

LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

Me Laurent LEHNER et Me Cami SCHWAB

Plan

- I. **Objectifs de la présentation**
- II. **Fondements de la représentation des travailleurs**
- III. **Droits et obligations**
- IV. **Les différentes formes de consultation**
- V. **La protection accrue des membres de la Représentation des travailleurs**
- VIII. **Conseils pratiques**
- IX. **Conclusion**

I. OBJECTIFS DE LA PRESENTATION



Identifier les devoirs et responsabilités qui incombent à un membre de la représentation des travailleurs



Maîtriser les bases et fondamentaux des dispositions topiques relatives aux relations de travail



Analyser et réagir dans une situation donnée

II. FONDEMENTS DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS : MANDAT OCTROYÉ PAR LE LÉGISLATEUR

« La représentation des travailleurs défend, envers l'employeur, les intérêts communs des travailleurs. Elle les informe régulièrement sur son activité »

art. 8 Lparticipation

« Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, ceux-ci peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations »

art. 3 Lparticipation

« Lorsque la demande en est faite par un cinquième des travailleurs, il y a lieu de déterminer, par un vote secret, si la majorité des votants souhaite la formation d'une représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux »



art. 5 Lparticipation

II. FONDEMENTS DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS : OBJECTIFS



Dispositif de rééquilibrage : la Représentation des travailleurs donne une voix aux employés



Centralité de la protection de la santé dans le droit du travail: levier pour la défense des intérêts des employés



Responsabilités morale de la Représentation des travailleurs: devoir de signaler une éventuelle incapacité à agir dans l'intérêt des employés

II. FONDEMENTS DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

Représentation des travailleurs ne peut exercer son mandat de représentation élu qu'à la condition que son rôle soit bien compris:



Par ses membres



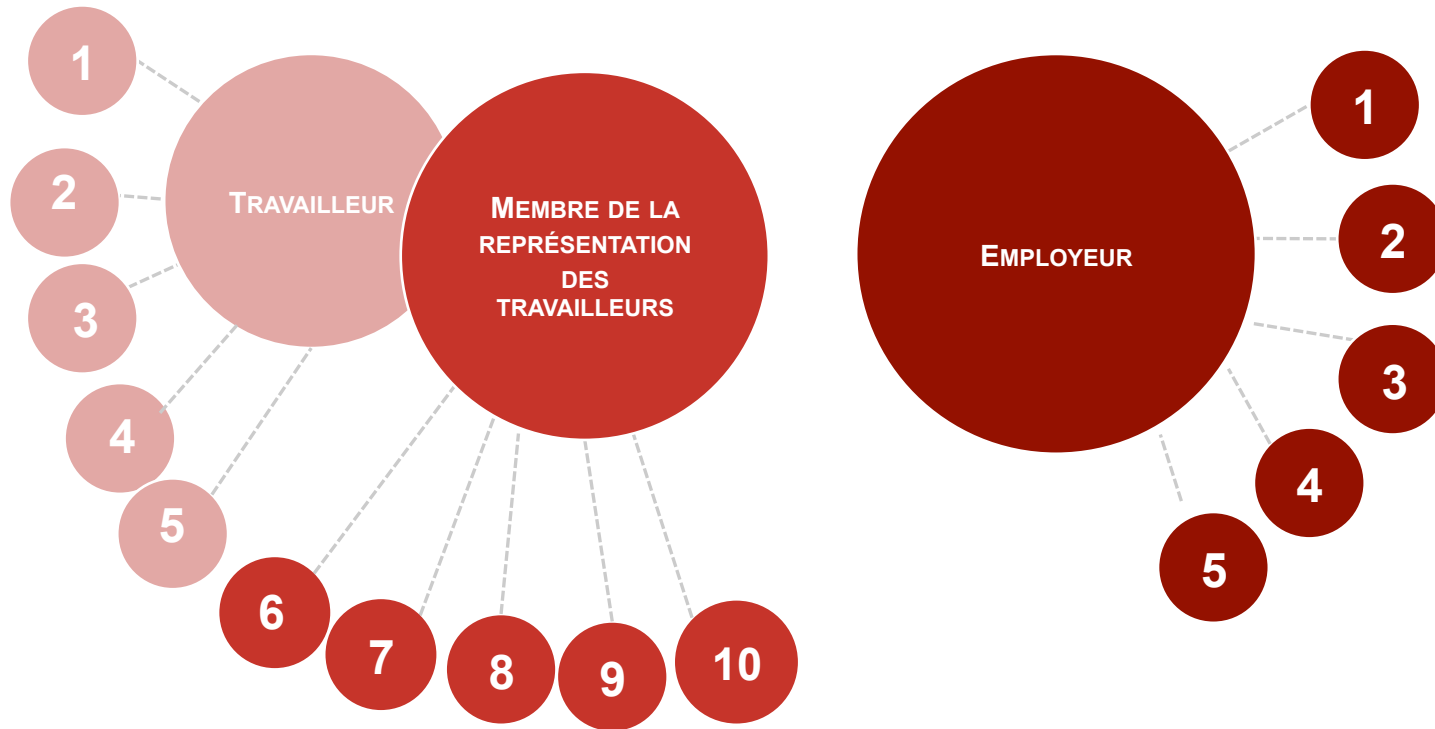
Par la direction, qui s'engage à ne pas rendre son action inopérante

