

8 Participation

8.1 Introduction

La participation des collaborateurs vise notamment à encourager la communication au sein de l'entreprise, ce qui contribue à améliorer la coopération entre l'employeur et le personnel. Des employés bien informés ont tendance à s'identifier davantage à l'entreprise, ce qui accroît leur motivation et leur productivité.

8.2 Bases légales

[822.14 Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises \(Loi sur la participation\)](#)

8.3 Droits de participation en matière de santé et sécurité au travail : sur quels sujets ?

Les collaborateurs possèdent un droit de participation concernant les conditions de travail qui impactent la protection de la santé et la sécurité au travail. Cela concerne notamment les thématiques suivantes :

- Aménagement de locaux et de postes de travail, ainsi que les lieux de séjour ;
- Installation de machines et d'appareils de production ;
- Conception ergonomique globale du travail ;
- Organisation du travail ;
- Environnement des postes de travail (climat, éclairage, couleurs, etc.) ;
- Protection des non-fumeurs ;
- Protection de la santé en cas de maternité ;
- Organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail ;
- Travail de nuit (en particulier des mesures supplémentaires au sens de [l'art. 17 LTr](#)).

Les thèmes et problèmes potentiels sont à partager avec votre personnel, vos collaborateurs auront ainsi la possibilité d'y réfléchir. Leur soutien peut se révéler très précieux pour les thèmes relatifs aux règles de comportement et de sécurité, à l'introduction de listes de contrôle, au choix d'équipements de protection individuelle, à l'acquisition d'équipements techniques et/ou d'instruments de travail.

8.4 Etendue du droit à la participation

8.4.1 Droit à l'information et aux instructions claires sur les tâches, les risques et la manière de s'en prémunir

Les collaborateurs doivent être tenus au courant de tous les faits, nouveautés et changements significatifs relatifs aux domaines susmentionnés. Il est essentiel qu'ils reçoivent, durant leurs heures de travail, des informations complètes sur tous les risques et les mesures préventives mises en place. Ce droit à l'information prévaut dès l'entrée en service ou dès qu'une modification des conditions de travail entre en vigueur.

Lorsque l'employeur sollicite des experts en santé et sécurité au travail, les employés ont le droit d'être informés des missions assignées à ces spécialistes.



8.4.2 Droit à être consulté sur les sujets concernant la STPS et l'organisation du temps de travail avant une prise de décision et droit à formuler des propositions

Les collaborateurs doivent être consultés et ont, en amont de toute décision, le droit de donner leur avis sur tous les aspects liés à la STPS, ainsi qu'à l'organisation du temps de travail. Ils peuvent également faire des propositions (cf. modèle SolBra « 8.2 Proposition d'amélioration continue »). L'employeur est tenu de justifier sa décision si les propositions des collaborateurs ne sont que partiellement ou pas du tout prises en compte.

Ce droit à être consulté implique que les collaborateurs soient suffisamment et adéquatement informés sur les sujets relevant du droit de participation.

8.4.3 Droit d'être associé lors des inspections faites par les autorités

En cas d'inspection, l'employeur doit informer les collaborateurs qui ont le droit de participer de manière appropriée à la visite et de connaître les exigences de l'inspection. Les collaborateurs doivent en faire la demande et ne sont pas associés d'office.

8.5 Devoir des collaborateurs

8.5.1 Respect des instructions concernant la santé et la sécurité au travail

L'employeur peut exiger des collaborateurs qu'ils respectent les normes de sécurité, ainsi les travailleurs doivent notamment utiliser les équipements individuels de protection (EPI) et s'abstenir de nuire à l'efficacité des installations de protection ou de les démonter.

Le non-respect des instructions concernant la santé et sécurité au travail peut justifier un licenciement, dans les cas extrêmes avec effet immédiat.

