnel ou sa représentation à s'exprimer et à discuter pendant les heures de travail avec lui de ses demandes, surtout avant que des décisions concernant les contraintes mentionnées au chapitre 2 ne soient prises (SECO, Commentaire de l'art. 48 LTr). Ces droits à la participation doivent de ce fait être accordés par exemple avant l'introduction de télétravail, de travail sur plateforme ou d'autres formes de travail, ainsi que lorsque l'environnement de travail est réaménagé (comme pour des bureaux paysagers [open space] ou des places de travail mobiles), parce que tout cela peut toucher la santé physique ou psychique des employé(e)s.

Nombre d'entreprises ne connaissent pas ces droits. Un «coup de pouce» est donc bien nécessaire ici ou là. Les employé(e)s peuvent en profiter pour faire savoir sur quelles futures décisions possibles ils souhaiteraient être entendus (p. ex. introduction d'horaires de travail fondés sur la confiance ou d'une surveillance ainsi qu'en cas de restructuration). C'est là prendre ses précautions pour être entendu en temps utile (avant la décision) et pouvoir faire des propositions comme prévu par la loi. Si la direction de l'entreprise ne répond pas entièrement aux demandes du personnel, elle doit lui communiquer les motifs de sa

décision (art. 48 al. 2 LTr). Si elle omet de le faire, le personnel peut soit demander une aide professionnelle à l'inspectorat du travail, soit faire constater par un tribunal au moyen d'une plainte du syndicat que les droits de participation ont été violés (art. 15 loi sur la participation; cf. ch. 7).

f. Appel à des spécialistes

Si les travailleurs et travailleuses voient bien certains problèmes en rapport avec la santé concernant leur poste de travail, il leur manque toutefois peut-être les connaissances techniques nécessaires pour évaluer correctement tous les risques et faire des propositions d'amélioration pertinentes. Il appartient d'abord aux employeurs et employeuses de remédier eux-mêmes à ce manque d'information, car ils sont tenus d'informer leur personnel en matière de protection de la santé et de l'instruire (art. 5 OLT 3) ainsi que de se procurer les connaissances techniques nécessaires ici (art. 3 OLT 3).

Les employé(e)s ou leur représentation peuvent être présents lors d'investigations ou de visites d'entreprise faites par les autorités, (art. 6 al. 3 OLT 3; cf. ch. 2 c). Ils peuvent profiter de cette occasion pour poser des questions aux expert(e)s. Mais ils peuvent aussi profiter de l'offre de conseils des inspectorats du travail (cf. ch. 4). Toutefois, s'ils ont besoin d'une aide technique supplémentaire, ils n'ont le droit ni à une aide à cet effet consistant à être dispensés de leur travail ou financière.

g. Mesures de protection de la santé dans les règlements d'entreprise

Les règlements d'entreprise ont pour fonction de mettre en œuvre la protection de la santé telle que la prescrit la loi. Sous cette forme, une réglementation sur l'hygiène corporelle ou le fait de fumer, la surveillance de l'utilisation d'Internet ou des procédures à suivre en cas de discrimination peut par exemple être décidée. Un règlement d'entreprise est obligatoire dans les entreprises industrielles (au sens de l'art. 5 LTr), mais facultatif pour les autres. Dans les deux cas, le texte doit être soumis à l'autorité cantonale (en principe l'inspectorat du travail) afin que celle-ci puisse en examiner la conformité au droit en vigueur.

Soit la direction de l'entreprise doit entendre le personnel avant qu'un règlement d'entreprise ne soit établi ou modifié, soit le personnel doit pouvoir prendre position par écrit sur le projet de règlement (art. 67 OLT 1). Mais s'il existe une représentation élue du personnel (cf. ch. 5 c), le règlement doit être convenu par écrit avec l'employeur ou l'employeuse. Autrement dit, le personnel n'a pas seulement, dans ce cas, le droit d'être entendu (sans que ses souhaits doivent cependant être pris en considération), mais le règlement doit être en plus négocié bilatéralement avec sa représentation (art. 37 al. 4 LTr). C'est la direction de l'entreprise qui décide si un règlement d'entreprise doit être adopté et selon quelle procédure. Souvent, un tel règlement n'est pas nécessaire à ses yeux parce que le droit de donner, en vertu du contrat de travail, des directives aux employé(e)s suffit.