« L'employeur doit soutenir la représentation des travailleurs dans l'exercice de ses activités. Il met à sa disposition les locaux, les moyens matériels et les services administratifs nécessaires »

Art. 8 al. 2 Lparticipation

III. LES DROITS ET DEVOIRS

III. LES DROITS ET DEVOIRS



1. Obligation de diligence et de fidélité
2. Obligation de rendre compte et de restituer
3. Heures de travail supplémentaire
4. Directives générales et instruction à observer
5. Responsabilité du travailleur

- 6. Information**
- 7. Consultation**
8. Association lors des inspections
9. Respect des instructions
10. Devoir d'annoncer les défauts

1. Paiement du salaire
2. Protection de la personnalité du travailleur
3. Congés
4. Certificat de travail
5. Obligation d'informer

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

« La consultation est le processus par lequel il est donné aux travailleurs d'une entreprise le droit de prendre part au processus décisionnel de l'entreprise s'agissant de certaines questions relatives aux conditions de travail »

SOURCE:

ETUDE SUR LA PROTECTION ACCORDÉE AUX REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Etude établie à la demande et sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et de l'Office fédéral de la justice (OFJ), 14 août 2015

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

1



**Lois
fédérales**

Code des obligations

Loi sur le travail

Loi sur la participation

2



Ordonnances

OLT 1

OLT 3

OLT 4

3



CCT

4



Règlement interne

Ex: Règlement relatif au
télétravail

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION



> Droit d'être informé en temps utile et opportun

**DROIT A
L'INFORMATION**



> Droit d'être informé et de formuler des propositions

**DROIT DE
PARTICIPATION**



> Droit d'être informé, de formuler des propositions et obligation pour l'employeur de les prendre en compte

**DROIT DE
CODECISION**

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

1. DROIT A L'INFORMATION

Conséquence de la marche des affaires sur l'emploi

Le transfert des rapports de travail sans autres mesures

2. DROIT DE PARTICIPATION

Santé et sécurité au travail

Horaires de travail

Transfert des rapport de travail

Licenciement collectif

3. DROIT DE CODECISION

Établissement d'un plan social obligatoire

Affiliation à une institution de prévoyance professionnelle

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

	DROIT A L'INFORMATION	DROIT DE PARTICIPATION	DROIT DE CODECISION
Conséquence de la marche des affaires sur l'emploi : Art. 9 Lpart	X		
Le transfert des rapports de travail sans autres mesures: Art. 333a CO	X		
Santé et sécurité au travail: Art. 82 LAA, 6 OLT 3, Art. 6 OPA, 48 LTr		X	
Horaires de travail: Art. 10, 48 LTr, 69 à 71 OLT 1		X	
Transfert des rapport de travail: Art. 333 CO		X	
Licenciement collectif: Art. 335f CO		X	
Établissement d'un plan social obligatoire: Art. 335h, ii, j CO			X
Affiliation à une institution de prévoyance professionnelle: Art. 11 LPP			X