8.5.2 Devoir d'annonce de défauts pouvant affecter la santé et la sécurité au travail

Les défauts doivent être corrigés sans délai. Si les travailleurs n'y sont pas autorisés ou n'en sont pas capables, ils doivent annoncer les défauts aux personnes responsables (COSE, PERCO, etc.). Le modèle SolBra « 8.1 Annonce de non-conformité » peut être utilisé pour ces annonces.

8.5.3 Prévention de la mise en danger de soi ou de tiers

La sécurité au travail repose sur la capacité de chacun à agir de manière responsable afin de protéger sa propre santé et celle des autres. Cela inclut l'adoption de comportements qui préviennent les situations à risque ou pouvant entraîner des accidents.

Un aspect crucial de cette prévention est l'attention portée à l'usage de substances susceptibles d'altérer les capacités physiques et mentales, notamment :

- L'alcool : la consommation d'alcool peut diminuer les réflexes, altérer le jugement et accroître les risques d'erreur ou d'accident ;
- Les substances psychotropes : cela inclut les drogues ainsi que certains médicaments qui peuvent provoquer somnolence, diminution de l'attention ou des réflexes. Toute utilisation de ces substances doit être évaluée en fonction de leurs effets secondaires, et un avis médical est à demander si des doutes subsistent.

Recommandations pratiques :

- Connaître les effets des substances : s'informer sur les effets des médicaments prescrits ou en vente libre avant de les consommer ;
- Signaler les comportements à risque : si un collègue semble sous l'influence de substances ou adopte un comportement dangereux, informer immédiatement le supérieur ou le responsable de la sécurité ;
- Encourager une culture de prévention : favoriser des discussions ouvertes sur les risques liés à l'alcool et aux substances psychotropes, et encourager la participation aux formations traitant la thématique ;

- Recourir à des ressources professionnelles : en cas de difficultés à gérer la consommation de substances, des services de soutien (internes ou externes) sont souvent disponibles pour apporter une aide adaptée.

En adoptant une approche proactive, il est possible de réduire considérablement les risques liés à la mise en danger de soi-même ou des autres sur le lieu de travail.

8.5.4 Exercice du droit de participation

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, les collaborateurs exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation ([art. 4 Loi sur la participation](#)). Dans les entreprises occupant au moins cinquante travailleurs, les collaborateurs peuvent élire parmi eux des représentants, regroupés en une ou plusieurs représentations ([art. 3 Loi sur la participation](#)).

L'[art. 5 de la Loi sur la participation](#) édicte les règles s'agissant de l'élection initiales :

¹ 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.

² L'élection doit être organisée si la majorité des votants s'est prononcée en faveur de la formation d'une telle représentation.

³ L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

Une représentation des travailleurs peut également être élue dans les entreprises de moins de 50 travailleurs si l'employeur et les travailleurs le souhaitent.

Dans les entreprises avec représentation des travailleurs, celle-ci exerce le droit à l'information et à la participation.

8.6 Formes de la consultation des travailleurs

- Consultation via les PERCO de l'institution ;
- Sondages et boîte à idées ;
- Groupes de travail/réflexion ;
- Commission consultative du personnel ;
- Etc.

8.6.1 Canaux de transmission concernant les mesures en place

- Panneaux d'affichage (salle du personnel) ;
- Séance d'informations aux collaborateurs (dans le cadre d'informations générales) ;
- Règlement interne ;
- Via la messagerie interne (intranet) ;
- Lors de rencontres avec les PERCO ou d'entretiens avec le COSE.

Audit SolBra

8.1	Les collaborateurs savent-ils qu'ils doivent immédiatement éliminer les défauts qu'ils constatent ou, si ce n'est pas possible, les signaler à leur supérieur ?	
8.2	Les collaborateurs sont-ils régulièrement informés, consultés sur des points relatifs à la STPS (lors de colloques, séances, etc.) ?	
8.3	Les documents types existent-ils dans la documentation interne pour signaler des défauts ou manquements en termes de STPS ?	

8.7 Modèles SolBra et liens utiles

8.1 Annonce de non-conformité

8.2 Proposition d'amélioration continue