Pour ces raisons, le règlement d'entreprise représente un outil approprié avec lequel le personnel peut, dans une entreprise avec ses risques spécifiques, suggérer et (faire) fixer en matière de protection de la santé de bonnes conditions-cadres. Le certificat de conformité délivré par les autorités donne à ce document un certain poids, mais pas un droit à des conseils à proprement parler techniques de la part des autorités.

h. Procédure en cas de non-respect des droits de participation

Divers droits de participation du personnel découlent des normes juridiques précitées. Comment celui-ci peut-il se défendre lorsqu'il est ignoré par la direction de l'entreprise ?

Si les droits du personnel fixés dans la LTr et ses ordonnances ne sont pas respectés, l'inspectorat du travail peut (s'il en a été informé; cf. ch. 4 c) y rendre la direction de l'entreprise attentive et exiger à travers une décision qu'elle respecte la prescription enfreinte, le cas échéant en la menaçant d'une peine (art. 51 LTr). Cette procédure peut être remplacée par une procédure spécifique prévue pour de tels cas par une convention collective de travail (CCT).

Si l'inspectorat du travail contacté n'agit pas, il ne reste alors plus qu'à recourir auprès de l'autorité de surveillance. Dans chaque canton, c'est (selon le droit appliqué) le département concerné ou le Conseil d'État (et finalement le SECO) qui surveille l'application de la LTr (art. 42 LTr).

Dans les rapports de travail de droit privé, la loi sur la participation donne aux travailleurs et travailleuses le droit de faire valoir leurs droits de participation devant un tribunal civil (tribunal des prud'hommes) (art. 15). Mais ce n'est possible que pour chaque travailleur ou travailleuse individuellement, pas pour leur représentation. Les syndicats peuvent également ne faire constater par un tribunal que (mais, c'est déjà ça) la violation des droits de participation, mais pas obtenir leur application.

i. Action de droit civil en tant que consorité

Des travailleurs ou travailleuses peuvent faire valoir devant le tribunal leur droit contractuel au respect du devoir d'assistance (cf. ch. 4 d) ou tenter une action en responsabilité

(cf. ch. 4 g). Ces droits peuvent-ils être exercés ensemble par plusieurs travailleurs ou travailleuses ? La représentation de ces derniers dans l'entreprise peut-elle les exercer ?

À elle seule, la représentation du personnel n'a pas la capacité d'être partie, c'est-à-dire qu'elle n'a donc pas le droit de porter plainte à ce titre. Le Code de procédure civile (CPC) prévoit cependant que deux ou trois travailleurs ou travailleuses peuvent constituer ensemble une consorité (art. 71 s. CPC). Ils peuvent désigner un représentant commun (domicile de notification) (art. 72 CPC) ou demander l'aide à une personne, un syndicat et/ou requérir une aide juridique pour les représenter devant le tribunal (art. 68 CPC).



6 Personnes de confiance et gestion de la santé en entreprise

Dans le domaine de la protection de la personnalité et de la santé, des nouvelles structures ont été mises en place ces dernières années dans diverses entreprises comme par exemple des organismes de réclamations, des personnes de confiance, des hotlines et la gestion de la santé dans l'entreprise (GSE). Les employeurs et employeuses peuvent confier certaines tâches à des collaborateurs ou collaboratrices spécialisés (« travailleurs capables ») ou à la représentation du personnel et aussi recourir à des spécialistes extérieurs. Mais la responsabilité première continue à incomber aux employeurs et employeuses (art. 7 OLT 3).

a. Clarification des compétences et objectifs

On trouve dans nombre de grandes entreprises des points de contact ou des personnes de confiance auxquels le personnel confronté à des problèmes de relations humaines ou de santé peut s'adresser, la plupart du temps de manière anonyme¹⁷. La loi ne prescrit pas explicitement l'obligation de créer de tels points de contact. Un inspectorat du travail en a cependant imposé un à une très petite entreprise car, dans ce cas précis, une personne de confiance représentait selon lui la mesure de prévention la plus efficace contre

les futurs conflits¹⁸. Toute entreprise peut doter des personnes de contact de diverses compétences. Celles-ci devraient donc expliquer clairement aux personnes concernées quelles sont leurs compétences et ce qu'elles sont en mesure de faire.