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

Santé et sécurité au travail



- Mesures de prévention des maladies et accidents professionnels
- Information sur risques encourus et des mesures à prendre pour les prévenir
- Questions relatives à la protection de leur santé
- Consultation sur les questions relatives à la sécurité au travail
- Evaluation par un spécialiste des risques pour la sécurité au travail et la santé des travailleurs

- Art. 82 LAA, Art. 6 OLT 3, Art. 6 et 6a OPA, Art. 48 LTr



La représentation des travailleurs est informée mais peut également **formuler des propositions** que l'employeur est tenu d'examiner de bonne foi. L'employeur qui ne retient pas les propositions de la représentation des travailleurs doit motiver sa décision.

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

Horaires de travail



- Représentation des travailleurs est invitée à participer aux enquêtes faites par les autorités
- Droit d'être entendu lors de la planification et de la modification des horaires de travail en vigueur dans l'entreprise
- Informations et instructions adéquates concernant l'organisation du temps de travail, l'aménagement des horaires et les mesures à prendre en cas de travail de nuit.

- Art. 10 al. 2 LTr



La représentation des travailleurs est informée mais peut également **formuler des propositions** que l'employeur est tenu d'examiner de bonne foi. L'employeur qui ne retient pas les propositions de la représentation des travailleurs doit motiver sa décision.

IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

La confidentialité de la consultation

Principe

La loi prévoit que les représentants des travailleurs sont tenus de garder - à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui n'ont pas qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel - le secret sur les affaires qui concernent l'exploitation de l'entreprise et qui sont portées à leur connaissance dans le cadre de leur mandat (art. 14, al. 1, LPart).

Ce devoir légal de discrétion ne vaut donc ni vis-à-vis des travailleurs de l'entreprise en question, ni à l'égard des personnes étrangères à l'entreprise qui sont chargées de défendre les intérêts des travailleurs (avocats, experts externes, secrétaires syndicaux).

Le législateur a voulu garantir ainsi que les représentants des travailleurs puissent informer les syndicats, condition nécessaire afin de leur permettre de jouer leur rôle de conseil et de soutien. S'il est fait appel à eux, les syndicats sont à leur tour liés par le devoir de discrétion (art. 14. al. 3 LPart).



IV. LES DIFFÉRENTES FORMES DE CONSULTATION

La confidentialité de la consultation

Exception

A titre exceptionnel, un devoir de discrétion absolue peut s'appliquer notamment dans les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs (sur la base d'intérêts légitimes) qui l'exigent expressément (art. 14. al. 2 let. A Lpart).

Le cas échéant, même les personnes étrangères à l'entreprises qui ont qualité pour assurer la défense des intérêts du personnel, comme les permanents syndicaux, ne pourront pas être informées.

Intérêt légitime

- Ce n'est pas à l'employeur de définir cette notion et donc la portée du devoir de discrétion absolue. Il est important d'éviter que l'employeur puisse entraver la bonne exécution des tâches incombant au représentants des travailleurs.

Exemple

- En cas de licenciement collectif (art. 335f al. 3 CO): droit d'obtenir les renseignements utiles.



V. PROTECTION DES MEMBRES DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

V. PROTECTION DES MEMBRES DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS



Loi sur la participation

- L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat
- L'employeur ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité:
 - ❖ Protection de toute atteinte au développement professionnel, la rémunération, les perspectives de promotion, la formation continue.
 - ❖ Protection liée au licenciement, mais aussi
 - ❖ Déplacement du fardeau de la preuve (présomption que le congé est abusif à charge pour l'employeur d'apporter la preuve du motif justifié de résiliation)

