

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

822.14

du 17 décembre 1993

---

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,  
vu l'article 34<sup>ter</sup>, 1<sup>er</sup> alinéa, lettre b, de la constitution fédérale<sup>1)</sup>;  
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993<sup>2)</sup>,  
arrête:*

## Section 1: Dispositions générales

### Article premier Champ d'application

La présente loi s'applique à toutes les entreprises privées qui, en Suisse, occupent des travailleurs en permanence.

### Art. 2 Dérogations

Il peut être dérogé à la présente loi en faveur des travailleurs. Les dérogations en défaveur des travailleurs ne sont admises que par voie de convention collective de travail; elles sont exclues en ce qui concerne les articles 3, 6, 9, 10, 12 et 14, 2<sup>e</sup> alinéa, lettre b.

### Art. 3 Droit d'être représenté

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

### Art. 4 Participation dans les entreprises sans représentation des travailleurs

Dans les entreprises ou secteurs d'entreprise sans représentation des travailleurs, ces derniers exercent directement le droit à l'information et le droit à la participation prévus aux articles 9 et 10.

## Section 2: Représentation des travailleurs

### Art. 5 Election initiale

<sup>1</sup> 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

RO 1994 1037

<sup>1)</sup> RS 101

<sup>2)</sup> FF 1993 I 757

représentation. Dans les entreprises comptant plus de 500 travailleurs, il suffit que le vote soit demandé par cent d'entre eux.

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

<sup>3</sup> L'employeur et les travailleurs organisent en commun la votation et l'élection.

#### **Art. 6** Principes régissant les élections

Les élections sont générales et libres. Sur demande d'un cinquième des travailleurs participant à l'élection, celle-ci doit se dérouler au bulletin secret.

#### **Art. 7** Nombre de représentants

<sup>1</sup> Le nombre des représentants des travailleurs est déterminé conjointement par l'employeur et les travailleurs. La taille et la structure de l'entreprise doivent être équitablement prises en compte.

<sup>2</sup> La représentation compte trois membres au moins.

#### **Art. 8** Mandat

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

### **Section 3: Droits de participation**

#### **Art. 9** Droit à l'information

<sup>1</sup> La représentation des travailleurs a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur toutes les affaires dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches.

<sup>2</sup> L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires sur l'emploi et pour le personnel.

#### **Art. 10** Droits de participation particuliers

La représentation des travailleurs dispose, sur la base de la législation y relative, de droits de participation dans les domaines suivants:

- a. la sécurité au travail et la protection de la santé au sens des articles 82 de la loi sur l'assurance-accidents<sup>1)</sup> et 6 de la loi sur le travail<sup>2)</sup>;
- b. le transfert de l'entreprise au sens des articles 333 et 333a du code des obligations<sup>3)</sup>;
- c. les licenciements collectifs au sens de l'article 335d à 335g du code des obligations.

<sup>1)</sup> RS 832.20

<sup>2)</sup> RS 822.11

<sup>3)</sup> RS 220

## Section 4: Collaboration

### Art. 11 Principe

<sup>1</sup> La collaboration entre l'employeur et la représentation des travailleurs dans le domaine de l'exploitation de l'entreprise repose sur le principe de la bonne foi.

<sup>2</sup> 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. 12 Protection des représentants des travailleurs

<sup>1</sup> L'employeur n'a pas le droit d'empêcher les représentants des travailleurs d'exercer leur mandat.

<sup>2</sup> Il ne doit pas défavoriser les représentants des travailleurs, pendant ou après leur mandat, en raison de l'exercice de cette activité. Cette protection est aussi étendue aux personnes se portant candidates à l'élection dans une représentation des travailleurs.

### Art. 13 Exercice du mandat pendant les heures de travail

Les représentants des travailleurs peuvent exercer leur mandat durant les heures de travail à condition que ce mandat l'exige et que leurs activités professionnelles le permettent.

### Art. 14 Devoir de discrétion

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> L'employeur et les représentants des travailleurs sont tenus de garder le secret envers toute personne en ce qui concerne:

- a. les affaires pour lesquelles l'employeur ou la représentation des travailleurs sur la base d'intérêts légitimes l'exigent expressément;
- b. les affaires personnelles des travailleurs.

<sup>3</sup> Les travailleurs qui n'ont pas de représentation dans l'entreprise et qui exercent directement les droits à l'information et le droit d'être consultés au sens de l'article 4, de même que les personnes étrangères à l'entreprise qui ont le droit d'être informées au sens du 1<sup>er</sup> alinéa, sont aussi liés par le devoir de discrétion.

<sup>4</sup> Les travailleurs qui ont été informés par la représentation des travailleurs, en application de l'article 8 de la présente loi, sont aussi tenus de garder le secret.

<sup>5</sup> Le devoir de discrétion subsiste alors même que la charge a pris fin.

**Section 5: Organisation et procédure judiciaire****Art. 15**

<sup>1</sup> Les conflits découlant de l'application de la présente loi ou d'une réglementation contractuelle de participation sont soumis aux autorités compétentes pour connaître des litiges relevant des rapports de travail, sous réserve de la compétence accordée aux organes contractuels de conciliation et d'arbitrage.

<sup>2</sup> Ont qualité pour recourir les employeurs et les travailleurs intéressés et leurs associations. Dans ce dernier cas, seule l'action en constatation est admissible.

<sup>3</sup> La procédure est simple, rapide et gratuite. Les faits sont établis d'office.

**Section 6: Dispositions finales****Art. 16**

<sup>1</sup> La présente loi est sujette au référendum facultatif.

<sup>2</sup> Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1<sup>er</sup> mai 1994<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> RO 1994 1041