Pour leur GSE, les entreprises peuvent aussi faire appel à des spécialistes internes ou externes. Leurs tâches dépendent du mandat qui leur est confié par la direction de l'entreprise.

b. Procédures possibles

Dans l'idéal, la personne de confiance est en contact direct avec la direction de l'entreprise ou le conseil d'administration et peut s'investir dans la défense des intérêts des travailleurs et travailleuses sans que ces derniers doivent inutilement s'exposer. Même si ses compétences sont faibles, elle a toujours la possibilité de rappeler les dispositions de la loi à la direction et de lui montrer les conséquences de ses manquements.

La GSE inclut habituellement la participation du personnel (Ulich/Wülser, p. 140), ce que prévoit d'ailleurs aussi la loi dans les questions relatives à la protection de la santé. Si ces dispositions ne sont pas observées, les travailleurs et travailleuses doivent faire valoir leurs droits de participation selon la LTr et la loi sur la participation (cf. ch. 5 e).

Si les personnes de confiance ou celles qui sont responsables de la GSE sont elles-

mêmes des employé(e)s de l'entreprise, leur propre situation est alors délicate, car elles ne jouissent pas d'une meilleure protection

contre le licenciement. Seule la représentation élue du personnel jouit d'une meilleure protection contre le licenciement (art. 336 al. 2 CO).

7 Façons de procéder des syndicats

a. Tâches et compétences

Défendre les intérêts communs des travailleurs et travailleuses est la tâche des syndicats. En plus d'un salaire équitable, cela concerne aussi des conditions de travail décentes. Les syndicats conseillent et soutiennent les travailleurs et travailleuses dans l'aménagement de places de travail saines. Mais ils ne disposent pas pour autant de droits de participation propres pour la mise en œuvre de la protection de la santé et de la personnalité dans l'entreprise. Ils peuvent uniquement faire constater judiciairement que les droits de participation du personnel ou de sa représentation n'ont pas été respectés (art. 15 loi sur la participation ; cf. ch. 5 h).

Les syndicats ont en outre la qualité pour agir contre une entreprise (art. 89 CPC). Ils peuvent proposer d'interdire une atteinte illicite à la personnalité ou à la santé imminente ou la faire cesser si elle dure encore. Ils peuvent également faire constater par le tribunal que le devoir d'assistance a été violé. En plus de cela, les syndicats ont des droits concernant l'application des dispositions contenues dans une CCT (art. 356 CO).

b. Contact avec les membres dans l'entreprise

Les spécialistes des syndicats doivent connaître les besoins des employé(e)s de l'entreprise. Si nécessaire, il leur appartient de leur apporter un soutien. C'est pourquoi il faut qu'ils puissent entrer en contact avec eux, le cas échéant dans l'enceinte de l'entreprise. La loi sur la participation n'accorde certes pas explicitement aux syndicats un tel droit d'accès à l'entreprise, mais celui-ci découle de leur qualité pour agir selon cette loi et du droit constitutionnel de constituer des syndicats (art. 29 Constitution fédérale). On ne peut donc pas leur interdire totalement l'accès à l'entreprise s'ils veulent recruter des membres. Cet accès, les entreprises peuvent uniquement le réglementer dans des limites acceptables quant à sa durée et au lieu concerné, pour autant qu'elles ne soient pas déjà liées par des réglementations prévues par une CCT¹⁹. Mais, la plupart du temps, les membres des syndicats occupés dans l'entreprise sont un trait d'union entre personnel et syndicats.

¹⁷ Desmarais Céline/ Agassiz Isabelle, Fonctionnement et efficacité d'une cellule d'Aide à la résolution des conflits, synthèse du rapport au SECO : www.seco.admin.ch > Travail > Conditions de travail > Protection de la santé au poste de travail > Risques psychosociaux au travail > Good practice > Efficacité des points de contact.

¹⁸ TF 2C-462/2011.