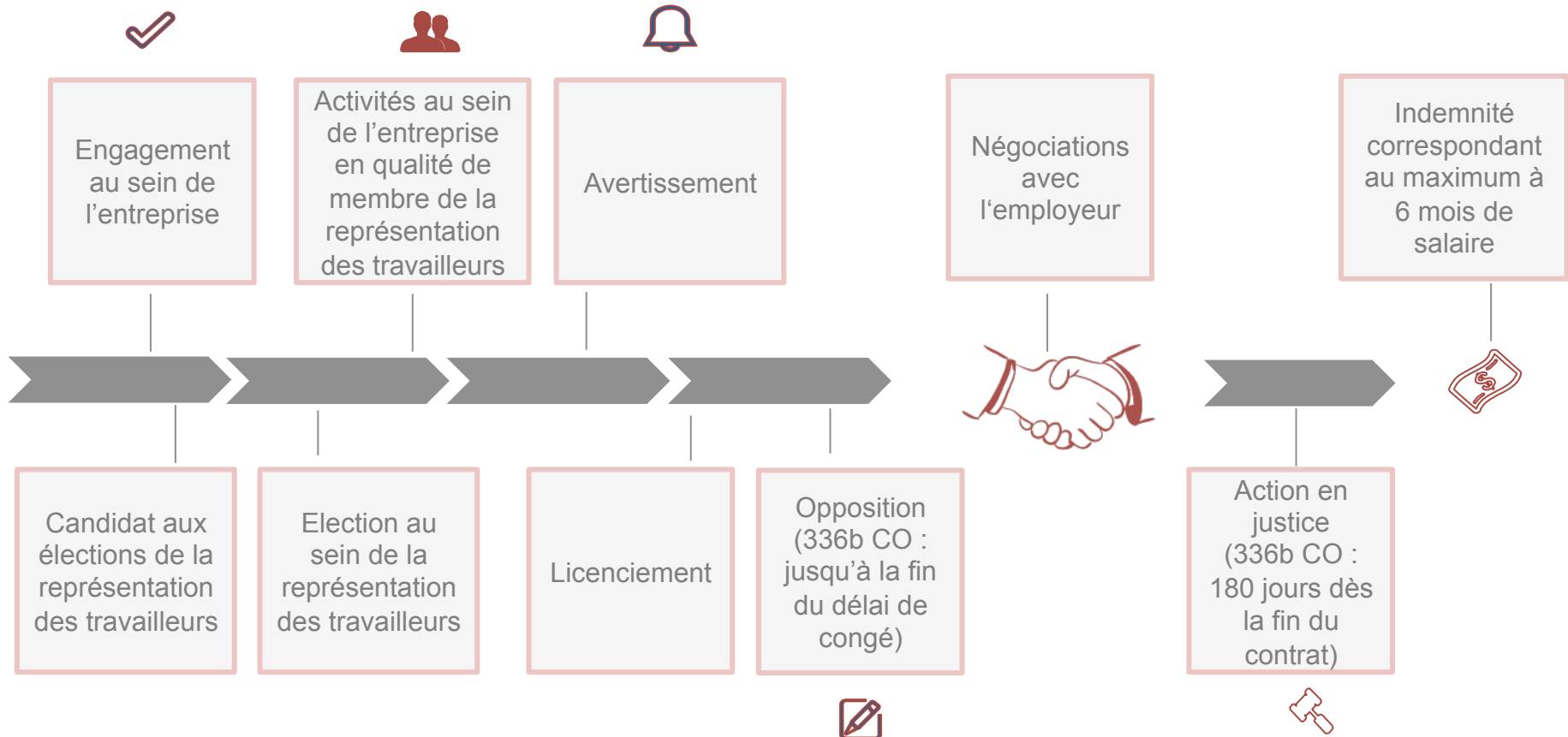


Code des obligations (disposition sur le congé abusif CO 336 al. 2 CO)

- En raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale
- Pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation

VI. ILLUSTRATION

1. Licenciement abusif



12 LParticipation

336 al. 2 let. b CO

Périodes de protection

VI. ILLUSTRATION

1. Licenciement abusif

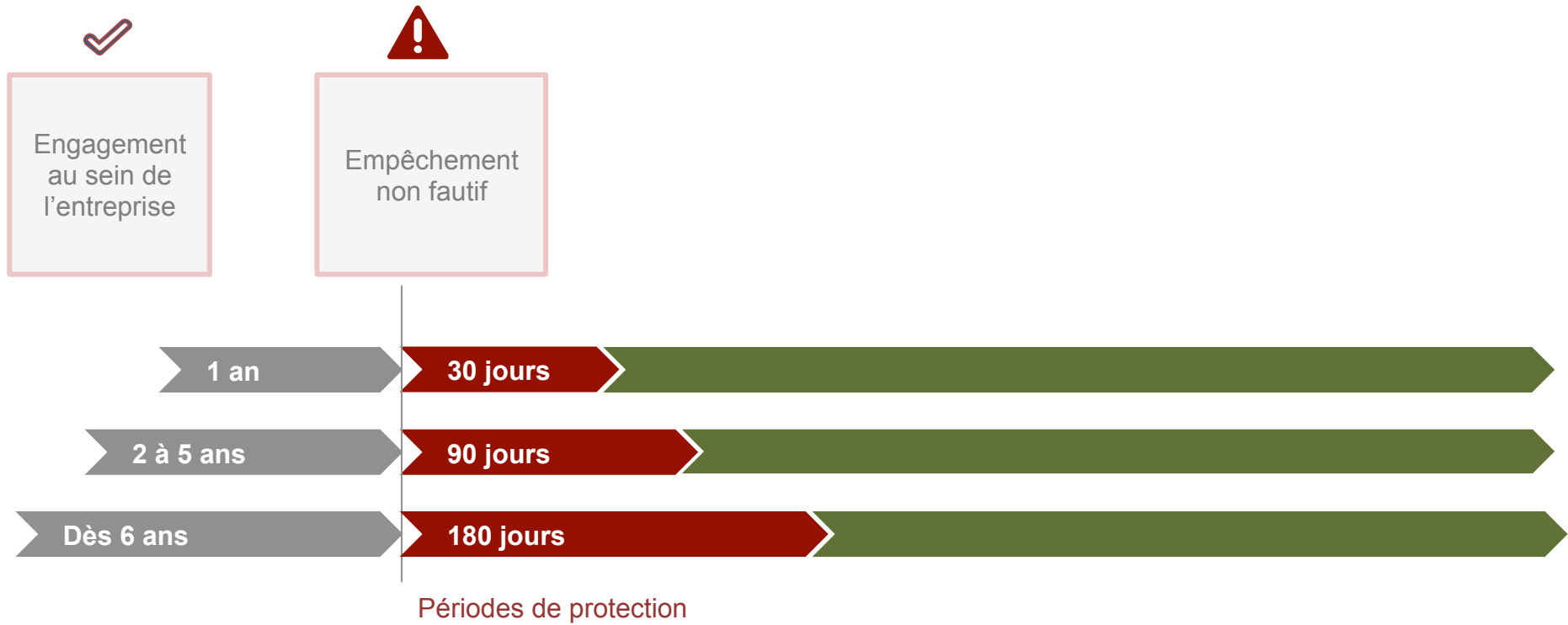


Conséquences de la protection de 336b CO

- Le congé abusif reste **efficace**.
- La sanction est uniquement pécuniaire. Elle consiste en une indemnité d'un maximum de 6 mois de salaire

VI. ILLUSTRATION

2. Licenciement en temps inopportun



Conséquences:

- nullité du congé

VII. CONSEILS PRATIQUES

Comportements inadéquats de collègues

- ✓ Un comportement inadéquat se définit par son résultat : est inadéquat tout comportement qui met mal à l'aise ou génère de la souffrance pour celles et ceux qui le subissent.
- ✓ De par leur mandat de représentant-e-s élu-e-s du personnel, les membres de la délégation sont appelés à signaler ce type de comportements sans les minimiser, d'où qu'ils viennent.



VIII. CONCLUSION

 La Représentation des travailleurs donne une voix aux employés et soutient les RH dans son activité

 Centralité de la protection de la santé dans le droit du travail: levier pour la défense des intérêts des employés

 Responsabilités morale de la Représentation des travailleurs



QUESTIONS ?

Merci !



**Me LAURENT
LEHNER**



**Me Cami
SCHWAB**