¹⁹ Päril Kurt, Betriebliche Zutrittsrechte der Gewerkschaften aus Arbeitsrecht und Gesamtarbeitsvertrag, in: PJA 2014, p. 1454 ss.

c. Traitement des informations internes

Si des travailleurs ou travailleuses d'une entreprise veulent se faire conseiller par des syndicats, ils doivent donner des informations sur leur environnement de travail et l'organisation de ce dernier. Cela peut les mettre en conflit avec leur devoir contractuel de fidélité. La loi sur la participation permet cependant de transmettre à des personnes étrangères à l'entreprise des informations nécessaires « qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat » (art. 14 al. 1). Ces personnes étrangères à l'entreprise (p. ex. d'un syndicat) sont toutefois liées à leur tour au même devoir de discrétion (art. 14 al. 3; cf. ch. 5 c).

d. Transposition dans les CCT

Les syndicats conviennent de CCT avec des employeurs ou leurs organisations et les adaptent périodiquement. Cela représente une bonne occasion pour y transposer les réglementations très générales de lois et d'ordonnances et de les ajuster aux besoins spécifiques de chaque branche. À ce jour, seul un petit nombre de CCT prévoient de telles transpositions et il existerait encore un grand potentiel pour introduire des dispositions efficaces de protection (p. ex. concernant les modalités de l'enregistrement du temps de travail, les pauses après des situations émotionnellement lourdes, les valeurs de référence concernant l'effectif en personnel nécessaire pour certaines activités).

e. Influence en cas de solutions de branche ou d'entreprise

Les entreprises où les risques sont importants et celles dont le personnel est nombreux sont tenues, en vertu de la LAA, de réaliser des analyses de risques spécifiques à la branche ou à l'entreprise et de prévoir des procédures (programmes de sécurité) pour des places de travail sûres et saines. Ces analyses et procédures sont approuvées par la CFST et périodiquement contrôlées. La directive 6508 de la CFST donne des informations détaillées à ce sujet (cf. ch. 9 a).

L'élaboration de ces documents et leur mise en œuvre ultérieure concerne des questions de protection de la santé (cf. ch. 5 e). La CFST n'approuve les solutions de branche ou de groupes d'entreprises que si les syndicats des branches ou entreprises concernées ont participé à leur élaboration. Cela veut dire que les syndicats peuvent présenter les demandes des employé(e)s durant ce processus et faire en sorte que la protection contre les risques psychosociaux soit aussi prise en compte comme il se doit.

f. Contact avec les inspectorats du travail

Un travailleur ou une travailleuse a le droit d'annoncer à l'inspectorat du travail que des dispositions sur la durée du travail et la protection de la santé ne sont pas respectées, sans qu'il doive s'attendre à subir des préjudices de la part de son entreprise à cause de cela (cf. ch. 4 c). Toutefois, ils sont nombreux à ne pas oser faire ce pas et sont reconnaissants à leur syndicat de les en décharger. De son

côté, celui-ci peut ensuite peut-être regrouper plusieurs signalements qui lui sont parvenus, ce qui lui donnera plus de poids face aux

autorités. Lors de l'examen entraîné par la dénonciation, il a les mêmes droits que toute personne individuelle (cf. ch. 4 c).

8 Résumé

Les employeurs ont la responsabilité de veiller à ce que la situation de travail n'induisse aucune atteinte à la santé et la personnalité de leurs employé(e)s. Malheureusement, trop nombreuses sont les entreprises à ne pas être assez conscientes de cette obligation légale et à y manquer. Or les droits et les devoirs

ne sont efficaces que s'ils sont thématiques et revendiqués. Les personnes concernées, la représentation du personnel et les syndicats peuvent et doivent contribuer à ce que ce soit le cas. La présente brochure montre qu'il existe plusieurs manières de s'y atteler.



9 Liens et sources d'information

a. Références

- **Lois :** législation fédérale : www.admin.ch > Droit fédéral > Recueil systématique.
Lois cantonales : www.lexfind.ch.
- **Conventions collectives de travail (CCT) :** www.seco.admin.ch > Travail > Conventions collectives de travail ou www.unia.ch/Service-CCT.ch, www.syna.ch ou les différents sites des syndicats.
- **Jurisprudence :** Tribunal fédéral suisse : www.bger.ch/fr > Jurisprudence > Jurisprudence (gratuit).
Tribunal administratif fédéral : www.bvger.ch > Français > Jurisprudence > Base de données des arrêts du TAF.
- **Directive CFST 6508 :** www.cfst.ch > Documentation > Directives/ guide de la CFST pour la sécurité au travail.
- **Commentaires relatifs à la loi sur le travail et ses ordonnances :**
www.seco.admin.ch > Travail > Conditions de travail > Loi sur le travail et Ordonnances > Commentaires relatifs à la loi sur le travail et ses ordonnances.
- **Loi sur l'assurance-chômage, pratique :** <http://www.espace-emploi.ch> > Publications > Circulaires / Bulletin LACI.
- **Surveillance des travailleurs/travailleuses sur leur lieu de travail, liste de contrôle :**
www.seco.admin.ch > Services et publications > Publications > Travail > Conditions de travail > Aide-mémoire et listes de contrôle.
- **Protection des données et surveillance dans le domaine du travail, informations du Préposé fédéral à la protection des données et à la transparence :**
www.edoeb.admin.ch > FR > Protection des données > Secteur du travail.
- **Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, informations :**
www.osha.europa.eu/fr.

b. Informations et conseils

- www.ch.ch/fr/conflits-travail-contacts/ (conflits de travail, harcèlement psychologique, harcèlement sexuel)
- www.sexuellebelaestigung.ch (harcèlement sexuel)
- <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html> (conditions de travail)
- www.ch.ch/fr/duree-travail/
- <http://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/nouvelles/recueil-decisions.html> ((jugements de tribunaux et des décisions d'offices de conciliation fondés sur la loi sur l'égalité)

- www.psyatwork.ch (risques psychosociaux au travail)
- www.stressnostress.ch (stress au travail)

c. Adresses

- Inspectorat du travail : www.iva-ch.ch > Employeurs > l'inspection du travail

10 Ressources bibliographiques

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (eo-osh, ed.), Risques en matière de santé et de sécurité au travail : une analyse conjointe de trois enquêtes majeures (le rapport expose les principales conclusions d'une analyse conjointe de la deuxième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents publiée par l'EU-OSHA (ESENER-2), du module ad hoc 2013 de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT) publié par Eurostat et qui porte sur les accidents du travail et autres problèmes de santé liés au travail, et de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) publiée par Eurofound).

Bieli Belinda, Mobbing aus Sicht des Schweizer Arbeitsrechts, Zurich 2016.

Broll Mathias, Das Potential der institutionellen Arbeitnehmermitwirkung, Frankfurt a.M. 2017.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (éd.), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen, Berlin 2014.

Bureau federal de l'égalité (éd.), Harcèlement sexuel sur le lieu de travail, <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/documentation/publications/publications-sur-lega-lite-dans-la-vie-professionnelle/harcement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>.

Fritz Max, Schuler Carla, (éd. Union patronale suisse), Die Mitwirkung im Arbeitsverhältnis – ein Handkommentar für die Praxis zum Mitwirkungsgesetz sowie zu weiteren mitwirkungsrelevanten Gesetzen, 2^e édition, Zurich 2012.

Kurz Bettina, Decurtins Lu, Wissmann Lukesch Judith, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – zur Ausbildung von Personalverantwortlichen mit Schulungs-CD, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (éd.), Berne 2008.

Lampart Daniel, Cirigliano Luca, La numérisation doit servir les salarié(e)s : Analyse et mesures à prendre, Dossier N° 125, Berne 2017.

Limacher Gitta, Krankheit oder Unfall – wie weiter im Job ? Ein Ratgeber aus der Beobachter-Praxis, 4^e édition, Zurich 2017.

Müller Roland A., Die Arbeitnehmervertretung, Berne 1999.

Rau Renate, Risikobereiche für psychische Belastungen, iga. Report 31, Berlin 2015.

Scholz Robert, Der MB-IX (Mitbestimmungsindex) und « gute Arbeit » – Was wir messen können, Wirkungen der Mitbestimmung auf Personalstruktur und Arbeitsbedingungen, MBF Report N° 32, Düsseldorf 2017.

SECO (éd.), 6^{ème} Enquête européenne sur les conditions de travail 2015 – Résultats choisis, tirés de l'Enquête sur les conditions de travail des travailleurs salariés en Suisse, Berne 2017.

SECO (éd.), Protection contre les risques psychosociaux au travail – Informations à l'intention des employeurs, Berne 2014.

Siegrist Johannes, Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen – Forschungsevidenz und präventive Massnahmen, Munich 2015.

Steiger-Sackmann Sabine, Schutz vor psychischen Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz – rechtliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Prävention, Zurich 2013.

Ulich Eberhard/Wülser Marc, Gesundheitsmanagement im Unternehmen, Wiesbaden 2015.

